



جامعة الشهيد حمه لخضر بالوادي
كلية العلوم الاجتماعية والإنسانية
قسم العلوم الاجتماعية
شعبة علم الاجتماع



الصورة الاجتماعية للمعلم وانعكاساتها على أدائه الوظيفي

دراسة ميدانية على عينة من أساتذة التعليم الثانوي
بمقاطعة قمار - ولاية الوادي

مذكرة مكملة لنيل شهادة الماستر في علم الاجتماع
تخصص علم اجتماع التربية

إشراف الأستاذ :

أ. صالح العقون

إعداد الطالبات :

سارة مرابط

زينب برحومة

الموسم الجامعي : 2014 / 2015

ملخص الدراسة باللغة العربية :

هدفت هذه الدراسة إلى التعرف على انعكاس الصورة الاجتماعية للمعلم على أدائه الوظيفي، ولتحقيق ذلك تمت صياغة التساؤل الرئيسي كالتالي :

هل تؤثر الصورة الاجتماعية للمعلم على أدائه الوظيفي ؟

ويندرج تحت هذا التساؤل الرئيسي تساؤلات فرعية نوردتها كما يلي :

1. هل تؤثر الصورة الذاتية للمعلم نحو مهنته على أدائه الوظيفي ؟
2. هل تؤثر المعاملة الاجتماعية للمعلم على أدائه الوظيفي ؟
3. هل تؤثر صورة المعلم لدى تلاميذه على أدائه الوظيفي ؟

تم الاعتماد على المنهج الوصفي التحليلي في دراسة الموضوع المدروس، ولجمع البيانات من الميدان استخدمنا كلا من المقابلة والاستبيان، حيث تضمن الاستبيان 41 سؤالاً مقسماً إلى 4 محاور، المحور الأول للبيانات الشخصية للمبحوثين، وثلاث محاور كل محور يجب على إحدى فرضيات الدراسة وتتنوعت الأسئلة بين المغلق والمفتوح.

تم إجراء الدراسة الميدانية على 100 مفردة من خلال الاعتماد على أسلوب العينة الغرضية في بعض الثانويات من مقاطعة قمار بولاية الوادي.

توصلت هذه الدراسة إلى جملة نتائج أهمها :

- تؤثر الصورة الذاتية للمعلم نحو مهنته على أدائه الوظيفي إيجاباً أو سلباً فكلما كانت صورة المعلم لذاته ايجابية سواء من قدراته المهنية أو خبرته أو رضاه عن مهنته كان أدائه جيداً في حين قلة خبرته وعدم رضاه على مهنة التعليم يعود على أدائه بالسلب.
- أن المعاملة الاجتماعية التي يتلقاها المعلم من طرف أفراد المجتمع والتي تتمثل في نظرة المجتمع له، وتشجيعه والثناء على مجهوداته... لها تأثير كبير على أدائه الوظيفي.
- تؤثر صورة المعلم لدى تلاميذه من خلال التفاعل الصفي على أدائه الوظيفي من خلال تصرفات المعلم مع تلاميذه والتي تكون نتاج لسلوكات التلاميذ داخل وخارج الفصل الدراسي.

Résumé :

Cette étude a eu pour but d'identifier l'incidence de l'image sociale de l'enseignant sur la qualité de l'enseignement.

Et pour atteindre cet objectif, nous nous sommes posés la question suivante: quelle est l'importance de l'impact de l'image sociale de l'enseignant?

Il découle de cette question principale, les questions subsidiaires suivantes:

- 1- l'image personnelle de l'enseignant a-t-elle un impact sur la performance de son enseignement ?
- 2- le comportement social de l'enseignant a-t-il un impact sur sa performance ?
- 3- l'image de l'enseignant perçue par ses élèves a-t-elle une incidence sur la performance de l'enseignement ?

Le but de cette étude est de tenter de cerner l'impact de l'image sociale de l'enseignant sur sa compétence professionnelle.

Pour arriver à ce but, nous avons procédé comme suit :

- 1- l'image personnelle de l'enseignant influe-t-elle sur ses capacités professionnelles ?
- 2- son comportement social influe-t-il sur sa compétence professionnelle ?

La méthode adoptée dans la quête de la réponse à la question principale, à savoir l'impact de l'image sociale de l'enseignant sur sa compétence professionnelle, est la méthode descriptive.

Les recherches sur le terrain ont été basées sur la description analytique.

La collecte des données s'est faite à partir de l'entretien (interview et questionnaire).

Le questionnaire comportait quarante et une (41) questions divisées en quatre (4) axes ou thèmes.

Le premier thème concernait les données personnelles des personnes interrogées. Les trois autres thèmes répondaient aux thèses énoncées dans l'étude.

Les questions variaient entre questions ouvertes et fermées.

L'échantillon de probabilité était de cent (100) individus choisis dans quelques lycées à Guemar (wilaya d'El Oued) Cette étude a donné les résultats suivants :

la perception que l'enseignant a de lui-même (négative ou positive) et de sa fonction influe inmanquablement sur sa compétence et sur sa prestation. La réaction de son entourage et de la société envers lui, son comportement, les résultats qu'il obtient avec ses élèves, ont un impact déterminant sur sa relation avec la classe, l'administration et la société.

شكر وتقدير

(لئن شكرتم لأزيدنكم)

بعمد السجود لله شكراً على حسن توفيقه لنا في إتمام هذه المذكرة،

والذي لولاه لما وصلنا إليه من نعمة

قال رسول الله ﷺ "من لا يشكر الناس لا يشكر الله" [حديث صحيح]

أولاً نحمد الله ونشكره على منحنا القدرة على إتمام هذا العمل المتواضع

كما نتقدم بالشكر الجزيل إلى كل من ساهم في إتمام هذا العمل

وبخص بالذكر الأولياء الأعزاء

وجميع الأساتذة خاصة الأستاذ المشرف: "صالح العقوق"

احتراماً له لتفعله مشكوراً بالصح والمساعدة على الإشراف على هذا العمل مساهماً

بكل ما لديه من جهود وتوجيهات لإنجازه

الذي لم يبخل علينا بدعمه وتشجيعه لنا طيلة مدة إنجاز هذا العمل

كما نتقدم بجزيل الشكر والامتنان لجميع مدراء ثانويات مقاطعة قمار الذين منحونا

الثقة والدعم الكبير للعمل داخل مؤسساتهم أثناء العمل الميداني

كما نشكر جميع أساتذة تخصص ماستر علم اجتماع التربية "لامية بوبيدي"

و"لوحيدي فوزي" و"هويدي عبد الباسط" و"إسحادي فارس"

إلى كل من ساهم ولو بالكلمة الطيبة في إعداد هذا العمل الذي تتمنى أن يخدم

المجتمع الجزائري في تغيير أوضاعه إلى الأحسن سائلين المولى تبارك وتعالى أن يجزيهم

عنا وعن الأمة الإسلامية كل الخير إنه ولي ذلك والقادر عليه

سارة وزينب

إهداء

بسم الله الرحمن الرحيم

(قل أعملوا فسيرى الله عملكم ورسوله والمؤمنون)

صدق الله العظيم

إلهي لا يطيب الليل إلا بشكرهك ... ولا يطيب النهار إلا بطاعتك ..

ولا تطيب اللحظات إلا بذكرك .. ولا تطيب الآخرة إلا بعفوك ..

ولا تطيب الجنة إلا برؤيتك الله جل جلاله ..

إلى من بلغ الرسالة وأدى الأمانة .. ونصح الأمة .. إلى نبي الرحمة ونور العالمين ..

سيدنا محمد صلى الله عليه وسلم

نهدي هذا العمل المتواضع إلى كل الذين مهدوا لنا طريق العلم والمعرفة ...

إلى جميع أساتذتنا الأفاضل ...

فهرس المحتويات

أ	ملخص الدراسة بالعربية
ب	ملخص الدراسة بالأجنبية
ج	شكر وتقدير
د	إهداء
III-II-I	فهرس المحتويات
VI-V-IV	فهرس الجداول
01	مقدمة

القسم النظري

الفصل الأول : موضوع الدراسة

05	1- تحديد الإشكالية
06	2- فرضيات الدراسة
07	3- دوافع اختيار الموضوع
07	4- أهمية الموضوع
08	5- أهداف الدراسة
08	6- تحديد المفاهيم
10	7- الدراسات السابقة

الفصل الثاني : الصورة الاجتماعية للمعلم

16	تمهيد
17	1- مفهوم الصورة الاجتماعية وبعض المفاهيم المشابهة لها
18	2- التعريف بالمعلم (مفهومه، خصائصه، أهدافه، أدواره)
24	3- لمحة لمكانة المعلم عبر التاريخ
29	4- مؤهلات المعلم وتكوينه
34	5- العوامل المؤثرة في تكوين الصورة الاجتماعية للمعلم
37	خلاصة

الفصل الثالث : الأداء الوظيفي " مهنة التعليم "

39	تمهيد
40	1- التعريف بالأداء (مفهومه، مكوناته، أنواعه، محدداته، أبعاده)
46	2- لمحة تاريخية لنشأة مهنة التعليم
47	3- أخلاقيات مهنة التعليم
49	4- العوامل المؤثرة على الأداء الوظيفي للمعلم
58	5- تقييم الأداء
62	خلاصة

الفصل الرابع : العلاقة بين الصورة الاجتماعية

للمعلم والأداء الوظيفي

64	تمهيد
65	1- انعكاس المعاملة الاجتماعية على الأداء الوظيفي
66	2- التفاعل الصفي ومعاملة التلاميذ للمعلم وانعكاسها على أدائه الوظيفي
68	3- رؤية المعلم لمهنة التعليم وانعكاسها على أدائه الوظيفي
69	خلاصة

القسم الميداني

الفصل الخامس : الإجراءات المنهجية للدراسة

72	تمهيد
73	1- منهج الدراسة
73	2- أدوات جمع البيانات
75	3- مجالات الدراسة
76	4- العينة وخصائصها
77	خلاصة

الفصل السادس : عرض ومناقشة النتائج

79	تمهيد
80	1- عرض البيانات
105	2- عرض أهم نتائج الدراسة وتحليلها
109	3- النتيجة العامة للدراسة
112	4- خلاصة الدراسة
114	التوصيات والاقتراحات
116	قائمة المصادر والمراجع
121	الملاحق

فهرس الجداول

رقم الجدول	عنوان الجدول	الصفحة
01	يوضح توزيع المبحوثين حسب متغير الجنس	80
02	يوضح توزيع المبحوثين حسب متغير السن	80
03	يوضح توزيع المبحوثين حسب المؤهل العلمي	81
04	يوضح مكان إقامة المبحوثين	82
05	يوضح توزيع المبحوثين حسب صفة التعيين	82
06	يوضح توزيع المبحوثين حسب الأقدمية في التعليم	83
07	يوضح ما إذا كانت الصورة الذاتية للمبحوثين تحفزهم على أدائهم لعملهم	84
08	يوضح ما إذا كان المبحوث مقتنع وراض عن مهنته	84
09	يوضح رؤية المبحوثين حول ما إذا كانت مؤهلاتهم تفوق المستوى الذي يدرسونه	85
10	يوضح ما إذا كان المبحوثين يرون مهنتهم محفزة على العمل وأسباب ذلك	85
11	يوضح ما إذا أتاحت فرصة للانتقال من مهنة التعليم فهل يقبلها	86
12	يوضح ما إذا كانت نظرة المبحوثين لمهنة التعليم قد تغيرت عن السابق	87
13	يوضح أسباب اختيار المبحوثين لمهنة التعليم	87
14	يوضح ما إذا كان عند المبحوثين دوافع داخلية تدفعهم لتقديم أداء عملي جيد	89
15	يوضح ما إذا كانت مكانة المعلم اليوم هي عائق في عمله	89
16	يوضح ما إذا كان المبحوثين يقارنون أنفسهم بزملائهم في العمل	90
17	يوضح ما إذا كان المبحوثين سيكونون أكثر وأحسن أداء في مهن أخرى غير التعليم	90
18	يوضح نظرة المجتمع لمهنة التعليم مقارنة بالمهن الأخرى	91
19	يوضح نظرة الآخرين للمبحوثين بصفقتهم يمتنون التعليم	91
20	يوضح ما إذا كان المبحوثين على علاقة جيدة مع الطاقم التربوي للمؤسسة	92

92	يوضح ما إذا كان المبحوثين يتشاورون مع زملائهم من نفس التخصص	21
93	يوضح ما إذا كان المبحوثين على علاقة جيدة مع الطاقم الإداري للمؤسسة	22
93	يوضح معاملة المجتمع للمبحوثين	23
94	يوضح ما إذا كان هناك ثناء وشكر لمجهودات المبحوثين من طرف أفراد المجتمع	24
94	يوضح ما إذا كان المبحوثين يتعاملون بسهولة مع المجتمع في الحياة اليومية	25
95	يوضح ما إذا كان المبحوثين يُطلب منهم المساعدة في حل مشاكل خاصة للناس بصفقتهم يمتنون التعليم	26
96	يوضح ما إذا كان المبحوثين يتلقون دعوات من طرف أولياء التلاميذ في المناسبات الاجتماعية	27
96	يوضح ما إذا كان أفراد المجتمع يكفون المبحوثين بمسؤوليات اجتماعية	28
97	يوضح ما إذا كان المبحوثين يتلقون زيارات مجاملة و اعتراف من أولياء التلاميذ	29
97	يوضح ما إذا كانت المعاملة الاجتماعية التي يتلقاها المبحوثين تحفزهم على أداء عمل جيد	30
98	يوضح ما إذا كانت أنماط المعاملة الاجتماعية التي يتلقاها المبحوثين تعكس مجهوداتهم المبذولة في مجال التعليم	31
99	يوضح ما إذا كان المبحوثين تعرضوا لموقف تجاوز فيه التلاميذ الأدب معهم	32
99	يوضح صورة المبحوثين عند تلاميذهم	33
100	يوضح ما إذا كانت سلوكيات التلاميذ داخل الفصل الدراسي تساعد أو تثبط المبحوثين على أدائهم الوظيفي	34
101	يوضح معاملة التلاميذ للمبحوثين خارج المدرسة وأثرها على أدائهم لمهنتهم	35

101	يوضح ما إذا كان تغير صورة المبحوثين لدى التلاميذ أحد أسباب ضعف الأداء الوظيفي	36
102	يوضح طبيعة التفاعل الصفي بين التلاميذ والمبحوثين	37
102	يوضح ما إذا كان التلاميذ يستشيرون المبحوثين في مشاكلهم الخاصة	38
103	يوضح ما إذا كانت مجهودات المبحوثين المبذولة تتوافق مع معاملة التلاميذ لهم	39
103	يوضح ما إذا كان الإصغاء الجيد للمبحوثين من طرف التلاميذ يدفعهم للجدية في العمل	40
104	يوضح ما إذا كان التلاميذ يحترمون المبحوثين خارج المدرسة	41

مقدمة

مقدمة :

يقوم المعلم بالعديد من الأدوار المتنوعة والمتعددة بتعدد مهام رسالة التعليم والتربية، ولعلّ أهم هذه الأدوار وأعظمها تنمية شخصية المتعلم وتكوينها بطريقة متكاملة ومتوازنة، وليقوم المعلم بدوره على أكمل وجه وجب عليه الحفاظ على علاقاته الإنسانية مع طلابه، إضافة إلى إدراكه التام بضرورة أن يكون قدوة لهم وهو الأمر الذي يجب أن يتجسد لديه قولاً وعملاً. ويزداد دور المعلم صعوبة في المرحلة الثانوية التي تحتل موقعاً مهماً في النظم التعليمية الحديثة في البلاد المختلفة، لما لها من أثر كبير في تشكيل الجانب الفكري وبناء العقل لدى الشباب الذين يمرون بتغيرات جسمية وعقلية واجتماعية وانهائية ذات تأثير كبير عليهم في حاضرهم ومستقبلهم.

وبناء عليه قسمت دراستنا هذه إلى قسمين، قسم النظري وآخر ميداني، وقد احتوى القسم النظري على أربعة فصول.

الفصل الأول "موضوع الدراسة": والذي تناولنا فيه تحديد الإشكال وطرحه وعرضنا فيه دوافع اختيار الموضوع وأهميته وأهدافه، كما تضمن كذلك تحديد المفاهيم الرئيسية للدراسة ثم عرض لبعض الدراسات السابقة تلاه تقييم لها ومكانتها من الدراسة الحالية.

الفصل الثاني "الصورة الاجتماعية للمعلم": قمنا في هذا الفصل بعرض مفهوم الصورة الاجتماعية وبعض المفاهيم المشابهة لها، كما تطرقنا لتعريف المعلم من خلال مفهومه وخصائصه والأهداف والأدوار التي يقوم بها، ثم قمنا بعرض مكانة المعلم عبر التاريخ، إضافة إلى التطرق إلى المؤهلات التي يحتاجها المعلم لأداء وظيفته، وكذلك عرض لأهم العوامل المؤثرة في تكوين الصورة الاجتماعية للمعلم.

الفصل الثالث "الأداء الوظيفي - مهنة التعليم -": في هذا الفصل تناولنا التعريف بالأداء من خلال مفهومه ومكوناته، أنواعه، محدداته وأبعاده، ثم قمنا بعرض لمحة تاريخية لنشأة مهنة التعليم وأخلاقيات هذه المهنة، ثم التطرق لتقييم الأداء، كما عرضنا أهم العوامل المؤثرة على الأداء الوظيفي للمعلم من الناحية البيداغوجية والاقتصادية والاجتماعية.

الفصل الرابع "العلاقة بين الصورة الاجتماعية للمعلم والأداء الوظيفي": تطرقنا في هذا الفصل إلى عرض العلاقة الكامنة بين الصورة الاجتماعية للمعلم والأداء الوظيفي من خلال التطرق للمعاملة الاجتماعية والتفاعل الصفي ومعاملة التلاميذ للمعلم وانعكاس هذه المعاملة على أدائه الوظيفي، ثم التطرق لرؤية المعلم لمهنة التعليم.

القسم الميداني تكون هذا الأخير من فصلين هما :

الفصل الخامس "الإجراءات المنهجية للدراسة": حيث تضمن المنهج المعتمد في الدراسة، وأدوات جمع البيانات، ومجالات الدراسة، والعينة وخصائصها.

الفصل السادس "عرض ومناقشة النتائج": ضم هذا الفصل كخطوة أولى عرض البيانات التي تم التوصل إليها من الميدان، ثم تم عرض ومناقشة النتائج وتحليلها في ضوء الدراسات السابقة والتراث المعرفي المتوفر، لنخلص إلى خلاصة عامة وإلى صياغة جملة من التوصيات والاقتراحات.

القسم النظري

الفصل الأول : موضوع الدراسة

1- تحديد الإشكالية

2- فرضيات الدراسة

3- دوافع اختيار الموضوع

4- أهمية الموضوع

5- أهداف الدراسة

6- تحديد المفاهيم

7- الدراسات السابقة

1- تحديد الإشكالية:

إنّ الوجود الإنساني وجود اجتماعي، فلا يمكن تصور وجود فرد بمعزل عن الآخرين ذلك أن تلبية حاجاته والمحافظة على بقائه يتطلب انتمائه إلى جماعة تمكنه من تحقيق أهدافه وغاياته وإن أول جماعة ينتمي إليها الفرد هي الأسرة والتي عادة ما ينظر إليها على أنها الصورة المصغرة للمجتمع زيادة على أن صلاح الفرد مرتبط بصلاحها، وقد أدى تسارع وتيرة التغيرات الاجتماعية التي حدثت في المجتمعات العربية عامة ومجتمعنا الجزائري خاصة والمتمثلة في التطور العلمي وانتشار التعليم وكذا تزايد مسؤوليات الأسرة وتنوعها وكذا خروج المرأة إلى العمل، إلى الدفع بالأسرة إلى البحث عن مؤسسات أخرى لتقوم بأداء بعض وظائفها والتي منها المؤسسة التعليمية التربوية.

وتتكون المؤسسة التعليمية التربوية من جملة عناصر تعمل في إطار من التفاعل المستمر كالإدارة والمتعلم والمعلم، هذا الأخير الذي يعتبر من أهم عناصر العملية التعليمية لما له من دور كبير في بناء وغرس المعارف والتي تساهم في اندماج المتعلم في المجتمع وهذا لا يحدث بشكل صحيح إلا إذا كانت هنالك علاقة تفاعلية بين المعلم والمتعلم مبنية على الاحترام، وهاته العلاقة بين المعلم والمتعلم وكذا الأطراف الأخرى قد تكون في إطار المحيط المدرسي أو خارجه ومن خلال هذا التواصل تتكون صورة اجتماعية عن المعلم لدى التلاميذ والإدارة وكذا المجتمع بأسره.

إنّ نظرة المجتمع للمعلم أو المكانة التي كان يحظى بها في السابق تميزت بدرجة كبيرة من التقدير والتبجيل لقوله تعالى "يَرْفَعِ اللَّهُ الَّذِينَ آمَنُوا مِنْكُمْ وَالَّذِينَ أُتُوا الْعِلْمَ دَرَجَاتٍ وَاللَّهُ بِمَا تَعْمَلُونَ خَبِيرٌ"¹.

لقول رسول الله صلى الله عليه وسلم: "إن العلماء ورثة الأنبياء، وإن الأنبياء لم يُورثوا ديناراً ولا درهماً، وإنما ورثوا العلم، فمن أخذ به أخذ بحظ وافر"².

¹ سورة المجادلة، الآية 11.

² أخرجه الترمذي في سننه، الجزء 5، الحديث رقم 2682، ص 48.

ويلاحظ اليوم أن المكانة التي حظي بها المعلم في السابق قد تراجعت نسبيًا ويظهر هذا الأمر من خلال المعاملة الاجتماعية اليومية للمعلم، الأمر الذي يترك العديد من الانطباعات لدى المعلم والتي تبنى من خلال تفاعله اليومي مع البيئة التربوية من تلاميذ وطاقتهم إداري وتربوي عامة والمجتمع خاصة، الأمر الذي يجعل المعلم يبني صورة لنفسه بناءً على الانطباعات التي وصلته أثناء تفاعله مع الآخر فيتأثر بالصورة المرسمة سواء كان نمطها إيجابيًا أو سلبياً مما يؤثر على أدائه الوظيفي.

وبناءً على ما تقدم ذكره نطرح التساؤل الرئيس لدراستنا هذه والذي مفاده :

هل تؤثر الصورة الاجتماعية للمعلم على أدائه الوظيفي ؟

ويندرج تحت هذا التساؤل الرئيس مجموعة أسئلة فرعية نوردتها كما يلي :

1. هل تؤثر الصورة الذاتية للمعلم نحو مهنته على أدائه الوظيفي ؟
2. هل تؤثر المعاملة الاجتماعية للمعلم على أدائه الوظيفي ؟
3. هل تؤثر صورة المعلم لدى تلاميذه على أدائه الوظيفي ؟

2- الفرضيات :

الفرضية العامة :

• تؤثر الصورة الاجتماعية للمعلم على أدائه الوظيفي.

وينطوي تحت هذه الفرضية العامة فرضيات فرعية نوردتها على النحو التالي :

1. تؤثر الصورة الذاتية للمعلم نحو مهنته على أدائه الوظيفي.
2. تؤثر المعاملة الاجتماعية للمعلم على أدائه الوظيفي.
3. تؤثر صورة المعلم لدى تلاميذه من خلال التفاعل الصفي على أدائه الوظيفي.

3- دوافع اختيار الموضوع :

إنّ اختيارنا لموضوع بحثنا هذا يعود إلى جملة من الدوافع الذاتية والموضوعية نوردّها كالآتي :

3-1. الدوافع الذاتية :

- الرغبة الشخصية في دراسة الموضوع.
- المساهمة في تذليل بعض الصعوبات التي تعيق المعلم في أداء رسالته النبيلة.
- بحكم تخصصنا في علم اجتماع التربية ارتأينا دراسة الموضوع الذي لفت انتباهنا زيادة على إيماننا العميق بتأثير هذه الصورة على الأداء الوظيفي للمعلم.

3-2. الدوافع الموضوعية :

- التعرف عن الصورة الحقيقية التي يرسمها المعلم حول نفسه وكذا الصورة التي يرسمها المجتمع حول المعلم.
- التعرف على انعكاسات هذه الصورة على الأداء الوظيفي للمعلم.
- الوقوف على واقع مهنة التعليم من منظور المجتمع ومن منظور المعلم.
- الإسهام في معالجة موضوع جدير ببناء علاقة جيّدة بين المعلم والمجتمع.

4- أهمية الموضوع :

تكمن أهمية الموضوع في كونه يسلط الضوء على مشكل ذو بعد سوسيو تربوي إذ يستهدف الكشف عن نمط العلاقة السائدة بين المعلم وتلاميذه وكذا المجتمع برمته، هذه العلاقة التي ترتبط إلى حد كبير بالصورة التي يرسمها كل طرف عن الآخر، كما تكمن أهمية دراستنا هذه في كونها تحاول البحث في موضوع يعتبر من أهم الموضوعات الحالية المطروحة على الساحتين التربوية والاجتماعية.

5- أهداف الدراسة :

- معرفة مدى تأثير الصورة الاجتماعية للمعلم على أدائه الوظيفي.
- التعمق أكثر في فهم الجوانب المحيطة بالمعلم والتي قد تؤثر على أدائه الوظيفي.
- الحصول على شهادة الماستر في تخصص علم اجتماع التربية.

6- تحديد المفاهيم :

ويقصد به التعرف على أهم المفاهيم الأساسية والرئيسية للموضوع إذ أن ذلك جدير بوضع الباحث في إطار بحثه وفهمه وكذا تحديد أطره.

كما يقصد بتحديد مفاهيم البحث الإطار الذي يسير بداخله الباحث، أي مجموعة المتغيرات التي سوف يتم معالجتها خلال البحث وهذه المتغيرات يجب أن يتم تحديدها بشكل قاطع لأن عدم التحديد يجعل الباحث يفقد السيطرة تماما على بحثه.¹

وانطلاقاً من ما جاء في عنوان وإشكالية البحث تبين لنا أن المفاهيم الرئيسية التي يدور حولها موضوع بحثنا هي: الصورة الاجتماعية، المعلم، الأداء الوظيفي.

(1) الصورة الاجتماعية :

ونقصد بها تلك الصورة المرتسمة في الوعي الاجتماعي للمجتمع وكذا الصورة التي يرسمها المعلم حول نفسه.

كما نجد أن الصورة المثالية للمعلم يقصد بها الصورة التي لا بد للمجتمع أن يعطيها للمعلم من صورة رفيعة لائقة به، يبرز من خلالها المعلم ذا قدر عالي واحترام كبير وإجلال وتبجيل وتقديس.²

(2) المعلم: هو الأداة الفاعلة في إنماء قدرات المتعلمين العقلية والاجتماعية والجسمية وتطوير شخصياتهم بصورة عامة.³

¹ محمد عبد الفتاح حافظ الصيرفي، البحث العلمي الدليل التطبيقي للباحثين، ط1، دار وائل للنشر، 2001، عمان، الأردن، ص 86.

² حبيب بن صافي، صورة المعلم في ثقافة المجتمع الجزائري، مذكرة ماجستير في الأنثروبولوجيا، جامعة أبي بكر بلقايد، تلمسان، الجزائر، 2006، ص 10.

³ عمومن رمضان ومعمري حمزة، رؤية مستقبلية لإعداد المعلم في ظل التدريس بالكفايات، ملتقى التكوين بالكفايات في التربية، جامعة قاصدي مرباح ورقلة، الجزائر، ص 271.

المعلم هو ذلك الشخص الذي يمثل همزة وصل بين المتعلم والمجتمع من خلال نقله لعادات وتقاليد وثقافة المجتمع للمتعلم.

(3) الأداء الوظيفي: هو عبارة عن المسؤوليات والواجبات والأنشطة والمهام التي يتكون منها عمل المعلم للوصول إلى تحقيق أهداف المنظومة التربوية وأهداف المعلم.¹ يتمثل في مجموع الأنشطة النظرية والميدانية التي يزاولها أشخاص في تنظيم إداري لتحقيق أهداف التنظيم بكفاءة وفاعلية.

التعاريف الإجرائية :

الصورة الاجتماعية: هي الانطباع الذي يحمله مجموعة من الأفراد حول شخص ما، وبناء عليه يتم التعامل والتفاعل معه، وفي نفس الوقت ينظر لنفسه به ويتصرف ويتفاعل على أساسه.

المعلم: وهو الشخص المكلف من طرف الحكومة بتولي مهمة تربية وتعليم الأجيال وتلقين ثقافة المجتمع.

الأداء الوظيفي: نقصد به تلك الأنشطة التعليمية والتربوية التي يقوم بها المعلم داخل الفصل الدراسي.

¹ نسرين رضواني، العوامل المؤثرة على أداء المعلم، مذكرة ليسانس في علم النفس العيادي، جامعة حمه لخضر، الوادي، الجزائر، 2012، ص 6.

7- بعض الدراسات السابقة :

7-1. عرض الدراسات :

- دراسة نسرين رضواني:

أجرت الباحثة دراستها بعنوان "العوامل المؤثرة على أداء المعلم" (بيداغوجية، اقتصادية، اجتماعية) دراسة استكشافية على عينة من معلمي المرحلة الابتدائية بمدينة الوادي سنة 2012 لنيل شهادة الليسانس في علم النفس المدرسي، وقد هدفت هذه الدراسة لمعرفة واقع المعلم في المدرسة ومعرفة مستوى الاداء لديه ومدى تأثيره بالعوامل المحيطة به والمتمثلة في العوامل الاقتصادية والاجتماعية و البيداغوجية عل أدائه بالمدرسة.

وكانت تساؤلات الدراسة كالتالي:

- ما هي العوامل المؤثرة على أداء المعلم؟

- ما هي الأهمية النسبية لكل عامل؟

- هل تختلف الأهمية لكل عامل تبعا لمتغير الجنس؟

وقد استخدمت الباحثة المنهج الوصفي الاستكشافي المناسب مع طبيعة الموضوع، كما اعتمدت على أداة الاستبيان لجمع المعلومات، بالإضافة الى استخدام مجموعة من الاساليب الإحصائية وتمثلت عينة البحث في 100 معلم، وقد توصلت الباحثة الى النتائج التالية:

- وجود عوامل تؤثر على أداء المعلم وهي تتمثل في عوامل بيداغوجية، اقتصادية واجتماعية.

- الأهمية بالنسبة لكل عامل يمكن ترتيبها كآتي: العامل البيداغوجي في المرتبة الأولى والعامل الاقتصادي في المرتبة الثانية، والعامل الاجتماعي في المرتبة الاخيرة.

- لا وجود لفروق لمتغير الجنس لدى كل عامل.

- دراسة نبيل حمدشية :

أجرى الباحث دراسة بعنوان "الواقع الاجتماعي للمعلم ومكائنه الاجتماعية" لسنة 2010 لنيل شهادة دكتوراه علوم في علم الاجتماع التتمية، وقد هدفت الدراسة إلى محاولة تشخيص واقع المعلم في المجتمع الجزائري في أبعاده الاجتماعية، الاقتصادية، والمهنية، وكذلك التعرف على محددات المكانة الاجتماعية والوضع الاجتماعي للمعلم الجزائري في ضوء متغيرات

مستوى المعيشة، بالإضافة إلى الكشف عن الارتباطات القائمة بين عناصر الواقع والمكانة التي يشغلها المعلم في البناء الاجتماعي القائم، في حين كان التساؤل الرئيس على النحو التالي: هل هناك علاقة بين الواقع الذي يعيشه المعلم والمكانة التي يحتلها في المجتمع؟

والتساؤلات الفرعية مدرجة على النحو الموالي :

- هل هناك علاقة بين الظروف الاقتصادية للمعلم ومكانته الاجتماعية؟

- هل هناك علاقة بين الظروف الاجتماعية للمعلم ومكانته الاجتماعية؟

- هل هناك علاقة بين الظروف المهنية للمعلم ومكانته الاجتماعية؟

وقد استخدم الباحث المنهج الوصفي المسحي لوصف أبعاد المشكلة المدروسة على عينة تمثلت في 156 معلماً، كما استعان الباحث بمجموعة من الأدوات في جمعه للمعلومات منها الملاحظة والاستمارة وكذلك إلى مجموعة من الأساليب الإحصائية، وقد توصل الباحث إلى مجموعة من النتائج نذكر منها :

▪ إنَّ المظهر الخارجي مهم بالنسبة للمعلم في كسب احترام أفراد المجتمع، لكن وبالنظر للواقع المعاش يبدو أن البعض منهم لم يعر للمظهر الخارجي أهمية في ذلك، ويرجع هذا لصعوبة توفير متطلبات ذلك.

