جامعة الشهيد حمّه لخضر بالوادي
كلية العلوم الاجتماعية والإنسانية
قسم العلوم الاجتماعية

الموضوع:

مكانة المعلم داخل المجتمع وعلاقتها بأدائه الوظيفي

دراسة ميدانية على مستوى متوسطات مقاطعة الدبيلة ولاية الوادي

مذكرة مكملة لنيل شهادة الماستر في علم الاجتماع
تخصص علم الاجتماع التربوي

إعداد الطلبة:
إيمان الأسود
علي حامد

إشراف الدكتور:
فوزي لوحيدي

الموسم الجامعي: 2018/2017

بسم الله الرحمن الرحيم

وَلَقَدْ آتَيْنَا لُقْمَانَ الْحِكْمَةَ أَنِ اشْكُرْ
لِلَّهِ وَمَن يَشْكُرْ فَإِنَّمَا يَشْكُرُ لِنَفْسِهِ
وَمَن كَفَرَ فَإِنَّ اللَّهَ غَنِيٌّ حَمِيدٌ
سورة لقمان، الآية: 12

وما توفيقنا إلا بالله

نشكر الله عز وجل على فضله العظيم وعطائه الجزيل فله الحمد والفضل على إتمام هذه الدراسة .

وعرفان منا بالجميل نتقدم بخالص الشكر وعظيم الامتنان للدكتور: "**فوزي لوحيدي**" الذي أشرف على إعداد هذه الدراسة خطوة بخطوة ، إرشادنا إلى الطريق العلمي الصحيح إذ لم يبخل علينا بأي مشورة علمية أو فكرية فله الشكر والاحترام راجين من الله أن يوفقه لخدمة العلم ويمن عليه بالصحة الدائمة .

كما نتقدم بأسمى عبارات الشكر إلى **اللجنة الموقرة المناقشة** لهذه الدراسة للاطلاع وتقييم عملنا المتواضع فلكم منا كل الاحترام وسدد الله خطاكم .

ويطيب لنا أن نقدم شكرنا وتقديرنا إلى كافة إداريين وأساتذة متوسطات مقاطعة الدبيلة "متوسطة الشهيد لسود خليفة"، "متوسطة لمقدم عمار"، "متوسطة حامدي عمار"، "متوسطة الزعبي البشير"، "متوسطة أحمد خنوفة"، "متوسطة قاسمي البشير" الذين هيئوا لنا مناخا ملائما للعمل الميداني.

كما نتقدم بعبارات الشكر والتقدير لكافة أساتذة قسم علم الاجتماع

ملخص:

هدفت الدراسة الحالية إلى التعرف على العوامل المحددة للمكانة الاجتماعية وعلاقتها بالأداء الوظيفي لتحقيق ذلك تم صياغة التساؤل الرئيسي كالتالي:

هل هناك علاقة بين مكانة الاستاذ داخل المجتمع وأدائه الوظيفي؟

واندرج تحت هذا التساؤل ثلاث تساؤلات فرعية تمثلت في:

- هل هناك علاقة بين مكانة الاستاذ الاجتماعية والأسرية وأدائه الوظيفي؟
- هل هناك علاقة بين مكانة الاستاذ الاقتصادية وأدائه الوظيفي؟
- هل هناك علاقة بين مكانة الاستاذ الثقافية والدينية وأدائه الوظيفي؟

وتم الاعتماد على المنهج الوصفي التحليلي للموضوع المدروس والاعتماد أيضا على الاستبيان، وتم إجراء الدراسة الميدانية على (144) أستاذ تعليم متوسط في مقاطعة الدبيلة – ولاية الوادي.

وتوصلت هذه الدراسة إلى جملة من النتائج أهمها:

- توجد علاقة بين المكانة الاجتماعية والأسرية للأستاذ داخل المجتمع وأدائه الوظيفي.
- لا توجد علاقة بين المكانة الاقتصادية للأستاذ داخل المجتمع وأدائه الوظيفي.
- توجد علاقة بين المكانة الثقافية والدنية للأستاذ داخل المجتمع وأدائه الوظيفي.

Résumé

La présente étude visait à identifier les facteurs déterminant le statut social et sa relation avec le rendement au travail pour parvenir à cette formulation de la question principale comme suit:
- Y a-t-il un lien entre le statut de l'enseignant dans la communauté et son rendement au travail?
Sous cette question, il y avait trois sous-questions:
- Y a-t-il une relation entre le statut social et familial de l'enseignant et son rendement au travail?
- Y a-t-il un lien entre la situation économique de l'enseignant et son rendement au travail?
- Y a-t-il une relation entre le statut culturel et religieux de l'enseignant et son rendement au travail?
L 'approche descriptive descriptive du sujet étudié a également été utilisée et l' enquête a été menée sur (144) enseignants de collège dans la province de Dabila - Wilayat.
Cette étude a atteint un certain nombre de résultats dont les plus importants sont:
- Il existe une relation entre le statut social et familial de l'enseignant dans la société et ses performances.
- Il n'y a pas de relation entre le statut économique de l'enseignant au sein de la communauté et sa performance.
- Il existe une relation entre le statut culturel et physique de l'enseignant au sein de la communauté et sa performance.

الفهرس

فهرس المحتويات

شكر وتقدير .....
ملخص:.....
الفهرس.....
مقدمة.....أ–ب
الجانب النظري.....

الفصل الأول: الإشكالية واعتباراتها

I. تحديد الإشكالية الدراسة: 5
II. تحديد الفرضيات الدراسة: 6
III. أسباب اختيار الموضوع:.....6
IV. أهمية وأهداف الدراسة.....7
V. تحديد مفاهيم الدارسة:.....8
التعريف الإجرائي : المكانة الاجتماعية:.....9
VI. الدراسات السابقة:..... 12

الفصل الثاني: الأستاذ ومكانته الاجتماعية

I. الأستاذ 24
II. المكانة الاجتماعية للأستاذ 41

الفصل الثالث: الأستاذ الوظيفي للأستاذ

I. الأداء الوظيفي..... 54
II. الأداء الوظيفي في مهنة التعليم:..... 61
الجانب الميداني 70

الفصل الرابع: الإطار المنهجي للدراسة الميدانية

I. منهج الدراسة: 72
II. أدوات جمع البيانات..... 73
III. مجالات الدراسة:..... 74
IV. طريقة اختيار العينة:..... 77
V. العينة وخصائصها:..... 79

الفصل الخامس: عرض ومناقشة النتائج

I. عرض أهم نتائج الدراسة وتحليلها..... 85
II. النتيجة العامة للدراسة..... 117
III. التوصيات واقتراحات..... 124
خلاصة الدراسة..... **125**
قائمة المراجع..... 127
الملاحق..... 134