▪ أن المهابة التي يحظون بها من طرف الجيران أمر مهم في تحقيق ذواتهم، وبالرجوع لواقع أن نصفهم فقط أكدوا أنهم يحظون بذلك وهذا مؤشر يدل عن رضاهم على منزلتهم الاجتماعية.

▪ أن احترام أفراد المجتمع لهم له أهمية كبيرة في تحقيق ذواتهم، لكن عملياً اتضح أن نسبة كبيرة من المبحوثين لم تؤكد أن المجتمع يحترمهم.

- دراسة محمد عبد المحسن ضبيب العتيبي :

أجرى الباحث دراسة بعنوان "المناخ المدرسي ومعوقات دوره في أداء المعلمين بمراحل التعليم العام" سنة 2007 دراسة ميدانية على عينة من المعلمين العاملين بالمدارس الحكومية بمدينة الرياض، دراسة مقدمة لنيل درجة الماجستير في العلوم الاجتماعية، وقد هدفت

الدراسة إلى تحديد مدى رضا المعلمين عن المناخ السائد في مراحل التعليم العام بالمدارس الحكومية بمدينة الرياض، كما هدفت إلى إبراز دور المناخ المدرسي السائد في أداء المعلمين... ومن تساؤلات الدراسة نذكر :

1. ما مدى رضا المعلمين عن المناخ السائد في مراحل التعليم العام بالمدارس الحكومية بمدينة الرياض ؟

2. ما دور المناخ المدرسي السائد في أداء المعلمين العاملين في مراحل التعليم العام بالمدارس الحكومية بمدينة الرياض ؟

3. ما أهم المعوقات التي تحول دون توفر مناخ مدرسي مناسب في مراحل التعليم العام بالمدارس الحكومية بمدينة الرياض ؟

وقد استخدم الباحث المنهج الوصفي التحليلي لأنه يتناسب مع طبيعة الدراسة الوصفية الاجتماعية، كما استعان الباحث بأداة الاستبانة في جمع البيانات من عينة الدراسة التي بلغت 266 معلماً عاملاً في مراحل التعليم العام بالمدارس الحكومية بشمال مدينة الرياض، ولقد توصل الباحث لمجموعة من النتائج من أهمها :

- أن المناخ المدرسي السائد له دور مؤثر في جميع جوانب العملية التعليمية.
- إن تشدد الإدارة الصفية في تطبيق الأنظمة، وضعف التجهيزات المساعدة في العملية التربوية تعيق من أداء المعلم.
- دراسة حبيب بن صافي :

أجرى الباحث دراسته بعنوان "صورة المعلم في ثقافة المجتمع الجزائري" لنيل درجة ماجستير في الأنثروبولوجيا سنة 2006. وهدفت الدراسة إلى أن تمثل حلقة بحث من الأعمال الأنثروبولوجية التي تُفتقر في مجال التربية والتعليم، كما سعت الدراسة للتدقيق في المعارف المختلفة للمكانة التي يتبوؤها المعلم في المجتمع الجزائري والمركز الذي يتمتع به وظيفياً واجتماعياً واقتصادياً وكذلك تسليط الضوء على واقع ثقافة هذا المجتمع من حيث نظرته إلى المعلم والصورة التي يرسمها له في المنظومة الاجتماعية، وقد كانت تساؤلات الدراسة كالتالي:

التساؤل الرئيس: ما هي صورة المعلم في ثقافة المجتمع الجزائري ؟

- هل من فرق بين مكانة المعلم في ثقافة المجتمع الجزائري وصورته المثالية التي لا بد لها وأن تكون ؟

- هل من فرق بين النظرة إلى وظيفة التعليم في ثقافة المجتمع الجزائري مع النظرة المثالية التي لا بد لها وأن تكون ؟

- وبالتالي هل من فرق بين صورة المعلم في ثقافة المجتمع الجزائري وصورته المثالية التي لا بد لها وأن تكون ؟

وقد استخدم الباحث الدراسة الميدانية لرصد مختلف الآراء حول مهنة التعليم والمعلم خاصة في المجتمع الجزائري، كما استعان الباحث بالاستبيان لجمع المعلومات من مجتمع البحث المنقسم إلى 600 معلم و600 ولي أمر، وقد توصل الباحث إلى النتائج التالية :

- يرى المعلم نفسه في مكانة متدنية من جميع النواحي الاقتصادية منها والاجتماعية.
- إن أولياء الأمور لا يرون في المعلم الصورة المثالية والمكانة المرموقة والشخصية الرائدة المعول عليها في رقي المجتمع وازدهاره.

إذن المجتمع الجزائري غير واعي بمكانة هذه المهنة المقدسة والشريفة وما تقدمه من دور فعال في بناء المجتمع.

7-2. تقييم الدراسات السابقة :

لقد تطرقنا إلى العديد من الدراسات العربية والمحلية والتي اهتمت بدراسة موضوعنا (الصورة الاجتماعية للمعلم وأثرها على أدائه الوظيفي) وهنا نحاول إبراز أوجه القوة والضعف في هاته الدراسات على النحو التالي:

1- ركزت دراسة "تسرين رضواني" على معرفة العوامل المؤثرة على أداء المعلم منها العوامل البيداغوجية والاقتصادية والاجتماعية.

2- ركزت دراسة "نبيل حميدشة" على معرفة الواقع الاجتماعي للمعلم ومعرفة مكانته الاجتماعية.

3- ركزت دراسة "محمد عبد المحسن ضبيب العتيبي" على معرفة كيفية تأثير المناخ المدرسي ومواقفه ودوره في أداء المعلمين التعليم العام.

4- ركزت دراسة "حبيب بن صافي" على معرفة صورة المعلم في ثقافة المجتمع الجزائري.

بعد عرض أوجه القوة لهذه الدراسات، الآن نقارنها بدراستنا كالاتي :

- أن أغلب الدراسات حاولت معرفة صورة ومكانة المعلم حيث أن بعضها تناول العوامل المؤثرة على أداء المعلم أي إما دراسة الجانب الاجتماعي للموضوع أو التربوي فقط، في حين حاولنا من خلال دراستنا الربط بين الجانبين التربوي والاجتماعي وكيفية تأثيرهما معاً على أداء المعلم الوظيفي.

7-3. مكانة الدراسة الحالية من الدراسات السابقة :

استخدمت الدراسة الحالية المنهج الوصفي التحليلي لوصف وتحليل واقع الصورة الاجتماعية للمعلم ومدى تأثيرها على أدائه الوظيفي من خلال الواقع المعاش، أمّا الدراسات السابقة فمعظمها استخدم المنهج الوصفي الاستطلاعي للإحاطة بموضوعهم.

لقد استعانت الدراسة الحالية بأداة الاستمارة لجمع المعلومات من معلمي التعليم الثانوي وهذا ما اتفقنا فيه مع كل الدراسات السابقة إضافة إلى أن هناك بعض الدراسات استعانت بجمع المعلومات من المجتمع أو التلاميذ.

الفصل الثاني : الصورة الاجتماعية للمعلم

تمهيد

- 1- مفهوم الصورة الاجتماعية وبعض المفاهيم المشابهة لها
- 2- التعريف بالمعلم (مفهومه، خصائصه، أهدافه، أدواره)
- 3- لمحة لمكانة المعلم عبر التاريخ
- 4- مؤهلات المعلم وتكوينه
- 5- العوامل المؤثرة في تكوين الصورة الاجتماعية للمعلم

خلاصة

تمهيد :

تعتبر عملية التعليم من أهم العمليات التربوية التي يمر بها الإنسان سواء هذا التعليم مباشرًا أو غير مباشر، هذا الأخير الذي قد يكون فيه الملقن أحد أفراد الأسرة أو من خارجها أمّا التعليم المباشر فيكون من قبل شخص مؤهل وموكل من طرف الحكومة بالتعليم يطلق عليه المعلم.

وبناءً عليه سيتم في هذا الفصل التطرق إلى التعريف بالمعلم من خلال مفهومه وخصائصه والأهداف والأدوار التي يقوم بها، ثم عرض مفهوم الصورة الاجتماعية وبعض المفاهيم المشابهة لها، بالإضافة للتعريج عن مكانة المعلم عبر التاريخ، كما سيتم التطرق إلى المؤهلات التي يحتاجها المعلم لأداء وظيفته، ومنه معرفة العوامل المؤثرة في تكوين الصورة الاجتماعية للمعلم.

1- مفهوم الصورة الاجتماعية وبعض المفاهيم المشابهة لها :

وفي هذا العنصر يتم التطرق لأهم التعاريف اللغوية والاصطلاحية للصورة الاجتماعية

وبعض المفاهيم المشابهة لها نوردتها على النحو التالي :

1-1. مفهوم الصورة الاجتماعية:

1-1-1. الصورة لغة :

الصورة في معجم متن اللغة هي الشكل والهيئة، الوجه، الحقيقة، الصفة، النوع.¹

الصورة في معجم الرائد الصغير هي جمع صُورَ، صَوَّرَ، صَوَّرَ أي الشكل، الوجه، كل

ما يُصَوَّرُ.²

1-1-2. الصورة اصطلاحاً :

يعرفها أحمد زكي بدوي هي تصور فكري مجرد لشيء ما أو فئة من الأشياء ورغم أن

الصور تقوم على أساس المدركات الماضية فهي ليست مجرد انعكاسات لهذه المدركات. وقد

تظهر بوضوح بعض مظاهر المدركات بينما يغمض البعض الآخر.³

كما يمكن تعريف الصورة بأنها مجموعة السمات التي تشكل إطار فكري ورمزي.

أو هي ذلك الإطار التصوري الذي يتشكل في الوعي الجمعي لأفراد المجتمع.

1-2. بعض المفاهيم المشابهة للصورة الاجتماعية:

- الصورة الاجتماعية: الصورة المثالية للمعلم يقصد بها الصورة التي لا بد للمجتمع أن يعطيها

للمعلم من صورة رفيعة لاثقة به، يبرز من خلالها المعلم ذا قدر عالي واحترام كبير وإجلال

وتبجيل وتقديس.⁴

تمثل الصورة الاجتماعية للمعلم الإطار المتشكل من المنظومة الذهنية والفكرية لأفراد

المجتمع وكذا ذات المعلم حول مهنة التعليم.

¹ أحمد رضا، معجم متن اللغة، دار مكتبة الحياة، المجلد 3، بيروت، لبنان، 1959، ص514.

² جبران مسعود، الرائد الصغير معجم أبجدي للمبتدئين، دار العلم للملايين، ط1، بيروت، لبنان، 1982، ص 396.

³ أحمد زكي بدوي، معجم مصطلحات العلوم الاجتماعية، د.ط، مكتبة لبنان، بيروت، لبنان، 1993، ص 207.

⁴ حبيب بن صافي، مرجع سابق، ص10.

- **الصورة الذاتية:** وهي الصورة التي تتشكل لدى الفرد عن نفسه بكل ما فيها من خصائص، أو قدرات، أو سمات وتنشأ هذه الصورة من بداية التنشئة الاجتماعية، وتشمل صورة الذات جميع خصائص الفرد الجسمية الفيزيائية، والعقلية والنفسية ... وغيرها. وتتمو هذه الصورة أثناء التفاعل والاحتكاك إذ يمثل الآخرون مصدرًا أساسيًا من مصادر تكوين الذات عند الفرد.¹

2. التعريف بالمعلم :

2-1. مفهوم المعلم :

وفي هذا العنصر يتم التطرق لأهم التعاريف اللغوية والاصطلاحية للمعلم نوردها على النحو التالي :

2-1-1. **المُعلِّم لغة :** عَلَّمَ له علامة: جعل له أمانةً، وَعَلَّمَ الرجل: حصلت له حقيقة العلم، وَعَلَّمَ الشيء: عرفه وتيقَّنه، وَعَلَّمَ الأمر: أتقنه، عَلَّمَ تعليمًا وَعَلَّمَ، وَعَلَّمَه الصنعة: جعله يعلمها.² ومنه المعلم هو من يمارس مهنة تعليم التلاميذ والطلاب في المعاهد.³

2-1-2. المُعلِّم اصطلاحًا :

نظرًا للدور الهام للمعلم نجد أن هناك جملة من التعاريف المحددة لمفهوم المعلم، منها:

- يعرفه محمد السرغيني بأنه ذلك الشخص الذي ينوب عن الجماعة في تربية أبنائهم وتعليمهم، وهو موظف من قبل الدولة التي تمثل مصالح الجماعة، ويتلقى أجرًا نظير قيامه بهذه المهمة.⁴

- يعرفه ناصر الدين السرغيني بأنه الفرد المكلف بتربية التلاميذ في المدارس.⁵

¹ مخيير سهام، نية سليمة، صورة الذات لدى مريض السكري المبتور الساق بتطبيق اختبار الرورشاخ، مذكرة ليسانس في علم النفس العيادي، جامعة حمّة لخضر، الوادي، الجزائر، 2010/2009، ص 30.

² المنجد في اللغة والإعلام، دار المشرق، ط4، لبنان، 2003، ص 526.

³ جبران مسعود، مرجع سابق، ص 567.

⁴ سوفي نعيمة، الاستراتيجيات المعتمدة من طرف الأستاذ داخل الصف ودورها في تنمية القدرة على التحكم في حل المشكلات الرياضية لدى تلاميذ الطور المتوسط، مذكرة ماجستير في علم النفس المدرسي، جامعة منتوري، قسنطينة، الجزائر، 2010/2011، ص 74.

⁵ نسرين رضواني، مرجع سابق، ص 37.

- يعرفه مجدي العزيز ابراهيم بأنه حلقة الوصل بين المتعلم والمجتمع، لذلك من المهم أن يعمل جاهداً بكل قدراته الذهنية والجسدية معاً، لتحقيق الموازنة بين متطلباتها فيعملان سوياً وفق تناسق رائع، وكل هذا بالطبع يستوجب أن يملك مقومات التفكير الصحيح.¹

2-2. خصائص المعلم :

أوضحت الدراسات التربوية الكثيرة إلى وجود العديد من الصفات لدى المعلم منها الفيزيولوجية والاجتماعية والمعرفية والأخلاقية، والمهنية ويمكن عرض هذه الخصائص كالاتي:

2-2-1. الخصائص الفيزيولوجية : وتتمثل فيما يلي:

❖ الخصائص الجسمية :

- **الصحة والقوة** : يشترط في المعلم النشاط وسلامة صحته، ولهذا فإن أي مشكل صحي أو ضعف في أحد حواسه قد يعيقه على الأداء الحسن لعملية التعليم.

وامثالاً لقول الرسول صلى الله عليه وسلم "المؤمن القوي خير من المؤمن الضعيف".

- **المظهر العام المناسب** : يجب على المعلم أن يحرص على مظهره العام والشخصي لأنه يعد قدوة لتلاميذه.

❖ الخصائص العقلية :

- **الرشد**: يشترط في المعلم أن يكون واعياً وصارماً وذو شخصية ناضجة وقوية وقادرة على أداء الرسالة التربوية والتعليمية.

- **الذكاء والعقل المرن**: هي من أهم صفات المعلم، وذلك أن المعلم يتعامل مع كثير من أصناف التلاميذ والجميع ينتظر منه الاستفادة، ومن هنا فإنه يحتاج إلى ذكاء واسع وعقل مرن.²

❖ الخصائص النفسية والانفعالية :

إنَّ أهم صفة لا بد أن تتوفر في المعلم هي الشخصية المنبسطة المنفتحة غير الانطوائية وغير المعقدة، فالنفسية المحبة المتفائلة غير الحاسدة والوجه البشوش له الأثر في نفوس

¹ نور الهدى عكيشي، المكانة الاجتماعية للمعلم ودورها في العملية التربوية، مذكرة ماستر في علم اجتماع التربية، جامعة حمة لخضر، الوادي، الجزائر، 2013/2014، ص40.

² عبد الحميد معوش، درجة معرفة معلمي السنة الخامسة ابتدائي للوضعية الإدماجية وفق منظور التدريس بالمقاربة بالكفاءات وعلاقتها باتجاهاتهم نحوها، مذكرة ماجستير علم النفس المدرسي، جامعة مولود معمري، تيزي وزو، الجزائر، 2011/2012، ص 87.

التلاميذ، لذلك على المعلم أن يتحلى بالاتزان النفسي والعاطفي لأنه له آثار إيجابية على المعلم وعلى التلاميذ وعلى حسن التمدريس على حد سواء.¹

2-2-2. الخصائص الاجتماعية وتتمثل في:

❖ **التفاعل الاجتماعي:** التعليم مهنة إنسانية اجتماعية فالمجتمع المدرسي، مجتمع إنساني يقوم على التفاعل الاجتماعي بين أعضائه وتلاميذه ومعلميه ومديره، ويتفاعل بدوره مع المترددين على المدرسة من خارجها كأولياء الأمور وممثلي المجتمع المحلي، وبالتالي يفرض هذا الوضع على المعلم بضرورة الاتصاف بالتعاون مع زملائه في المدرسة، ويشاركهم معرفته والمحافظة على علاقات إيجابية فعالة، واحترام متبادل مع كافة أفراد المجتمع المدرسي وبالانصاف بهذه المهارات الاجتماعية يمكنه من تذليل الصعاب ويساعده على الإسهام في صنع مناخ مدرسي اجتماعي متفتح ومرن.²

❖ **التكيف الاجتماعي:** التكيف الاجتماعي أمر يجب أن يتحلى به كل فرد واع مدرك أن من المحال أن تقلب الأمور سمة من سمات الحياة وأن هذا التقلب يستوجب أن يكون الفرد مستعداً قابلاً راضياً لأي تغير يطرأ، وأن يكون مرناً في التعامل مع المواقف المستجدة، والمعلم العصري الكفاء يمتلك قدرة التكيف الاجتماعي في حياته سواء مهنية أو أسرية فليديه القدرة والمرونة والقابلية للتكيف مع هذه التغيرات.

❖ **الإصاف بالتعزيز الاجتماعي والمساندة العقلية للتلاميذ:** إن المعلمين يشجعون تلاميذهم ويساعدونهم على الانتماء وأن يكونوا محبوبين وناجحين، يُعرف المعلمين الذين يشجعون تلاميذهم بأنهم: أولئك الذين يحترمون تلاميذهم وقدراتهم ويؤمنون بتلك القدرات العقلية لكي يساعدوا التلاميذ على المقبولية كأفراد لابد منهم من تقدير تلك الجهود والإمكانات.³

وهذا التشجيع لابد أن يرتبط بخصائص أخرى هامة: كالدفع والحماس وتوقعات النجاح، وعن طريق التعزيز الاجتماعي والمساندة تكون توقعات النجاح في حجم الأهداف وبالتالي التجاوز السليم لصعوبات التعلم.

¹ عبد الحميد معوش، نفس المرجع، ص 87.

² نفس المرجع، ص 88.

³ نفس المرجع، ص 89.

2-2-3. الخصائص المعرفية والأخلاقية: وتتمثل في:

❖ **المعرفة الكافية:** يحتاج المعلم في التربية إلى خمسة أنواع من المعرفة :

- 1- المعرفة العامة وتتمثل في أساليب العلوم ومبادئها.
- 2- المعرفة الخاصة وتتمثل في التمكن في موضوع تعليمه أو مادة درسه، لأنه كلما كان متمكناً من موضوع تعليمه كلما أقبل عليه تلاميذه.
- 3- معرفة طرق ووسائل تعليمه، وتشمل المعلومات النظرية الخاصة بتخطيط التعليم.
- 4- معرفة التلاميذ الذين يعلمهم، مما يمكن المعلم من تحديد الخصائص الفكرية والنفسية والاجتماعية لتلاميذه.

معرفة ذاته، فالمعلم الفعال تكون لديه دراية بمواطن ضعفه ومواقع قدرته العامة في التعليم.¹

❖ **الأخلاق الكافية:** على المعلم أن يتسم بمجموعة من الآداب والأخلاق نذكر منها :

- 1- الالتزام بالمبادئ والقيم ومكارم الأخلاق.
- 2- القدرة على ضبط الذاتي والتحكم في النفس.
- 3- الالتزام بالعمل والتقيد بقوانينه.
- 4- التحلي بالصدق والأمانة والصبر.
- 5- احترام العدل والمساواة بين التلاميذ.²

2-2-4. الخصائص المهنية : وتتمثل في:

❖ **السلوك المهني :** ويظهر من خلال النقاط التالية:

- 1- الدافعية العالية والإيجابية.
- 2- الجدية في العمل.
- 3- القابلية والمرونة في التعامل مع الغير.³

¹ عبد الحميد معوش، مرجع سابق، ص 89.

² نفس المرجع، ص 89.

³ نفس المرجع، ص 90.

❖ الإدارة الجيدة للدرس: تشير الدراسات العلمية إلى الأسس والقواعد التي يجب أن يتحلى بها

المعلم وتتمثل فيما يلي :

- 1- أن يكون المعلم منضبطاً في مواعيده.
- 2- أن يكون حسن الإعداد لدرسه.
- 3- أن يصبر على جميع تلاميذ القسم.
- 4- أن يكون واعياً بما يحدث في حجرة الدرس.
- 5- تخطيط وحدات الدروس اليومية والإعداد الجيد لها.
- 6- تحفيز التلاميذ وتشويقهم للتعلم عن الطريق المادي واللفظي، ورعاية اهتمامهم ورغباتهم وتحريرهم من الشعور بالخوف أو الضغوط النفسية.
- 7- رعاية العلاقات الإنسانية داخل القسم.
- 8- الاتصال بأولياء الأمور والتشاور معهم لإثراء تعلم التلاميذ وحل مشاكلهم.
- 9- التحقق من صلاحية وجدوى الطرق والوسائل والأنشطة التربوية التي يستعملها في عملية التعلم.
- 10- معارف علمية لتوسيع الأفق العلمي للمعلم ومواكبته للتطورات الحاصلة، والاعتناء بالجانب الجمالي والذوق الفني.¹

2-3. أهداف المعلم :

للأهداف ركناً أساسياً في عملية التعلم والتعليم وخاصة في عملية التخطيط للدرس بما فيها من وسائل تعليمية وطرق تدريس وأنشطة وأساليب تقويم.

والهدف التدريسي المقبول هو الذي يصاغ بدلالة التغيير في سلوك التلميذ وبطريقة تسمح بقياس هذه الأهداف التالية :

1. أن يحدد المعلم الأهداف التعليمية الخاصة من الأهداف التعليمية العامة في ضوء متطلبات المنهاج.

2. أن يتعرف المعلم على أهمية وضع الأهداف في تحسين رفع نسبة التعليم.

¹ عيد الحميد معوش، مرجع سابق، ص 90.

3. أن يطبق المعلم أسلوب وضع الأهداف قبل البدء بتدريس أي وحدة.¹

2-4. أدوار المعلم :

للمعلم مجموعة من الأدوار مُطالب بتأديتها من بينها ما يلي:

1. إكساب الطلبة المعارف والحقائق والمفاهيم العلمية الوظيفية: للمعلم دور معرفي يتركز حول منح الطلبة المعارف والحقائق وكذلك ما يرتبط بهذه المعارف من مهارات علمية وقيم واتجاهات تمكنهم من فهم الحاضر بتفاصيله وتصور المستقبل باتجاهاته أي تهيئة الطلبة لعالم الغد.
2. تنمية الطلبة في جوانبهم المختلفة: على المعلم تنمية الطالب من كافة الجوانب عقلياً، نفسياً، اجتماعياً ... إلى أقصى ما تسمح به استعداداته، ويسعى إلى غرس روح المسؤولية الفردية والجماعية وكذلك تنمية قدرات التفكير العلمي المتنوعة.
3. تحقيق مبدأ التعلم الذاتي وتنمية قدرات الإبداع لدى الطلبة: يتمثل دور المعلم في تحقيق التعلم الذاتي وحثهم على اكتشاف المعلومات والحقائق بأنفسهم سواء من مصادر المعرفة التقليدية أو الحديثة بالإضافة إلى توظيفها لبناء الشخصية المبدعة.²
4. تحريك الطالب وتقليص مظاهر السلوك غير اللائق من طرفه، بواسطة إقامة علاقات بينه وبين طلبته داخل الصف وخارجه.
5. إشراك أولياء الأمور عملياً بكل ما يتعلق بأبنائهم.
6. تنظيم نافع ومفيد لمنظومة التدريس وعمل الصف كوحدة اجتماعية وكذلك تحديد قواعد العمل داخله.
7. تطوير وتفعيل أساليب تدريس فعالة من شأنها زيادة التعلم.³

¹ محمد عوض الترتوري، أدوار المعلم في التعليم الفعال، موقع المنشاوي للدراسات والبحوث (www.minshawi.com)، عمان، الأردن، 2007، ص 29.

² محمد سلمان الخزاعلة، المعلم والمدرسة، دار صفاء، ط1، عمان، الأردن، 2013، ص 52-53.

³ سمير مجادلة، وظائف المعلم كقائد تربوي، مجلة جامعة، كلية التربية بأكاديمية القاسمي، العدد 6، باقة الغربية، فلسطين، د.س، ص 63.

3- لمحة لمكانة المعلم عبر التاريخ :

أولاً : لمحة لمكانة المعلم في بعض العصور

تمثل مهنة التعليم مكانه سامية بين المهن المختلفة وتحوطها كل المجتمعات الأصلية بالإجلال والاحترام، فرسالة المعلم شبيهة برسالة الأنبياء والرسل الذين بعثهم الله سبحانه وتعالى لهداية الناس وإصلاح حالهم في الدنيا والآخرة، وقد كرم الإسلام المعلم ومهنة التعليم في قرآنه الكريم.

وقد عاصر الربع الأخير من القرن 20 إنشاء منظمات ونقابات وروابط المعلمين التي جمعتهم في وحدة واحدة بل وساهمت في توفير الحياة الكريمة لهم فارتفع شأن المعلم الاجتماعي والاقتصادي.¹

وقد عرفت الحضارة الإنسانية التدريس كمهنة منذ أقدم العصور نذكر منها :

1- في مصر الفرعونية :

عهد تعليم مبادئ الكتابة إلى موظفين حكوميين وعهد إليهم أيضاً الإشراف على نسخ المواد المكتوبة، وعهد إلى بعض من أفراد الكهنة مسؤولية تدريس الدين والمحافظة على التراث الأدبي والديني وتدريس العلوم والرياضيات.²

2- عند اليونان والرومان :

كان المؤهل الرئيسي للقيام بالتدريس في العصور القديمة معرفة المعلم للمادة التي يقوم بتدريسها.

كان المعلمون في الهند القديمة ذو مركز ممتاز فكانت طبقة البراهمة تقوم بالكهانة والتدريس. أما في الصين القديمة فتمنع المعلمين باحترام الناس وكانوا لا يقلون عن موظفي الدولة في الأهمية. وكان التعليم وظيفة مقدسة عند العبرانيين ولذلك كان الطفل العبراني يربى على احترام والديه واحترام معلميه.³

¹ محمد أحمد كريم وآخرون، مهنة التعليم وأدوار المعلم فيها، شركة الجمهورية الحديثة لتحويل وطباعة الورق، الإسكندرية، مصر، 2002، ص 7.

² نفس المرجع، ص 15.

³ نفس المرجع، ص 16.

وقد خالف اليونان غيرهم من الشعوب في أنهم اعتبروا معلمهم من بين الشعراء لا الكهنة. وقد أصبحت القراءة والكتابة عند اليونان (أثينا) أمرا عاما ولم تعد وفقا على الكهنة فقط وأدى هذا الحال إلى الخفض من مكانة المعلمين وخاصة من كان يقوم منهم بتدريس مبادئ القراءة والكتابة. وكان أفلاطون يرى أن يعهد للأجانب بالقيام بالتدريس الأولي، وكان استخدام العبيد للقيام بهذه الوظيفة شائعا عند اليونان والرومان. وأطلق في اليونان على المعلم العبد بيداغوجوس. وهي كلمة يونانية تعني تعليم الأطفال وهي أساس لاستخدام كلمة بيداغوج في العصر الحالي. أما في إسبارطة لم يتم تكليف الأجانب والعبيد بالقيام بتدريس بل كانوا يختارون المعلم من بين الشعب، كما كانوا يعتبرونه من موظفي الدولة ويلقون على كل راشد مسؤولية الإشراف على تربية الصغار.

وبالرغم من سير الرومانيين على سياسة اختيار معلمي، أبناءهم ومناداة معلم الرومان الأعظم "كوينتايان" بضرورة العناية باختيار من يقوم برعاية الأطفال وتهذيبهم فإن معلمي الأطفال الصغار سواء عند الرومانيين أو اليونانيين لم يحظوا بمرتبة اجتماعية كبيرة وكان يتم تحميلهم مسؤولية فشل أبناءهم في الدراسة وكذلك كانوا يتحصلون على أجر زهيد.¹

أما حال معلمي المواد الراقية كالفلسفة والبيان فكانت أحسن حالا من حال معلمي المواد الراقية كالفلسفة والبيان فكانت أحسن حالا من حال معلمي القراءة والكتابة، فهم تحصلوا على أجر ممتاز ومكانة عظيمة في المجتمع. ماعدا السفستانيين الذين لم ينالوا الاحترام بسبب نظرياتهم المتطرفة.

وهناك عدة أسباب ساعدت على عدم تقدير الناس للمعلمين في عصري اليونان والرومان حتى من كان يقوم منهم بتدريس المواد الراقية وقد أشار "سينكا" إلى واحد من هذه العوامل بقوله أن المعلمين قد أصبحوا يدرسون المواد بدلا من تدريسهم ما يتصل بشؤون الحياة أي الجاني النظري وليس العملي، وكذلك التأخر في طرق التدريس.²

¹ محمد أحمد كريم وآخرون، مرجع سابق، ص 16-17.

² نفس المرجع، ص 17-18.

3- في العصور الوسطى :

في العصور المسيحية الأولى أو عصور التهذيب المدرسي كان رجل الدين هو المعلم الذي يقوم بنشر الدين وتعليم الناس مبادئ القراءة والكتابة وقد انقسم المعلمون إلى نوعين:

أ- معلمو المرحلة الأولى: وهم المعلمون الذين كانوا يدرسون في المدارس الملحقة بالكنائس والأديرة ولم يكن يشترط فيهم حصولهم على مؤهل أو تخريجهم من معهد وإنما يشترط أن يكونوا على خلق قويم مع مواظبتهم على الدرس والتحصيل لاستمرارهم في عملهم.