فهرس الجداول

الرقم	عنوان الجدول	رقم الصفحة
01	توزيع الأساتذة على المتوسطات محل الدراسة	75
02	توزيع العينة حسب متغير الجنس	79
03	توزيع أفراد العينة حسب متغير الخبرة المهنية	80
04	توزيع أفراد العينة (الأساتذة) حسب متغير الحالة الاجتماعية	81
05	توزيع أفراد العينة حسب متغير ساعات العمل في الأسبوع	82
06	تقديس المجتمع لمهنة الأستاذ له تأثير على أدائه	85
07	تشجيع على إنجازاتك المتميزة من قبل المجتمع؟	86
08	مدى إظهار أفراد المجتمع المحبة والإخلاص للأستاذ	87
09	مدى احترام التلاميذ الأستاذ خارج المؤسسة وانعكاسه على معاملته لهم	88
10	يوضح السلوك السيئ لكثير من الأساتذة أسهم في تدني نظره البعض لمهنة التعليم	89
11	مهنة التعليم حسنت من المكانة الاجتماعية للأستاذ	90
12	مدى انعكاس بناء علاقة حميمية بين للأستاذ وأفراد المجتمع على الأداء المهني له	91
13	تأثير اتصال أولياء الأمور بالمؤسسة على الأداء الوظيفي للأستاذ	92
14	المهابة التي تمنح للأستاذ من طرف جيرانه وتأثيرها على مهنته	93
15	تمتع الأستاذ بسمعة حسنة من البيئة والمحيط الخارجي يكسبه صورة حسنة بين أفراد المجتمع	94
16	انعكاس اهتمام وسائل الإعلام باحتياجات الأستاذ وانعكاسه على أدائه المهني	95
17	بين تحسين الوضع المادي للأستاذ في مهنة التعليم	96
18	مدى كفاية الراتب الذي يتقاضاه الأستاذ لتلبية حاجاته	97
19	نصائح الأساتذة بمهنة التعليم بسبب الجانب المادي	98
20	تحقيق الأهداف المادية للأساتذة	99
21	مدى تناسب راتب الأستاذ مع جهوده المبذولة في المؤسسة.	100
22	توفير مكافآت متناسبة لجهود الأساتذة	101
23	مدى إنصاف نظام التقاعد للأستاذ	102

24	احتياجات الأستاذ للعمل ساعات إضافية لزيادة الدخل	103
25	النظام الصحي المتوفر للأستاذ وتناسبه مع مهنته	104
26	توفر مهنة التعليم الاستقرار المادي للأستاذ	105
27	تناسب راتب الأستاذ مقارنة بالمهن الأخرى	106
28	تمتع الأستاذ بقدر كبير من الثقافة العامة في شتى المجالات وتأثيره على فهم طبيعة عمله	107
29	الاطلاع الدائم للأستاذ على كل ما هو جديد في مجال التربية والتعليم يحسن من أدائه المهني	108
30	اتساع أفاق المعرفة للأستاذ في تخصصه وتسهيل ذلك لمهامه	109
31	مدى التزام الأستاذ بعادات وتقاليد مجتمعه وكسبه بذلك احترام أفراده.	110
32	عدم امتلاك الأستاذ لقدر كافي من الثقافة يؤثر على أدائه داخل الصف.	111
33	اكتساب الأستاذ لعديد من اللغات وتأثيره على عمله	112
34	اطلاع الأستاذ على المعارف الجديدة المتنوعة ودوره في تسهيل إلاجابة على أسئلة التلاميذ	113
35	إخلاص واجتهاد الأستاذ في مهنته يجلب له الاحترام والتقدير	114
36	معرفة الأستاذ بالأمور الدينية وتحسين ذلك من صورته في مجتمعه	115
37	العلاقة بين العوامل الأسرية والاجتماعية المحددة لمكانة الأستاذ وأدائه الوظيفي	116
38	العلاقة بين المكانة الاقتصادية للأستاذ وأدائه الوظيفي	118
39	المكانة الثقافية والدينية للأستاذ وعلاقتها بأدائه الوظيفي	119

فهرس الأشكال البيانية

رقم	عنوان الشكل البياني	رقم الصفحة
01	يوضح توزيع العينة حسب متغير الجنس	79
02	يوضح توزيع أفراد العينة حسب متغير الخبرة المهنية	80
03	يوضح توزيع أفراد العينة حسب متغير الحالة الاجتماعية	81
04	يوضح توزيع أفراد العينة حسب متغير ساعات العمل في الأسبوع	82
05	تقديس المجتمع لمهنة الأستاذ له تأثير على أدائه	85
06	تجد تشجيع على إنجازاتك المتميزة من قبل المجتمع؟	86
07	مدى إظهار أفراد المجتمع المحبة والإخلاص للأستاذ	87
08	مدى احترام التلاميذ الأستاذ خارج المؤسسة وانعكاسه على معاملته لهم	88
09	يوضح السلوك السيئ لكثير من الأساتذة أسهم في تدني نظره البعض لمهنة التعليم	89
10	مهنة التعليم حسنت من المكانة الاجتماعية للأستاذ	90
11	مدى بناء علاقة حميمية من أفراد المجتمع وتنعكس على الأداء المهني للأستاذ	91
12	تأثير اتصال أولياء الأمور للمؤسسة على أداء الوظيفي للأستاذ	92
13	المهابة التي تمنح للأستاذ من طرف جيرانه وتأثيرها على مهنته	93
14	تمتع الأستاذ بسمعة حسنة من البيئة والمحيط الخارجي يكسبه صورة حسنة بينهم	94
15	انعكاس الهام وسائل الإعلام باحتياجات الأستاذ وانعكاسه على أدائه المهني	95
16	تحسين الوضع المادي للأستاذ في مهنة التعليم	96
17	مدى كفاية الراتب الذي يتقاضاه الأستاذ لتلبية حاجاته	97
18	نصائح الأستاذين بمهنة التعليم بسبب الجانب المادي	98
19	تحقيق الأهداف المادية للأساتذة	99
20	مدى تناسب راتب الأستاذ مع جهوده المبذولة في المؤسسة	100
21	توفير مكافآت متناسبة للجهود الأستاذ	101

22	نظام التقاعد ونصفه للأستاذ	102
23	احتياجات الأستاذ للعمل ساعات إضافية لزيادة الدخل	103
24	النظام الصحي المتوفر للأستاذ وتناسبه مع مهنته	104
25	توفر مهنة التعليم الاستقرار المادي للأستاذ	105
26	تناسب راتب الأستاذ من المهن الأخرى	106
27	تمتع الأستاذ بقدر كبير من الثقافة العامة في شتى المجالات وتأثيره على فعم طبيعة عمله	107
28	اطلاع الدائم للأستاذ على كل ما هو جديد في مجال التربية والتعليم يحسن من أدائه المهني	108
29	اتساع أفاق المعرفة للأستاذ في تخصصه وتسهيل ذلك على مهامه	109
30	مدى التزام الأستاذ بعادات وتقاليد مجتمعه وكسبه لذلك احترام أفراده	110
31	دعم امتلاك الأستاذ لقدر كافي من الثقافة يؤثر على أدائه داخل الصف	111
32	اكتساب الأستاذ لعديد من اللغات وتأثيره على عمله	112
33	اطلاع الأستاذ على المعارف الجديدة المتنوعة لتسهيل ذلك على إجابته لأسئلة تلاميذه	113
34	إخلاص واجتهاد الأستاذ في مهنته يجلب له الاحترام والتقدير	114
35	معرفة الأستاذ بالأمور الدينية وتحسين ذالك من صورته في مجتمعه	115

مقدمة

يشكل النظام التربوي في أي مجتمع من المجتمعات الحجر الأساس للتنمية الاجتماعية والاقتصادية، وحتى باقي المجالات الحيوية الأخرى، ذلك أن مناط هذه التنمية فضلا عما ترتكز عليه من معطيات تكنولوجية، ومادية. فإنها ترتكز أكثر على الإنسان الذي يعتبر أهم عنصر في هذه العملية.

يعتبر الأستاذ القلب النابض، ومحرك الانطلاق، والعنصر الفعال في أي نظام تربوي وتعليمي من أجل بناء شخصية المتعلم، وتنمية قدراته، ومواهبه، وجعله أداة فاعلة، ومتميزة وقوى موجّهة لبناء مجد الأمة، وحضارتها، وانطلاقا من مكانته الاجتماعية فهو المسؤول الأول عن تقديم المعارف المختلفة، وغرس القيم الاجتماعية للناشئ، وصناعة الأجيال ضماناً لمستقبل الأمة، وإعداد المواطن الصالح، والسليم، والمحافظة على هويته، وانتمائه انطلاقا من هاته الغايات السامية، والأهداف النبيلة، وبالنظر لتسارع وتيرة التغيرات الاجتماعية بفعل التطورات التكنولوجية الحاصلة، وبتزايد القلق حول مكانة الأستاذ الاجتماعية ومدى علاقتها بأدائه لمهنة التعليم من وجهة نظره هو، قمنا بهذه الدراسة من أجل معرفة واكتشاف العوامل المحددة لمكانته الاجتماعية، ومدى علاقتها بأدائه الوظيفي.

تمحورت دراستنا حول خمسة فصول مترابطة منهجيا كالتالي:

حيث تناول **الفصل الأول** الإطار النظري للدراسة عرض فيه موضوع الدراسة، وذلك بتحديد مشكلتها، وأهميتها، وأسباب، واختيار موضوعها، وأهدافها، وتساؤلاتها، وتحديد مفاهيمها وختم الفصل بعرض لأهم الدراسات السابقة في هذا الموضوع.

أما **الفصل الثاني** فقد تناول الأستاذ، ومكانته الاجتماعية، حيث تم فيه التطرق إلى تعريف الأستاذ، وخصائصه، وأدواره التربوية، ومهامه في ضوء التشريع المدرسي، وكذلك حقوقه وواجباته، ثم التطرق إلى تعريف المكانة الاجتماعية، وأهم النظريات المفسرة لها، وأهم العوامل المؤثرة فيها، ثم التعرف أكثر على مكانة الأستاذ في المجتمع الجزائري.

في حين تم التطرق في **الفصل الثالث** إلى الأداء الوظيفي للأستاذ، تعريفاً وتقييماً، كما احتوى على مهنة التعليم من خلال تعريفها، ونشأتها، وأخلاقيات هذه المهنة، ثم تطرقنا كذلك إلى أهم خصائص تكوين، وإعداد الأستاذ الجزائري.

ثم انتقلنا إلى **الفصل الرابع** لنتناول فيه الجانب المنهجي للدراسة، حيث تم عرض منهج الدراسة وطريقة اختيار عينة البحث وأدوات، ومجالات الدراسة، ثم خصائص عينة الدراسة.

أما في **الفصل الخامس** والأخير فقد تم فيه عرض البيانات، ومناقشتها، ومناقشة وتفسير الفرضيات الجزئية، والعامة لنصل إلى خلاصة عامة، وصياغة جملة من التوصيات والاقتراحات، أن هذه الدراسة تعتبر محاولة منا لتسليط الضوء على هذا الموضوع وذلك من خلال استقصاء الواقع المحلى في منطقة الدبيلة التابعة لولاية الوادي أن كل النتائج التي سنتوصل إليها ما هي إلا تمثيل لخصوصية ذلك المجتمع.

الجانب النظري

الفصل الأول: الإشكالية واعتباراتها

1. تحديد إشكالية الدراسة
2. فرضيات الدراسة
3. دوافع اختيار الموضوع
4. أهمية الدراسة
5. تحديد مفاهيم الدراسة
6. الدراسات السابقة

I. تحديد الإشكالية الدراسة:

يعتبر التعليم وسيلة هامة في ترقية الفرد، والنهوض بالمجتمع، وتوفير حياة راقية للأفراده، فإن التعليم مهنة نبيلة تحمل مسؤولية أخلاقية تتعلق ببناء شخصية الفرد في جميع جوانبها الصحية النفسية، والوجدانية، والفكرية الأخلاقية قصد إعداد حياة الأفراد وتكوينهم لبناء الاجتماعي، والتفاعل بين أفراده، فهي أساس نجاح المجتمع، وتقدمه في شتي المجالات لأنه يعتبر من المؤشرات المحدد لمعرفة مدى تقدم المجتمع، لذلك نجد أن الحكومات، والمنظمات تتفق قدر كبير على تعليم موقنة أنه عامل قوي لتقدم شعوبها، ومجتمعها، والاهتمام بالعناصر التي تقوم على أساسها العملية التعليمية كمناهج، وطرق التدريس، والأستاذ، وهذا الأخير يعتبر الركيزة الأساسية وقاطرة انطلاق نحو تحسين مستويات التربية، ومخرجات النظم التعليمي فهو العنصر الفعال فأي نظام تعليمي، كما أنه هو المسئول الأول عن إعداد الطلاب، ونشأتهم وتكوينهم داخل الصف بحيث يقوم بتقديم المعارف والثقافات لهم.

كما يعتبر المربي الذي يقوم تدريس الطلاب بمادة معينة أو مجموعة من المواد فعلية يتوقف نجاح العلمية التربوية، لهذا يجب أن يكون له مكانة مرموقة بمهنته الشريفة، وبدوره الذي يقوم به من أجل أفرد المجتمع، والأمة بإكمالها وهذه المكانة تتحدد من جملة من العوامل كالعامل الاجتماعي، والأسري الذي يتمثل من خلال تقدير احترام الأستاذ، وتعزيز مكانته الاجتماعية، والأسرية بين أفراد المجتمع، ومن خلال مرددوه الاقتصادي المتمثل في الدخل، ومستوي المعيشة، والاستقرار المادي، وتمتع الأستاذ بقيم ثقافية وأخلاقية واتساع مجال علمه وذلك قد يعزز مكانته الاجتماعية فهو قدوة في المجتمع يحرص على إعطاء المثل العليا في الأخلاق، والسلوك، وتثبيتها بين المتعلمين ويقوم بأداء مهامه المتمثلة في وانجازاته المهنية داخل الصف، والتي تتمثل في تقديم الدروس، وتكوين علاقات بينه بين طلابه، وتحفيزهم على الدراسة، والتعليم فهو يبذل جهدا في التعليم، وبيان سبل الصحيحة والأستاذ في الجزائر قديما حظي بكل الاحترام والتقدير والإجلال، وذلك من خلال التسميات التي كانت تطلق عليه سابقا تسميات تبرز أهميته كالشيخ، والأستاذ، والإمام، والحكيم.

أما اليوم فأصبحت حالته الاجتماعية متدانيا جدا بحيث أصبحنا نسمع، ونرى مجموعة من الاعتداءات على المعلين، واضرب الأستاذين من أجل رفع أجورهم التي لا

تكيفهم حتى لسد حاجتهم الأساسية، أما بالنسبة لمكانة الأستاذ الاجتماعية في منطقة وادي سوف قد شاهدت تراجع كبير، وإهمال مادي، ومعنوي خاصة في المنطق المتحضرة وبالنسبة لبلدية الدبيلة بولاية الوادي فتراجعت مكانة الأستاذ الاجتماعية في الآونة الأخيرة برغم من أهمية هذه المهنة بالنسبة للمجتمع السوفي، والأمة الجزائرية بصورة عامة، ومن هنا جاء التساؤل الرئيسي:

هل هناك علاقة بين مكانة الأستاذ داخل المجتمع وأدائه الوظيفي؟

ويندرج تحت هذا التساؤل ثلاث تساؤلات فرعية متمثلة في:

- هل هناك علاقة بين مكانة الأستاذ الاجتماعية وأدائه الوظيفي؟
- هل هناك علاقة بين مكانة الأستاذ الاقتصادية وأدائه الوظيفي؟
- هل هناك علاقة بين المكانة الأستاذ الثقافية والدينية وأدائه الوظيفي؟

II.تحديد الفرضيات الدراسة:

أ. الفرضية العامة:

توجد علاقة بين مكانة الأستاذ داخل المجتمع وأدائه الوظيفي.

ب. الفرضية الجزئية

- توجد علاقة بين مكانة الأستاذ الاجتماعية والأسرية وأدائه الوظيفي.
- توجد علاقة بين المكانة الاقتصادية للأستاذ وأدائه الوظيفي.
- توجد علاقة بين المكانة الثقافية والدنية للأستاذ وأدائه الوظيفي.