ب- معلمو التعليم العالي: في هذه المرحلة تدرس اللاهوتية في أمور الدين والعقيدة وكان يقوم بهذه المهمة كبار المختصين في الدين والعقيدة كالفلسفة أو الأساقفة وقد شملت هذه المرحلة أيضًا دراسات علمية قام بها مختصين في العلوم المعروفة آنذاك وقد كان أساتذة هذه المرحلة يتمتعون بكثير من الحرية والاحترام كما كانوا على قدر كبير من المعرفة والثقافة.¹

4- في العصور الإسلامية :

بدأت التربية الإسلامية بمعلمها الأول الرسول صلى الله عليه وسلم والذي جاء لينشر الدين الجديد وليعلم الناس أمور دينهم ودنياهم، وقد لخص أحد المرين العرب ألقاب المعلمين ومراتبهم على النحو التالي :

- المعلم كان أدنى الرتب العلمية ولم يكن يدل على الكثير من العلم والأدب أو القدرة أو المقام الاجتماعي.
- المؤدب وكان معلم خصوصياً يذهب إلى البيوت الخاصة لتأديب أولادهم وكان أحسن حال من المعلم.
- المدرس وهو الذي كان يتصدى لتدريس العلوم الشرعية وهو أرقى درجة من المعلم وقد ارتبط هذا اللقب بالمدرسة التي استحدثها نظام لملك شاه السلجوق في منتصف القرن الخامس الهجري.²

ويشير التراث الإسلامي إلى أن نظام المعيدين (وهو من يماثل نظام المعيدين بالجامعات في أيامنا هذه) وقد عرف إبان العصور الإسلامية حيث كان لكل مدرس معبد وكانت مهمته

¹ محمد أحمد كريم وآخرون، مرجع سابق، ص 18-19.

² نفس المرجع، ص 19.

معاونة المدرس أو العالم بان يعيد على الطلاب ما ألقاه من الدرس ويشرح لهم ما يصعب عليهم فهمه وكانت وظيفة المعيد من الوظائف المرموقة.

- الشيخ: على العلماء توقيرا لهم وأحيانا أخرى كان يطلق على العلماء فقهاء.
- الأستاذ: أطلق هذا اللقب على ما أظهر مهارة في التعليم.
- الرَّحْلَةُ: من ألقاب كبار العلماء وهو الشهير بالعلم والتعليم حتى أن الطلبة ترحل إليه من كل ناحية للأخذ عنه.¹
- الإمام: وكان هذا اللقب أعلى درجات السلم العلمي أعطي فقط لمن أشهر نبوغاً، فالإمام في العلم هو المرجع والثقة في موضوعه.

وبدلنا هذا التلخيص لألقاب المعلمين على الكثير من أوضاع العلم والتعليم والمعلمين فمن الواضح أن مستوى التعمق في العلوم قد ازداد إلى درجة كبيرة فقد تعددت ألقاب العلماء تبعا لتعمقهم في علمهم مما يدل على تعدد المراحل التعليمية حين إذن فالمعلم الذي يقوم بالتدريس في المرحلة الأولى غير المدرس الذي يقوم بالتدريس في المراحل التالية وترتيب الألقاب التصاعدي يدل على اختلاف النظرة لمعلم كل مرحلة وعموما يمكن تلخيص وضع المعلمين خلال العصور الإسلامية على النحو التالي:

أ- معلمو المراحل الأولى (الكتاتيب): وكانت منزلتهم الاجتماعية متدنية ومستوى إعدادهم منخفض ولم يحظوا إلا بقدر قليل من العلم والثقافة.

ب- معلمو المساجد والمدارس (التعليم العالي): قد تمتعوا بالوضع المرموق والمكانة العالية وكانوا على قدر كبير من العلم والثقافة ووجد بينهم كثير من العلماء والمتخصصين في فروع المعرفة المختلفة.²

ثانياً : لمحة لمكانة المعلم في الجزائر

من دون شك، فقد حظي المعلم في الجزائر دائما بفضائل كثيرة في محيطه الاجتماعي والثقافي، فلقد كان دائما محل إعجاب وتقدير وإجلال واحترام، بما ينقله ويعكسه من نموذج مطلوب، ونموذج للنجاح والرقى وبالتالي الارتقاء الاجتماعي.

¹ محمد أحمد كريم وآخرون، مرجع سابق، ص 20.

² نفس المرجع، ص 20-21.

والدليل على أن التعليم بمؤسساته كان مزدهراً قبل دخول الاستعمار الفرنسي نتيجة لضخامة الأوقاف المخصصة له حيث شمل التعليم كل المناطق في الجزائر، بما فيها الصحاري والأرياف وحتى الجبال.¹

ولقد كان المعلم هو عمدة التعليم، فهو المثل الأعلى للتلميذ من الصبا إلى المراهقة، بل وحتى إلى الشباب والكهولة، وهو موجه التعليم وكان يشترط فيه أن يكون من الشرفاء وصالحاً وتقياً وذو ضمير اجتماعي وقد يشترط فيه الزواج أيضاً والأخلاق الفاضلة، وحافظاً للقرآن الكريم.

ومن الشواهد البارزة للمكانة الرفيعة للمعلم الجزائري في تلك الحقبة من الزمن، نذكر على سبيل المثال تلك القبة أو الضريح لسيدي عبد الرحمن الثعالبي، الذي عاش المرحلة بين 1384م إلى 1468م في مدينة الجزائر، ومكانته المقدسة لدى الناس.

وإن كنا نجهل ماضيه الثري، فهو مركز إجلال واحترام وتقديس، وما زال كذلك إلى اليوم، وحتى أن مدينة الجزائر نسبت إليه، إذ تسمى مدينة سيدي عبد الرحمن في التداولات الشعبية.

وهذا قبل كل شيء لا لشخصه فحسب، بل لوظيفته كمعلم، فكان يعلم الذكور والإناث، فالذكور صباحاً والإناث بعد الظهر. كثير من أمثلة ذلك في أنحاء القطر الجزائري، فقد سميت أو نسبت كثير من المدن والقرى والنواحي والأماكن على أسماء المعلمين الذين كانوا أصحاب زوايا أو رابطات وكان يطلق عليهم "المرابطين".²

كما أن للمعلمين والمشايخ كما كان يطلق عليهم دور هاماً في محاربة الاستعمار ونشر الوعي بين الناس، فمكانتهم هي التي أهلتهم لجمع الناس وقيادتهم من أجل محاربة الاستعمار عند دخوله الجزائر منذ وهلته الأولى، ونذكر على سبيل المثال مقاومة الأمير عبد القادر الذي كان صاحب زاوية تعليمية قبل أن يكون قائد جيش وأميراً على الجزائر كلها، ومثال ذلك أيضاً الشيخ بوعمامة، إلى غير ذلك. فلو لا مكانتهم وتقدير الناس إليهم ما استطاعوا أن يقوموا بذلك.

¹ حبيب صافي، مرجع سابق، ص 19.

² نفس المرجع، ص 20-21.

كما نذكر كذلك مشايخ جمعية العلماء المسلمين الجزائريين والذي يعود إليهم الفضل في اندلاع الثورة الجزائرية وتحريرها من الاستعمار، فقد التف حولهم الشعب وتبوؤوا مكانة مرموقة، وكانوا من العظماء والذين خلدهم التاريخ الوطني وحتى العالمي، وكما نعلم فالتاريخ لا يخلد إلا عظيمًا أو شخصية مرموقة ذات شأن عظيم.¹

ولقد استخلص من بعض القصص الواقعية، أن التلاميذ أو الطلبة كما كان يطلق عليهم آنذاك يتنافسون ويتسابقون لخدمة معلمهم أو سيدهم، ويعتبرون ذلك شرفًا لهم هم وأوليائهم، حتى يكتسبون منه الرضى والبركة، فقد كانوا في بعض الأحيان يتسابقون على من يجلب لسيدته حذاءه عند خروجه من الكتاب وانتهاء الدرس. وكان الأولياء كذلك يتنافسون في إكرام معلم أولادهم ويقدرونه أيما تقدير وكان المعلم أول المدعوين في ولائهم، ويجلسونه أحسن مكان، وكانوا يتشرفون به بينهم.²

4- مؤهلات المعلم وتكوينه :

أولاً : المؤهلات التي يحتاج إليها المعلم

تظل العلاقة بين المعلم والمتعلم مركز الثقل في العملية التربوية وتحسين نوعية المعلمين وتحسين نوعية المعلمين والمربية من العناصر الأساسية التي تتطلبها التنمية التربوية وبلدنا الجزائر عملت على ذلك من خلال استحداث المعهد الوطني لتكوين إطارات التربية وتحسين مستواهم فلا بد إذا من تطوير إعداد المعلم تطويراً يلبي حاجات هذه التربية ويهيئه للقيام بالمعاهد إعداد المعلمين غرس طائفة من القيم التي تهديهم لسواء سواء السبيل، وأن تزودهم فلسفة تربوية يكون قوامها تفهم حاجات التلاميذ وميولهم، وتلمس حاجات المجتمع ومطالبه، وتفتح عيونهم على أهمية التربية في المجتمع وأن يعرفوا الهدف من ذلك، وتوسيع آفاقهم بالتعرف على الحضارات والثقافات ومعنى الديمقراطية وحرية الفكر بحيث تسيطر هذه القيم على سلوكيات حياتهم.

¹ حبيب بن صافي، مرجع سابق، ص 21.

² نفس المرجع، ص 22.

- **معلم متعاون:** إن عملية التربية عملية تعاونية، وعلى المعاهد أن تربي معلمها على روح التعاون فيما بينهم ومع مديرهم ومع التلاميذ ومع أوليائهم ومع المؤسسات الاجتماعية الأخرى كل هذا لأجل تحقيق الأهداف التربوية المشتركة.

- **معلم ذو خبرة واسعة ثقافياً:** لا بد للمعلم أن يكون ذو خبرة واسعة إذ لا يستطيع أن يعمل على تنشئة تلاميذه تنشئة كاملة، ما لم يكن قد حظي بثقافة عميقة تشمل مختلف نواحي الحياة، وتؤهله لأن يكون عريقاً في إنسانيته، أصيلاً في وطنيته ماهراً في مهنته.

- **معلم يفهم تلاميذه:** لاشيء يضارع حاجة مدارسنا إلى معلم يفهم التلميذ الذي أخذ على عاتقه أمر تعليمه وتوجيهه لأن هذا الفهم له أثر بليغ في العملية التربوية وتنظيم الحياة المدرسية، والمعلم القادر على فهم النشء يمتاز بالخصائص التالية :

- يعتقد أن سلوك الولد إنما ينشأ عن سلسلة من العوامل.
- يتقبل كل طالب تقبلاً عاطفياً ويحترم شخصيته الإنسانية.
- يفهم أن كل حالة فريدة في شخصيتها من حيث فوارقها الفردية.¹
- ثم يدرك معنى النمو في مراحلها المختلفة وما يرافقه من ارتباك وتعقيد.
- يلم بالمبادئ العامة التي يقوم على نشوئها التلميذ وتعلمه وسلوكه.
- يحذق الأساليب المجدية لجمع المعلومات من التلميذ، وتفسيرها تفسيراً علمياً تمكنه من معاونته على مجابهة المشاكل التي تعترضه في مختلف مراحل نموه.

- **معلم ذو وعي اجتماعي :** لا بد للمعلم أن يكون على وعي اجتماعي، وأن يحيط علماً بحاجات المجتمع، وأحوال الجماعة لأنها وثيقة الصلة بحاجات التلاميذ، ومنها تضاعف فهمه لهم وتطلعه على المشاكل والفرض والإمكانات المحلية، وتعينه على النهوض بواجبه على أحسن وجه.

- **معلم قادر على توجيه عملية التعلم:** إن التعلم في نظر العلم الحديث ليس حفظاً واستظهاراً، وإنما هو تغير مستمر نتيجة لتفاعله مع البيئة التي يعيش فيها. فالتعلم عملية شاقة لا يقدر على توجيهها إلا المهرة من المعلمين، فالمعلم الماهر لا يعلم تلاميذه بقدر ما يوجه تعلمهم توجيهاً صحيحاً.

¹ عيد الحميد معوش، مرجع سابق، ص 93.

- معلم فاهم متجدد: في الواقع أن عملية إعداد المعلم عملية دائمة ومستمرة، والمعلم المتجدد الذي يخدم نفسه ومهنته، لا يرضى لنفسه بدراسة مسلكية محدودة الأجل، بل يتابع تكوينه دون انقطاع مدى حياته المهنية، بتجديد العلوم واستكمال الإعداد.¹

ثانياً : تكوين المعلم

1- التكوين وأهدافه : هناك من عرف التكوين بأنه :

"هو مجموعة الأنشطة والوضعيات البيداغوجية والوسائل الديداكتيكية التي يكون هدفها إكساب أو تنمية المعارف (معلومات، مهارات، مواقف) من أجل ممارسة مهنة أو عمل ... تتمثل في مجموع المعارف النظرية (مفاهيم، مبادئ) والمهارات والمواقف التي تجعل شخصاً قادراً على ممارسة شغل أو مهنة أو وظيفة".

ومن الأهداف الأساسية المرصودة للتكوين في التربية والتعليم يمكن إجمالها في الآتي :

- التحكم في المواد التعليمية.
- التحكم في اللغة ووسائل التعليم المستعملة.
- التحكم في الآداب المهنية والاجتماعية.
- امتلاك المعرفة وأساليب التكيف والتصرف والقدرات والمهارات.
- تحقيق التكامل والانسجام بين التكوين النظري والتكوين الميداني والتطبيقي.
- التحكم في تقنيات التقويم التربوي وفق الطرق الحديثة ...²
- تنمية المعلم في كافة الجوانب (أكاديمياً، مهنيًا، شخصيًا).
- وقوف المعلمين على الجديد من وسائل التقويم والأساليب الحديثة في الاختبارات والامتحانات الشفهية منها الكتابية وكيفية استخدام بطاقات الملاحظة والاستبيانات.
- أن يستعمل المعلم أسلوب التعلم التعاوني والتأملي من خلال إعداده.
- تنمية الروابط الإنسانية السليمة في المجتمع المدرسي.³

¹ عبد الحميد معوش، مرجع سابق، ص 94.

² نفس المرجع، ص 94-95.

³ نفس المرجع، ص 95.

2- مناحي إعداد المعلم : يشمل إعداد المعلمين الجوانب الأربع التالية :

أ- **الإعداد العلمي أو الأكاديمي:** إن المعرفة العلمية في الأيام هذه تكاد تكون أسرع من البرنامج ومن المعلم نفسه، ولهذا فإن تنمية روح النقد وتكوين الاستقلالية الفكرية، والحس النقدي لدى المربي تصبح ضرورية حينما نريد تصميم أو تحسين برنامج تكوين المعلمين مع بناء الأفكار والنظريات والمفاهيم المتعلقة بالمادة التي سيقومون بتدريسها أثناء أدائهم لعملهم.

ب- **الإعداد المهني التربوي:** يتمثل في تزويده بالأفكار والمفاهيم والنظريات المتعلقة بالجوانب التربوية بالإضافة إلى التربية العملية كمجال تطبيقي، ومن الممكن اعتبار مثل هذه المقررات التربوية والنفسية والثقافية أكثر العوامل أهمية في نجاحه في عمله، ومن المتوقع من المقررات التربوية والنفسية والتدريب المنظم بجانب الإعداد العلمي أن تساعد في جعله أكثر رضا وميلاً نحو المهنة وكفاية في الأداء المهني.

ج- **الإعداد الثقافي العام:** ويتضمن هذا المجال دراسة المعلم للمواد التي تزوده بثقافة عامة تعده أو تساعد في عملية التعلم ومعرفة المجتمع والبيئة التي يعيش فيها ويتعامل معها.¹

د- **الإعداد الشخصي:** ويشمل هذا الجانب تهيئة معلم المستقبل لاكتساب السمات والخصائص الشخصية السوية، والسلوك الشخصي المتميز، والاتجاهات والقيم والاهتمامات المرغوب فيها وقد توجد مقررات دراسية بعينها في هذا الإعداد.

3- أنواع التكوين:

ومن أهم أنواع التكوين ما يلي :

أ- **التكوين الأولي:** هو التكوين الذي يتلقاه المتربص داخل معاهد التكوين ويدوم من ترشيح الدخول إلى التوظيف الأول. وهو كذلك تكوين أكاديمي يركز أساساً على الإعداد العلمي المتخصص للمادة الدراسية أو المواد التي يعلمها مستقبلاً.²

إذ أن هذا الإعداد يجب أن يضمن له مستوى علمياً قوياً ودقيقاً وعميقاً لكل ما يتعلق بتخصصه لأنه قبل كل شيء عالم يريد أن يعلم سواه، ولهذا يجب أن يحتل الجانب المعرفي الجزء الأكبر في تكوينه.

¹ عبد الحميد معوش، مرجع سابق، ص 96.

² نفس المرجع، ص 97.

وفي هذا المجال أكد "فيري" في تكوين المعلمين على ضرورة اكتساب المعلم أولاً للمعارف ونماذج التفكير الخاصة بالمادة الدراسية أو المواد التي يدرسها، مع ضرورة إلمامه بالتعليمية أو الديدانكتيك، وحتى تكون كفاءته مضاعفة يجب عليه اكتساب مختلف المعارف والمعلومات حول نمو الطفل والمراهق وحول طريقة التعليم ومنهاج التقييم وتسيير الأفواج.

ب- **التكوين أثناء الخدمة:** هو التكوين الذي يتلقاه المعلم من تاريخ ترسيمه إلى التقاعد فهو يوم طيلة بدئه لمهنته وذلك من اجل التحسين والإتقان.

كما يعتبر تكوين تجديدي يهدف إلى تجديد خبرات المعلم وتزويده بكل جديد سواء في ميدان التربية وفنون المهنة أو في ميدان المعارف العلمية أو التقنية أو الأدبية التي تتعلق بالمواد التي يعلمها أو تتعلق بتطور الذي يحدث في ميدان العلوم، ويعتمد التكوين أثناء الخدمة على وسائل أهمها:¹

- **التكوين الذاتي:** عن طريق المداومة على القراءة لأنها جزء أساسي في برنامج حياة المعلم اليومية، بل جزء لا يتجزأ من عمله الوظيفي فلا يجب أن يكون المعلم جاهلاً بكل جديد في ميدان عمله حتى يسمع به في ملتقى تربوي أو يعلم من مفتش أو مرشد تربوي.
- **الملتقيات والأيام الدراسية:** إن حضور الملتقيات والأيام التربوية دليل على جدية المعلم ورغبته في التقدم، ففي هذه الملتقيات يتم تبادل الخبرات ومناقشة مختلف المشكلات التي تصادف المعلمين في أعمالهم اليومية فإذا تهيأ لهذه الملتقيات والأيام التربوية الإعداد الجيد والتنظيم المحكم خرج المعلمون بأفضل النتائج.
- **ثقة المعلم بنفسه ومعلوماته:** يجب أن يكون المعلم واثقاً بنفسه ومعلوماته التي حضر نفسه للقيام بتعليمها مسبقاً فلا يشعر التلميذ بضعف معلوماته من ترده وقلّة إقدامه عن إعلان ما يعتقد صحیحاً، ومطابقاً للحقائق العلمية وليس معنى ذلك أن المعلم لا يخطئ بل عليه أن يواجه خطأه بالاعتراف به.²

¹ عبد الحميد معوش، مرجع سابق، ص 97.

² نفس المرجع، ص 98.

▪ الإشراف الفني: إنّ العلاقة التي تنشأ بين مفتش التعليم والمرشدين التربويين من جهة وبين المعلمين من جهة أخرى هي علاقة ديمقراطية تسودها روح الزمالة وهدفها التكوين المستمر للجميع.¹

5- العوامل المؤثرة في تكوين الصورة الاجتماعية للمعلم :

5-1. شخصية المعلم وعلاقتها بالصورة الاجتماعية :

تمتاز شخصية المعلم بنقاط قوة وضعف قابلة للتغير نحو الأحسن أو العكس نظراً للصورة الاجتماعية التي ينظر بها المجتمع له، وبناءً عليه نورد هذه النقاط كالتالي :

❖ نقاط القوة: وهي متمثلة في :

1. التخطيط الجيد للتدريس.
2. استخدام استراتيجيات تعليمية جديدة.
3. إدارة وقت التعليم بكفاءة وانضباط المعلمين في الحضور.
4. استخدام المعلم المكتبة والتجهيزات المتاحة لتفعيل العملية التعليمية.
5. توفير بيئة تعليمية تلبى احتياجات المتعلمين للمتفوقين والموهوبين والذين يعانون صعوبات دراسية.
6. استخدام المعلم أساليب متنوعة لتقويم نواتج التعلم وأهمها إعداد بطاقات ملاحظة لتقييم أداء المتعلم معرفياً ومهارياً ووجدانياً وتطبق حالياً بالفصول.
7. حرص المعلم على تنمية ذاته مهنيّاً خلال استخدام التكنولوجيا الحديثة وتبادل الخبرات بين زملائه وحضور جميع الندوات التدريبية التي تعرض عليه.²
8. الجدية في العمل.
9. مساعدة الطلاب على تحقيق أهداف التعلم وتطوير العملية التعليمية.³

¹ عبد الحميد معوش، مرجع سابق، ص 98.

² محافظة القاهرة إدارة غرب القاهرة التعليمية مدرسة الميردي ديو، التقييم الذاتي للأداء التدريسي للمعلم الصادرة من الهيئة القومية لصناعة الجودة، دط، دد، دب، دس، ص2.

³ محمد المزمل البشير، تمهين مهنة المعلم(الدواعي والمبررات)، دط، دد، دب، دس، ص 2.

❖ **نقاط الضعف:** وهي متمثلة في :

- 1- عدم كفاية التدريب الذي يتحصل عليه المعلم.
- 2- كثرة النصاب لبعض المعلمين.
- 3- عدم التفاعل الجيد مع البرامج المنفذة بالمدرسة.¹
- 4- عدم إتقان المعلم لمادته: قد يكون السبب في المشكلات التي يواجهها مع فصله إذا سرعان ما يكتشف التلاميذ أن معلمهم لا يحضر جيداً أو لا يعرف مادته جيداً وهنا تبدأ مشكلات المعلم معهم لأنهم يفقدون الثقة فيه ولهذا فإن المعلم الناجح يسد هذا الباب عن طريق التحضير الجيد للمادة التي يدرسها ذهنياً وكتابياً.
- 5- عدم قدرة المعلم على إيصال المادة للتلاميذ بالطريقة المناسبة: فيتسرب الملل إلى التلاميذ بسبب عدم فهمهم الدرس وتبدأ المشكلات المتنوعة ولسد هذا الباب على المعلم أن يحضر بالإضافة إلى المادة طريقة تدريس المادة فالأمران متلازمان : ماذا ندرس؟ وكيف ندرس؟
- 6- صوت المعلم المنخفض أو غير الواضح: إذا لم يكن الصوت واضحاً فسيجد التلاميذ صعوبة في الإصغاء والفهم.
- 7- سوء معاملة المعلم لتلاميذه: فإن المعلم الذي يتخذ موقفاً عدائياً أو تسلطياً من تلاميذه لا يجلب لنفسه سوى كراهيتهم وما يتبعها من مشكلات ولهذا يتوجب على المعلم أن يكون ودوداً مع تلاميذه.
- 8- عدم إشراك المعلم لتلاميذه في الدرس: إذا كان المعلم هو الذي يشرح ويسأل ويجيب فلا يترك لتلاميذه سوى النوم أو المشاغبة ولهذا لا بد من إشراك التلاميذ في الدرس إلى أقصى الحدود لأن هذا أفضل سبيل لتعليمهم.
- 9- إتباع أسلوب واحد في التدريس دون تغيير أو تجديد.
- 10- المعلم الذي يكلف التلاميذ أموراً فوق طاقتهم يدفع التلاميذ إلى ردة فعل لا تسره.²

¹ عبد الله الدوسري وآخرون، تقرير زيارة المدرسة الرائدة، دورة مديري المدارس الابتدائية، الفصل 2، كلية التربية، جامعة الملك سعود، السعودية، 1427هـ، ص 2.

² عبد ربه بن حامد الجهني، إدارة الصف، المشرف التربوي بإدارة التوجيه، الجامعة الإسلامية بالمدينة المنورة، دس، السعودية، ص 2.

11- المعلم الذي لا يحب عمله: إن التلاميذ سرعان ما يكتشفون أن معلمهم لا يحب عمله ولا يحب مادته وسرعان ما ينتقل هذا الموقف إلى التلاميذ أنفسهم فيكرهون المادة ثم معلمها.¹

5-2. المعاملة الصفية وعلاقتها بالصورة الاجتماعية :

الآن نحاول في هذا العنصر إبراز كيفية نظرة المعلم للتلميذ من خلال صورته الاجتماعية بناءً على النظرية الفينومينولوجية - الاتجاه التفاعلي ودراسة الحياة الاجتماعية في الفصل الدراسي - من خلال الدراسات التالية :

- دراسة "نيل كيدي" 1971 في إنجلترا بعنوان (معرفة الفصل الدراسي) وفيها اهتمت بالمعرفة التي توجد لدى المدرسين حول تلاميذهم، ومنه اكتشفت المقولات التي يستخدمها المدرسين لتصنيف وتقييم معرفة الفصل الدراسي، وعلاقتها بالفشل الدراسي، حيث وجدت أن الأصول السوسيواقتصادية للطالب هي التي يقوم المدرس على أساسها بالتصنيف والمعاملة، فإنه رغم معرفة المدرس قدرة التلاميذ بغض النظر عن أسلوبهم وطريقتهم في الفصل إلا أن بناء أفكارهم مرتبط أساساً بإدراكاتهم بالطبقة الاجتماعية للطالب.

- دراسة "هوارد بيكر" قام بدراسة 60 مدرس من مدرسة شيكاغو العليا، وكان يهدف منها إلى اكتشاف المعاني التي على أساسها يتم المدرسون تصنيف التلاميذ حيث وجد تصنيفهم على أساس "التلميذ المثالي" أي تقييم على أساس عمل مثالي من خلال السلوك والمظهر الخارجي. دراسة "أرون سيكوريل وجون كيتيوس" قاما بدراسة في أمريكا بأحد المدارس العليا، وهنا أكد على نفس نتائج الدراستين السابقتين، حيث وجد أن تصنيف وتقييم التلميذ على أساس الخلفية الاجتماعية للتلميذ.²

¹ عبد ربه بن حامد الجهني مرجع سابق، ص 2.

² عيد الله عبد الرحمان، علم اجتماع المدرسة، دار المعرفة الجامعية، الإسكندرية، مصر، 2002، ص 182.

الخلاصة :

تتأول هذا الفصل أهم جوانب المعلم، بداية بتعريف الصورة الاجتماعية والتي تتأثل في ذلك الانطباع الذي ينظر به الآخرين للآخر بناءً على مجموعة من المنطقات، ثم تطرقنا لمفهوم المعلم والذي يقصد به الشخص الفعال في العملية التعليمية كما يعتبر أحد أقطاب التأثل البيداغوجي، ثم عرضنا بعد ذلك أهم خصائص المعلم والتي من أبرزها خصائص جسمية ونفسية وعقلية واجتماعية، كما تعرضنا لأهم الأهداف التي يسعى لتحقيقها داخل الصف الدراسي، إضافةً إلى عرض لمحة لمكانة المعلم عبر التاريخ، وذكرنا أبرز المؤهلات التي يجب على المعلم أن يتمتع بها حتى تسهل عليه مهمته في التعليم، وكذلك التعرف على العوامل المؤثرة في بناء الصورة الاجتماعية للمعلم وإيجاد نقاط ضعفه وقوته.

الفصل الثالث : الأداء الوظيفي "مهنة التعليم"

تمهيد

1- التعريف بالأداء (مفهومه، مكوناته، أنواعه،

محدداته، أبعاده)

2- لمحة تاريخية لنشأة مهنة التعليم

3- أخلاقيات مهنة التعليم

4- العوامل المؤثرة على الأداء الوظيفي للمعلم

5- تقييم الأداء

خلاصة

تمهيد :

يعتبر الأداء الوظيفي من بين المواضيع التي اهتم بها الباحثون والمفكرون في العديد من المجالات منها الاقتصادية والسياسية والاجتماعية والتربوية... الخ حيث حاول الباحثون قياسه من خلال الجهد الذي يبذله الموظف في العمل سواء كان جهداً فكرياً أو عضلياً. وبناءً عليه يتم في هذا الفصل عرض لمحة تاريخية لنشأة مهنة التعليم وأخلاقيات هذه المهنة، وكذلك التطرق إلى التعريف بالأداء من خلال مفهومه، مكوناته، أنواعه، محدداته، وأبعاده، بالإضافة التطرق لتقييم الأداء، كما سيتم عرض أهم العوامل المؤثرة على الأداء الوظيفي للمعلم من الناحية البيداغوجية والاقتصادية، والاجتماعية.

1- التعريف بالأداء :

1-1. مفهوم الأداء :

1-1-1. لغة: أدى، أدّى الشيء، أوصله، أدى تأدية الشيء أوصله "أدى إليه الخبر" وصل الأداء إيصال الشيء إلى المرسل إليه.¹

1-1-2. اصطلاحاً: لقد تعددت تعاريف الأداء ومن بينها نذكر :

- عرفه هانز بأنه "النتاج الذي يحققه الموظف عند قيامه بأي عمل من الأعمال".
- هو نشاط يمكن الفرد من انجاز المهمة أو الهدف المخصص له بنجاح، ويتوقف ذلك على الاستخدام المعقول للموارد المتاحة.²
- عرفه أحمد زكي بدوي "بأنه القيام بأعباء الوظيفة من مسؤوليات وواجبات وفقاً للمعدل المفروض أدائه من العامل الكفاء المدرب.
- ويمكن معرفة هذا المعدل عن طريق تحليل الأداء أي دراسة كمية العمل والوقت الذي يستغرقه وإنشاء علاقة عادلة بينهما.³

1-1-3. تعريف الأداء المهني :

- هو حصيلة الجهد الذي يبذله الموظف من أجل تحقيق هدف معين.⁴
- هو الأثر الصافي لجهود الفرد التي تبدأ بالقدرات وإدراك الدور أو المهام وبالتالي يشير إلى درجة تحقيق وإلتزام المهام المكونة لوظيفة الفرد.⁵
- تنفيذ الموظف لأعماله ومسؤولياته التي تكلفه بها المنظمة أو الجهود التي ترتبط وظيفته بها ويعني النتائج التي يحققها الموظف للمنظمة.⁶

¹ المنجد في اللغة والأعلام، ط4، دار المشرق، لبنان، 2003، ص 6.

² ناصر محمد إبراهيم السكران، المناخ التنظيمي وعلاقته بالأداء الوظيفي، ماجستير في العلوم الإدارية، جامعة نايف، الرياض، السعودية، 2004، ص 54.

³ أحمد زكي بدوي، مرجع سابق، ص 310.

⁴ ناصر محمد إبراهيم السكران، مرجع سابق، ص 25.

⁵ حسن محمود حسن ناصر، الأنماط القيادية وعلاقتها بالأداء الوظيفي في المنظمات الأهلية الفلسطينية من وجهة نظر العاملين، ماجستير في إدارة الأعمال وإدارة الموارد البشرية، الجامعة الإسلامية، غزة، فلسطين، 2010، ص 52.

⁶ محمد عبد المحسن ضبيبي العتيبي، المناخ المدرسي ومعوقاته ودوره في أداء المعلمين بمراحل التعلم العام، ماجستير في العلوم الاجتماعية، الرياض، السعودية، 2007، ص 66.

1-2. مكونات الأداء :

يتكون الأداء من مكونين أساسيين الأول الفعالية والثاني الكفاءة، بمعنى أن المؤسسة التي تتميز بالأداء هي تجمع بين الفعالية والكفاءة. ولذلك فإنه من المفيد أن نتعرض لكل من المفهومين بالتحليل وذلك على النحو التالي :

1-2-1. الفعالية :

ينظر الباحثون في علم الإدارة إلى الفعالية على أنها أداة من أدوات مراقبة الأداء في المؤسسة، انطلاقاً من أن الفعالية تمثل معياراً يعكس درجة تحقيق الأهداف الموضوعية وقد تعددت وجهات النظر حول ماهية وطبيعة مفهوم الفعالية، فقد اعتبر المفكرون التقليديون أن الفعالية تتمثل في الأرباح المتحققة، وبهذا فإن فعالية المؤسسة تقاس بحجم الأرباح فيها.