III. أسباب اختيار الموضوع:

ومن المعروف أن لكل باحث أسباب ودوافع دفعته لاختيار الموضوع والتعرف أكثر على مشكلة الدراسة، ومعرفة أهميتها، وهذه الأسباب والدوافع تعبر عن مدى إحساسه بالمشكلة ورغبته في دراستها والوصول إلى إجابات عن الفرضيات المطروحة، وقد تمثلت الأسباب التي دفعتنا إلى اختيار هذه الدراسة في:

أ. أسباب ذاتية:

- الرغبة في دراسة هذه الظاهرة.
- موضوع الدراسة يندرج ضمن تخصصنا.

ب. أسباب موضوعية:

- التطرق إلى الجانب النظري حول المكانة الاجتماعية للأستاذ.
- ارتباط الموضوع بتخصصنا الدراسي.
- التعرف على النظريات المفسرة للمكانة الاجتماعية للأستاذ.
- معرفة العوامل المؤثرة على أداء الأستاذ داخل المدرسة.
- معرفة مكانة الأستاذ الاجتماعية من خلال نظرة أطياف المجتمع إلى الأستاذ.
- معرفة العوامل المحددة للمكانة الاجتماعية للأستاذ.
- ملاحظة عدم الاهتمام بالمشاكل التي يعاني منها الأستاذ.
- محاولة التعزيز من مكانة الأستاذ الاجتماعية.
- ضعف التقدير الاجتماعي لمهنة التعليم والأستاذ.

IV. أهمية وأهداف الدراسة

أ. أهمية الدراسة

تكمن أهمية الدراسة في كونها تسلط الضوء على أهم عنصر من عناصر العملية التربوية، إلا وهو الأستاذ الذي يعتبر صاحب رسالة وقدوة للأجيال، كما تكمن أهمية الدراسة في أنها ستدرس هذا الأخير من خلال المكانة الاجتماعية التي تحدد قيمته وسط المجتمع والبيئة المدرسية، بحيث تأثر هذه المكانة على الأستاذ سواء بالإيجاب أو السلب.

كما تكمن أهمية هذه الدراسة في أنها ستتطرق إلى الأداء الوظيفي لمهنة التدريس (التعليم)، والذي يعتبر نجاحه نجاح أهداف المؤسسات التربوية، وتحقيق الأهداف المنشودة، واكتساب معارف للمتعلمين، كما أن نجاح العملية التربوية رهن بالأستاذ وكفاءاته وقدرته على فهم المتعلم، كما تكمن الأهمية أيضا في أنها ستعرض متطلبات الأداء المهني والمرتكزات القاعدية للأستاذ، ومعرفة العوامل المؤثرة على مكانته وأدائه داخل المدرسة.

ب. أهداف الدراسة

تختلف أهداف الدراسة من باحث لآخر، وذلك حسب طبيعة الظاهرة المدروسة وموقف ونظرة الباحث لهذه الظاهرة، فلا تكن هناك قيمة إذا لم تكن هناك أهداف محددة من قبل ويسعى إلى تحقيقها من خلال الدراسة.

ولقد حددنا أهداف دراستنا كما يلي:

معرفة مكانة الأستاذ الاجتماعية والأسرية داخل المجتمع وعلاقتها بأدائه الوظيفي.

معرفة مكانة الأستاذ الاقتصادية داخل المجتمع وعلاقتها بأدائه الوظيفي .

معرفة مكانة الأستاذ الثقافية والدينية داخل المجتمع وعلاقتها بأدائه الوظيفي.

V. تحديد مفاهيم الدارسة:

أ. تعريف المكانة الاجتماعية:

- **تعريف المكانة:**

➢ لغة: المَكَانَةُ: المنزِلةُ ورفعةُ الشأَن والمَكَانَةُ التَّؤَدُة. يقال: مَرَّ على مكانته: مُتَّئِدًا. وامشِ على مكانتك: برزانة. والجمع مكانات في التنزيل العزيز:﴿قُلۡ يَٰقَوۡمِ ٱعۡمَلُواْ عَلَىٰ مَكَانَتِكُمۡ﴾[1].

➢ اصطلاحا: يشير مفهوم المكانة إلى أنها الموقع الذي يشغله فرد في جماعة أو تشغله جماعة في مجتمع وقد تأخذ شكلين أحدهما: أفقي والأخر عمودي، وكذلك تعرف المكانة على أنها مجموعة من العلاقات[2].

وتعتبر المكانة اصطلاحا أنها الموقع الذي يحتله الفرد أو الجماعة وتعتبر الدرجة التي يحتلها لمهنته.

- **تعريف المكانة الاجتماعية:**

تعتبر المكانة الاجتماعية بأنها الموضع الذي يحتله الفرد داخل مجتمعه بحيث تحدد من خلال مجموعة من العوامل والسمات الشخصية للفرد، والمستوى الثقافي والعلمي له ولقد تعددت تعريفات المكانة الاجتماعية بحيث نجد منها:

تعريف حسن حسين البيلاوي وعبد الله محمد الحمادي بأنها الوضع الذي يحتله الفرد في نسق العلاقات الاجتماعية القائمة في المجتمع وذلك بالمقارنة إلى أوضاع الأفراد الآخرين المناظرين له في ذلك المجتمع. والمكانة الاجتماعية للفرد والتي تحدد الحقوق

1. **المعجم الوسيط**، دار المشرق، لبنان، ط4، 2003.

2. مجد الدين حمشى، **علم الاجتماع الموضوع والمنهج**، دار مجدلاوي للنشر، عمان، الأردن، د.ط، 1992، ص 139.

والواجبات وسلوكيات هذا الفرد وطبيعة العلاقات الاجتماعية وغيره من أفراد المجتمع[1] ويتضح من خلال هذا التعريف أن المكانة الاجتماعية هي وضع الفرد داخل العلاقات الاجتماعية وتحدد هذه المكانة حسبه من خلال الحقوق والواجبات وسلوكيات هذا الفرد داخل المجتمع أي أنها من خلال تفاعله مع أفراد هذا المجتمع وتكوين علاقات اجتماعية معهم.

ويعرفها غيث محمد عاطف أنها الوضع الذي يشغله الشخص أو الأسرة أو الجماعة القرابية في النسق الاجتماعي بالنسبة للآخرين، وقد يحدد هذا الوضع الحقوق والواجبات وأنواع السلوك ومدى العلاقة بأشخاص آخرين لهم مكانات مختلفة، وتحدد المكانة الاجتماعية بالتعليم والدخل والممتلكات والتقييم الاجتماعي للمهنة وبعض الأنشطة الأخرى في المجتمع، وترتبط المكانة الاجتماعية ارتباطا وثيقا بالتنقل الاجتماعي أو الحراك[2]، لقد حدد غيث محمد عاطف المكانة الاجتماعية من خلال المستوى التعليمي للفرد وتقييم مجتمعه لمهنته بحيث تكون هذه المهن على شكل تدرج هرمي، بحيث توزع على أساسه امتيازات القوة والتقدير، وتزداد هذه الامتيازات كلما ارتفع في سلم التدرج الهرمي، وأنها ترتبط هذه المكانة بالتنقل الاجتماعي للشخص داخل المجتمع.

التعريف الإجرائي : المكانة الاجتماعية:

هي المركز أو موقع الذي يحتله الأستاذ داخل المجتمع، ويتم تحديد هذه المكانة من خلال عدة عوامل ومؤشرات مختلفة كالعامل الاقتصادي والاجتماعي... الخ.

ونقصد بالمكانة الاجتماعية للأستاذ في دراستنا مكانة العلم الجزائري لمعلمي المرحلة المتوسطة.

1. حسن حسين البيلاوي، عبد الله محمد الحمادي، **المكانة الاجتماعية للمعلم، تحليل نظري مع إلقاء الضوء على مكانة المعلم في دولة قطر**، في دراسات بعض القضايا التربوية، مجلد (20)، مركز الأبحاث التربوية، جامعة قطر، 1988.
2. غيث محمد عاطف، **قاموس علم الاجتماع**، دار المعرفة الجامعية، د.ط، 2006، ص 394.

ب. تعريف الأستاذ:

- **لغة:** يعرف الأستاذ كمصطلح لغوي علم أي له علامة وجعل له مهارة يعرفها وعلم الرجل، حصلت له حقيقة العلم، وعلم الشيء عرفه أتقنه علم الأمر أتقنه، علم تعليما، وعلاما وعمله الصنعة جعله يعلمها. [1]
- **اصطلاحا:** يعتبر الأستاذ صاحب رسالة مقدسة هو الذي يعلم في المدرسة، بحيث ينظر إليه على انه معلم ومربي في آن واحد، ويساهم في تنشئة الأجيال من خلال الرعاية الواعية والشاملة للنمو المتكامل للفرد والمتعلم، ولقد تعددت تعريفات الأستاذ باختلاف دوره داخل المدرسة والمجتمع ونجد من بين هذه التعريفات:

اعتبر المدرس أو الأستاذ بأنه من يعلم في المدرسة والمعهد العلمي والأدبي ومن خلاله يتم بناء شخصيات أبناء الوطن، بحيث ينظر إليه على انه ملقن وناقل للمعرفة فقط، وما على الطلاب الذين يعلمهم إلا حفظ المعارف والمعلومات التي يوصلها لهم، كما يعتبر المسؤول الوحيد عن التربية السليمة والتنشئة وتأديب الأولاد[2]، من هنا أصبح الأستاذ نقل للمعارف ومربي للأجيال الناشئة.

ولقد عرفت كوثر حسين كوجك الأستاذ بأنه الشخص الذي يملك القدرات والكفاءات والمهارات، وهو الذي يلعب الدور الفعال في بيئة المدرسة الاجتماعية، ويقوم بإعطاء التعليمات والإرشادات للمتعلمين باستعمال أساليب تعليمية مناسبة، وحث التلاميذ على التعلم وعلى التفكير الإبتكاري وحل المشكلات[3]، ومن خلال هذا التعريف الشامل للأستاذ نجد بأنه يختلف على التعريف السابق من خلال الدور الذي يلعبه الأستاذ بحيث اعتبرت كوثر حسين الأستاذ هو الذي يملك قدرات وكفاءات ومهارات من أجل إعداد المتعلمين إعداد كاملا وهو الأداة الفاعلة في تنميتهم الاجتماعية والعقلية وتطوير شخصياتهم بصورة عامة، ومن خلال إرشادهم وتعلمهم فنون الابتكار.

---

1. **المنجد في اللغة والإعلام**، دار المشرق، لبنان، ط1، 2003.

2. محمود عبد القادر على قراقزة، **محو ميادين وفعاليات تربوية معاصرة**، مكتبة الشارقة، دار العودة، الشارقة، دبي، ط1، 1988/1408، ص 98.

3. كوثر حسين كوجك، **اتجاهات حديثة في المناهج وطرق التدريس**، عالم الكتب للنشر والتوزيع والطباعة، القاهرة، مصر، ط2، 2001، ص 12.

كما تم تحديد مفهوم الأستاذ على انه القيادة الفكرية للأجيال الصاعدة وللفئات الاجتماعية والمجتمعات، بحكم عمله ومهنته وتخصصه العلمي وعلاقاته الاجتماعية ومدى فعاليته داخل المجتمع والبيئة المدرسية[1].

تعريف الإجرائي الأستاذ:

(أستاذ التعليم المتوسط) هو شخص يمارس وظيفة التعليم فقط وبصورة دائمة في المرحلة المتوسطة، ويدرس كافة مستويات هذه المرحلة متواجد بمؤسسات العليم المتوسط التابعة لوزارة التربية خلال الموسم الدراسي 2018/2017.

ج. التعريف بالأداء الوظيفي:

يعتبر الأداء على انه القيام بالمهام أو هو انجاز الواجبات وإتمام الأعمال فإذا ما عرفنا أن لكل وحدة إدارية مهمة محددة اختصاصا معينا أو أنها يعمل في إطار سياسة محددة أو خطة مقررة لتحقيق هدف معروف، كان الأداء يعني ذلك المهمة وممارسة الأداء، وذلك يعنى تلك المهمة أو ممارسة الاختصاص في إطار السياسة المقررة تحقيق للأهداف أو الخطط المحددة[2].

ولقد عرف احمد صقر عاشور الأداء على انه القيام بأعباء الوظيفة من مسؤوليات وواجبات وفقا للمعدل المطلوب أو المفروض أداؤه من العامل الكفء أو المدرب وكما انه قيام الفرد بالأنشطة، المهام المختلفة التي يتكون منها عمله[3]. أن الأداء الوظيفي يعتبر انجاز الواجبات المحددة للعامل بحيث يكون حساب مهنته .

يعتبر الأداء الوظيفي هو حصيلة استخدام المدخلات المتاحة في مجموعة الأنشطة التي ينجزها الفرد العامل والتي تتم عن إدراك منه خلال مدة محددة مقاسا بوحدة العمل السائد.

---

1. مريم محمد إبراهيم الشافاوي، **الإدارة الصفية المتميزة**، مكتبة النهضة المصرية، القاهرة، مصر، ط1، 2003، ص 19.

2. إبراهيم موسى فرحات، **الرقابة على أداء العاملين في المكتبات الجامعية بالقاهرة**، دار الثقافة العلمية، الإسكندرية، د.ط، 2000، ص 40.

3. احمد صقر عاشور، **إدارة القوى العاملة الاسس السلوكية وأدوات البحث التطبيقي**، دار النهضة العربية، الإسكندرية، د.ط، 1983، ص90.

ولقد عرف البريطانيان mebey and mayon في كتابيهما تصورات التغير بان الأداء يعني: النتائج النهائية أو المخرجات وهي مؤشرات تدل على الجهود المبذولة ومستوى الإنتاج ويمكن أن تتضمن هذه المؤشرات الإنتاجية ورضا العاملين ورضا الزبائن والأرباح ونوعية الخدمات المقدمة.[1]

د. الأداء الوظيفي:

هو القيام بالواجب وانجاز كافة المهام، وفي دراستنا تطرقنا للأداء الوظيفي للأستاذ، والذي يعتبر أنه متمثل في عملية التدريس والمقصود به هنا هو قيام الأستاذ بعملية التدريس وفق برنامج محدد من قبل وزارة التربية، ويكون الأداء بالنسبة للأستاذ هو قيامه بواجبه سواء بالنسبة للتلاميذ أو المدرسة أو المجتمع.

VI. الدراسات السابقة:

أ. الدراسة العربية:

- الدراسة الأولى:

عنوان الدراسة: أسباب تدني مكانة الأستاذ من وجهة نظر الأستاذ، المرحلة الثانوية، بمدينة حائل، جامعة أم القرى، بالمملكة العربية السعودية.

اسم الباحث: رجعان شطيط مقضى السليمي: قدمت هذه الدراسة استكمالا لمتطلبات الحصول على درجة الماجستير بقسم التربية الإسلامية والمقارنة، (1437/1436).

الإشكالية: هل مكانة الأستاذ متدنية؟ ما هي أسباب تدني مكانة الأستاذ من وجهة نظر معلمي المرحلة الثانوية في مدينة حائل؟

- هل توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($0.05\geq\alpha$) بين المتوسطات استجابات أفراد العينة الدراسة حول أسباب تدني مكانة الأستاذ تعزى إلى متغير المؤهل العلمي؟
- هل توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($0.05\geq\alpha$) بين المتوسطات استجابات أفراد العينة الدراسة حول أسباب تدني مكانة الأستاذ تعزى إلى متغير الخبرة؟

1.فيصل يونس محمد، **الادارة التربوية في تحقيق الأداء الوظيفي**، مجلة العلوم النفسية، العدد 17، ص21.