وهذا ينطبق على المؤسسات ذات الطبيعة النوعية أي التي لا تهتم بالجانب المالي كنشاط رئيسي لها كالمؤسسات التربوية والمؤسسات البحثية وبيوت الخبرة ... الخ. وعليه فإن الفعالية تعني أداء المهام أو الأعمال بشكل صحيح وسليم، وترتبط بالأهداف الإستراتيجية للمؤسسة أي بدرجة تحقيق النتائج، بمعنى آخر فإن الفعالية تعبر عن الفرق بين النتائج المتوقعة والنتائج المتحققة، وهي في الوقت نفسه ترتبط بتحقيق أهداف المؤسسة، واعتماداً على ذلك يمكن القول أنه كلما كانت النتائج المتحققة قريبة من النتائج المتوقعة كلما كان الأداء أكثر فعالية وينعكس ذلك على أداء المؤسسة ككل.

* تقاس الفعالية بطريقتين:

1. نسبة الأهداف المحققة / الأهداف المتوقعة.

وبهذه الطريقة يمكننا الحكم على درجة تحقيق الأهداف.

2. نسبة الإمكانيات المستخدمة / الإمكانيات المتوقعة لتحقيق النتائج.¹

1-2-2. الكفاءة :

تعني عمل الأشياء بطريقة صحيحة، كما أن جوهر الكفاءة يتمثل في تعظيم الناتج، وتدني التكاليف بمعنى آخر يمكن تمثيل الكفاءة بمعادلة يحتوي أحد طرفيها على بلوغ أقصى ناتج

¹ إبراهيم محمد المحاسنة، إدارة وتقييم الأداء الوظيفي بين النظرية والتطبيق، دار جرير، ط1، البحرين، 2013، ص 109-110.

بتكاليف محدودة ومعينة، بينما يحتوي الطرف الآخر على بلوغ الحد المقرر من الناتج بأقل تكلفة.

* تقاس الكفاءة : نسبة المخرجات / المدخلات.¹

1-3. أنواع الأداء :

بعد التعرف على مفهوم الأداء ومكوناته يمكننا الانتقال إلى عرض أنواع الأداء. ويمكن تقسيم أنواع الأداء وفق المعايير التالية معيار المصدر ومعيار الشمولية.

1-3-1. حسب معيار المصدر: وفقاً لهذا المعيار يمكن تقسيم الأداء إلى نوعين الأداء الذاتي أو الأداء الداخلي والأداء الخارجي.

أ/ الأداء الداخلي :

ويطلق على هذا النوع من الأداء أداء الوحدة، أي أنه ينتج ما تملكه المؤسسة من الموارد فهو ينتج أساساً مما يلي :

* **الأداء البشري:** وهو أداء أفراد المؤسسة الذي يمكن اعتبارهم مورداً إستراتيجياً قادر على صنع القيمة وتحقيق الأفضلية التنافسية من خلال تسيير مهاراتهم.

* **الأداء التقني:** ويتمثل في قدرة المؤسسة على استعمال استثمارها بشكل فعال.

* **الأداء المالي:** ويكمن في فعالية تهيئة واستخدام الوسائل المالية المتاحة.

ب/ الأداء الخارجي :

هو الأداء الناتج عن المتغيرات التي تحدث في المحيط الخارجي فالمؤسسة لا تتسبب في إحداثه ولكن المحيط الخارجي هو الذي يولده، فهذا النوع بصفة عامة يظهر في النتائج الجيدة التي تحصل عليها المؤسسة كارتفاع سعر البيع، وكل هذه التغيرات تنعكس على الأداء سواء بالإيجاب أو بالسلب، وهذا النوع من الأداء يفرض على المؤسسة تحليل نتائجها، وهذا مهم إذا تعلق الأمر بمتغيرات كمية أين يمكن قياسها وتحديد أثرها.²

¹ إبراهيم محمد المحاسنة، مرجع سابق، ص 113.

² بوعطيط جلال الدين، الاتصال التنظيمي وعلاقته بالأداء الوظيفي، ماجستير في السلوك التنظيمي وتسيير الموارد البشرية، جامعة منتوري، قسنطينة، الجزائر، 2008/2009، ص 76.

1-3-2. حسب معيار الشمولية: وحسب هذا المعيار يمكن تقسيم الأداء إلى نوعين هما الأداء الكلي والأداء الجزئي.

أ/ الأداء الكلي:

وهو الذي يتجسد في الإنجازات التي ساهمت فيها جميع العناصر والوظائف أو الأنظمة الفرعية للمؤسسة لتحقيقها، ولا يمكن نسب إنجازها إلى أي عنصر من دون مساهمة باقي العناصر.

في هذا النوع من الأداء يمكن الحديث عن مدى وكيفيات بلوغ المؤسسة أهدافها الشاملة كالاستمرارية والشمولية، الربح والنمو. كما أن الأداء للمؤسسة في الحقيقة هو نتيجة تفاعل أداء أنظمتها الفرعية.¹

ب/ الأداء الجزئي :

وهو الذي يتحقق على مستوى الأنظمة الفرعية للمؤسسة، وينقسم بدوره إلى عدة أنواع تختلف باختلاف المعيار المعتمد لتقييم عناصر المؤسسة، حيث يمكن أن ينقسم حسب المعيار الوظيفي إلى أداء وظيفة مالية، أداء وظيفة الأفراد، أداء وظيفة التمويل، أداء وظيفة الإنتاج، أداء وظيفة التسويق.²

1-4. محددات الأداء :

انطلاقاً من اعتبار الأداء الوظيفي ممارسة الأنشطة والمهام المختلفة التي تتكون منها الوظيفة، وأن ذلك يعتبر سلوكاً، فإن هذا السلوك عرضة للتأثر سلباً أو إيجاباً ببعض العوامل أو العناصر التي من شأنها في نهاية الأمر أن تؤثر على الأداء، وهي :

1-4-1. المحددات الداخلية: وتتمثل في:

أ- **الجهد:** وهو الجهد الناتج من حصول العامل على الدعم والحافز والذي يترجم إلى الطاقات الجسمية والحركية والعقلية التي يبذلها العامل لأداء مهمته، وهذا الجهد له طاقات تحفزه وأخرى تثبطه مما ينعكس على الأداء.

¹ بو عطيظ جلال الدين، مرجع سابق، ص 77.

² نفس المرجع، ص 76.

ب- **القدرات:** ونعني بها تلك الخصائص والمهارات الشخصية اللازمة لأداء الوظيفة وتسمى أحياناً بالكفايات أو بالسمات الشخصية، كالقدرة والتحمل وسرعة البديهة أي التي لا بد من توفرها في من يقوم بوظيفة ما. وهي كذلك تؤثر بشكل مباشر في الأداء.

ج- **إدراك الدور:** ويشير إلى الاتجاه الذي يعتقد العامل انه من الضروري توجيه جهوده في العمل من خلاله أي توجه جهد العامل. بمعنى أن أداء العامل يتحدد بمدى فهمه للدور الذي يقوم به أو يمارسه من خلال الوظيفة التي يعمل بها، حيث يتضمن هذا الفهم والوعي ترجمة للجهود والقدرات وتسخيرها في العمل بناءً على هذا الفهم، وما هو المعنى والدلالة التي تتشكل بالنسبة للعامل جراء عمله أو وظيفته.¹

1-4-2. المحددات الخارجية: يشير الواقع إلى أن هناك عناصر أو محددات تخرج عن سيطرة العامل وتؤثر في الأداء تتمثل فيما يلي :

أ- **متطلبات العمل:** وتتعلق بكل من الواجبات والمسؤوليات والأدوات والتوقعات المأمولة من العامل، إضافة إلى الطرق والأساليب والأدوات والمعدات المستخدمة في ممارسة العامل لمهامه وأعماله.

ب- **البيئة التنظيمية:** وتشير إلى البيئة التنظيمية السائدة في المؤسسة التي تؤدي الوظيفة فيها وتشمل عادة كل من مناخ العمل، الإشراف، توفر الموارد، الأنظمة الإدارية، الهيكل التنظيمي، نظام الاتصال، السلطة، أسلوب القيادة، نظام الحوافز، الثواب، والعقاب، وجميع هذه العوامل غاية في الأهمية من حيث تحفيز أو تثبيط دافعية العامل وبالتالي جودة أدائه.²

ج- **البيئة الخارجية:** تؤثر البيئة الخارجية للتنظيم الذي يعمل به العامل على أدائه كالمنافسة الخارجية فالمعلم المتعاقد عادة ما يمتلك القدرة والكفايات ويبدل الجهود أكثر من المعلم المقيم، وهذا قد يؤثر إيجاباً في التحفيز للوصول إلى مستوى أدائه وقد يؤثر سلباً في دافعية بعض زملائه للعمل إذا ما حصلوا على التحفيز وتبادل الخبرات.³

¹ إبراهيم محمد المحاسنة، مرجع سابق، ص 113-114.

² نفس المرجع، ص 114.

³ نفس المرجع، ص 115.

1-5. أبعاد الأداء :

بعد عرض مجموعة التعاريف لمفهوم الأداء، فلا بد من تحليل الأبعاد التي يتضمنها هذا المفهوم، إذ يركز البعض على الجانب الاقتصادي في الأداء، بينما يركز البعض الآخر على الجانب التنظيمي والاجتماعي، وهذا من منطلق أن الأداء مفهوم شامل، وتتمثل هذه الأبعاد فيما يلي:

1-5-1. البعد التنظيمي :

يقصد بالأداء التنظيمي الإجراءات والآليات التنظيمية التي تعتمد عليها المؤسسة في المجال التنظيمي لتحقيق أهدافها ومن ثم يكون لدى إدارة المؤسسة معايير يتم قياس فعالية الإجراءات التنظيمية المعتمدة وأثرها على الأداء في ضوءها.¹

1-5-2. البعد الاجتماعي :

يشير البعد الاجتماعي للأداء إلى مدى تحقيق الرضا لدى أفراد المؤسسة على اختلاف مستوياتهم، لأن مستوى رضا العاملين يعتبر مؤشراً على وفاء الأفراد لمؤسستهم، خاصة إذا أوفت بحاجات العاملين فيها، وتتجلى أهمية ودور هذا البعد في التأثير السلبي لاهتمام المؤسسة بالجانب الاقتصادي فقط وعلى حساب الجانب الاجتماعي للموارد البشرية، إذ يؤثر ذلك وعلى المدى البعيد سلباً على تحقيق المؤسسة لأهدافها، فقد أشار الأدب الخاص بالإدارة إلى أن جودة الإدارة في المؤسسة تعتمد على مدى الانسجام بين الفعالية الاقتصادية والفعالية الاجتماعية، ومن هنا لا بد من الاهتمام بالمناخ الاجتماعي السائد داخل المؤسسة وبكل ما له علاقة بطبيعة العلاقات الاجتماعية في المؤسسة كالصراعات والأزمات والخلافات ... الخ.²

¹ إبراهيم محمد المحاسنة، مرجع سابق، ص 108.

² نفس المرجع، ص 109.

2- لمحة تاريخية لنشأة مهنة التعليم :

من أقدم العصور والتربية تلازم دائما المجتمعات البشرية، إذ ساهمت في تقرير مصيرها في جميع مراحل تطورها، وما فتئت هي أيضا تتطور، وبذلك ظلت تساير أحداث التاريخ، عاكسة ما فيه من ازدهار وانحطاط. فالإنسان منذ وجوده على الأرض، وهو في صراع دائم مع الظروف المحيطة به، ومع ذلك استطاع أن يضع أسس المجتمع، بتنظيم شؤون حياته والسيطرة على الطبيعة بصفة تدريجية، وذلك بتنمية ملكاته وبالتالي معيشتة، وهذا ما يؤكد أن مهنة التعليم أقدم ما يشهد التاريخ من مهن، وهي مهنة تستعصى على الزوال، كما أنها أحدث ما يصطنعه أي مجتمع، لكي يعيش ويتماسك ويتطور ويبقى وإلا انقرض.

فلتعليم دور هام في مصير الجنس البشري، وما كان الإنسان ليحافظ على سلامة صحته وعقله ويبقى على قيد الحياة، لو لم يتعلم كيف يحمي ذاته من أثار البيئة الملوثة، فالفضل كله يرجع إلى ما تعلمه عن طريق التربية، التي تزداد انتشارا وتتعدّد أساليبها باستمرار لقد تعلم الإنسان أول درس على يد خالقه في قوله تعالى: "وعلم آدم الأسماء كلها" "خلق الإنسان علمه البيان" "علم الإنسان ما لم يعلم". والتعليم يقترن ببداية الوعي بالذات، وبدء تحمل مسؤولية الوجود، وتاريخ التعليم والمعلم لم يبدأ ببداية إنشاء المدارس المقصودة، وإنما بدأ منذ كان للإنسان وجود. ولذلك فإن المعلم يأتي في المرتبة الثانية بعد الحاكم مباشرة، لأن مهمته تتمثل في تشكيل الخامات الإنسانية وصياغة مادتها الطبيعية في أحسن قالب مستطاع.¹

كان التعليم في المجتمعات البدائية متواصلا ومتعدد الجوانب، فالفرد يتعلم بنفسه في البيئة التي يعيش فيها، ونادرا ما يتكفل أحد بتعليمه بصفة مباشرة، والهدف كان تنمية السلوكات والكفاءات وتهذيب الطباع والخصال الحميدة. فالتعليم كان في كل مناسبة وفي كل مكان مثل الملعب والمعبّد وفي الوسط العائلي أو العشائري، وعلى مر الأيام يتعلم الابن من أبيه الصياد، وأمه في البيت، ومن حكايات الآباء والأجداد، ومن تعاويذ السحرة. تلك هي أساليب عفوية من التعلم المعتمد على الفطرة بقيت إلى حد اليوم، لقد كان هم الإنسان البدائي هو إشباع حاجته اليومية المباشرة، ورغبته في إخضاع القوى التي تقف بينه وبين هذا الإشباع فقد تفتحت قواه

¹ حبيب بن صافي، مرجع سابق، ص 15.

الإدراكية الحسية، أمّا قواه الفكرية فقد تأخرت. وقد كان يتعلم وفق بيئته الحاضرة، ولا ينتفع بتجارب الماضي، ولا يفكر في المستقبل، ولم يشذ عن هذه القاعدة إلا العبقري الذي ارتأى تعديل الطريق القديمة، مستفيدًا من الأحداث الماضية، ومنه تشكلت طبقة السحرة والكهنة الذين هم وحدهم ولا غيرهم الذين كانوا يقومون بدور التدريس أو التعليم.¹

يعتبر التعليم مهنة إنتاج اجتماعي وهو بهذا المفهوم يصبح من أفضل المهن الإنتاجية في المجتمع حيث أنه ينتج القوى البشرية الضرورية لبناء المجتمع وتطوره.

إن مهنة التعليم تعطي الفرص للعمل مع الأطفال ومع الشباب وهي بذلك توفر عملاً حياً فيه نمو للمتعلم والمعلم على السواء فيه تحديات وفيه دوافع للتقدم والطموح كما أن التعليم كمهنة تستدعي الاتصال بالناس وتفهم البيئة والقدرة على العمل الخلاق ومع ذلك فمهنة التعليم صعبة وهي تتعلق بمستقبل أطفال وشباب بل وبمستقبل أمة وشعب والتلاميذ أمانة في عنق المعلمين وكثير منهم ليس له مرشد أو موجه سوى المعلم.²

3- أخلاقيات مهنة التعليم :

إن مهنة التدريس تتمتع باحترام وثقة من المجتمع مما يلقي أعباء على أعضاء وهيئة التدريس من حيث أنها تتطلب أعلى درجات المثالية في أداء المهنة وكذلك خصائص متميزة منها :

1. الالتزام بمعايير الجودة في إعداد وتدريس المنهج وطرق التقويم.
2. الإلمام والإطلاع على المعلومات والتطورات والمتغيرات الحديثة في المجال.
3. استخدام الطرق والوسائل الحديثة التي تساعد علي إتقان التدريس.
4. اكتساب خبرات تعليمية وتربوية وبحثية ومعرفية وتكنولوجية.
5. تقديم الخدمات للأفراد والمؤسسات والمجتمع متى كان ذلك مطلوباً بطريقة سوية وشرعية.
6. إعلام الطلاب المقرر وأهدافه ومحتوياته وأساليب تقييمه.

¹ حبيب بن صافي، مرجع سابق، ص 16.

² محمد أحمد كريم وآخرون، مرجع سابق، ص 38.

7. تشجيع الطلاب على التعلم الذاتي وتوجيههم إلى مصادر المعرفة وأوعية المعلومات ومراجع الدراسة.

8. تنمية قدرات التفكير لدي الطلاب وتشجيعهم على الإبداع واحترام آرائهم.¹

9. الوعي الضميري وتنفيذ ما هو في صالح المهنة والإنسانية مع الاستمرار بمراجعة الميثاق الأخلاقي وتطويره.

■ التزام عضو هيئة التعليم نحو زملائه من أعضاء هيئة التعليم والهيئات المعاونة :

1. أن يسهم ويحمي الحقوق المدنية والإنسانية لهم.
2. أن يحيط بالسرية وبقدر من الثقة والاعتبار ما يعرفه عن زملائه وألا يسمح بتبادل المعلومات عن الآخرين إلا بطلب منه بصفه رسميه لتصحيح المسار الأخلاقي.²
3. أن يكون متسامحاً ومتقبلاً للنقد البناء وتصرفات الآخرين وقيمهم.
4. أن يشجع ويدعم زملائه المشاركين معه في تطوير مهنة التعليم ويعترف بقدراتهم.
5. أن يحترم وجهات نظر الآخرين واختلاف توجهاتهم.
6. ألا يتلف أو يفحص ملفات الآخرين دون تصريح أو إذن من السلطات المختصة.³

■ أخلاقيات المهنة في الأنشطة الطلابية :

1. تشجيع الأنشطة الطلابية المختلفة.
2. اكتشاف مواهب الطلاب وتنميتها وتشجيعها.
3. غرس قيم العمل الجماعي وروح الفريق لدي الطلاب.
4. التحلي بالروح الرياضية والبعد عن التعصب عند الفوز والخسارة.
5. التمسك بقيم النظام والتنافس وتكافؤ الفرص.

■ أخلاقيات المهنة في المشاركة المجتمعية :

1. تنمية الإحساس لدى الطلاب بالانتماء لدينهم ووطنهم.
2. توطيد أواصر الثقة بين المدرسة والمجتمع.

¹ ميثاق أخلاقيات المهنة، كلية العلوم، جامعة الزقازيق، مصر، 2010/2011، ص- ص 3-4.

² نفس المرجع، ص 5.

³ نفس المرجع، ص 5.

3. الاهتمام بالمشاركة في برامج خدمه المجتمع وتنمية البيئة.
4. المحافظة على البيئة وعدم الإضرار بها أثناء التعامل مع المواد الكيميائية والبيولوجية الضارة.

5. الأخذ برأي المجتمع المحيط في البرامج التي تقدمها المدرسة باعتباره المستفيد منها.
6. العمل على إيجاد الحلول العلمية والعملية المناسبة للمشكلات التي تواجه المجتمع المحيط.¹

4- العوامل المؤثرة على الأداء الوظيفي للمعلم :

أولاً : العوامل البيداغوجية

1. المعلم: هناك عوامل تتدخل في أداء وعمل المعلم إيجابياً وسلبياً ومن هذه العوامل أو الأسباب العوامل البيداغوجية، المتمثلة في شخصية المعلم حيث أن المعلم المدرب تربوياً يستطيع أن يتعامل مع الأساليب بشكل أفضل من المعلم غير المؤهل، والمعلم الذي تكون طرق تدريسه عن طريق الحشو ونقل المعلومات، ليس كالمعلم الذي يعتمد على الحوار والمناقشة، وحل المشكلات، وكما يتطلب من المعلم أثناء إعداده الأكاديمي أن يكون مؤهلاً للالتحاق بمهنة التدريس وممارستها داخل المؤسسات التعليمية يتضمن الإعداد بالتزويد بالمعلومات والمهارات الأساسية، التي تمكن من تكوينه شخصية متكاملة ومتوازنة بحيث تنمي الجوانب الإيجابية التي تساعد على الإبداع والابتكار.

2. طريقة التدريس: وهي تعيين للمعلم الطريقة أو الطرائق التدريسية التي يستخدمها أثناء الدرس لمعالجة موضوع ما مراعيًا منها طبيعة الموضوع وخصائصه وإمكانياته والبيئة المدرسية.

وإن تصور المعلم المسبق للموقف والإجراءات التدريسية التي يطلع عليها لتحقيق الأهداف التربوية والتعليمية المنشودة وهذه العملية أي التخطيط للتدريس تتطلب من المعلم القيام بإجراءات عديدة منها تحليل محتوى الدرس أولاً ثم صياغة أهداف التدريس وتحديد طرائق التدريس والخطوات التابعة لها.²

¹ ميثاق أخلاقيات المهنة، مرجع سابق، ص 6.

² نسرين رضواني، مرجع سابق، ص-ص 37-39.

3. الوسائل التعليمية: يعد استخدام الوسائل التعليمية ضروريا في العملية لما لها من دور في زيادة فاعلية التعليم، فالوسيلة التعليمية تعمل على نقل المعرفة أو المهارة للمتعلم ومن بين هاته الوسائل.

أولاً : الوسائل البصرية منها: النماذج، العينات الخرائط، الرسوم.

ثانياً: الوسائل السمعية منها: التسجيلات الصوتية، واللغة اللفظية المسموعة.

ثالثاً: الوسائل السمعية والبصرية مثل التلفزيون، الأفلام.¹

4. المناهج والبرامج التعليمية: إنّ المناهج الدراسية هي الوسيلة الرئيسية والركيزة التي يتحقق بها تطوير التعليم من أجل تنمية القوى البشرية التي يستخدمها وفقاً للأهداف العامة التي يحددها هذا المجتمع الذي يعد قوة مؤثرة في بناء المناهج وتطويره وتتضمن المناهج مجموعة من البرامج والمقررات، ولكل مؤسسة تعليمية برامجها الخاصة بها.

5. المتعلم: كثيراً ما نحتاج إلى تقسيم معرفة التلاميذ ومهارتهم لكي نتوصل إلى قرارات مستنيرة في الحجرة الدراسية ومثال ذلك حين نبدأ في موضوع جديد، نريد أن نحدد معرفة التلاميذ الحالية بحيث نجعل تعليم هذا الموضوع عند المستوى المناسب، ونحاول أن نواجه الصعوبات التي يواجهونها.²

5-1. اهتمام الطلاب: يتوقع الطالب أن يكون المعلم مدرب على فنون المناقشة العلمية والحوار الموضوعي ليكسبهم مهارات الاتصال. ومتابعة أعمالهم وتصويب أخطائهم من خلال عملية التقويم، ونقل القيم والمثل والعادات والتقاليد، ويهتم الطالب بطريقة المعلم في إدارة الصف إذا كانت تشمل على إثارة الدافعية للتعلم وتنظيم بيئة الصف، والاستماع إلى المشكلات التربوية والعمل على حلها.

5-2. حجم الصف: يكون من خلال حجم الصف الذي يدرس فيه، فعندما يكون الحجم متوسط، مما يؤدي إلى وجود أهداف التعليم أكثر وأسهل، أما إذا وجد عدد كبير في الصف فإن المعلم تصعب عليه صياغة أهداف محددة ومقبولة للتدريس، التلميذ يكون كبير فإن اهتمامات الطلاب

¹ نسرين رضواني، مرجع سابق، ص 40.

² نفس المرجع، ص 41.

تكون مختلفة وتخلق سلوكيات أخرى غير مرغوبة خاصة عندما يكون المعلم ليس له تأثير على سير الحصة داخل الصف.

3-5. أهداف المادة: إن العمر العقلي والعمر الزمني والمستوى الاجتماعي والدراسي والخصائص الفردية للمتعلم من القدرة على التركيز والانتباه ودرجة الاعتماد على النفس ومستوى الدافعية، فالتلميذ المتمكن من فهم المادة يسهل عملية التعلم على المعلم في حين التلميذ الذي لم يتمكن من المادة فإنه لن يستفيد منها، ما شرح وتم مناقشته حتى الأمثلة، ذلك أن الطالب يكون له هدف من المادة في تكوين ثقافته، وإبراز شخصيته، وتكون له واجبة نحو مدرسته في علاقته مع زملائه ومسؤوليته نحو المادة الدراسية التي يدرسها.¹

ثانياً : العوامل الاقتصادية

كان العامل الاقتصادي ولا يزال موضوع اهتمام الباحثين في جميع المجالات العلمية وفي مقدمتها العلوم الاجتماعية، ويرجع ذلك إلى إدراك الإنسان منذ القديم للعلاقة الاجتماعية والإنسانية بالأوضاع المادية والظروف الاقتصادية المحيطة بها من جانب، ومحاولة توجيهها الوجهة الصحيحة والضرورية من جانب ثان.

ولقد تنبه أفلاطون منذ القديم إلى العلاقة بين نظرة الإنسان وسلوكه ودور الظروف المادية في ذلك بحديها الإيجابي والسلبي، فوجد أن الظواهر النفسية السلبية كالاعتداء والتطاول على ممتلكات الغير ما هي إلا نتيجة جمع الثروة والجشع المادي اللذان يتحكمان في الإنسان ويوجهان سلوكه تجاه ما يحيط به وما تقع تحت حواسه.

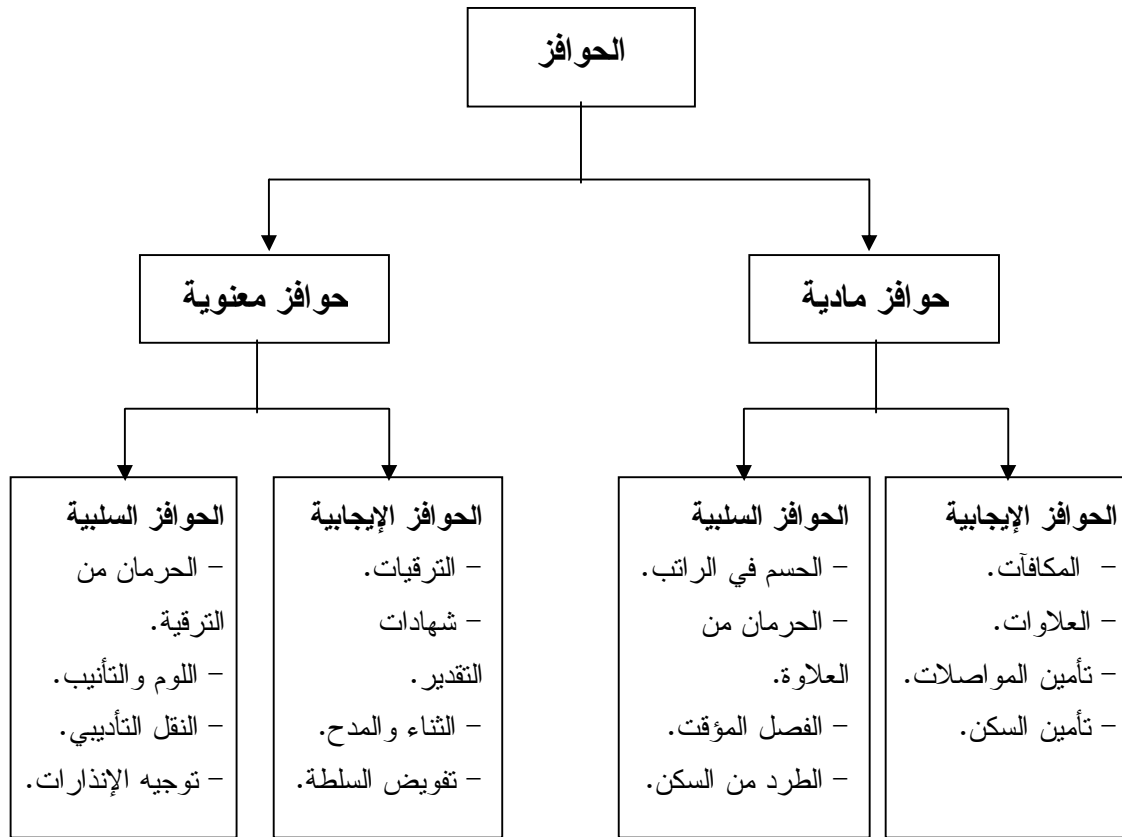
ويأتي الأجر كأهم العوامل التي تؤثر في حياة الشخص الذي يؤدي عملاً مهماً كان نوعه من حيث استعداده، إذ هو المورد الوحيد للرزق أو على الأقل المورد الرئيسي الذي يعتمد عليه جميع الأشخاص في قضاء ضروريات الحياة لهم ولأسرهم فلا غرابة إذا كان الأجر والسعي وراء تحسينه منشأ الكثير من العاملين أو منازعهم والمحور الرئيسي والأساسي لأي وظيفة أو عمل.

¹ نسرين رضواني، مرجع سابق، ص 42.

ولقد أكد الدين الإسلامي على قيمة المال بصورة سليمة وجعله عاملاً مؤثراً، لأن الحاجات هي أسس مشاكل التكيف، والشخصية لا تتحقق لها الصحة النفسية السليمة التي تهدف إلى توافق الإنسان مع البيئة الخارجية، إلا إذا أشبعت هذه الحاجات وشعر الإنسان بحاجة قد أشبعت فعلاً.

ومن أهم المصطلحات المرتبطة بالأجر هي: المرتب، إجمالي الأجر، صافي الأجر، الأجر النقدي، تأمين العجز، الحافز ... الخ.¹

وهذا الأخير له أنواع نوردتها على النحو التالي:



المصدر: نسرین رضوانی، العوامل المؤثرة على أداء المعلم، ص 48.

كما يتمتع المدرسون إلى جانب مرتباتهم ببعض الضمانات ضد الطرد أو الفصل من الخدمة ويمنحون إجازات دراسية بمرتب يقوم خلالها المعلمون أو المدرسون بتلقي دراسات تجديدية لمعلوماتهم.

¹ نور الهدى عكيشي، مرجع سابق، ص، ص 56-57.

فعجز المعلمين عن توفير الحاجات الضرورية لهم ولعائلاتهم قد يجعلهم عرضة للضيق والقلق والتوتر النفسي، ويقلل دافعية التعليم وإضعاف حبهم للمهنة، وقد يعكسها المعلمون داخل غرفة وقاعات التدريس مع ما يرافقها من تأثيرات سلبية على تعلم التلاميذ، وقد أثبتت دراسات عديدة على وجود علاقة بين نوع المناخ السائد أثناء التدريس من جهة وكم العمل الذي ينجزه التلاميذ ونوع التعلم وحصيلته من جهة أخرى، فالجو الغير المريح والمليء بالضغط والتوتر والبعيد عن الدفاء والصدافة يعوق تحقيق أهداف المعلم ويقلل من مستوى دافعية التلاميذ للتعلم، لأن المعلم كما رأت جماعة من الباحثين العرب شأنه كشأن إخوانه في البشرية يهيمه أمر مستقبله كما يهيمه أمر حاضره وهو كلما تقدم في السن عظم اهتمامه بهذا الأمر وازدادت مسؤولياته العلمية، وكثيراً ما تقضى هذه المسؤوليات مضجعة فيبيت على القلق ويستيقظ على الخوف، مع أنه أحوج الناس إلى الطمأنينة وراحة البال، ليتمكن من التفرغ لواجباته التربوية والتعليمية.¹

ثالثاً : العوامل الاجتماعية

يتأثر المعلم بجملة من العوامل الاجتماعية التي تأثر وتعيق أداءه المهني وتكون ضغطاً على أداء رسالته النبيلة والشريفة ولكونها علاقة إنسانية بحثاً ولأن التعامل يكون من خلال علاقات مهنية من إدارة وزملاء والتلاميذ وأولياء الأمور والمشرفين التربويين والمجتمع المدرسي والمحلي بصفة عامة فتوتر هذه العلاقات يولد بيئة اجتماعية مهنية مشوشة لدى المعلم لذلك قد تؤثر على الأداء المهني للمعلم، ويمكن أن نوردتها على النحو التالي:

1- الدافعية الاجتماعية للمعلم :

فربما تتفوق مهنة التعليم على غيرها من المهن، فما يقدمه التعليم يخدم المجتمع بكل طبقاته وبمختلف مواقع الجغرافية، وينخرط أعضاء المجتمع جميعاً في الاشتغال بقضايا تعليم أبناءهم بما لا يقل عن انشغالهم بقضايا إعاشتهم صحياً حتى أصبح الرأي العام التربوي بعداً مهماً من أبعاد صباغة السلبيات التعليمية.