- هل توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($\alpha \leq 0.05$) بين المتوسطات استجابات أفراد العينة الدراسة حول أسباب تدني مكانة الأستاذ تعزى إلى متغير التخصص؟

أهداف الدراسة:

- التعرف على أسباب تدني مكانة الأستاذ من وجهة نظر لمعلمي المرحلة الثانوية في مدينة حائل.
- الكشف عن الفروق ذات الدلالة الإحصائية عند مستوى الدلالة ألفا ($\alpha \leq 0.05$) بين متوسطات أفراد العينة الدراسة حول أسباب تدني مكانة الأستاذ تعزى إلى متغير المؤهل العلمي.
- الكشف عن الفروق ذات الدلالة الإحصائية عند مستوى الدلالة ألفا ($\alpha \leq 0.05$) بين متوسطات أفراد العينة الدراسة حول أسباب تدني مكانة الأستاذ تعزى إلى متغير الخبرة.
- تحديد ما إذا كان هناك فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى ($\alpha \leq 0.05$) بين متوسطات أفراد العينة الدراسة حول أسباب تدني مكانة الأستاذ إلى متغير التخصص.

منهج الدراسة: تم استخدام المنهج الوصفي التحليلي الذي يقوم على التسلسل المنطقي للأفكار.

أدوات جمع البيانات:لقد استعمل في هذا الدراسة استبانه موجهة لمعلمي المرحلة الثانوية بمدينة حائل مكونة من (48 فقرة) موزعة على أربعة مجالات هي مجال الأسباب الاجتماعية والاقتصادية والأسباب المتعلقة بوزارة التربية والتعليم، وآخر مرتبط بالأستاذ وكما تضمنت معلومات عامة من المؤهل العلمي والخبرة والتخصص.

حدود الدراسة:

- الحدود الموضوعية: اقتصرت الدراسة الحالية على الكشف عن العوامل والأسباب التي أدت إلى تدني مكانة الأستاذ بمدينة حائل من وجهة نظر معلمي المرحلة الثانوية التابعة لوزارة التعليم للمملكة العربية.
- الحدود الزمنية: تم إجراء الدراسة في الفصل الثاني للعام الدراسي 1435هـ/1436هـ.

نتائج الدراسة:

- جاء مجال الأسباب الاقتصادية المتعلقة في تدني مكانة الأستاذ في المرتبة الأولى تلاه المجال المتعلق بوزارة التربية والتعليم فيما جاء مجال الأسباب الاجتماعية ثالثا وجاء مجال الأسباب المرتبطة بالأستاذ في المرتبة الأخيرة.
- عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية ($0.05\geq\alpha$) بين متوسطات الأستاذين تعزى لأثر المؤهل العلمي وذلك في جميع المجالات في درجة الكلية.
- عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية ($0.05\geq\alpha$) بين متوسطات الأستاذين تعزى لأثر التخصص وذلك في جميع المجالات في درجة الكلية.

- **الدراسة الثانية:**

عنوان الدراسة: واقع المكانة الاجتماعية للأستاذ في ثقافة المجتمع السوري من وجهة نظر الأستاذين أنفسهم.

إعداد الباحثة: إبتسام عبد الصمد الداوود وزيب زيود، دراسة مقدمة لنيل شهادة الدكتور قسم أصول التربية بكلية التربية جامعة دمشق 2017/2016.

الإشكالية: ما واقع المكانة الاجتماعية للأستاذ في ثقافة المجتمع السوري من وجهة نظر الأستاذين؟

فرضيات الدراسة:

- لا يوجد فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسط درجات استجابات الأستاذين على مقياس المكانة الاجتماعية للأستاذ في ثقافة المجتمع السوري يعزى المتغير الجنس.
- لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسطات دراجات استجابات الأستاذين على مقياس المكانة الاجتماعية للأستاذ في ثقافة المجتمع السوري تعزى لمتغير عدد السنوات الخبرة.

أهداف الدراسة:

- تعرف على واقع المكانة الاجتماعية للأستاذ في ثقافة المجتمع السوري من وجهة نظر الأستاذين أنفسهم.
- تعرف اثر كل من متغير الجنس وعدد سنوات الخبرة على المكانة الاجتماعية للأستاذ في ثقافة المجتمع السوري.

منهج الدراسة: لقد قامت الباحثة بالاعتماد على منهج الوصفي التحليلي الذي يعتمد على جميع البيانات من المشاركين في الدراسة عن المكانة الاجتماعية للأستاذ في ثقافة المجتمع السوري، واثر بعض المتغيرات فيها بغرض وصفها وتفسيرها ومناقشتها.

أدوات الدراسة: تم الاعتماد على بناء استبانة مؤلفة من (40) بندا مقسمة إلى أربعة جوانب تمثلت في الجانب الاقتصادي والشخصي، الثقافي، الاجتماعي يحتوي كل جانب على (10) بنود.

عينة الدراسة: تكون مجتمع الدراسة جميع الأستاذين ذكورا وإناثا في المدارس الابتدائية في مدينة الحسكة حيث كان مجموع الأستاذات (5682) معلمة ومعلم، تم الاعتماد على الطريقة العشوائية، حيث توزيع الاستبيانات (230) معلم ومعلمة بواقع (78) معلما ويقابلهم (146) معلما ذلك بنسبة (4%) من المجتمع الكلي.

نتائج الدراسة:

- أن واقع المكانة الاجتماعية للأستاذ في ثقافة المجتمع السوري منخفضة في الجانب الاقتصادي والاجتماعي والثقافي.
- واقع المكانة الاجتماعية الأستاذ في ثقافة المجتمع السوري متوسطة إلى حد ما في الجانب الشخصي ويرجع ذلك إلى غلبة الإناث في عينة الدراسة.
- يوجد فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسطات درجات الأستاذين على مقياس المكانة الاجتماعية للأستاذ في ثقافة المجتمع السوري يعزى لمتغير الجنس، وذلك لصالح الإناث.
- لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسطات درجات الأستاذين على مقياس المكانة الاجتماعية للأستاذ في ثقافة المجتمع السوري تعزى لمتغير سنوات الخبرة.

ب. الدراسة المحلية:

- **الدراسة الأولى:**
- **اسم الباحث:** نبيل حميدشة.

عنوان الدراسة: الواقع الاجتماعي للأستاذ ومكانته الاجتماعية، دراسة مقدمة لنيل شهادة الدكتوراه في علم اجتماع التنمية، قسم علم الاجتماع والديموغرافيا، بجامعة قسنطينة، الجزائر، (2010)

الإشكالية: هل هناك علاقة بين الواقع الذي يعيشه الأستاذ ومكانته التي يحتلها في المجتمع؟

التساؤلات الجزئية:

- هل هناك علاقة بين الظروف الاقتصادية للأستاذ ومكانته الاجتماعية؟
- هل هناك علاقة بين الظروف الاجتماعية للأستاذ ومكانته؟
- هل هناك علاقة بين الظروف المهنية للأستاذ ومكانته الاجتماعية؟

أهداف الدراسة:

- محاولة تشخيص واقع الأستاذ في المجتمع الجزائري في أبعاده الاقتصادية والاجتماعية والمهنية.
- محاولة التعرف على محددات المكانة الاجتماعية والوضع الاجتماعي للأستاذ الجزائري في ضوء متغيرات مستوى المعيشة، والظروف الأسرية، والدخل ...الخ.
- الكشف عن الارتباطات القائمة بين عناصر الواقع والمكانة التي يشتغلها العلم في البناء الاجتماعي القائم.