¹ نور الهدى عكيشي، مرجع سابق، ص، 58.

والمعلمون يقومون بعملهم التعليمي في المدارس المنتشرة في أرجاء المجتمع متأثرين بفلسفة الرسالة رغم الضوابط والقيود المهنية المحيطة بعمله، أو التعليم يتناول غالبية أفراد المجتمع في مختلف جوانب شخصياتهم ولذا يقوم المعلم بدوره التعليمي والتربوي والإرشادي والتوجيهي والعلاجي دونما انتظار لمنفعة شخصية تعود عليه من هذه الأدوار التي تتجاوز دوره التعليمي الرسمي، فإن طبيعة ما يقوم به المعلم ومهامه اللامحدودة، وأدواره المفتوحة والممتدة زمنيًا مكانيًا إلى خارج مدرسته يحملنا على الاعتقاد بأن المعلم الجاد والفعال يتجاوز في مهامه وأدواره بكثير حدود ومستويات ما يعود عليه من نفع مادي.¹

2- علاقات العمل :

يعتبر التأثير المتبادل بين سلوك الأفراد والجماعات من خلال عملية الاتصال الدال على التفاعل الاجتماعي أحد أهم الأبعاد السوسولوجية المؤثرة في الأداء والإشباع والرضا سلبيًا أو إيجابيًا حيث أن العمل التنظيمي الذي يؤدي إلى أفضل العلاقات في بيئة العمل هو الذي يدعم وسائل الإشباع لديهم باعتبار أن الإنسان يلتحق بالعمل من أجل الحصول على فرض لإشباع حاجات متعددة في مقدمتها الحاجات المادية والاجتماعية التي يشبعها من خلال علاقات بالآخرين في التنظيم الذي يعتمد أساسًا على مجموعة من الوظائف المتماسكة والمتداخلة. والعلاقات الإنسانية في مجال العمل هي تلك الروابط المعنوية التي تمتد بين جميع الأفراد الذين يعملون معًا وتشكل منهم نسيجًا حيًا ينبض بالحركة والعمل.

فالعلاقات الاجتماعية تهدف إلى تحقيق السعادة ليس فقط لإشباع حاجاتهم الضرورية، بل أيضًا لإشباع حاجاتهم المعنوية، إن فشل أو نجاح الأهداف المختلفة للعمل يتوقف إلى حد بعيد على العلاقات الاجتماعية بين العاملين فإن المعلم أو المربي بصفته يشتغل في حقل التربية له من العلاقات ما يفرض عليه أن يكون اجتماعيًا.²

¹ نسرين رضواني، مرجع سابق، ص 53.

² نفس المرجع، ص 54-55.

2-1. علاقته مع الإدارة :

تحتاج المدرسة كمنظمة إلى إدارة وبناء وظيفي يتناسب مع مسؤولياتها ويسعى إلى تحقيق أهدافها ويدير المدرسة ناظر أو مدير وهو موظف إداري يشارك رجال الإدارة العامة مسؤولياتهم وواجباتهم وحقوقهم، ولا بد أن يكون على مستوى يتناسب مع هذه المسؤوليات، ويتصف بالديمقراطية مطلعاً على أساليب الإدارة المدرسية مشاركاً في البرامج المدرسية ومتسابقاً، وأن يسعى على تهيئة جو ومناخ اجتماعي سليم وأن يجعل من المدرسة أسرة متماسكة.¹

ويرجع وجود بعض المشكلات بين المعلم ومدير المدرسة لاختلاف أدوارهما فمهام المدير تجعله يتدخل في كثير من شؤونهم واختصاصاتهم الصفية والتعليمية، وبحكم أن المعلم في مدارسنا لا يملك أي صلاحية ولا يملك القدرة على اتخاذ القرار فالقوانين والأنظمة المعمول بها حالياً سلبت من المعلم القدرة على اتخاذ القرار ومنحت الصلاحيات الكاملة لإدارة المدرسة وهذا يعني أن المدير يسير المعلم كما هو يرى، كذلك من المشكلات التي تواجه المعلم وجود مدير قاس يكثر النقد ويتبع أسلوب العقاب لتسيير شؤون المدرسة ولا يراعي للعلاقات بين المعلمين ولا يترك للمعلم فرصة اتخاذ القرارات المتعلقة بمعالجة المشكلات التي تواجهها المدرسة وفي تقديم المقترحات والآراء المساعدة على تنفيذ أهدافها، أيضاً غياب الاجتماعات الإدارية بين المعلم والمدير حيث أنها تساعد على تنمية العمل الجماعي وتنمية المشاركة الجماعية داخل المدرسة وتوطيد العلاقة بين المعلم والمدير من خلال تبادل الآراء ويعتمد نجاح الاجتماعات على مدى توافر أسس المشاركة الجماعية التي تقوم على تضافر جميع الجهود من أجل تحقيق التفاعل الاجتماعي.²

2-2. الزملاء :

إن طبيعة العلاقة بين المعلم وزملائه لها دور كبير وفعال في تحديد مستوى الأداء والرضا عن العمل لدى المعلم فكلما كانت هذه العلاقة حسنة ويسودها روح التعاون كلما عبرت

¹ نسرين رضواني، مرجع سابق، ص 56.

² نفس المرجع، ص 57.

عن مستوى التفاعل وعكست الاتجاهات الإيجابية نحو العمل والعكس، وكذلك إن توفر بيئة تنظيمية مناسبة للمعلم تخلق ظروف إيجابية للتفاعل بين زملاء العمل من ناحية كما أنه كلما كان الاتصال والتفاعل إيجابياً كان الأداء أفضل.

2-3. علاقته بالتلاميذ :

تؤكد الدراسات النفسية والاجتماعية على نوعين من العلاقات بين المعلم والمتعلم :
أولاً : علاقة حب اتجاه المعلم إلى المتعلم ومن المتعلم إلى المتعلم أثناء التفاعل الاجتماعي داخل الأنشطة المدرسية وتنتج عن هذا النوع من العلاقة الموجبة حدوث تفاعل اجتماعي يلقي رغبة ورضا من الطرفين ويؤدي كل من الطرفين وظيفتهم التعليمية التي جاء للمدرسة من أجلها.
ثانياً : علاقة كراهية أو نفور من المتعلم إلى المعلم كنتيجة مباشرة للعقاب البدني من المدرس للتلميذ والذي يترتب عليه عدم انتباه المعلم للأثر النفسي داخل شخصية التلاميذ ويترتب عليه الخوف والخضوع والكراهية وعدم التعاون بين الطرفين.

ومن العوامل التي ساهمت وساعدت في توتر العلاقة وزادت بابتعاد المعلم عن تلاميذه هي ترك وغياب النشاطات المدرسية إذ أن النشاط المدرسي هو أحد آليات العمل التربوي حيث تتعامل النشاطات سواء كانت داخل الفصل أو خارجه فإنه يؤثر في نوع طبيعية العلاقة القائمة بين المعلم والتلاميذ.¹

علاقة المعلم السيئة بالتلاميذ تشكل أحد المصادر الأكثر تأثيراً على صحة المعلم النفسية والاجتماعية وهي ترجع إلى سوء علاقتهم مع التلاميذ المشاغبين في القسم مما يؤثر سلباً على عملية التفاعل الصفّي.²

2-4. علاقة المعلم بالمشرف التربوي :

إن المبادئ التي تحكم العلاقة بين المشرف وبين المدرسين وهي التي تحكم علاقة كل قائد ديمقراطي بمن يعملون معه ومنه نذكر أهم المبادئ التي نرى أن الأخذ بها يبسر على المشرف

¹ نسرين رضواني، مرجع سابق، ص، ص 58، 59.

² نفس المرجع، ص، ص 58، 59.

التربوي مهمته ويوطد صلاته بالعاملين معه، ومن ثم يضمن إخلاصهم في عملهم ويحصل منهم على أفضل ما عندهم.

المشرف عمله الإرشاد والتوجيه ولهذا يجب أن لا يسيطر ويتعالى عليهم، ويجب أن تكون العلاقة التي تربطه بهم علاقة زملاء في المهنة.¹

2-5. علاقة أولياء الأمور بالمعلم :

إن إقامة علاقة إيجابية جيدة مع أولياء الأمور يمكن أن تسهم إلى حد كبير في نجاح الطلاب وفي نجاح المعلم، إن المعلمين وأولياء الأمور هم في الواقع آباء يهتمهم أن يتعلم وينمو أطفالهم تحت رعايتهم ولهذا من المهم أن تطلع أولياء الأمور على فعاليات المدرسة وأعمالها خلال اجتماعات مجالس أو منظمات الآباء والمعلمين في مختلف المناسبات المحلية وفي غيرها من المناسبات الأخرى، ومن أجل أن يتمكن المعلم من التفاهم بشكل جيد مع الآباء يجب أن يكون مدركاً تماماً لاحتياجات التلاميذ وتوقعات أولياء أمورهم.

يجب عن طريق الاتصال والتفاهم مع الآباء تشجيعهم على الاشتراك في تربية وتعليم أبنائهم لتعزيز نتائج وإنجازات التلاميذ حتى لا يكون توقعات الأولياء معاكسة لواقع نتائج أولادهم، إن لاشتراك الآباء في التعليم علاقة وثيقة في رفع إنجاز الطلاب إلى مستويات أعلى ويجعل مواقفهم إزاء المدرس أكثر إيجابية وإسهامهم بقدر أكبر في النشاطات الإضافية خارج نطاق المنهاج الدراسي. ومن شأنها تقليل عقوبات الطرد أو حرمان الطلاب من الدوام لفترة محددة وتقليل حالات الرسوب وإعادة السنة الدراسية في المراحل المختلفة وعليه من الضروري تخصيص وقت لإشراك أولياء الأمور في عملية التعليم حتى لا يوقع سوء تفاهم بين المعلم وأولياء الأمور لأنهم ينتظرون من المعلم أن يكون هو الأسرة والمعلم في نفس الوقت.²

3- مجلس أولياء التلاميذ :

يعتبر مجلس الآباء والمعلمين إحدى قنوات الاتصال الرئيسية بين المدرسة والمجتمع المحلي ذلك أن الآباء يمثلون المجتمع وعن طريقهم تستطيع المدرسة تقديم خدماتها سواء

¹ نسرين رضواني، مرجع سابق، ص 60.

² نفس المرجع، ص، ص 62، 63.

لأبنائها الطلاب أو للبيئة المحلية المحيطة بها إذ يمكن الاستفادة من جهود الآباء في تنفيذ بعض جوانب النشاط المدرسي وبخاصة ما تتعلق منها بالبيئة المحلية وما يقدم لها من خدمات للمدرسة فيها دور إيجابي، كما أنها مجال للتعارف الآباء مع بعضهم البعض ومع معلمي المدرسة، حيث يتبادلون الآراء فيما بينهم ويخدم بيئتهم، إضافة إلى تعرف الآباء على المشكلات الدراسية أو السلوكيات الدراسية أو السلوكية والإسهام في حدها هذا من ناحية، ومن ناحية أخرى فإن مجلس الآباء يمكنه أن يعمل على تنمية الاتجاهات الوالدية نحو مزيد من اهتمام الآباء بالأبناء إلى جانب إشعار الأبناء بأهمية الصلة بين مدارسهم وأسرهم من أجل نفعهم، وإحساسهم بالطمأنينة والراحة النفسية مما يساعد كثيرًا على نجاح العملية التربوية.

ويهدف هذا المجلس إلى رفع كفاءة العملية التعليمية التربوية وتشجيع الجهود الذاتية للمواطنين ورعاية الفئات الخاصة من الطلاب وكذلك العمل على تأصيل الديمقراطية في نفوس الطلاب بالإضافة إلى توثيق الصلات بين الآباء والمعلمين وتوجيه جهودهم لرفع المستوى العام للمجتمع المحلي وأخيرًا تعميق الاتجاهات السلوكية والقومية والقيم الأخلاقية في نفوس الطلاب.¹

5- تقييم الأداء :

تعتبر عملية تقييم الأداء إحدى الأنشطة المهمة في عملية الرقابة، وهي تتعلق بمعرفة مستوى الأداء الذي يقدمه العاملين، وتعرف بأنها: عملية إصدار حكم عن أداء وسلوك العاملين في العمل ويترتب على إصدار الحكم قرارات تتعلق بالاحتفاظ بالعاملين أو ترقيتهم أو نقلهم إلى عمل آخر داخل المنظمة أو خارجها، أو تنزيل درجتهم المالية، أو تدريبهم وتنميتهم أو تأديبهم أو فصلهم أو الاستغناء عنهم، فهي عملية تركز على العاملين أنفسهم، وليس على مهام محددة، وقد تتم عملية تقييم الأداء بشكل دوري سواء شهري أو فصلي أو سنوي، ولكنها يجب أن تتم على الأقل مرة واحدة خلال كل سنة، وذلك حتى يتضح للإدارة الخط البياني الذي يوضح مدى إنتاجية العاملين، وهو ما قد يساعد في رسم الخطط المستقبلية، كما يساعد في عملية التحفيز من

¹ نسرين رضواني، مرجع سابق، ص، ص 63، 64.

حيث تقييم المكافآت والعقوبات كذلك، وهذه العملية من مسؤوليات إدارة الموارد البشرية، وهناك عدة أساليب للقيام بهذه المهمة.¹

5-1. أساليب تقييم الأداء :

تتعدد أساليب تقييم الأداء وتختلف من منظمة إلى أخرى ومن حالة إلى أخرى، تبعاً لسياسة المنظمة ولما تراه الإدارة مناسباً، نذكرها على النحو التالي :

❖ **سلم التقدير التمثيلي:** وهو من أكثر الأساليب شيوعاً، وفيه تقدير أداء العاملين بناء على حط بياني متصل يبدأ بأقل درجة وينتهي بأعلى درجة، مثل: ضعيف، متوسط، جيد، جيد جداً، ممتاز.

❖ **قوائم الرصد:** وفيها يتم تقييم الأداء وفقاً لعبارات وصفية لأنماط سلوكية، مثل: نادراً ما يرتكب أخطاءً، متعاون مع زملاءه ... ويقوم المقيم بوضع إشارة بجانب العبارات التي يرى أنها تنطبق على العامل، ثم في النهاية يتم جمع ما تحصل عليه من إشارات وتحسب كنقاط.²

❖ **حسب الوقائع:** ويقوم المقيم وفق هذا الأسلوب بتسجيل الأحداث والمهام الأساسية التي كان فيها العامل فعالاً أو غير فعال في أدائها، وهذا الأسلوب قد يحتاج إلى كثير من الوقت.

❖ **المقارنة بين العاملين:** وفي هذا الأسلوب تتم مقارنة أداء العاملين فيما بين بعضهم البعض، ويتم ذلك غالباً وفق أحد الطرق الثلاث التالية: أسلوب الترتيب، أسلوب التوزيع الإجمالي، أسلوب المقارنة المزدوجة. ففي أسلوب الترتيب يتم ترتيب العاملين المطلوب تقييمهم من الأفضل إلى الأسوأ، ويستند هذا الأسلوب على الأداء العام للعاملين، لذا فهو يفتقر إلى الوضوح في المعايير، كما يصعب فيه ترتيب العاملين ذوي الأداء المتوسط، خصوصاً في تقديم هذا درجة أو تأخير ذلك. أما في أسلوب التوزيع الإجمالي فيتم تقسيم العاملين في فئات وفقاً للأداء العام أيضاً، وهو بذلك يشبه أسلوب الترتيب، حيث تصنف مجموعة لضعيفي الأداء، ومجموعة للمتوسطين، ومجموعة للمتفوقين ... وهكذا. أما في أسلوب المقارنة المزدوجة، فيقوم المقيم بعقد مقارنة بين كل عامل وبقيّة زملائه، وفي كل مرة يتفوق فيها احد العاملين على الآخر

¹ شعلان الشمري، مفاهيم في الإدارة، د.د، د.ب، 2012، ص، ص 89، 90.

² نفس المرجع، ص 90.

يحصل على درجة، ويتم في النهاية تجميع هذه الدرجات لمعرفة الأداء النهائي، وهو أسلوب قد يأخذ الكثير من الوقت.

❖ **اختبارات الأداء:** وفي هذا الأسلوب يتم كل فترة إعطاء العاملين اختباراً مكتوباً أو عملياً أو كلاهما وذلك حسب طبيعة المهام التي يقومون بها، ثم بعد ذلك يتم تقييمهم وفقاً للدرجات التي حصلوا عليها في الاختبار، وهذا الأسلوب يناسب الأعمال التخصصية أكثر من مناسبتها للأعمال الأكثر عمومية، فهو مثلاً يناسب المحاسب أكثر من مسؤول الموارد البشرية.¹

5-2. القائمون بعملية تقييم الأداء :

الأفراد والجماعات التي تقوم عادة بعملية التقييم للأداء هي :

- المشرف أو الرئيس المباشر للفرد.
- التقييم عن طريق الزملاء.
- التقييم عن طريق المرؤوسين.
- التقييم الذاتي أي عن طريق الأفراد أنفسهم.

5-2-1. التقييم عن طريق المشرف أو الرئيس المباشر :

يعتبر التقدير والحكم على أداء الفرد من خلال المشرف المباشر المدخل التقليدي والأكثر استخداماً. وفي حقيقة الأمر فإن هذه العملية هي جزء من مسؤوليات المديرين ولا يمكن التهرب منها، ومن ناحية أخرى، نجد أن المشرف ومن خلال مركزه يمكنه التعرف على متطلبات العمل، ومراقبة الفرد أثناء العمل، وإعطاء حكم وتقدير أفضل عنه.²

5-2-2. التقييم عن طريق الزملاء :

يمثل زملاء الموظف أحد المصادر القيمة للمعلومات عن الأداء، وتزداد أهمية هذا المصدر في مواقف خاصة مثل الحالات التي يصعب فيها على المشرفين ملاحظة سلوك مرؤوسيههم أو المواقف التي تزداد فيها الاعتمادية على العمل المشترك، أو الحالات التي تتطلبها القوانين أو التشريعات فالزملاء تتوافر لديهم معلومات وخبرات واسعة عن متطلبات أداء

¹ شعلان الشمري، مرجع سابق، ص 91.

² بوعطيط جلال الدين، مرجع سابق، ص 84.

الوظيفة، كما تتوفر لهم فرص متجددة لملاحظة أداء بعضهم البعض في الأنشطة اليومية. ومن العيوب المحتملة لهذا المصدر توافر فرص التحيز الناتجة عن الصداقة وصراعات العمل في ذات الوقت.

5-2-3. التقييم الذاتي (أي عن طريق الأفراد أنفسهم) :

الاتجاه المستحدث هو إعطاء الفرصة للمرؤوسين خاصة المديرين لتقييم أنفسهم حيث يحفز هذا الأسلوب على تخطيط المسار الوظيفي للفرد. وهذا التقدير الذي يعطيه الفرد لنفسه لا يشكل جزءاً من التقييم الرسمي لأداء الفرد، على الرغم من عدم استخدام التقييم الذاتي كمصدر وحيد للمعلومات عن الأداء إلا أنه لا يزال يمثل أحد المصادر الهامة، وعلى وجه الخصوص فإن الأفراد يستطيعون الحكم على سلوكياتهم الخاصة، كما أنهم يمتلكون كافة نواحي المعرفة عن الأداء ومحدداته ونتائجه، إلا أنه يؤخذ على هذا المصدر الميل للمبالغة في التقييمات.¹

5-2-4. التقييم عن طريق المرؤوسين :

ينظر إلى المرؤوسين باعتبارهم مصدرًا هامًا للمعلومات عن الأداء في حالات تقييم أداء المديرين حيث تتوفر لهم الفرصة للتعبير عن كفاءة الرئيس في قيادتهم وتوجيههم للعمل وتنمية روح الفريق وتشجيع التعاون وحل الصراع... الخ. إلا أنه قد يؤخذ على هذا المدخل - من ناحية أخرى - إمداد المرؤوسين ببعض مصادر القوة في علاقاتهم برؤسائهم مما قد يسبب للرؤساء بعض الحرج أو الشعور بعدم الراحة كما أن ذلك قد يؤدي إلى ميل الرؤساء إلى تدعيم رضاء العاملين على حساب الإنتاجية. وفي الحقيقة فإنّ المواقف السابقة قد تحدث فقط في حالة استخدام معلومات التقييم لاتخاذ بعض القرارات الإدارية، إلا أنّ هذا المدخل، مثل مدخل تقييمات الزملاء، تبرز أهميته بوجه خاص عند استخدام معلومات التقييم للأغراض التنموية وتحسين فرص أداء العمل. كما تزداد فرص صلاحية هذه الأداة عند تزايد عدد المرؤوسين الذين يقومون بتوفير المعلومات عن أداء رؤسائهم، بعكس الحال عندما يقل هؤلاء المرؤوسين.²

¹ بوعطي جلال الدين، مرجع سابق، ص 85.

² نفس المرجع، ص، ص 85، 86.

الخلاصة :

حاولنا في هذا الفصل الإحاطة بأهم الجوانب المتعلقة بالأداء الوظيفي، حيث بدأنا بلمحة عامة عن مهنة التعليم ثم تطرقنا إلى أخلاقيات مهنة المعلم من ثلاث جوانب الأول خاص به والثاني متعلق بتقييمه لطلبته من جميع النواحي وثالثاً أخلاقيته نحو زملائه، ومنه تطرقنا للتعريف بالأداء من كافة الجوانب، ثم تقييم الأداء والقائمين على عملية تقييم الأداء من المدير والمشرف التربوي ... الخ.

ومنه تطرقنا لمعرفة العوامل المؤثرة على الأداء الوظيفي للمعلم من الناحية البيداغوجية من ناحية المعلم والمتعلم والوسائل التعليمية ...، وكذلك من الناحية الاقتصادية مثل الأجر، الحوافز، ثم تعرضنا للعوامل الاجتماعية من خلال الدافعية الاجتماعية للمعلم وعلاقات العمل ومجلس أولياء التلاميذ.

الفصل الرابع : العلاقة بين الصورة الاجتماعية للمعلم والأداء الوظيفي

تمهيد

1- انعكاس المعاملة الاجتماعية على الأداء الوظيفي

2- التفاعل الصفي ومعاملة التلاميذ للمعلم وانعكاسها على

أدائه الوظيفي

3- رؤية المعلم لمهنة التعليم وانعكاسها على أدائه الوظيفي

خلاصة

تمهيد :

بعد تعرضنا في الفصلين السابقين إلى تناول كلا من الصورة الاجتماعية للمعلم والأداء الوظيفي نحاول في هذا الفصل إيجاد العلاقة الكامنة بين هذين المتغيرين من خلال التطرق للمعاملة الاجتماعية والتفاعل الصفي ومعاملة التلاميذ للمعلم وانعكاس هذه المعاملة على أدائه الوظيفي، ثم التطرق لرؤية المعلم لمهنة التعليم.

1- انعكاس المعاملة الاجتماعية للمعلم على أداءه الوظيفي :

يعد المعلم أحد الأفراد الفاعلين في المجتمع تربطه بالآخرين علاقات متبادلة، ومعاملات يحددها المجتمع حسب نظرته للمعلم، فإذا كانت هذه المعاملة الاجتماعية التي يتلقاها المعلم تتسم بالشكر والثناء والاحترام المتبادل بين المعلم وأولياء التلاميذ أو الجيران الأصدقاء...، هذه المعاملة التي تبرز أكثر من خلال دعوته في المناسبات الاجتماعية، وكذلك منحه الأسبقية في إيداء رأيه في القرارات التي تخص المجتمع، في دلالة على أن أعضاء المجتمع يرون المعلم ذو موقع مرموقٍ ومهمٍ سواء كفرد في المجتمع أو في السلم الاجتماعي من خلال مكانته، بالإضافة إلى أهمية مهنته لما تقدمه وتمنحه لأبنائهم من استعدادات ومعارف وخبرة للمستقبل، إن مجموع هذه العلاقات الاجتماعية والمعاملات بين المعلم وأفراد المجتمع تجعله يقدم أكثر لمهنته ومنه أداء وظيفي أحسن، ذلك أن الثقة المتبادلة التي تجمع بين الطرفين إن استمرت كان نتائجها إيجابياً ومثمراً لكلا الطرفين.

لكن إن كانت طبيعة هذه المعاملة الاجتماعية التي يتلقاها المعلم على عكس الأولى مجسدة في عدم إعطاء قيمة له في المجتمع من طرف أفراد المجتمع وعدم إظهار أية مظاهر للاحترام أو التقدير بل على العكس من ذلك فقد يعامل المعلم بنوع من البرودة إضافة إلى فتور في شبكة العلاقات التي تجمعها ببقية الأعضاء الاجتماعيين، ولعلّه من المفيد الإشارة في هذا المقام إلى أن مثل هذا النمط من المعاملات التي يتلقاها المعلم تجعله يحس بأن ليس له مكانة أو درجة في السلم الاجتماعي وهو ما ينعكس سلباً على أدائه الوظيفي.

2- التفاعل الصفّي ومعاملة التلاميذ للمعلم وانعكاسهما على أدائه الوظيفي :

إنّ أنماط التواصل القيادي بين المعلم والمتعلم تختلف بحسب شخصية المعلم والتي على أساسها يعامل التلاميذ المعلم وبناء عليها يكون الأداء الوظيفي للمعلم. فإن كانت هذه العلاقة التفاعلية قائمة على فرض المعلم لأرائه وإملاء سلطته على التلاميذ، معتبراً نفسه المصدر الوحيد للمعلومات والتلميذ هو مجرد مستقبل للمعلومة فأكيد أن التفاعل الصفّي للتلاميذ ستطغى عليه درجة كبيرة من التوتر والمشاكل بين الطرفين ومنه لا يحترم التلاميذ المعلم ولا يتجاوبون معه في الفصل الدراسي وإن استجابوا فإن ذلك يكون لخوفهم من المعلم وهذا يجعل المعلم يواصل في أسلوبه السلبي مما يؤثر على أدائه الوظيفي. في حين المعلم الذي يوفر أقصى قدر من الحرية للتلاميذ، بحيث تتاح لهم الفرص لعمل كل ما يريدون، حتى تسيطر الفوضى على الفصل والمعلم يصبح أداءه ضعيفا لأنه لم يعد قادراً على فرض النظام داخل فصله.¹

بينما المعلم الديمقراطي في إدارته لصفه يقوم بممارسات سلوكية إيجابية منها إتاحة فرص متكافئة بين التلاميذ وإشراكهم في المناقشة وتبادل الرأي وتدريبهم على احترام الرأي الآخر، وكذا تنسيق العمل المشترك بين الجميع والعمل على خلق جو يشعرهم بالطمأنينة اللازمة للقيام بعملهم بفعالية ... الخ.

ومنه نلاحظ أن المعلم الذي يمارس نمطاً ديمقراطياً في إدارة الصف يفتح قنوات الاتصال بينه وبين التلاميذ، ومنه تسود أجواء الألفة والمحبة بين التلاميذ أنفسهم وبينهم وبين معلمهم، كذلك الرغبة والإقبال على العمل سواء للمعلم أو المتعلم.

وهناك من المعلمين من يتبع النمط التجاهلي والذي يقع بين النمط الفوضوي (التسامحي) والنمط التسلطي، حيث نجد المعلم يدخل غرفة الصف ويبدأ في عملية التدريس دون أي تمهيد للدرس أو إثارة التلاميذ وتتهيئتهم، بل يحاول فقط الحفاظ على الانضباط الصفّي دون الاكتراث إلى مشكلات وحاجات التلاميذ أو الصعوبات التي يواجهونها كما أنه لا يحترم آراء أو أفكار

¹ عواطف نقاب وآخرون، الإدارة الصفية وعلاقتها بدافعية الإنجاز لدى عينة من تلاميذ السنة الثالثة ثانوي، مذكرة ليسانس علم النفس المدرسي، جامعة حمه لخضر، الوادي، الجزائر، 2012/2011، ص 38-39.

التلاميذ ولا يأخذ بها، وقد لا يهتم كذلك لأسباب ضعف التلاميذ أو تسربهم من الحصّة الدراسية.¹

مما ينتج عنه معاملة التلاميذ للمعلم معاملة تماثل التي يتلقونها ومنه يصبح الطرفان لا يقدمان أي خطوة إيجابية لأنفسهم سواء المتعلم في تحصيله أو المعلم في وظيفته مما يخلق جواً من الروتين السلبي.

ومنه نستنتج أن تأثير التلاميذ على أداء المعلم الوظيفي يكون من خلال المعادلة التفاعلية التالية: بما أن الفصل الدراسي مكون من مجموعة من التلاميذ، ولكل تلميذ سلوكه ومن مجموع سلوكيات التلاميذ يأتي في النهاية مجمل سلوك الفصل، ولكن سلوك الفصل ليس حاصل جمع سلوك التلاميذ فحسب، فسلوك الفصل كجماعة متميزة عن سلوك كل تلميذ بمفرده، ودينامية العلاقة بين المعلم والتلاميذ، ليست مجرد حاصل جمع سلوك المعلم على انفراد وسلوك التلاميذ على انفراد، فهما معاً يسلكان كجماعة متفاعلة، وجزء من سلوك المعلم يتحدد بجزء من سلوك التلاميذ والعكس صحيح أيضاً.²

وهذا الاعتماد المتبادل بين المعلم والتلاميذ يجعلنا في النهاية أمام نوع متميز من السلوك لا يمكن أن يكون هو سلوك أي فرد من أفراد الجماعة وليس هو بالتالي مجرد حاصل جمع لسلوك جميع أفراد الفصل الدراسي.

وعليه إنَّ سلوك المعلمين نحو طلبتهم هام للغاية ولهذا طرحت (باربارا كلارك، 1985) أهمية وجود بيئة تعليمية لا تتسم بالتهديد من جانب المعلمين وتقليل التوتر الموجود في البيئة التعليمية، خاصة ذلك التوتر الذي يصنعه المعلم بنفسه لأن المعلمون الذين يوفرون جواً من الثقة في غرفة الصف إنما يسمحون لكل تلميذ أن يرى كل واحد من الآخرين بدلاً من أن يكون غريباً لوحده، وعليه يأخذ تلاميذه نظرة إيجابية ويتعاملون بصورة إيجابية مع المعلم مما ينعكس إيجاباً على أدائه الوظيفي.³

¹ عواطف نقاب وآخرون، مرجع سابق، ص 40.

² صلاح الدين عبد القادر محمد، التفاعل الدينامي بين شخصية المعلم وشخصية التلميذ "رؤية كينيتيكية"، اللقاء السنوي 13، الجمعية السعودية للعلوم التربوية والنفسية، كلية التربية، جامعة الملك سعود، د.س، الرياض، السعودية، ص 543.

³ صلاح الدين عبد القادر محمد، مرجع سابق، ص 544.

3- رؤية المعلم لمهنة التعليم وانعكاسها على أدائه الوظيفي :

إنَّ تصور المعلم لمهنة التعليم له انعكاس كبير على أدائه الوظيفي حيث تصوره لهذه المهنة على أنها مهنة شريفة ورسالة نبيلة وكذا ثقته فيما يملكه من قدرات مهنية تمكنه من أداء مهنته وتساعده، بالإضافة أن إدراكه لما يقدمه من معارف و مهارات للمتعلمين سواء معرفيا أو تربويا وقراراته ومساندته للمتعلمين ستؤثر فيهم ايجابياً رغم تأكده من مواجهة مصاعب في هذه المهنة، لكن اقتناعه بها ورضاه عنها يجعله يندفع نحو العمل، بل يضيف من عنده لكي يقدم عمله على أكمل وجه ويبذل مجهوداً أكبر وأكبر مما يؤثر إيجاباً على أدائه الوظيفي.

وإذا كان تصوره لمهنة التعليم على أنها مهنة شاقّة ومتعبة ومستنزفة أكثر من المهن الأخرى نظراً لصعوبة التعامل مع التلاميذ وكثرة الرقابة عليها سواءً من طرف الإدارة أو من المفتش التربوي، كما أنها مهنة تحتاج الاطلاع المستمر، بالإضافة إلى هذا أن امتهانه لها بغير قناعة ورضا نظراً لظروف ما أو لأن التخصص فرض عليه ذلك، كل هذا يجعله يحمل نظرة سلبية عن مهنة التعليم وهذه الظروف كلها تنعكس سلباً على أدائه الوظيفي.

الخلاصة :

بعد التعرض في هذا الفصل للعلاقة بين الصورة الاجتماعية للمعلم وأدائه الوظيفي نستنتج أن الرؤية النظرية لهذه العلاقة في السابق كانت ذات انعكاس ايجابي حيث كان ينظر للمعلم نظرة احترام وتقدير وصاحب رسالة نبيلة مما كان يساعد المعلم في أداء مهنته، بينما اليوم ومع التغيرات العصرية تغيرت النظرة لهذه المهنة نسبيا فصار ينظر لمتهم هذه المهنة نظرة مادية وعليه برزت العديد من المشاكل في التعليم سواء بالنسبة للمعلم أو التلميذ.

القسم الميداني

الفصل الخامس : الإجراءات المنهجية للدراسة

تمهيد

1- منهج الدراسة

2- أدوات جمع البيانات

3- مجال الدراسة

4- العينة وخصائصها

خلاصة

تمهيد :

تعرضنا في الفصول النظرية إلى الصورة الاجتماعية للمعلم بالإضافة إلى الأداء الوظيفي والعلاقة بينهما ولكي نبحت عن هاته العلاقة نتطرق إلى القسم الميداني للتحقق من فرضيات الدراسة لأجل تأكيد صدقها أو تفنيدها، ولهذا نتبع عدد من الخطوات المنهجية بدءاً بالمنهج المستخدم وأدوات جمع البيانات، كما نتطرق إلى مجالات الدراسة، ثم العينة وخصائصها، وهدفنا من هذا هو أن يسير البحث على خطى علمية صحيحة.

1- منهج الدراسة :

لإنجاز أي بحث علمي يجب على الباحث اختيار وإتباع منهج معين يسير وفق خطواته، ويعرف المنهج على أنه "الطريق المؤدي إلى الكشف عن الحقيقة في العلوم المختلفة، وذلك عن طريق جملة من القواعد العامة التي تسيطر على سير العقل وتحديد عملياته حتى يصل إلى نتيجة مقبولة ومعلومة"¹.

وقد اعتمدنا في دراستنا هذه على المنهج الوصفي التحليلي، والذي يرتبط بطبيعة وخصوصيات الموضوع، ومنه إن المنهج الوصفي التحليلي يُعرف على أنه أسلوب من أساليب التحليل المرتكز على معلومات كافية ودقيقة عن ظاهرة أو موضوع محدد من خلال فترة من فترات زمنية معلومة وذلك من أجل الحصول على نتائج عملية يتم تفسيرها بطريقة موضوعية وبما ينسجم مع المعطيات الفعلية للظاهرة"².

كما استخدمنا بعض الأساليب الإحصائية المتمثلة في: التكرارات، والنسب المئوية.

2- أدوات جمع البيانات :

لقد تمت بناء هذه الدراسة وفق عدد من أدوات لجمع البيانات، وهذا وفقاً لما تطلبته وكذا تبعاً للمنهج المستخدم وهي كالاتي:

2-1. المقابلة :

تعتبر المقابلة من بين الأدوات التي استعنا بها وهي تتمثل في المحادثة الموجهة بين القائم بالمقابلة وبين شخص آخر أو عدة أشخاص، وهي تعد من أفضل وسائل جمع البيانات لأنها تسهل الحصول على القيم والاتجاهات والمفاهيم الاجتماعية للمبحوثين كما أنها وسيلة للتعرف على الحقائق والآراء التي تختلف من فرد لآخر ومنه فإن المقابلة تستخدم لتأكد من البيانات والمعلومات المتحصل عليها من مصادر أخرى.³

¹ عامر القنديلي، البحث العلمي واستخدام مصادر المعلومات، ط1، دار اليازوري العلمية، عمان، الأردن، 1999، ص 31.

² محمد عبيدات، محمد أبو نصار، عقلة مبيضين، منهجية البحث العلمي القواعد والمراحل والتطبيقات، ط2، دار وائل، الأردن، 1999، ص 46.

³ فاطمة عوض صابر وميرفت علي خفاجة، أسس ومبادئ البحث العلمي، مكتبة ومطبعة الإشعاع الفنية، ط1، الإسكندرية، مصر، 2002، ص 131-132.

ولقد استخدمنا المقابلة في تحقيق صدق وثبات أسئلة الاستمارة من خلال التحاور مع بعض المبحوثين حول طبيعة الأسئلة ومدى ملائمتها مع طبيعة الموضوع.

2-2. الاستبيان :

يعتبر الاستبيان أحد الوسائل التي يعتمد عليها الباحث في تجميع البيانات والمعلومات من مصادرها، إذن إن الاستبيان هو مجموعة من الأسئلة التي يطرحها الباحث على المبحوثين وفق توقعاته للموضوع.¹

ويعود استخدامنا لأداة الاستبيان بالدرجة الأولى لاختصار الوقت والجهد في الحصول على البيانات من المبحوثين و كذا السهولة في معالجتها، ومنه قمنا بإعداد الاستبيان وبنائه كالتالي :

- قمنا بتحضير مجموعة من الأسئلة المتعلقة بموضوع الدراسة.
 - قمنا بتقسيم الأسئلة المجمعدة وفقاً للفرضيات ووضعها في المحاور الخاصة بكل فرضية.
- لقد شمل الاستبيان أسئلة مفتوحة وأسئلة مغلقة، وكان الغرض من الأسئلة المفتوحة هو ترك الحرية للمبحوثين للإجابة والتأكد من وجود احتمالات أخرى قد يكون الباحث أغفلها أو لم يعلم بوجودها، وقد كان الغرض منها كذلك الاستفسار في العديد من هذه الأسئلة ومثال ذلك : كيف ينظر لك الآخرون بصفتك معلماً ؟ بينما الأسئلة المغلقة فكان الغرض منها هو تحديد إجابة المبحوثين لتكون دقيقة.

بلغ عدد أسئلة الاستبيان 41 سؤال مقسماً إلى أربعة محاور كالتالي:

المحور الأول: ضم أسئلة عن بيانات أولية للمبحوثين حيث كانت الأسئلة (من السؤال 01 إلى السؤال 06).

المحور الثاني: ضم مجموعة من الأسئلة حول تأثير الصورة الذاتية للمعلم نحو مهنته على أدائه الوظيفي (من السؤال 07 إلى السؤال 18).

المحور الثالث: ضم مجموعة من الأسئلة حول تأثير المعاملة الاجتماعية للمعلم على أدائه الوظيفي (من السؤال 19 إلى السؤال 31).

¹ عقيل حسن عقيل، فلسفة مناهج البحث العلمي، مكتبة مدبولي، د.ط، د.ب، 1999، ص 148-149.

المحور الرابع: ضم مجموعة من الأسئلة حول تأثير صورة المعلم لدى تلاميذه من خلال التفاعل الصفي على أدائه الوظيفي (من السؤال 32 إلى السؤال 41).

3- مجالات الدراسة :

3-1. المجال المكاني :

أجريت الدراسة الميدانية بولاية الوادي التي تقع في الجنوب الشرقي من الوطن يحدها من الشمال ولايتي تبسة وخنشلة ومن الشمال الغربي ولاية بسكرة ومن الغرب ولاية الجلفة ومن الجنوب الغربي والجنوب ولاية ورقلة ومن الشرق الجمهورية التونسية.¹ ولقد تم اختيار بعض الثانويات من مقاطعة قمار هم ثانوية هالي عبد الكريم ومنتقنة عبد القادر الياجوري وثانوية بوضياف بوضياف بتغزوت و ثانوية ورماس.

ولقد تم اختيار هذه المقاطعة " قمار " بالذات نظراً لمعرفة الباحثين بالبيئة التربوية لها.

3-2. المجال الزمني :

دامت الدراسة الميدانية ثلاثة أسابيع ابتدأت يوم 15 مارس 2015 ودامت حتى 20 أبريل

2015 وكانت على مرحلتين :

المرحلة الأولى: تمثلت في الدراسة الاستطلاعية والتي استغرقت من 09 مارس 2015 حتى 12 مارس 2015، حيث قمنا بزيارة استطلاعية تم خلالها إجراء مقابلات مع المبحوثين وملاحظتهم في الميدان وتجريب الاستمارة على عينة مصغرة، ومن خلال هاته الدراسة الاستطلاعية تم تعديل الاستمارة في بعض الأسئلة وهي: الأسئلة 7، 9، 12، 13، 19، 27، 30، 33، 34، 40.

المرحلة الثانية: وتمثلت في التطبيق النهائي للاستمارة وتوزيعها وقد دامت هذه المرحلة من 15 مارس 2015 إلى غاية 20 أبريل 2015.

3-3. المجال البشري :

اشتمل مجتمع دراستنا بعض أساتذة التعليم الثانوي بثانويات مقاطعة قمار المذكورة سابقاً.

¹ السعيد ديدي، وادي سوف كنوز من الجزائر مقومات التنمية بولاية الوادي، الجزء 2، د.د، دب، 2001، ص 17.

4- العينة وخصائصها :

يعتبر اختيار العينة من المراحل الأساسية في البحث العلمي وفي دراستنا هذه اعتمادنا على العينة الغرضية "العمدية" حيث في بعض الأحيان يسعى الباحث لتحقيق هدف أو غرض معين من دراسته فيقوم باختيار أفراد العينة بما يخدم ويحقق هذا الغرض أو الهدف.¹ وعليه في دراستنا هذه اعتمدنا على استخدام العينة الغرضية حيث قمنا باختيار المبحوثين على أساس غرضي وقد شمل البحث 100 مبحوث (أستاذ تعليم ثانوي) منهم 47 إناث و 53 ذكور.

¹ ربحي مصطفى عليان وعثمان محمد غنيم، مناهج وأساليب البحث العلمي النظرية والتطبيق، دار الصفاء، ط1، عمان، الأردن، 2000، ص 148.

الخلاصة :

لقد تطرقنا في هذا الفصل لأهم الخطوات البحثية بدءاً بعرض المنهج المستخدم لهذه الدراسة أولاً وهو المنهج الوصفي التحليلي وهذا لوصف الصورة الاجتماعية للمعلم وكذا مدى أثرها على أدائه الوظيفي.

كما استخدمنا أدوات المقابلة والاستمارة لجمع المعلومات عن المبحوثين وقد اكتفينا بهاتين الأداةين نظراً للمستوى الثقافي للمبحوثين.

كما تم التطرق كذلك لمجالات الدراسة الثلاث بدءاً بالمكاني والتمثلي في بعض ثانويات مقاطعة قمار، ثم تم تحديد المجال الزمني للدراسة وكذلك المجال البشري مع الإشارة للعينة وخصائصها.

الفصل السادس : عرض ومناقشة النتائج

تمهيد

1- عرض البيانات

2- عرض أهم نتائج الدراسة وتحليلها

3- النتيجة العامة للدراسة

4- خلاصة الدراسة

التوصيات والاقتراحات

تمهيد :

بعد التعرض في الفصول النظرية إلى التراث المعرفي للإحاطة بالموضوع المدروس "الصورة الاجتماعية للمعلم وانعكاسها على أدائه الوظيفي" ننتقل في هذا الفصل لعرض البيانات المتحصل عليها من الميدان، بعد اعتمادنا على أدوات جمع البيانات، ثم ننتقل إلى مناقشة وتفسير النتائج المتحصل عليها من دراستنا إضافة إلى اقتراح بعض التوصيات التي خلصنا إليها في نهاية هذه الدراسة.

1- عرض البيانات :

الجدول رقم (01) : يوضح توزيع المبحوثين حسب متغير الجنس

النسبة المئوية	التكرار	الجنس
53 %	53	ذكر
47 %	47	أنثى
100 %	100	المجموع

يشير الجدول رقم (01) إلى توزيع المبحوثين حسب متغير الجنس، حيث تم تسجيل 53% من المبحوثين من الذكور، في حين قدرت نسبة الإناث بـ 47%. ويمكن إرجاع سبب ارتفاع نسبة الذكور هنا إلى طبيعة مرحلة التعليم الثانوي والتي تعد أكثر صعوبة على الإناث لأنهن يتعاملن مع فئة عمرية تمر بمرحلة تكوين شخصيتهم (فترة المراهقة) فيما يرى البعض الآخر أنه لا توجد صعوبة في التدريس والمهم هنا هو إيصال المعلومة للتلاميذ.

الجدول رقم (02) : يوضح توزيع المبحوثين حسب متغير السن

النسبة المئوية	التكرار	الفئة العمرية
34 %	34	أقل من 30 سنة
34 %	34	من 30 - 40 سنة
24 %	24	من 40 - 50 سنة
8 %	8	من 50 سنة فما فوق
100 %	100	المجموع

يوضح الجدول رقم (02) توزيع المبحوثين حسب الفئات العمرية، حيث تم تسجيل 34% للفئة العمرية الأقل من 30 سنة، ويمثل هذه النسبة للفئة العمرية التي يتراوح سنها بين 30 سنة و40 سنة، في حين تم تسجيل 24% للفئة العمرية التي يتراوح سنها بين 40 سنة و50 سنة، بينما الفئة العمرية التي يتجاوز سنها 50 سنة سجلت نسبة 8%.

وقد يعزى سبب ارتفاع نسبة الشباب لدى مفردات العينة والمتمثلة في 68% إلى ارتفاع نسبة التوظيف في الوسط التربوي إضافة إلى نظام " ل م د " المعمول به في معظم الجامعات الجزائرية زيادة على أن منطقة الجنوب في الجزائر تتميز بنظام تقاعد مسبق للمعلمين الذين يبلغ سنهم 50 سنة فما فوق.

الجدول رقم (03) : يوضح توزيع المبحوثين حسب المؤهل العلمي

النسبة المئوية	التكرار	المؤهل العلمي
1%	1	خريج المعهد البيداغوجي
53%	53	الليسانس
17%	17	الماستر
20%	20	خريج المدارس العليا
7%	7	الليسانس + مدارس العليا
2%	2	مهندس دولة
100%	100	المجموع

يوضح الجدول رقم (03) توزيع المبحوثين حسب متغير المؤهل العلمي، حيث تم تسجيل أعلى نسبة لحاملي شهادة الليسانس المقدرة بـ 53%، و 20% للمبحوثين خريجي المدارس العليا، في حين بلغت نسبة 17% لحملة شهادة الماستر، كما تم تسجيل نسبة 7% للمبحوثين المتحصلين على شهادة الليسانس وخريجي المدارس العليا، وأقل النسب وهي للمبحوثين المتحصلين على شهادة مهندس دولة بنسبة 2% بينما خريجي المعهد البيداغوجي نسبتهم 1%. وقد اختلفت النسب وتباينت بالنسبة للمؤهل العلمي لكن الواضح أن معظم المبحوثين هم الحاصلين على شهادة الليسانس، كما أن الأهمية الكبيرة للدرجة العلمية أدت بالكثير من المعلمين للسعي للحصول على درجات علمية أعلى وقد اتضح ذلك عند المعلمين المتحصلين على شهادة الليسانس و كذا خريجي المعاهد البيداغوجية.

الجدول رقم (04) : يوضح مكان إقامة المبحوثين

مكان الإقامة	التكرار	النسبة المئوية
قريب من المؤسسة	56	56 %
بعيد عن المؤسسة	44	44 %
المجموع	100	100%

يوضح الجدول رقم (04) توزيع المبحوثين حسب مكان الإقامة، حيث تم تسجيل 56% من المبحوثين الذي مكان إقامتهم قريب من المؤسسة، بينما 44% مكان إقامتهم بعيد عن المؤسسة.

إن بعد مكان الإقامة عن مكان العمل قد يشكل عائقاً في الأداء الوظيفي و خاصة عند عدم توفر وسائل النقل مما يسبب للمعلم بعض المشاكل وخاصة بالنسبة للإناث.

الجدول رقم (05) : يوضح توزيع المبحوثين حسب صفة التعيين

صفة التعيين	التكرار	النسبة المئوية
مرسم	84	84 %
متربص	8	8 %
متعاقد	3	3 %
مؤقت	5	5 %
المجموع	100	100%

يوضح الجدول رقم (05) توزيع المبحوثين حسب صفة التعيين حيث تم تسجيل أعلى نسبة للمعلمين المرسمين والتي تمثل 84%، في حين 8% لصفة المتربصين، بينما 5 % صفة مؤقت وأقل نسبة 3% لصفة متعاقد.

ونشير هنا إلى أن اختلاف الصفة قد يؤثر في أداء المعلم.

الجدول رقم (06) : يوضح توزيع المبحوثين حسب الأقدمية في التعليم

عدد سنوات العمل	التكرار	النسبة المئوية
من 3 أشهر إلى سنة	11	11 %
2 سنة إلى 6 سنوات	34	34 %
7 سنوات إلى 11 سنة	9	9 %
12 سنة إلى 16 سنة	10	10 %
17 سنة إلى 21 سنة	8	8 %
22 سنة إلى 26 سنة	18	18 %
27 سنة إلى 36 سنة	10	10 %
المجموع	100	100%

يوضح الجدول رقم (06) توزيع المبحوثين حسب الأقدمية في مهنة التعليم حيث تم تسجيل أعلى نسبة بـ 34% وهي للفترة الممتدة من سنتين إلى 6 سنوات عمل ونسبة 18% لفترة عمل ممتدة بين 22 سنة إلى 26 سنة وهي مدة طويلة، في حين 11% هم الذين فترة عملهم ممتدة بين 3 أشهر إلى سنة و تليها نسبة 10% للذين فترة عملهم ممتدة بين 27 سنة إلى 36 سنة وهي أطول مدة عمل مسجلة من خلال عينة البحث وبمثل النسبة تم تسجيل من دامت فترة عملهم بين 12 سنة إلى 16 سنة، فيما 9% للذين عدد سنوات عملهم بين 7 سنوات إلى 11 سنة و أقل نسبة هي 8% للذين سنوات عملهم ممتدة بين 17 سنة إلى 21 سنة.

ومنه نستنتج أن النسب اختلفت وتباينت بالنسبة لعدد سنوات العمل للمبحوثين حيث نجد من المبحوثين الذي لم يكمل السنة من العمل كما نجد الذي له مدة طويلة في العمل وقد لوحظ من خلال بحثنا أن معظم المبحوثين الذي قضوا فترة طويلة في هذه المهنة يحملون نظرة سلبية عن المجتمع.

الجدول رقم (07) : يوضح ما إذا كانت الصورة الذاتية للمبحوثين

تحفزهم على أدائهم لعملهم

النسبة المئوية	التكرار	صورتك الذاتية تحفزك على أداء عملك
93 %	93	نعم
7 %	7	لا
100 %	100	المجموع

يوضح الجدول رقم (07) ما إذا كانت الصورة الذاتية للمبحوث تحفزه على أدائه الوظيفي، وقد تم تسجيل نسبة 93% من المبحوثين الذي يؤكدون على أن صورتهم أو نظرتهم إلى أنفسهم تحفزهم للقيام بأداء وظيفي جيد، فيما 7% من المبحوثين يرون صورتهم الذاتية لا تحفزهم على أدائهم الوظيفي.

وقد يكون العامل الأكبر في سبب إيجابية أو سلبية صورة المعلم لذاته يرجع بالدرجة الأولى إلى شخصية المعلم وكذا خبرته في مجال التعليم إضافة إلى تكوين المهني للمعلم.

الجدول رقم (08) : يوضح ما إذا كان المبحوث مقتنع وراض عن مهنته

النسبة المئوية	التكرار	راض عن مهنتك
88 %	88	نعم
12 %	12	لا
100 %	100	المجموع

يوضح الجدول رقم (08) ما إذا كان المبحوث مقتنع و راض عن مهنته وقد تم تسجيل 88% من المبحوثين الذين هم راضين و مقتنعين بمهنة التعليم، فيما 12% من المبحوثين ليسوا راضين و مقتنعين عن مهنة التعليم.

ولعلّ من الأسباب التي ترجع لعدم رضا بعض المبحوثين عن مهنة التعليم طبيعة التخصص المدروس "المفروض" أو لعدم تمكن المعلم من مسايرة هذه المهنة الصعبة وخاصة بالنسبة للمستوى الثانوي ... الخ.

الجدول رقم (09) : يوضح رؤية المبحوثين حول ما إذا كانت

مؤهلاتهم تفوق المستوى الذي يدرسونه

النسبة المئوية	التكرار	مؤهلاتك تفوق المستوى الذي تدرسه
66 %	66	نعم
34 %	34	لا
100%	100	المجموع

يوضح الجدول رقم (09) ما إذا كانت مؤهلات المبحوثين تفوق المستوى الذي يدرسونه حيث تم تسجيل 66% من المبحوثين الذين يرون أن مؤهلاتهم تفوق المستوى الذي يدرسونه، فيما 34% من المبحوثين يرون أن مؤهلاتهم لا تفوق المستوى الذي يدرسونه.

يُرجع بعض المعلمين الذين يرون أن مؤهلاتهم تفوق المستوى الذي يدرسونه للمنصب الذي يشغلونه فهم يطمحون للتدريس في مستويات أعلى، لكن المعلمين الذين يرون أن مؤهلاتهم لا تفوق المستوى المُدرّسُ ترجع إلى قناعاتهم الذاتية ونظراتهم الشخصية حول هذا الموضوع.

الجدول رقم (10) : يوضح ما إذا كان المبحوثين يرون مهنتهم

محفزة على العمل وأسباب ذلك

النسبة المئوية	التكرار	تعتبر التعليم يحفزك على العمل	لا
71 %	71	نعم	
15 %	15	عدم تجاوب التلاميذ مع الدراسة وصعوبة التعامل معهم + عدد التلاميذ الكبير	
4 %	4	كثافة البرامج الجديدة	
8 %	8	ظروف داخلية (مدرسية) وخارجية (شخصية) للمعلم	
2 %	2	نظرة المجتمع المسيئة للتربية	
100%	100	المجموع	

يتضح من خلال الجدول رقم (10) ما إذا كان المبحوثين يرون مهنتهم محفزة على العمل

حيث تم تسجيل 71% من المبحوثين الذين يرون مهنتهم محفزة للعمل حيث ارجع معظمهم هذا

إلى البرامج الجديدة، في حين 29% من المبحوثين يرون مهنتهم غير محفزة للعمل وكانت الأسباب التي أوضحوها موزعة كالتالي 15% منهم أكدوا أن السبب الذي لا يحفزهم على العمل هو عدم تجاوب التلاميذ مع الدراسة بالإضافة إلى صعوبة التعامل معهم أيضاً عدد التلاميذ الكبير، بينما 8% منهم وضحوا أن السبب لعدم تحفيزهم عن العمل يرجع إلى ظروف داخلي وقصدوا بها علاقتهم بالمجتمع المدرسي زيادة على ظروف خارجية متمثلة في أمور شخصية متعلقة بالمبحوث، فيما ارجع 4% منهم عدم التحفيز للعمل إلى كثافة البرامج الجديدة و2% من المبحوثين أكدوا على أن السبب الأول لعدم تحفيزهم للعمل يرجع لنظرة المجتمع المسيئة للتربية.

الجدول رقم (11) : يوضح ما إذا أتاحت فرصة للانتقال من مهنة التعليم فهل يقبلها

النسبة المئوية	التكرار	لو أتاحت لك فرصة الانتقال الوظيفي تقبل
32 %	32	نعم
68 %	68	لا
100%	100	المجموع

يتضح من خلال الجدول رقم (11) أن غالبية المبحوثين لا يقبلون فرصة الانتقال الوظيفي من مهنة التعليم لو أتاحت لهم فقد أشار 68% منهم بذلك، في حين 32% منهم يقبلون فرصة الانتقال من مهنة التعليم لو تتاح لهم الفرصة.

وقد يكون هنا سبب قبول البعض من المبحوثين فرصة الانتقال الوظيفي إلى صعوبة هذه المهنة إضافة إلى مشكلات التعامل مع التلاميذ زيادة على طبيعة العلاقات التي تجمع المبحوث بالطاقم التربوي.

الجدول رقم (12) : يوضح ما إذا كانت نظرة المبحوثين لمهنة التعليم قد تغيرت عن السابق

النسبة المئوية	التكرار	تصورك لمهنة التعليم مازال كما كان سابقا
32 %	32	نعم
68 %	68	لا
100%	100	المجموع

يتضح من خلال الجدول رقم (12) أن 32% من المبحوثين لم تتغير نظرتهم لمهنة التعليم إذ لا زالت كما هي وقد يعود ذلك إلى إطلاع المبحوثين جيدًا على مجال التعليم قبل الدخول إليه في حين أشار 68% من المبحوثين أن نظرتهم لهذه المهنة تغيرت عن السابق بعد معاشتها والتعامل مع التلاميذ ومواجهة الضغوطات التي قد يتعرض لها أي مشغل بهذا المجال.

الجدول رقم (13) : يوضح أسباب اختيار المبحوثين لمهنة التعليم

النسبة المئوية	التكرار	سبب اختيارك لمهنة التعليم		
15 %	15	1- لعدم وجود فرص عمل في قطاعات أخرى		
3 %	3	2- حب التعامل مع التلاميذ		
20 %	20	3- رغبة في مهنة التعليم		
30 %	30	4- لأن التعليم رسالة نبيلة		
4 %	4	4 + 2	أخرى تتكرر	
6 %	6	4 + 1		
3 %	3	4 + 2 + 1		
3 %	3	4 + 3 + 2 + 1		
8 %	8	4 + 3		
1 %	1	التخصص يفرض ذلك		
6 %	6	4 + 3 + 2		
1 %	1	مهنة مناسبة للمرأة وكذلك رسالة نبيلة		
100%	100	المجموع		

يوضح الجدول رقم (13) أسباب اختيار الباحثين لمهنة التعليم حيث أشار 30% من الباحثين أن سبب اختيارهم لمهنة التعليم يعود إلى أن التعليم رسالة نبيلة، في حين 20% من الباحثين اختاروا التعليم رغبة وحباً في هذه المهنة، بينما 15% من الباحثين اختاروا الالتحاق بمهنة التعليم لعدم وجود فرص عمل في القطاعات أخرى، في حين 8% من الباحثين اختاروا مهنة التدريس رغبة في هذه المهنة أولاً ولأنها رسالة نبيلة ثانياً، بينما 6% منهم امتحنوا التعليم لحبهم التعامل مع التلاميذ بالإضافة إلى أن التعليم رسالة نبيلة وكذا رغبة في مهنة التعليم، ويمثل النسبة من الباحثين الذين توجهوا للتعليم لعدم وجود فرص عمل في القطاعات أخرى وكذلك لأن التعليم رسالة نبيلة، فيما أشار 4% من الباحثين أن سبب امتحانهم للتعليم يعود لحب التعامل مع التلاميذ ولأن التعليم رسالة نبيلة، كما وضح 3% من الباحثين أنهم توجهوا إلى التعليم حباً في التعامل مع التلاميذ، ويمثل النسبة عبروا عن سبب دخولهم لهذا المجال لعدم وجود فرص عمل في قطاعات أخرى إضافة إلى حب التعامل مع التلاميذ، وكذا لأن التعليم رسالة نبيلة، ويمثل النسبة من الباحثين من أرجع سبب إمتحانه التعليم لكل الاقتراحات الأربع (1 + 2 + 3 + 4) فيما أشار 1% من الباحثين أن تخصصهم الجامعي هو الذي فرض عليهم مهنة التعليم ويمثل النسبة من الباحثين يرون أن مهنة التدريس من المهن المناسبة للمرأة الجزائرية.

ومنه نلاحظ أن النسب تباينت بخصوص أسباب الالتحاق بمهنة التعليم.

الجدول رقم (14) : يوضح ما إذا كان عند المبحوثين دوافع داخلية

تدفعهم لتقديم أداء عملي جيد

النسبة المئوية	التكرار	لديك دوافع داخلية تدفعك لأداء عمل جيد
90 %	90	نعم
10 %	10	لا
100 %	100	المجموع

يوضح الجدول رقم (14) ما إذا كان عند المبحوثين دوافع داخلية لتقديم أداء عملي جيد حيث أشار 90% من المبحوثين أن لديهم دوافع داخلية تحفزهم نحو أداء عمل تدريسي جيد، في حين 10% منهم وضحووا أنه ليس لديهم أية حوافز تدفعهم لتقديم أداء عملي جيد. أن وجود نسبة من المبحوثين ليس لهم حوافز تدفعهم للعمل قد يرجع إلى النظرة السلبية التي يحملها بعض من المجتمع عنهم، في حين البقية من المبحوثين تختلف حوافزهم بين حبهم للمادة التي يدرسونها، حبهم للتعامل مع التلاميذ من أجل الراتب... الخ.

الجدول رقم (15) : يوضح ما إذا كانت مكانة المعلم اليوم هي عائق في عمله

النسبة المئوية	التكرار	مكانة المعلم اليوم تعيقك عن العمل
70 %	70	نعم
30 %	30	لا
100 %	100	المجموع

يوضح من الجدول رقم (15) ما إذا كانت مكانة المعلم اليوم هي عائق في عمله حيث أشار 70% من المبحوثين أن مكانة المعلم اليوم تعد عائقاً في العمل وخاصة أن كانت هذه المكانة سلبية، في حين عبر 30% من المبحوثين انه مكانة المعلم اليوم لا تعتبر عائقاً في عمله لأنهم يرون المجتمع المدرسي منعزل عن المجتمع فلا يحاولون ربط نظرة المجتمع بعملهم.

الجدول رقم (16) : يوضح ما إذا كان المبحوثين يقارنون أنفسهم بزملائهم في العمل

النسبة المئوية	التكرار	تقارن نفسك بزملائك في العمل
59 %	59	نعم
41 %	41	لا
100%	100	المجموع

يوضح من الجدول رقم (16) ما إذا كان المبحوثين يقارنون أنفسهم بزملائهم في العمل حيث أقر 59% من المبحوثين أنهم يقارنون أنفسهم بزملائهم للاستفادة من خبرات السابقين لهم في هذا المجال وكذا الإطلاع على المستجدات من ناحية الأدوات التعليمية أو طرق التدريس الأنسب فيما أشار 41% من المبحوثين أنهم لا يقارنون أنفسهم مع زملائهم إما لمشاكل معهم أو لطبيعة المبحوث الانزوائية أو لعدم وجود الوقت وكذا انشغالات الحياة.

الجدول رقم (17) : يوضح ما إذا كان المبحوثين سيكونون

أكثر وأحسن أداء في مهن أخرى غير التعليم

النسبة المئوية	التكرار	ترى أداءك أحسن وأكثر في مهن أخرى
34 %	34	نعم
66 %	66	لا
100%	100	المجموع

يتضح من خلال الجدول رقم (17) ما إذا كان المبحوثين يعتقدون أنهم سيكونون أكثر وأحسن أداءً في مهن أخرى غير التعليم وعليه قدرت نسبة المبحوثين الذين لا يرون أنفسهم في مهنة أخرى بـ 66 % نظراً لأنهم يستطيعون تقديم أداء أفضل في مهنة أخرى غير التعليم، في حين أشار 34% أنهم سيقدمون أداء أفضل وأحسن أن كانوا في مهنة أخرى غير التعليم ويرجع السبب في هذا لاضطرار بعض المبحوثين للجوء لمهنة التعليم عند عدم توفر عمل في القطاعات أخرى أو أن التخصص الذي درسوه فرض عليهم هذه المهنة.