المنهج المستخدم في هذه الدراسة: لقد اعتمد الباحث على التحليل والتركيب من اجل الكشف عن العلاقة الموجودة بين الواقع الذي يعيشه الأستاذ ومكانته الاجتماعية، كما أن هذه الدراسة اندرجت ضمن البحوث الوصفية، واستعمل الباحث طريقة المسح الشامل لكل أفراد مجتمع الدراسة.

لقد تم الاعتماد في هذه الدراسة على الملاحظة من خلال الاحتكاك بالأستاذين ومعايشة واقعهم وملاحظة سلوكياتهم وتصرفاتهم في الواقع الاجتماعي، كما قام الباحث بالاعتماد على الاستمارة التي تعد أداة مهمة في جمع البيانات من الميدان.

نتائج الدراسة:

- الجانب المادي وخاصة الراتب له علاقة قوية بتحديد مكانة الأستاذ.

- هناك علاقة قوية بين الجانب الاجتماعي بكل أبعاده والمكانة التي يحتلها الأستاذ في هرم البناء الاجتماعي.
- توجد علاقة بين الواقع المهني للأستاذ بكل أبعاده ومكانته الاجتماعية.

- الدراسة الثانية:

عنوان المذكرة: المكانة الاجتماعية للأستاذ في المجتمع المحلي، دراسة ميدانية في المدارس الابتدائية بلدية ليشانة ولاية بسكرة.

اسم الباحثة: عفاف سراي، مذكرة مكملة لنيل شهادة الماستر في علم الاجتماع، تخصص علم اجتماع تربية، 2016/2015.

الإشكالية: ما هي المكانة الاجتماعية للأستاذ في المجتمع المحلي؟

يطرح هذا التساؤل إلى جملة من التساؤلات الفرعية وهي:

- هل هناك علاقة بين الظروف الاجتماعية للأستاذ ومكانته الاجتماعية في المجتمع المحلي؟
- هل هناك علاقة بين مستوى الدخل لدى معلم وطبيعة المكانة التي يشغلها المجتمع المحلي؟
- هل هناك علاقة بين الظروف المهنية للأستاذ ومكانته الاجتماعية في المجتمع المحلي؟

أهداف الدراسة:

- الكشف عن مكانة الأستاذ الاجتماعية في المجتمع المحلي للوقوف على مدى الرعاية والاحترام الذي يحظى به الأستاذ الذي يعتبر أساس نهضة المجتمع.
- محاولة تشخيص مستوى الدخل لدى الأستاذ وبين طبيعة المكانة الاجتماعية التي يشغلها الأستاذ في الوسط الاجتماعي.
- التعرف على الظروف المهنية للأستاذ وعلاقتها بالمكانة الاجتماعية في المجتمع المحلي.

منهج الدراسة: استخدمت هذه الدراسة المنهج الوصفي التحليلي لكونه يعتمد على وصف الظروف الفعلية للأساتذة من خلال كشف عن علاقة الظروف الاجتماعية والاقتصادية للمكانة الاجتماعية للأستاذ في المجتمع المحلي.

أدوات جمع البيانات: الملاحظة تعتبر من أهم وسائل جمع البيانات وتم استخدام الملاحظة المباشرة دون المشاركة، وذلك من خلال الانتقال إلى المدارس الابتدائية التي شملتها الدراسة، ثم استخدمت المقابلة لجمع البيانات والحقائق عن الموضوع المدروس ثم الاعتماد على الاستمارة لإجراء المعطيات التي تتم جمعها من الميدان بمعلومات. لقد أجريت الدراسة الميدانية بـ (6) مؤسسات تربوية في مدينة بسكرة بتحديد مدينة ليشانة.

نتائج الدراسة:

- توصلت هذه الدراسة إلى مجموعة من النتائج وتمثلت في الراتب الذي يتقاضاه الأستاذ له أهمية كبيرة جدا في حياتهم المهنية إلا أن الظروف الفعلية للأستاذ أثبتت أن الراتب الذي يتقاضاه ليس عاليا ولا يكفي لسد متطلباتهم اليومية.
- لقد أكدوا أغلبية أفراد العينة أن الخدمات الاجتماعية لها أهمية كبيرة في حياتهم المهنية والاجتماعية لكن الظروف الفعلية تعكس ذلك.
- المظهر الخارجي للأستاذ له أهمية كبيرة في تحديد مكانة الاجتماعية وهذا ما أثبته الظروف الفعلية للأساتذة أنها مهمة جدا في ذلك.
- وجود دوافع كبيرة للأساتذة نحو مهنة التعليم والاحترام الممنوح للأستاذ من طرف المجتمع له أهمية كبيرة بالنسبة لهم.
- أن المهابة التي تمنح للعلم من طرف جيرانه لها أهمية كبيرة في تحديد مكانتهم الاجتماعية داخل الوسط الاجتماعي.
- التمتع بروابط جيدة مع أولياء التلاميذ له أهمية كبيرة وهذا ما أثبت فعليا وعلميا بأنهم يتمتعون بروابط احترام جيدة مع أولياء التلاميذ احترام التلميذ للأستاذ خارج المدرسة.
- كما أكدت الدراسة على أن تقدير المؤسسة للأستاذ له أهمية كبيرة في زيادة أدائه.
- كما أن وقوف الإدارة في صفهم وحالة إجحاف من طرف المفتش أو في حالة وقوع خلاف مع التلميذ أو وليه أنه له أهمية كبيرة.

- **الدراسة الثالث:**

عنوان الدراسة: المكانة الاجتماعية للأستاذ ودورها في العملية التربوية.

اسم الباحثة: نور الهدى عكيشى، مذكرة مكملة لنيل شهادة ماستر في علم الاجتماع التربية، جامعة حمّه لخضر، الوادي.

الإشكالية: هل مكانة الأستاذ الاجتماعية لها انعكاس على العملية التربوية؟

ومنه تتدرج تساؤلات فرعية:

- هل المستوى المادي للأستاذ له دور في العملية التربوية؟
- هل السمات الأخلاقية للأستاذ لها دور في العملية التربوية؟
- هل المكانة السياسية للأستاذ لها دور في العملية التربوية؟

أهداف الدراسة:

- تطبيق تقنيات الدراسة المدروسة سابقا عن موضوع البحث الحالي.
- معرفة دور المستوى المادي في العملية التربوية.
- معرفة دور المكانة الأخلاقية في العملية التربوية.
- معرفة المكانة السياسية في العملية التربوية.

منهج الدراسة: تم استخدام المنهج الوصفي هو تقرير عن خصائص موقف معين أي وصف العوامل الظاهرة، وتعتبر طبيعة البحوث الوصفية، أسهل من حيث فهمها واستيعابها إذا حصل الفرد أولا على المعلومات الضرورية عن مجتمع الدراسة والاستفادة من مختلف الوسائل المستخدمة في جمع البيانات والتعبير عليها.

أدوات جمع البيانات: تم الاعتماد على أسلوب الملاحظة التي يستخدمها الباحثون في جمع المعلومات وذلك من خلال ملاحظة الظواهر وتفسيرها، وكما استعملت المقابلة التي تعتبر من أكثر الوسائل لجمع البيانات من الميدان، حيث يقوم الباحث بإجراء حوار مع المبحوث، وتوجيه أسئلة بطريقة معينة لتجميع الآراء والأفكار ومعرفة الرغبات، كما تم الاعتماد على الاستمارة وهي أداة للحصول على الحقائق، وتجمع البيانات عن الظروف والأساليب القائمة، اعتمدت عينة الدراسة على أسلوب العينة العشوائية البسيطة، والتي تقوم على الصدقة.