الجدول رقم (18) : يوضح نظرة المجتمع لمهنة التعليم مقارنة بالمهن الأخرى

النسبة المئوية	التكرار	المجتمع يعتبر مهنتك كباقي المهن
46 %	46	نعم
54 %	54	لا
100%	100	المجموع

يوضح الجدول رقم (18) نظرة المجتمع لمهنة التعليم مقارنة بالمهن الأخرى حيث أكد 54% من المبحوثين أن المجتمع لا يعتبر مهنة التعليم كالمهن الأخرى نظراً لمدى أهميتها في تعليم وتلقين النشء المعارف وكذا باعتبار هذه المهنة تساهم في غرس ثقافة المجتمع، فيما 46% من المبحوثين يرون أن المجتمع يعتبر مهنة التعليم كباقي المهن ربما لأن البعض من المجتمع يرى أنه أي شخص يستطيع أن يمتحن هذه المهنة وخاصة وان البعض صار يقبل عليها من أجل راتبها المرتفع بالنسبة للجزائر.

الجدول رقم (19) : يوضح نظرة الآخرين للمبحوثين بصفتهم يمتنون التعليم

النسبة المئوية	التكرار	ينظر لك الآخريين نظرة
50 %	50	احترام وتقدير
15 %	15	إنسان مادي
25 %	25	نظرة عادية
10 %	10	ازدراء ودونية
100%	100	المجموع

يوضح الجدول رقم (19) نظرة الآخرين للمبحوثين بصفتهم يمتنون التعليم حيث أكد 50% من المبحوثين أن المجتمع ينظر لهم نظرة احترام وتقدير كما أنه هنالك من يعتبرهم قدوة له، فيما 25% من المبحوثين أشاروا أن نظرة المجتمع لهم عادية، بينما 15% منهم وضح أن هنالك فئة من المجتمع ينظرون لهم على أنهم أشخاص ماديين كل تفكيرهم "في ورقة حمراء ثم صفراء" كما أشار أحد المبحوثين، في حين 10% من المبحوثين أكدوا على أن المجتمع ينظر لهم نظرة ازدراء ودونية واحتقار.

ومنه نستنتج أن النسب تباينت فيما يخص نظرة المجتمع لمهنة التعليم بين احترام، مادية، عادية، دونية، فالمجتمع له نظرة وميزان مختلف يرى بها كل شخص وكذا المعلمين منهم.

الجدول رقم (20) : يوضح ما إذا كان المبحوثين على علاقة جيدة مع الطاقم التربوي للمؤسسة

النسبة المئوية	التكرار	تجمعك علاقة جيدة مع الطاقم التربوي للمؤسسة
96 %	96	نعم
4 %	4	لا
100%	100	المجموع

يوضح الجدول رقم (20) ما إذا كان المبحوثين على علاقة جيدة مع الطاقم التربوي للمؤسسة حيث أشار 96% من المبحوثين انه تجمعهم علاقة طيبة مع الطاقم التربوي للمؤسسة في حين 4% منهم لا تجمعهم علاقة جيدة مع المبحوثين. ويتضح هنا أن معظم المبحوثين تربطهم علاقة جيدة مع الطاقم التربوي بالمؤسسة وذا مؤشر إيجابي بينما نسبة ضئيلة لهم مشاكل في هذا المجال.

الجدول رقم (21) : يوضح ما إذا كان المبحوثين يتشاورون مع زملائهم من نفس التخصص

النسبة المئوية	التكرار	تتشاور مع زملائك
95 %	95	نعم
5 %	5	لا
100%	100	المجموع

يوضح الجدول رقم (21) ما إذا كان المبحوثين يتشاورون مع زملائهم من نفس التخصص حيث أشار 95% من المبحوثين أنهم يتشاورون مع زملائهم دائماً وخاصة عند

تدريسيهم لنفس المادة عندما يتشاركون الآراء والمقترحات حول الامتحانات أو حول سلوكيات الطلاب...الخ.

فيما وضح 5% من المبحوثين أنهم لا يتشاورون مع زملائهم نظراً لعدم تزامن أوقات الفراغ مع بعضها البعض أو لعدم رغبتهم في مشاركة أفكارهم مع زملائهم.

الجدول رقم (22) : يوضح ما إذا كان المبحوثين على علاقة جيدة مع الطاقم الإداري للمؤسسة

النسبة المئوية	التكرار	علاقتك جيدة مع الطاقم الإداري للمؤسسة
93 %	93	نعم
7 %	7	لا
100%	100	المجموع

يوضح الجدول رقم (22) ما إذا كان المبحوثين على علاقة جيدة مع الطاقم الإداري للمؤسسة حيث أوضح 93% منهم أنهم على علاقة جيدة مع الطاقم الإداري، فيما 7% من المبحوثين كانت علاقة متوترة مع الطاقم الإداري لأسباب لم يتم توضيحها.

الجدول رقم (23) : يوضح معاملة المجتمع للمبحوثين

النسبة المئوية	التكرار	يعاملك المجتمع معاملة
53%	53	جيدة
37%	37	سيئة
10%	10	عادية
100%	100	المجموع

يوضح الجدول رقم (23) معاملة المجتمع للمبحوثين حيث قدرت نسبة المبحوثين الذين يعاملهم المجتمع معاملة جيدة بـ 53%، في حين 37% من المبحوثين يعاملهم المجتمع معاملة سيئة، بينما 10% من المبحوثين يرون معاملة المجتمع لهم عادية.

ويظهر من خلال اغلب إجابات المبحوثين أن معاملة المجتمع للمعلم تختلف حسب طبيعة وشخصية المعلم ذاته.

الجدول رقم (24) : يوضح ما إذا كان هناك ثناء وشكر

لمجهودات المبحوثين من طرف أفراد المجتمع

النسبة المئوية	التكرار	تجد ثناء على مجهوداتك من طرف أفراد المجتمع
24 %	24	نعم
18 %	18	لا
58 %	58	أحيانا
100 %	100	المجموع

يوضح الجدول رقم (24) ما إذا كان هناك ثناء وشكر لمجهودات المبحوثين من طرف أفراد المجتمع حيث أكد 58% من المبحوثين أنه يتم شكرهم والثناء على مجهوداتهم أحيانا، بينما 24% من المبحوثين أشاروا إلى أن أفراد المجتمع دائما يظهرون لهم الشكر والثناء على مجهوداتهم، في حين 18% من المبحوثين أقروا بأنه لا يتم شكرهم على جهدهم المبذول. ولعل ما يمكن استنتاجه من خلال هذه البيانات أن غالبية أفراد المجتمع الذين يقومون بالثناء على مجهودات المعلم هم من يملكون فكرة كبيرة على ما يقوم به المعلم من جهد كبير في مجال التعليم لكن البقية ما زالوا ينظرون لمهنة التعليم على أساس أجر في نهاية الشهر فقط.

الجدول رقم (25) : يوضح ما إذا كان المبحوثين يتعاملون

بسهولة مع المجتمع في الحياة اليومية

النسبة المئوية	التكرار	تتعامل مع المجتمع بسهولة
94 %	94	نعم
6 %	6	لا
100 %	100	المجموع

يوضح الجدول رقم (25) ما إذا كان المبحوثين يتعاملون بسهولة مع المجتمع في الحياة اليومية حيث أكد 94% من المبحوثين أنهم يتعاملون بسهولة مع المجتمع، في حين 6 %

يجدون صعوبة في التعامل مع المجتمع في الحياة اليومية نظراً لانشغالاتهم أولاً بالتعليم وثانياً بأمور الحياة أو لتفضيلهم الابتعاد عن المجتمع بعد يوم شاق في العمل وتكرار هذا الأمر يجعلهم يبتعدون شيئاً فشيئاً عن المجتمع ومنه يصبح التعامل مع المجتمع صعباً.

الجدول رقم (26) : يوضح ما إذا كان المبحوثين يُطلب منهم المساعدة في حل مشاكل خاصة للناس بصفتهم يمتنون التعليم

النسبة المئوية	التكرار	يطلب منك الناس مساعدتهم في حل مشاكلهم الخاصة
59%	59	نعم
41%	41	لا
100%	100	المجموع

من خلال الجدول رقم (26) يتضح ما إذا كان المبحوثين يُطلب منهم المساعدة في حل مشاكل خاصة للناس بصفتهم يمتنون التعليم، وعليه تم تسجيل 59% من المبحوثين الذين أكدوا على أن أفراد المجتمع يتصلون بهم ويطلبون منهم المساعدة في حل مشاكلهم الخاصة على أساس امتنانهم للتعليم وكذلك امتلاكهم رؤية قد تساعد في حل المشكل، وبالمقابل أكد 41% منهم انه لا يطلب منهم الناس المساعدة في حل مشاكلهم وهذا راجع للعديد من الأسباب منها: عدم امتلاك المبحوثين للوقت، أو أن الناس لا يرون في هذا المعلم مساعدا لهم على تقديم أو اقتراح الحلول لمشاكلهم، كما أن إبعاد المعلم نفسه عن الناس يجعل الناس لا يقصدونه عند مشاكلهم.

الجدول رقم (27) : يوضح ما إذا كان المبحوثين يتلقون دعوات

من طرف أولياء التلاميذ في المناسبات الاجتماعية

النسبة المئوية	التكرار	يوجه لك أولياء الأمور دعوة في المناسبات الاجتماعية
42 %	42	نعم
58 %	58	لا
100 %	100	المجموع

يتبين من خلال الجدول رقم (27) أن 58% من المبحوثين لا تتم دعوتهم في المناسبات الاجتماعية المختلفة، فيما 42% منهم تتم دعوتهم لحضورها.

أن المعلمين الذين يتم استدعاؤهم من طرف أولياء التلاميذ لحضور المناسبات الاجتماعية إنما يكون على أساس التقدير والاحترام الذي يبذله المعلم نحو أبنائهم إذ تعكس هذه الدعوة شكر وثناء عن هذه الجهود، لكن المعلمين الذين لا تتم دعوتهم يرجع إلى طبيعتهم المنزوية، أو لأن أولياء الأمور لا يقدرّون مجهوداتهم لهذا لا يدعونهم للمناسبات.

الجدول رقم (28) : يوضح ما إذا كان أفراد المجتمع

يكلفون المبحوثين بمسؤوليات اجتماعية

النسبة المئوية	التكرار	يكلفك أفراد المجتمع بمسؤوليات اجتماعية
52 %	52	نعم
48 %	48	لا
100 %	100	المجموع

من خلال الجدول رقم (28) يتضح ما إذا كان أفراد المجتمع يكلفون المبحوثين بمسؤوليات اجتماعية، حيث أوضح 52% منهم أن أفراد المجتمع يكلفونهم بمسؤوليات اجتماعية، فيما 48% لا يكلفهم أعضاء المجتمع بأية مسؤوليات اجتماعية.

أن المعلم ذو الشخصية القوية هو الذي يكلفه أفراد المجتمع بمسؤولياتهم، على عكس المعلم ضعيف الشخصية والعصبي والمنزوي.

الجدول رقم (29) : يوضح ما إذا كان المبحوثين يتلقون

زيارات مجاملة واعتراف من أولياء التلاميذ

النسبة المئوية	التكرار	تتلقى زيارات مجاملة واعتراف من أولياء التلاميذ
% 39	39	نعم
% 61	61	لا
%100	100	المجموع

يوضح الجدول رقم (29) ما إذا كان المبحوثين يتلقون زيارات مجاملة واعتراف من أولياء التلاميذ، وبناء عليه أكد 61% أنهم لا يتلقون زيارات مجاملة واعتراف من أولياء التلاميذ، في حين 39% يتلقون زيارات شكر ومجاملة من أولياء التلاميذ.

إن المعلمين الذين يتلقون زيارات الشكر يمتازون بأسلوب جيد ساعد التلاميذ وطورهم نحو الأحسن وعليه تم شكرهم. فبينما يرجع عدم شكر بعض المعلمين لأنهم حسب أولياء الأمور لم يفعلوا شيئاً يستحق الشكر، أو لأن أولياء التلاميذ أصلاً لا يهتمون بما يقدمه المعلم.

الجدول رقم (30) : يوضح ما إذا كانت المعاملة الاجتماعية

التي يتلقاها المبحوثين تحفزهم على أداء عمل جيد

النسبة المئوية	التكرار	المعاملة الاجتماعية التي تتلقاها تحفزك على أداء عمل جيد
% 69	69	نعم
% 31	31	لا
%100	100	المجموع

من خلال الجدول رقم (30) يتضح ما إذا كانت المعاملة الاجتماعية التي يتلقاها المبحوثين تحفزهم على أداء عمل جيد، حيث أشار 69% من المبحوثين أن المعاملة الاجتماعية التي يتلقونها تحفزهم على أداء عمل جيد، فيما 31% لا تحفزهم المعاملة الاجتماعية على أداء عمل جيد.

ولعل ما يمكن استنتاجه هنا أن المعلم الذي يربط مهنته بما يحصل داخل المجتمع يؤثر هذا على أدائه فإن كانت المعاملة جيدة فهي تحفزه والعكس صحيح، في حين البعض من المعلمين يفصلون بين مهنتهم وما يحدث من معاملات اجتماعية وعليه لا يتأثر أداؤهم.

الجدول رقم (31) : يوضح ما إذا كانت أنماط المعاملة الاجتماعية التي يتلقاها المبحوثين تنعكس على مجهوداتهم المبذولة في مجال التعليم

النسبة المئوية	التكرار	نمط المعاملة الاجتماعية تعكس على مجهودك المبذول
53 %	53	نعم
47 %	47	لا
100 %	100	المجموع

يوضح الجدول رقم (31) ما إذا كانت أنماط المعاملة الاجتماعية تنعكس على مجهود المبحوثين المبذول في مجال التعليم، حيث قدرت نسبة المبحوثين الذين نمط المعاملة الاجتماعية تعكس مجهوداتهم المبذولة بـ 53%، في حين 47% لا تعكس أنماط المعاملة الاجتماعية على مجهوداتهم المبذولة.

ونستنتج أن هنالك من المعلمين من يتأثر بنمط المعاملة الاجتماعية مما تنعكس على مجهوداته المبذولة على عكس بعض المعلمين الآخرين.

الجدول رقم (32) : يوضح ما إذا كان المبحوثين تعرضوا

لموقف تجاوز فيه التلاميذ الأدب معهم

النسبة المئوية	التكرار	تجاوز التلاميذ الأدب معك
64 %	64	نعم
36 %	36	لا
100 %	100	المجموع

يوضح الجدول رقم (32) ما إذا كان المبحوثين قد تعرضوا لموقف تجاوز فيه التلاميذ الأدب معهم، حيث أشار 64% من المبحوثين أنه تم تجاوز الأدب معهم، بينما 36% منهم لم يتجاوز التلاميذ الأدب معهم.

ويمكن تفسير الأمر هنا بتعرض بعض المعلمين لتجاوزات من طرف التلاميذ، بالرجوع لعدة أسباب كطبيعة المرحلة التي يمر بها تلاميذ التعليم الثانوي "مرحلة المراهقة"، بالإضافة إلى أن هذه التجاوزات قد ترجع إلى طبيعة المعلم الديكتاتورية، أو طبيعة المادة الصعبة، كما ترجع للصورة الاجتماعية المتدنية التي يأخذها التلميذ من المجتمع... الخ.

الجدول رقم (33) : يوضح صورة المبحوثين عند تلاميذهم

النسبة المئوية	التكرار	صورتك عند تلاميذك
41 %	41	إيجابية
59 %	59	سلبية
100 %	100	المجموع

يوضح الجدول رقم (33) صورة المبحوثين عند تلاميذهم، حيث أكد 59% أن صورتهم عند تلاميذهم سلبية، في حين 41% منهم صورتهم عند تلاميذهم إيجابية.

وقد يعود هذا إلى طبيعة شخصية المعلم أولاً، وطبيعة المادة المدرسة ثانياً، ذلك أن المعلم الذي يعنف تلاميذه سواء بالضرب، والإهانة بالكلام، أو الإنقاص من نقاطهم، لا يحبه التلاميذ.

بالإضافة إلى أنّ هنالك تلاميذ قد لا يحبون مادة ما ولهذا قد يكرهون أستاذها، ومنه تكون العلاقة مضطربة على العكس نجد العلاقة طيبة بين كل من المعلم الديمقراطي الذي بفضنته يكسب التلاميذ إليه ومنه تكون صورته ايجابية عند تلاميذه.

الجدول رقم (34) : يوضح ما إذا كانت سلوكيات التلاميذ داخل الفصل الدراسي

تساعد أو تثبط المبحوثين على أدائهم الوظيفي

سلوكيات التلاميذ داخل الفصل	التكرار	النسبة المئوية
تساعدك في أدائك الوظيفي	48	48%
تثبطك عن أدائك الوظيفي	41	41%
معا في بعض الأحيان	11	11%
المجموع	100	100%

يوضح الجدول رقم (34) ما إذا كانت سلوكيات التلاميذ داخل الفصل الدراسي تساعد أو تثبط المبحوثين على أدائهم الوظيفي، حيث تم تسجيل 48% من المبحوثين الذين أكدوا أن سلوكيات تلاميذهم داخل الفصل الدراسي تساعدهم على أدائهم الوظيفي، في حين 41% لا تساعدهم سلوكيات تلاميذهم على أدائهم الوظيفي، بينما 11% منهم سلوكيات تلاميذهم متغيرة حسب كل حصة فمرة تساعدهم وأخرى تثبطهم.

ويمكن تفسير ذلك بكون المعلمين المتحكمين في إدارة صفهم هم الذين تكون سلوكيات تلاميذهم مساعدة لهم في أدائهم لمهنتهم، لكن غير القادرين على التحكم في فصلهم الدراسي تكون سلوكيات تلاميذهم معيقة لهم في عملهم، بينما نجد أن المعلم الذي يدير فصله الدراسي على أساس فوضوي تجده بين هذا وذاك.

**الجدول رقم (35) : يوضح معاملة التلاميذ للمبحوثين خارج المدرسة
وأثرها على أدائهم لمهنتهم**

النسبة المئوية	التكرار	معاملة التلاميذ لك خارج المدرسة
86 %	86	ترغبك في المهنة
14 %	14	تتفرك (تبعذك) عنها
100 %	100	المجموع

يوضح الجدول رقم (35) معاملة التلاميذ للمبحوثين خارج المدرسة وأثرها على أدائهم لمهنتهم، حيث بين 86% من المبحوثين أن معاملة التلاميذ لهم خارج المدرسة ترغبهم في هذه المهنة ومنه أداء وظيفي أفضل، على عكس 14% منهم معاملة تلاميذهم لهم تبعدهم عن التعليم، وهذا يرجع بالدرجة الأولى إلى معاملة المعلمين السيئة للتلاميذ داخل الفصل الدراسي ومنه التلميذ ينتقم من المعلم خارج أسوار المدرسة.

**الجدول رقم (36) : يوضح ما إذا كان تغير صورة المبحوثين
لدى التلاميذ أحد أسباب ضعف الأداء الوظيفي**

النسبة المئوية	التكرار	تغير صورتك عند تلاميذك أحد أسباب ضعف أدائك
78 %	78	نعم
22 %	22	لا
100 %	100	المجموع

يوضح الجدول رقم (36) ما إذا كان تغير صورة المبحوثين لدى التلاميذ أحد أسباب ضعف أدائهم، وبناءً عليه أشار 78% من المبحوثين أن تغير صورتهم عند تلاميذهم أحد أسباب ضعف أدائهم، في حين 22% لا يرون تغير صورتهم عند تلاميذهم هي سبب ضعف أدائهم. ويمكن تفسير ذلك كون أغلب المعلمين في يومنا الحالي يرون أنه من سبب ضعف أدائهم تغير صورة المعلم لدى تلاميذه حيث صار ينظر للمعلم اليوم عند البعض على أنه مجرد ملقن للمعلومة أو أنه من السهل الحصول على تلك المعلومات من غيره سواءً من الانترنت أو

دروس الدعم، أو من زملائه في الدراسة وهذه النظرة أقل إيجابية مقارنة بالصورة التي كانت عليها سابقاً، وهو الأمر الذي يجعل أداء المعلم يضعف أو يقل لأنه يحس بأنه يضيع جهده سُدًا.

الجدول رقم (37) : يوضح طبيعة التفاعل الصفي بين التلاميذ والمبجوثين

التفاعل الصفي يغلب عليه الطابع الإيجابي	التكرار	النسبة المئوية
نعم	70	70 %
لا	2	2 %
أحياناً	28	28 %
المجموع	100	100%

يوضح الجدول رقم (37) طبيعة التفاعل الصفي بين التلاميذ والمبجوثين، حيث أوضح 70% من المبجوثين أن التفاعل الصفي يغلب عليه الطابع الايجابي، في حين 28% منهم أشار أن التفاعل الصفي في بعض الأحيان يكون ايجابي، بينما 2% يرون أن التفاعل داخل الفصل يغلب عليه الطابع السلبي.

نؤكد هنا على أن طبيعة ونمط تفاعل المعلم مع تلاميذه زيادة على طبيعة شخصيته إضافة إلى طبيعة المادة المُدرسة هو الذي يحدد طبيعة ونمط وطابع التفاعل الصفي سواء بالإيجاب أو السلب أو بين هذا وذاك.

الجدول رقم (38) : يوضح ما إذا كان التلاميذ يستشيرون

المبجوثين في مشاكلهم الخاصة

يستشيرك تلاميذك في مشاكلهم الخاصة	التكرار	النسبة المئوية
نعم	73	73 %
لا	27	27 %
المجموع	100	100%

يوضح الجدول رقم (38) ما إذا كان التلاميذ يستشيرون المبجوثين في مشاكلهم الخاصة، حيث أكد 73% من المبجوثين أن تلاميذهم يستشيرونهم في مشاكلهم الخاصة، وهذا راجع إلى

الثقة التي يراها بعض التلاميذ في معلمهم، إضافة إلى معرفتهم أنهم يمتلكون خبرة بالحياة سواء من الجانب المعرفي أو المجتمعي "الأعراف والتقاليد".

الجدول رقم (39) : يوضح ما إذا كانت مجهودات المبحوثين المبذولة

تتوافق مع معاملة التلاميذ لهم

النسبة المئوية	التكرار	مجهوداتك المبذولة تتوافق مع معاملة التلاميذ لك
71 %	71	نعم
29 %	29	لا
100%	100	المجموع

يوضح الجدول رقم (39) يوضح ما إذا كانت مجهودات المبحوثين المبذولة تتوافق مع معاملة التلاميذ لهم، وعليه تم تسجيل 71% من المبحوثين الذين يؤكدون أن مجهوداتهم تتوافق مع معاملة التلاميذ لهم، في حين 29% يرون أن التلاميذ لا يعاملونهم بما يوافق مجهوداتهم المبذولة.

فقد تكون هناك مجموعة من التلاميذ لا يقدرّون الجهد الذي يبذله المعلم من أجلهم، ويظهرون ذلك إما بتصرفات غير لائقة نابعة عن قناعة منهم أو أنهم يقلدون "رفاق السوء".

الجدول رقم (40) : يوضح ما إذا كان الإصغاء الجيد للمبحوثين

من طرف التلاميذ يدفعهم للجدية في العمل

النسبة المئوية	التكرار	إصغاء التلاميذ الجيد يدفعك للعمل
75 %	75	نعم
25 %	25	لا
100%	100	المجموع

يوضح الجدول رقم (40) يوضح ما إذا كان الإصغاء الجيد للمبحوثين من طرف التلاميذ يدفعهم للجدية في العمل، حيث أشار 75% من المبحوثين أن إصغاء تلاميذهم لهم يدفعهم ويساعدهم في العمل مما يمنحهم التركيز أكثر خلال سير الحصة كما يحفزهم حتى عند الشعور

بالتعب والإرهاق لأنه عند الاهتمام الذي يبديه ويظهره التلاميذ يزول كل التعب من أجلهم، على عكس 25% من المبحوثين الذين لا يصغي لهم تلاميذهم والذي ينعكس سلباً على أداء المعلم وسير الحصة الدراسية فالمعلم يصبح الملقى والمتلقي في آن واحد.

الجدول رقم (41) : يوضح ما إذا كان التلاميذ يحترمون المبحوثين خارج المدرسة

النسبة المئوية	التكرار	يحترمك التلاميذ خارج المدرسة
93 %	93	نعم
7 %	7	لا
100%	100	المجموع

يوضح الجدول رقم (41) ما إذا كان التلاميذ يحترمون المبحوثين خارج المدرسة، حيث أكد 93% من المبحوثين أن التلاميذ يحترمونهم خارج المدرسة، في حين 7% منهم لا يحترمهم تلاميذهم خارج المدرسة.

وقد يعزى ذلك لكون المعلم الديكتاتوري الذي يعاقب تلاميذه سواء جسدياً أو لفظياً، يأخذ عليه المتعلم نظرة سلبية تظل تلاحقه حتى خارج المدرسة.

2- عرض أهم نتائج الدراسة وتحليلها :

إنَّ مرحلة جمع البيانات من الميدان من أهم مراحل البحث العلمي عامة والبحث الميداني خاصة وبناءً عليها نعرض أهم النتائج المتوصل إليها ونناقشها ونحللها في ضوء الدراسات السابقة والتراث المعرفي المتوفر حول موضوع الدراسة.

2-1. عرض أهم نتائج الفرضية الأولى وتحليلها :

نص الفرضية الأولى: "تؤثر الصورة الذاتية للمعلم نحو مهنته على أدائه الوظيفي".

- أكد أغلبية الباحثين على أن صورتهم الذاتية تحفزهم على أداء عملهم ويعود ذلك إلى ثقتهم في تكوينهم المهني أولاً، وثانياً لأنهم مرسمين في عملهم أي أنهم من الناحية النفسية أقل ضغطاً من المعلمين غير المرسمين الذين يعانون من مشاكل وظروف قد تنقص من أدائهم الوظيفي، وهذا ما يتفق مع ما أكده نبيل حميدشة في دراسته على أن الاستقرار في العمل ومنصب العمل الآمن يجعل المعلم يشعر بالاستقرار فيه.¹

- بين معظم الباحثين أنهم راضيين عن مهنة التعليم، وهذا ما أكده أيضاً نبيل حميدشة بأن الاقتناع والرضا بالمهنة مهم في الحياة العملية وهذا ما هو موجود في الواقع.²

- جل الباحثين يرون أن مؤهلاتهم تفوق المستوى الذي يدرسونه فهم يطمحون إلى مستوى يشكل تحدياً لهم وعند عدم وجوده يقلل هذا من انتمائهم للمهنة وبالتالي يؤثر على أدائهم، وهذا ما أكدته دراسة علي حمود علي حيث توصل إلى أن المعلمين كثيراً ما يواجهون مشكلات تقلل من انتمائهم لمهنتهم ورضاهم عنها.³

- أشار أغلبية الباحثين إلى أن التعليم يحفزهم على العمل ويُرجعون هذا لطبيعة المناهج الجديدة، وجود المحفزات المادية، وكذا الصورة الجيدة التي أخذها المعلم على نفسه.

- أكد معظم الباحثين رفضهم لفرصة الانتقال الوظيفي لأن نظرة أغليبتهم لمهنة التعليم مازالت كما هي أي النظرة المسبقة قبل الامتحان إضافة إلى اقتناعهم بالدرجة الأولى وهذا ما

¹ نبيل حميدشة، الواقع الاجتماعي للمعلم ومكانته الاجتماعية، دكتوراه في علم اجتماع التنمية، جامعة منتوري، قسنطينة، الجزائر، 2010، ص 265.

² نفس المرجع، ص 264.

³ علي حمود علي، الوضع الاجتماعي للمعلم بالتعليم العام وأثره في مهنة التعليم، دراسات تربوية، العدد 19، ص 8.

أكده نبيل حميدشة في أن سبب البقاء في هذه المهنة يرجع لجملة من الأسباب منها عدم وجود فرص عمل في قطاعات أخرى، وحباً في مهنة التعليم، أو للاستفادة من منحة التقاعد، أو لأنها مهنة ذات مستقبل آمن.¹

- تم التوصل إلى أن معظم المبحوثين امتنوا التعليم إما لأنه رسالة نبيلة أو حباً ورغبة في مهنة التعليم أو لعدم وجود فرص في قطاعات أخرى.

- أشار معظم المبحوثين أنه لديهم دوافع داخلية تدفعهم لتقديم أداء عملي جيد وتتمثل في طبيعة البرامج التعليمية الجديدة ...

- أوضح معظم المبحوثين أن مكانة معلم اليوم لم تعد كما كانت بالأمس الأمر الذي يعيقهم عن العمل وهذا ما أكده أيضاً نبيل حميدشة في دراسته بأن لاحترام أفراد المجتمع لهم أهمية كبيرة في تحقيق ذواتهم لكن عملياً اتضح أن نسبة كبيرة من المبحوثين لم تؤكد أن المجتمع يحترمهم.²

- أشار جل المبحوثين أنهم يقارنون أنفسهم بزملائهم في العمل من أجل الإطلاع على الجديد والاستفادة من خبرة بعضهم البعض.

- أكد معظم المبحوثين إنهم لن يكونوا أحسن أداء في مهنة أخرى غير التعليم وهذا يؤكد مدى اقتناعهم بمهنتهم وكذلك حبهم للتعامل مع التلاميذ.

- تم التوصل إلى أن معظم المبحوثين لا يرون أن المجتمع يعتبر مهنتهم كباقي المهن، وهذا ما وضحه حبيب بن صافي في دراسته حيث توصل إلى أن المجتمع الجزائري غير واعي بمكانة هذه المهنة لما تمنحه من دور في تقدم وبناء المجتمع.³

2-2. عرض أهم نتائج الفرضية الثانية وتحليلها :

نص الفرضية: "تؤثر المعاملة الاجتماعية للمعلم على أدائه الوظيفي".

- أكد نصف المبحوثين انه مازال ينظر لهم نظرة تقدير واحترام لأنهم إما من عائلة تعليمية، وحسب بعضهم عبر بقوله "عامل الناس كما تُحبُّ أن تُعامل"، في حين النصف الآخر منهم أوضح أن نظرة المجتمع لهم كانت بين نظرة مادية وعادية، ونظرة ازدراء ودونية، وهذا ما

¹ نبيل حميدشة، مرجع سابق، ص 294.

² نفس المرجع، ص 265.

³ حبيب بن صافي، مرجع سابق، ص 78.

أكدته دراسة نبيل حميدشة حيث توصل إلى أن احترام أفراد المجتمع مهم للمعلم وله أهمية كبيرة في تحقيق ذواتهم لكن في الواقع معظم الباحثين أكدوا أن المجتمع لا يحترمهم.¹ وعليه إن طبيعة النظرة للمعلم أدت إلى وضعه في مكانة مرموقة إن كانت نظرتهم جيدة، لكن إن كانت النظرة سلبية فإن صورته أو مكانته متدنية في جميع النواحي منها الاقتصادية والاجتماعية وهذا ما أكده حبيب بن صافي في دراسته.²

- أشار معظم الباحثين أن المجتمع يعاملهم معاملة جيدة في الواقع .
- تم التوصل إلى أن اغلبية الباحثين لا يجدون ثناءً على مجهوداتهم من طرف أفراد المجتمع و يتضح هذا في ضعف أدائهم الوظيفي، وكذا العمل دون رغبة، والتعامل بجفاء مع المتعلمين وخاصة إن كانوا مشاغبين.

- أكد معظم الباحثين أنهم يتعاملون مع المجتمع بسهولة، وعلى الرغم من هذا عدد قليل فقط من الناس يطلبون المساعدة منهم في حل مشاكلهم الخاصة بصفتهم معلمين. وهذا ما أكدته نور الهدى عكيشي بأنه لا يمكن فصل أوضاع المعلم عن الأوضاع الأخرى أو الفئات الأخرى من المجتمع لأنه يعد الركيزة الأساسية لإخراج أفراد فاعلين في المجتمع.³

- معظم الباحثين لا تتم دعوتهم من طرف أولياء الأمور إلى المناسبات الاجتماعية، وهذا قد يرجع للصورة التي حملها بعض الأولياء عنهم والتمثلة في أن أولياء الأمور لا يرون في المعلم صورة مثالية ومكانة مرموقة وهو أساس رقي المجتمع وازدهاره.⁴

- كما تم التوصل إلى أن معظم الباحثين لا يتم تكليفهم بمسؤوليات اجتماعية من قبل أفراد المجتمع. وهذا ما أكده نبيل حميدشة في دراسته حيث توصل إلى أن معظم المعلمين لم يعطوا أهمية للمشاركة في تسير الأحياء التي يقطنونها والمساهمة في صنع واقعها المجتمعي وهذا ما تؤكدته تصرفاتهم الفعلية والواقعية حيث أن الأكثرية منهم لا يقومون بذلك.⁵

¹ نبيل حميدشة، مرجع سابق، ص 264.

² حبيب بن صافي، مرجع سابق، ص 74.

³ نور الهدى عكيشي، مرجع سابق، ص 146.

⁴ حبيب بن صافي، مرجع سابق، ص 75.

⁵ نبيل حميدشة، مرجع سابق، ص 265.

- توصلت الدراسة إلى أن نمط المعاملة الاجتماعية التي يتلقاها المعلم له أثر كبير في تحفيزه على أدائه الوظيفي، وهذا ما أكده جل الباحثين بأن تحفيزهم الجيد والايجابي من طرف المجتمع يدفعهم أكثر نحو أداء مهني جيد ولعل من أهم أنماط هذه المعاملات الاجتماعية العلاقة التي تجمع بين أولياء الأمور والمعلم فكلما كانت العلاقة متينة وأكثر اتصالاً كان تحفيزها على الطرفين إيجابياً¹ وهذا ما أكدته الدراسة الحالية حيث وضح أغلب الباحثين أن زيارات المجاملة والاعتراف من طرف أولياء التلاميذ في المدرسة تحفزهم على أدائهم الوظيفي، وهذا ما أكده نبيل حميدشة في دراسته بأن الأغلبية من أفراد عينته تتمتع بروابط جيدة مع أولياء التلاميذ وهذا أمر مهم في الواقع الاجتماعي وكذا من الناحية المهنية لأنه يحفزهم في أدائهم².

- وضح أغلبية الباحثين أن نمط المعاملة الاجتماعية ينعكس على مجهوداتهم المبذولة في مجال التعليم سواء كان سلبياً أو إيجابياً، وهذا ما أكده علي حمود علي بأن نمط المعاملة يعد أحد المشاكل التي يعاني منها المعلمين وخاصة أن كان سلبياً فعدم اعتراف المجتمع بالجهد الذي يبذله المعلم يزيد من إحساسه بأن المجتمع لا يوفر لهم التقدير الاجتماعي الذي يستحقونه³.

2-3. عرض أهم نتائج الفرضية الثالثة وتحليلها :

نص الفرضية الثالثة: "تؤثر صورة المعلم لدى تلاميذه من خلال التفاعل الصفي على أدائه الوظيفي".

- بين أكثرية الباحثين بأن التلاميذ تجاوزوا حدود الأدب معهم. بالإضافة إلى أن سلوكيات التلاميذ داخل الفصل الدراسي تثبطهم عن أدائهم الوظيفي أو في بعض الأحيان تساعدهم وأخرى تثبطهم وهذه العلاقة بين المدرس والطالب راجعة لأسباب عدة منها عدم إيمان الطالب بالكفاءة العلمية والمعرفية لأستاذه، لجوء بعض المدرسين إلى استخدام العنف، سعة الفجوة الثقافية والسلوكية بين المدرس والطالب، وهذا كله يترتب عليه ضعف أداء الطرفين الطالب والمعلم في العملية التربوية وكذلك تمرد الطالب واستخدامه للعنف...⁴

¹ نسرين رضواني، مرجع سابق، ص 62-63.

² نبيل حميدشة، مرجع سابق، ص 264.

³ علي حمود علي، مرجع سابق، ص 8.

⁴ واثق غازي، العلاقة بين المدرس والطالب (الواقع والطموح)، كلية العلوم، جامعة البصرة، العراق، 2005، ص 4-6.

- أكد معظم المبحوثين أن تعامل التلاميذ معهم خارج المدرسة يتسم بالاحترام والتقدير مما يرغبهم في أداء مهنتهم بشكل أفضل.

- أوضح أغلبية المبحوثين أن التفاعل الصفّي داخل الفصل الدراسي يغلب عليه الطابع الإيجابي مما يؤثر إيجابياً على الأداء الوظيفي.

- إن جل المبحوثين يستشيرهم المتعلمين في مشاكلهم الخاصة، وعليه إن هذه العلاقة الإيجابية تساهم في تنمية الفرد وإكسابه اتجاهات إيجابية نحو المجتمع وثقافته وتحقيق تكيفه الشخصي والاجتماعي وتزويده بالخبرات والمهارات التعليمية التي تمكنه من أداء دوره الوظيفي الذي يتوقعه منه المجتمع.¹ وهذه العلاقة التي تجمع الطرفين تجعل التلاميذ يحترمون المعلم لما يقدمه لهم من مساندة، وهذا ما وضحه وأكدّه المبحوثين بأن تلاميذهم يحترمونهم خارج المدرسة وكذلك يصغون لهم جيداً داخل الفصل الدراسي مما يدفعهم نحو أداء جيد في العمل، وهذا ما اتفقنا فيه مع دراسة نبيل حميدشة حول أهمية احترام التلميذ للمعلم خارج المدرسة وهذا ما تجسده سلوكيات التلاميذ في الواقع حسب شهادات معظم أفراد العينة.²

3- النتيجة العامة للدراسة :

نص الفرض العام: "تؤثر الصورة الاجتماعية للمعلم على أدائه الوظيفي"

يعد المعلم أحد أهم الركائز الأساسية في العملية التربوية وحجر الزاوية في مسيرة بناء وتطوير المجتمعات ونقل المعرفة من جيل إلى جيل، كما أنه يُعد القيادات والأيدي العاملة في مختلف الميادين والتخصصات، وإن نجاح المعلم في غرس المعرفة والتربية الصحيحة والخلق القيم في أذهان الطلبة ينتج عنه نجاح المجتمع وتقدمه.

كما يمثل المعلم العنصر الحاسم في نجاح العملية التعليمية، وعليها اعتنى العديد من الباحثين بدراسة أوضاعه المادية والمعنوية والاجتماعية التي تؤدي إلى تحسين أدائه وتحسين المخرجات التعليمية، للزيادة من رضاه الوظيفي وحماسه للمهنة واستعداده النفسي.³

¹ بدرية المفرج وآخرون، الاتجاهات المعاصرة في إعداد المعلم وتنميته مهنيًا، إدارة البحوث والتطوير التربوي، الكويت، 2007، ص 14.

² نبيل حميدشة، مرجع سابق، ص 265.

³ حامد عبد الله طلافحة، ضغوط العمل لدى معلمي الدراسات الاجتماعية للمرحلة الأساسية في الأردن والمشكلات الناجمة عنها، مجلة الجامعة الإسلامية للدراسات التربوية والنفسية، المجلد 21، العدد الأول، الأردن، يناير 2013، ص 259.

ومنه تبين من خلال جنس المبحوثين أن نسبة الذكور العاملين بالتعليم الثانوي تفوق نسبة الإناث وهذا أول عامل يؤثر على أداء المعلم، لأن التعامل مع تلاميذ واعين صعب بالنسبة للذكور ضعفي الشخصية وللإناث أيضاً فلقد أكد بعض المخبرين الذين سبق لهم التعليم بالمستوى الثانوي أنهم تخلوا عنه وذهبوا للتدريس بالمستوى الابتدائي نظراً لصعوبة التعامل مع التلاميذ من كلا الجنسين وخاصة الذكور منهم لأنهم تعرضوا للإهانة وكذا التعنيف منهم، وعليه إن هذه المسألة قد تمثل عائقاً كبيراً في وجه المعلم مما يقلل ثقته في نفسه أولاً ونحو أدائه الوظيفي ثانياً، كما أن كل من عاملي السن والخبرة يؤثران وبشكل كبير على عملية تعامل المعلم مع التلاميذ، حيث أكد معظم المبحوثين أن سنهم لا يتجاوز الأربعين سنة أي أن معظمهم مازالوا شباباً، فالبعض قد يعتبر السن المتقارب بين المعلم والتلاميذ وخاصة المعيدين منهم نقطة ضعف عند التعامل معهم، وخاصة عندما يعاني المعلم من عدم معرفته بالواجبات المطلوبة منه، مما يجعله يعيش في متاهة حقيقة فهو لا يعرف ما عليه وما له.¹

بينما آخرون يجدون السن الصغير للمعلم إيجابي، لأن هذا يمنح المعلم فكرة عن أسلوب حياة وأفكار التلاميذ.

كما توصلت الدراسة أن أغلب المبحوثين هم من حملة شهادة الليسانس التي أصبحت غير كافية في وقتنا الحالي لأنه كلما امتلك المعلم خبرة أكثر في مجاله زادت ثقته بنفسه أكثر سواء بالدرجة العلمية أو عدد سنوات العمل والتي تمثل ركيزة مهمة للمعلم، فكلما زادت خبرته استطاع التحكم في التعامل مع التلاميذ وكذا تزويدهم بأكبر قدر من المعارف وهذا ما أشارت إليه دراستنا فمعظم المبحوثين امتهنوا التعليم لسنوات عديدة والكل أكد أن سنوات عملهم تمنحهم ثقة في أنفسهم وهذا ما أكده حامد عبد الله طلافحة في أن كل من متغير الجنس والخبرة المتوسطة (من 5 إلى 10 سنوات) والمؤهل العلمي إن لم تتوفر لدى المعلم بشكل إيجابي قد تمثل أكثر المشكلات التي قد يعاني منها المعلمين وتؤثر على أدائهم لأنه ينتج عنها التعب والإرهاق الجسدي وأقل المشكلات هي عدم القدرة على النوم.²

¹ حامد عبد الله طلافحة، مرجع سابق، ص 261.

² نفس المرجع، ص 261.

كما أن المناخ السائد له دور مؤثر في جميع الجوانب التعليمية، وكذا حرص الإدارة على تطبيق الأنظمة واللوائح وفض النزاعات بين المعلمين يؤثر كثيراً على الأداء الوظيفي للمعلم حسب تعامل الإدارة المدرسية معه، وهذا ما أكدته دراسة محمد عبد المحسن ضبيب العتيبي بأن المعلمين الذين خبرتهم أقل كان اتجاههم نحو الموافقة على المناخ السائد و بعد العلاقات الإنسانية بشكل اكبر من أولئك الذين خبرتهم أكثر¹، وهذا ما توصلت إليه دراستنا انه كلما ازدادت سنوات العمل كانت نظرة المعلم سلبية نحو التعليم والمجتمع، في حين بقية الباحثين كانت علاقتهم بالطاقم الإداري جيدة.

كما تُعدُّ صورة المعلم لدى تلاميذه من خلال التفاعل الصفي أحد العوامل المؤثرة على أدائه الوظيفي، حيث أكد معظم الباحثين أن صورتهم عند تلاميذهم سلبية مما ينعكس سلباً على أداء المعلم وهذا ما أكده أغلبية الباحثين الذين وضحوا أنه من أسباب ضعف الأداء الوظيفي للمعلم هو تغير صورته لدى تلاميذه.

¹ محمد عبد المحسن ضبيب العتيبي، مرجع سابق، ص 150.

4- خلاصة الدراسة :

تعد مهنة التعليم من اشرف المهن وأصعبها في آن واحد سواء لما تقدمه من يد عاملة تساهم في رقي وتطور المجتمعات، أو من خلال المجهود الكبير الذي تستنزفه من المعلم والذي يُعد حلقة الوصل الأساسية بين المدرسة والمجتمع من خلال ما يقدمه وينقله من معارف وتراث وكذا تربية وعلى أساس ما يمنحه للتلاميذ ينظر له المجتمع ويشكلون عنه صورة إما إيجابية أو سلبية كما نشير إلى أن المعلم حسب معاملات أفراد المجتمع له يؤدي مهنته، ومن خلال دراستنا هذه توصلنا إلى أن الصورة الاجتماعية للمعلم تنعكس على أدائه الوظيفي إما بالإيجاب عند توفر ظروف معينة أو بالسلب.

وبناءً عليه اتضح أن الصورة التي يحملها المعلم نحو ذاته لمهنة التعليم تؤثر وبدرجة كبيرة على أدائه الوظيفي، لكن هذا التأثير يكون حسب طبيعة الصورة التي يحملها المعلم لمهنة التعليم فإن كان مقتنعاً وراضٍ عنها كانت صورته الذاتية حول مهنة التعليم محفزة له على أدائه الوظيفي، وكلما كان المعلم يرى أن مؤهلاته تناسب المستوى الذي يدرسه، ويعتبر مهنته محفزة للعمل وكانت أسباب اختياره لهذه المهنة عن قناعة بالدرجة الأولى فكل هذه العوامل أو على الأقل معظمها إن توفرت كان أداء المعلم الوظيفي جيداً والعكس صحيح.

كما تعد المعاملة الاجتماعية للمعلم أحد العوامل المؤثرة على أدائه الوظيفي ويتضح هذا من خلال نظرة المجتمع للمعلم فإن كانت نظرة احترام وتقدير كان تأثيرها إيجابياً لكن إن كان يُنظر للمعلم على أساس أنه إنسان مادي أو ينظر له نظرة ازدراء ودونية بالإضافة إلى مواجهة الكثير من الضغوط داخل المدرسة مع زملائه أو الإداريين أو المشرفين التربويين، زيادة على هذا عدم الثناء على مجهوداته من طرف أولياء الأمور وتهميشه من طرف المجتمع النابع من نظرتهم له، هذا كله يؤثر على المعلم سلباً، ومنه ينعكس سلباً كذلك على أدائه الوظيفي.

بالإضافة إلى كل من تأثير الصورة الذاتية للمعلم والمعاملة الاجتماعية له على أدائه الوظيفي، تعد صورة المعلم لدى تلاميذه التي تصل إليه من خلال التفاعل الصفّي ذات أثر كبير، ويظهر هذا من أسلوب معاملة التلاميذ للمعلم داخل الفصل الدراسي وكذا طبيعة صورة المعلم لدى تلاميذه والتي تتضح أكثر سلوكيات التلاميذ التي إما تساهم في سير الحصة الدراسية

أو عرقلتها ومع هذا كل هذه الظروف تظل مرهونة بالفصل الدراسي لأن التلاميذ يقلدون بعضهم البعض، لكن يتحدد للمعلم صورته عند تلاميذه أكثر من معاملات التلاميذ خارج المدرسة والتي على أساسها المعلم يتحمل بعض تصرفاتهم غير المسؤولة فاحترام تلاميذه له خارج المدرسة وأمام أفراد المجتمع يجعله يبذل مجهودًا أكبر.

التوصيات والاقتراحات :

في نهاية دراستنا هذه لموضوع الصورة الاجتماعية للمعلم وانعكاساتها على أدائه الوظيفي توصلنا إلى صياغة العديد من التوصيات نذكر منها :

- من الأهمية الثقة في قدرات المعلم ومهارته والتي تؤهله لأداء دوره في العملية التربوية، حيث أن تلك الثقة تعتبر عامل من عوامل نجاح المناخ المدرسي المناسب الذي يحفز وييسره على النمو المهني ويزيد من قدراته التربوية.
- ضرورة توفير في كل ثانوية أو على الأقل في المقاطعة التربوية معالج نفسي يساعد المعلمين في حل بعض مشاكلهم سواء المتعلقة بالتعليم أو مشاكله الشخصية.
- الحرص على توفير الظروف المسهلة لعملية التعليم مثل تقليل حجم الصفوف الدراسية، توفير الوسائل التعليمية اللازمة.
- الحرص على إرشاد ومساعدة المعلمين الجدد في مجال التعليم للتقليل من شعورهم بالضغط النفسي، الذي سيؤثر سلباً على أدائهم.
- محاولة التقريب بين مكان عمل المعلم ومقر سكنه.
- بالإضافة إلى اقتراح عدد من الموضوعات قصد الدراسة والتحليل والتي لها وثيق الصلة بموضوع دراستنا من بينها نذكر :

- مقارنة بين أداء المعلم بالمقارنة بالأهداف والمقاربة بالكفاءات.
- آثار البرامج الجديدة على أداء المعلم.
- علاقة الظروف الاقتصادية بأداء المعلم.
- واقع مهنة التعليم بالجزائر.

قائمة المصادر

والمراجع

قائمة المصادر والمراجع

القرآن الكريم.

السنة النبوية.

الكتب :

1. إبراهيم محمد المحاسنة، إدارة وتقييم الأداء الوظيفي بين النظرية والتطبيق، دار جريز، ط1، البحرين، 2013.
2. أحمد رضا، معجم متن اللغة، دار مكتبة الحياة، المجلد 3، بيروت، لبنان، 1959.
3. أحمد زكي بدوي، معجم مصطلحات العلوم الاجتماعية، د.ط، مكتبة لبنان، بيروت، لبنان، 1993.
4. بدرية المفرج وآخرون، الاتجاهات المعاصرة في إعداد المعلم وتنميته مهنيًا، إدارة البحوث والتطوير التربوي، الكويت، 2007.
5. جبران مسعود، الرائد الصغير معجم أبجدي للمبتدئين، دار العلم للملايين، ط1، بيروت، لبنان، 1982.
6. ربحي مصطفى عليان وعثمان محمد غنيم، مناهج وأساليب البحث العلمي النظرية والتطبيق، دار الصفاء، ط1، عمان، الأردن، 2000.
7. السعيد ديدي، وادي سوف كنوز من الجزائر مقومات التنمية بولاية الوادي، الجزء 2، د.د، د.ب، 2001.
8. شعلان الشمري، مفاهيم في الإدارة، د.د، د.ب، 2012.
9. عامر القنديلجي، البحث العلمي واستخدام مصادر المعلومات، ط1، دار اليازوري العلمية، عمان، الأردن، 1999.
10. عبد الله عبد الرحمان، علم اجتماع المدرسة، دار المعرفة الجامعية، الإسكندرية، مصر، 2002، ص 182.
11. عبد ربه بن حامد الجهني، إدارة الصف، المشرف التربوي بإدارة التوجيه، الجامعة الإسلامية بالمدينة المنورة، السعودية، د.س.
12. عقيل حسن عقيل، فلسفة مناهج البحث العلمي، مكتبة مدبولي، د.ط، د.ب، 1999.
13. فاطمة عوض صابر وميرفت علي خفاجة، أسس ومبادئ البحث العلمي، مكتبة ومطبعة الإشعاع الفنية، ط1، الإسكندرية، مصر، 2002.

14. محافظة القاهرة إدارة غرب القاهرة التعليمية مدرسة الميردي ديو، التقييم الذاتي للأداء التدريسي للمعلم الصادرة من الهيئة القومية لصناعة الجودة، د.ط، د.د، د.ب، د.س.
15. محمد أحمد كريم وآخرون، مهنة التعليم وأدوار المعلم فيها، شركة الجمهورية الحديثة لتحويل وطباعة الورق، الإسكندرية، مصر، 2002.
16. محمد المزمّل البشير، تمهين مهنة المعلم (الدواعي والمبررات)، د.ط، د.د، د.ب، د.س.
17. محمد سلمان الخزاولة، المعلم والمدرسة، دار صفاء، ط1، عمان، الأردن، 2013.
18. محمد عبد الفتاح حافظ الصيرفي، البحث العلمي الدليل التطبيقي للباحثين، ط1، دار وائل للنشر، عمان، الأردن، 2001.
19. محمد عبيدات، محمد أبو نصار، عقلة مبيضين، منهجية البحث العلمي القواعد والمراحل والتطبيقات، ط2، دار وائل، الأردن، 1999.
20. المنجد في اللغة والإعلام، دار المشرق، ط4، لبنان، 2003.
21. ميثاق أخلاقيات المهنة، كلية العلوم، جامعة الزقازيق، مصر، 2010/2011.
22. واثق غازي، العلاقة بين المدرس والطالب (الواقع والطموح)، كلية العلوم، جامعة البصرة، العراق، 2005.

المذكرات والرسائل الجامعية :

1. بوعطيط جلال الدين، الاتصال التنظيمي وعلاقته بالأداء الوظيفي، ماجستير في السلوك التنظيمي وتسيير الموارد البشرية، جامعة منتوري، قسنطينة، الجزائر، 2008/2009.
2. حبيب بن صافي، صورة المعلم في ثقافة المجتمع الجزائري، مذكرة ماجستير في الأنثروبولوجيا، جامعة أبي بكر بلقايد، تلمسان، الجزائر، 2006.
3. حسن محمود حسن ناصر، الأنماط القيادية وعلاقتها بالأداء الوظيفي في المنظمات الأهلية الفلسطينية من وجهة نظر العاملين، ماجستير في إدارة الأعمال وإدارة الموارد البشرية، الجامعة الإسلامية، غزة، فلسطين، 2010.
4. سوفي نعيمة، الاستراتيجيات المعتمدة من طرف الأستاذ داخل الصف ودورها في تنمية القدرة على التحكم في حل المشكلات الرياضية لدى تلاميذ الطور المتوسط، مذكرة ماجستير في علم النفس المدرسي، جامعة منتوري، قسنطينة، الجزائر، 2010/2011.

5. عبد الحميد معوش، درجة معرفة معلمي السنة الخامسة ابتدائي للوضعية الإدماجية وفق منظور التدريس بالمقاربة بالكفاءات وعلاقتها باتجاهاتهم نحوها، مذكرة ماجستير علم النفس المدرسي، جامعة مولود معمري، تيزي وزو، الجزائر، 2012/2011.
6. عواطف نقاب وآخرون، الإدارة الصفية وعلاقتها بدافعية الإنجاز لدى عينة من تلاميذ السنة الثالثة ثانوي، مذكرة ليسانس علم النفس المدرسي، جامعة حمه لخضر، الوادي، الجزائر، 2012/2011.
7. محمد عبد المحسن ضبيبي العتيبي، المناخ المدرسي ومعوقاته ودوره في أداء المعلمين بمراحل التعلم العام، ماجستير في العلوم الاجتماعية، الرياض، السعودية، 2007.
8. مخبير سهام، تيوة سليمة، صورة الذات لدى مريض السكري المبتور الساق بتطبيق اختبار الرورشاخ، مذكرة ليسانس في علم النفس العيادي، جامعة حمه لخضر، الوادي، الجزائر، 2010/2009.
9. ناصر محمد إبراهيم السكران، المناخ التنظيمي وعلاقته بالأداء الوظيفي، ماجستير في العلوم الإدارية، جامعة نايف، الرياض، السعودية، 2004.
10. نبيل حميدشة، الواقع الاجتماعي للمعلم ومكانته الاجتماعية، دكتوراه في علم اجتماع التنمية، جامعة منتوري، قسنطينة، الجزائر، 2010.
11. نسرين رضواني، العوامل المؤثرة على أداء المعلم، مذكرة ليسانس في علم النفس العيادي، جامعة حمه لخضر، الوادي، الجزائر، 2012.
12. نور الهدى عكيشي، المكانة الاجتماعية للمعلم ودورها في العملية التربوية، مذكرة ماستر في علم اجتماع التربية، جامعة حمه لخضر، الوادي، الجزائر، 2014/2013.

المجلات والملتقيات :

1. حامد عبد الله طلافحة، ضغوط العمل لدى معلمي الدراسات الاجتماعية للمرحلة الأساسية في الأردن والمشكلات الناجمة عنها، مجلة الجامعة الإسلامية للدراسات التربوية والنفسية، المجلد 21، العدد الأول، الأردن، يناير 2013.
2. سمير مجادله، وظائف المعلم كقائد تربوي، مجلة جامعة، كلية التربية بأكاديمية القاسمي، العدد 6، باقة الغربية، فلسطين، د.س.

3. صلاح الدين عبد القادر محمد، التفاعل الدينامي بين شخصية المعلم وشخصية التلميذ "رؤية كLINIكية"، اللقاء السنوي 13، الجمعية السعودية للعلوم التربوية والنفسية، كلية التربية، جامعة الملك سعود، د.س، الرياض، السعودية.
4. عبد الله الدوسري وآخرون، تقرير زيارة المدرسة الرائدة، دورة مديري المدارس الابتدائية، الفصل 2، كلية التربية، جامعة الملك سعود، السعودية، 1427هـ.
5. علي حمود علي، الوضع الاجتماعي للمعلم بالتعليم العام وأثره في مهنة التعليم، دراسات تربوية، العدد 19.
6. عمومن رمضان ومعمري حمزة، رؤية مستقبلية لإعداد المعلم في ظل التدريس بالكفايات، ملتقى التكوين بالكفايات في التربية، جامعة قاصدي مرباح ورقلة، الجزائر.

المواقع :

1. محمد عوض الترتوري، أدوار المعلم في التعليم الفعال، موقع المنشاوي للدراسات والبحوث (www.minshawi.com)، عمان، الأردن، 2007.

الملاحق

وزارة التعليم العالي والبحث العلمي
جامعة الشهيد حمزة لخضر الوادي
كلية العلوم الاجتماعية والإنسانية
شعبة علم الاجتماع

في إطار إنجاز مذكرة مكملة لنيل شهادة الماستر تخصص علم اجتماع التربية
استبيان حول موضوع :

الصورة الاجتماعية للمعلم وانعكاساتها على أدائه الوظيفي

دراسة ميدانية على عينة من أساتذة التعليم الثانوي بمقاطعة قمار

أستاذي الفاضل :

نرجو من سيادتكم المحترمة التفضل بالإجابة عن الأسئلة المطروحة بكل حرية ودقة
وموضوعية، كما أن المعلومات التي ستدلون بها ستبقى سرية ولن تستخدم إلا لأغراض البحث
العلمي فقط- نشكر لكم تعاونكم معنا وتقبلوا منا جزيل الشكر والتقدير.

البيانات الشخصية :

- 1- الجنس: ذكر أنثى
- 2- السن:
- أقل من 30 من 30 – 40 من 40 – 50 من 50 فما فوق
- 3- المؤهل العلمي: خريج المعهد البيداغوجي الليسانس
- الماستر خريج المدارس العليا
- 4- مكان الإقامة: قريب من المؤسسة بعيد عن المؤسسة
- 5- صفة التعيين: مرسوم متربص متعاقد مؤقت
- 6- الأقدمية في التعليم:

☒ المحور الأول : تؤثر الصورة الذاتية للمعلم نحو مهنته على أدائه الوظيفي

- 7- صورتك الذاتية عن مهنة التعليم هل تحفزك في أدائك العملي؟ نعم لا
- 8- هل أنت مقتنع تمام الاقتناع بمهنتك وراضٍ عنها؟ نعم لا
- 9- هل ترى أن مؤهلاتك تفوق المستوى التعليمي الذي تدرسه؟ نعم لا
- 10- باعتبارك تمتهن التعليم فهل ترى هذه المهنة محفزة على العمل؟ نعم لا
- _____ في حالة الإجابة بـ " لا "، ما هو السبب

- 11- لو أتاحت لك فرصة الانتقال الوظيفي فهل ستغادر مهنة التعليم؟ نعم لا
- 12- نظرتك لمهنة التعليم هل هي كما كنت تتصورها قبل أن تمتنها؟ نعم لا
- 13- اختيارك لمهنة التعليم كان: لعدم وجود فرص عمل في قطاعات أخرى

حب التعامل مع التلاميذ

رغبة في مهنة التعليم

لأن التعليم رسالة نبيلة

أخرى تذكر

- 14- هل تجد دوافع داخلية لديك حول مهنة التعليم تدفعك لتقديم أداء عملي جيد؟ نعم لا
- 15- أرى أن مكانة معلم اليوم لم تعد كما كانت بالأمس الأمر الذي يعيقني في العمل. نعم لا
- 16- هل تقارن نفسك بزملائك من ناحية الجهود التعليمي المقدم؟ نعم لا
- 17- هل ترى بأنك ستكون أكثر وأحسن أداء في مهنة أخرى غير التعليم: نعم لا

18- هل ترى أن المجتمع يعتبر مهنتك كباقي المهن الأخرى؟ نعم لا

☒ المحور الثاني : تؤثر المعاملة الاجتماعية للمعلم على أدائه الوظيفي

19- كيف ينظر لك الآخرون بصفقتك معلماً.....

20- هل أنت على علاقة جيدة مع أعضاء الطاقم التربوي؟ نعم لا

21- هل تتشاور مع زملائك من نفس التخصص؟ نعم لا

22- هل أنت على علاقة جيدة مع الطاقم الإداري للمؤسسة؟ نعم لا

23- من خلال الواقع الاجتماعي كيف تجد المعاملة الاجتماعية للمعلم؟ جيدة سيئة

24- هل تجد تشجيعاً وثناء على مجهوداتك المبذولة من طرف أفراد المجتمع؟

نعم لا أحياناً

25- هل تجد سهولة في تعاملك الاجتماعي خلال حياتك اليومية داخل المجتمع؟ نعم لا

26- باعتبارك معلماً هل يقصدك الناس لمساعدتهم في حل مشكلاتهم الخاصة؟ نعم لا

27- هل يحرص أولياء التلاميذ أن يوجهوا إليك دعوات الحضور في المناسبات الاجتماعية؟

نعم لا

28- هل يحرص أفراد المجتمع على تكليفك بمسؤوليات اجتماعية كالاشتراك في جمعيات الأحياء

ولجانها؟ نعم لا

29- هل تتلقى زيارات المجاملة والاعتراف من طرف أولياء التلاميذ في المدرسة؟ نعم لا

30- عموماً نمط المعاملة الاجتماعية التي تتلقاها هل تحفزك على أداء جيد للعمل؟ نعم لا

31- هل ترى أن نمط المعاملة الاجتماعية التي تتلقاها تعكس مجهوداتك المبذولة في مجال التعليم؟

نعم لا

☒ المحور الثالث : تؤثر صورة المعلم لدى تلاميذه من خلال التفاعل الصفي على أدائه الوظيفي؟

32- هل تعرضت لموقف تجاوز فيه بعض التلاميذ قواعد وآداب التعامل معك؟ نعم لا

33- من خلال تعاملك مع التلاميذ كيف ترى صورة المعلم لدى التلميذ؟ إيجابية سلبية

34- سلوكيات التلاميذ داخل الصف الدراسي هل: تساعدك في أدائك الوظيفي

تثبطك في أدائك الوظيفي

35- معاملة التلاميذ لك خارج المدرسة هل: ترغبك في المهنة تتفرك منها

36- ألا ترى بأنه من أسباب ضعف الأداء الوظيفي للمعلم اليوم تغير صورته لدى تلاميذه؟

نعم لا

37- تفاعلك الصفي مع تلاميذك هل تغلب عليه الايجابية : نعم لا أحياناً

38- هل يستشيرك تلاميذك في أمورهم ومشاكلهم الخاصة؟ نعم لا

39- هل ترى بأن ما تقدمه من مجهودات لأجل تلاميذك يتوافق ومعاملتهم لك؟ نعم لا

40- خلال عملية التدريس هل تجد الاهتمام والإصغاء اللازمين من طرف التلاميذ الأمر الذي يدفعك

للجدية في العمل. نعم لا

41- هل تجد من تلاميذك حياء واحتراما لك في تفاعلهم الاجتماعي معك خارج المدرسة؟

نعم لا

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