نتائج الدراسة:

- أن المستوى المادي للأستاذ له دور في العملية التربوية.
- أن السمات الأخلاقية للأستاذ لها دور في العملية التربوية.
- أن المكانة السياسية للأستاذ لها دور في العملية التربوية.

- **الدراسة الرابعة :**

عنوان الدراسة: الصورة الاجتماعية للأستاذ، وانعكاساتها على أدائه الوظيفي، دراسة ميدانية على عينة من أساتذة التعليم الثانوي، بمقاطعة قمار ولاية الوادي.

اسم الباحث: سارة مرابط، زينب رحومة، مذكرة مكملة لنيل شهادة الماستر في علم الاجتماع التربية، 2015/2014.

الإشكالية: هل تؤثر الصورة الذاتية للأستاذ على أدائه الوظيفي؟ ويندرج تحت هذا التساؤل الرئيس تساؤلات فرعية متمثلة في:

- هل تؤثر الصورة الذاتية للأستاذ نحو مهنته على أدائه الوظيفي؟
- هل تؤثر المعاملة الاجتماعية للأستاذ على أدائه الوظيفي؟
- هل تؤثر صورة الأستاذ لدى التلاميذ على أدائه الوظيفي؟

أهداف الدراسة:

- معرفة ندى تأثير الصورة الاجتماعية على أدائه الوظيفي.
- التعمق أكثر في فهم الجوانب المحيطة بالأستاذ والتي قد تؤثر على أدائه الوظيفي.
- الحصول على شهادة الماستر في تخصص علم الاجتماع التربية.

منهج الدراسة: لقد اعتمدت الدراسة على المنهج الوصفي التحليلي الذي يرتبط بطبيعة وخصوصيات الموضوع.

أدوات جمع البيانات: تعتبر الأدوات التي تم الاعتماد عليها في هذه الدراسة وهي تتمثل في الحادثة الموجهة بين القائم بالمقابلة وشخص آخر أو عدة أشخاص، كما تم الاعتماد على الاستبيان الذي يعتبر احد الوسائل التي يعتمد عليها في تجميع البيانات والمعلومات من مصادرها.

مجالات الدراسة:

- **المجال المكاني:** أجريت الدراسة الميدانية بولاية الوادي لقد تم اختيار ثانويات من مقاطعة قمار.

- المجال الزمني: المرحلة الأولى من (09) مارس إلى (12) مارس (2015) حيث قاما الباحثين بزيادة استطلاعية تم من خلالها إجراء مقابلات مع المبحوثين وملاحظتهم في الميدان.

المرحلة الثانية تتمثل في التطبيق النهائي للاستمارة وقد دامت هذه المرحلة من (15) مارس إلى غاية (2)أفريل(2015).

نتائج الدراسة:

- تؤثر الصورة الذاتية للأستاذ نحو مهنته على أدائه الوظيفي إيجابا وسلبا وكلما كانت صورة الأستاذ لذاته ايجابية سواء من قدراته المهنية أو خبرته أو رضاء عن مهنته كان أداؤه جيدا في حين قلة خبرته وعدم رضاه على مهنته التعليم يعود على أدائه بالسلب.
- أن المعاملة الاجتماعية التي يتلقها الأستاذ من طرف أفراد المجتمع والتي تتمثل في نظرة المجتمع له وتشجيعه والثناء عليه لها تأثير كبير على أدائه الوظيفي.
- تؤثر صورة الأستاذ لدى تلاميذه من خلال التفاعل الصفي على أدائه الوظيفي من خلال تصرفات الأستاذ مع تلاميذه، والتي تكون نتائج سلوكات التلاميذ خارج وداخل الصف الدراسي.

- التعقيب على الدراسات السابقة:

لقد تعددت الدراسات حول المكانة الاجتماعية للأستاذ بين ما هي عربية وأخرى محلية واختلفت كثيرا في العوامل والأسباب المتعلقة بهذه المكانة، نجد بأن الدراسة العربية الأولى درست أسباب تدني مكانة الأستاذ من وجهة نظر الأستاذين المرحلة الثانوية وذلك من خلال دراسة متغيرات التي تتعلق بالأستاذ في حد ذاته كالمؤهل العلمي والخبرة والتخصص وهذه المتغيرات تعتبر مختصة في داخل الصف تحدد من خلال عدد السنوات التي تم التدريس فيها من أجل كسب الخبرة.

ولقد توصلت هذه الدراسة إلى نفي وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين هذه المتغيرات، وأن الأسباب الاقتصادية تؤدي إلى تدني مكانة الأستاذ.

إما الدراسات المحلية فنجد الدراسة الأولى التي درست المكانة الاجتماعية للأستاذ في المجتمع المحلي التي درست من خلال الظروف الاجتماعية والمستوى الدخل لدى الأستاذ والظروف المهنية، كشف العلاقة الموجودة بين المتغيرات، بحيث استخدمت هذه الدراسة الملاحظة والمقابلة والاستبيان وتنوعت أدوات جمع البيانات في هذه الدراسة.

أما الدراسة الثالثة فكانت شبيهة بدراستنا الحالية حيث درست الصورة الاجتماعية للأستاذ وانعكاساتها على أدائه الوظيفي، وكان الاختلاف في الفرضيات بحيث درست هذه الأخيرة المعاملة الاجتماعية وصورة الأستاذ لدى تلاميذه، أما دراستنا الحالية فسوف ندرس المكانة الاجتماعية للأستاذ من خلال العوامل المؤثرة في هذه المكانة كالعوامل الاقتصادية والأسرية والاجتماعية والثقافية، وهذه العوامل تعتبر أحد مؤشرات التي تحدد مكانة الأستاذ.

أما بالنسبة للدراسة الرابعة التي تناولت الواقع الاجتماعي للأستاذ ومكانته الاجتماعية، فكانت شبيهة بدراستنا من خلال دراسة المكانة الاجتماعية للأستاذ الجزائري فقد تم الاعتماد على هذه الدراسة في الجانب النظري وتحليل النتائج.

نجد أن جميع الدراسات السابقة تطرقت إلى المنهج الوصفي التحليل الذي سوف نتطرق له في دراستنا الحالية، بكونه يعتمد على وصف الظاهرة المدروسة كما هي موجودة في الواقع وكشف العلاقات الموجودة بين المتغيرات.

أن دراستنا الحالية سوف تتطرق إلي مكانة الأستاذ داخل المجتمع من خلال مكانته الاجتماعية والأسرية والاقتصادية والثقافية والدنية، لدي أساتذة التعليم المتوسط

الفصل الثاني: الأستاذ ومكانته الاجتماعية

تمهيد

I. الأستاذ

أ. تعريف الأستاذ

ب. خصائص الأستاذ ودوره

ج. صفات الأستاذ الناجح

د. حقوق وواجبات الأستاذ

هـ. مهام الأستاذ في التوجيه

II. المكانة الاجتماعية للأستاذ

أ. تعريف المكانة الاجتماعية

ب. النظريات المفسرة للمكانة الاجتماعية

ج. العوامل المحددة في مكانة الأستاذ الاجتماعية

د. المكانة الاجتماعية للأستاذ الجزائري

خلاصة الفصل

تمهيد

إن الأستاذ هو الركيزة الأساسية في النظام لتعليمي وهو يمثل إحدى عناصر الهرم الاجتماعي الذي تلقى على عاتقه مسؤولية النهوض بالناشئ الصغير وتعليمه وتقويم سلوكه من ثمة إرشاده إلى الطريق السليم الذي يضمن له الوصول إلى بر الأمان، وعليه فإن دور الأستاذ يعتبر من المهام الحاسمة التي تحتاج إلى طول الصبر وحسن الخلق والقدرة على تحمل كل الصعاب لذلك للأستاذ مكانة خاصة في المجتمع نظرا لأهميته دار العملية التعليمية، وهذه المكانة التي تؤثر على أداءه الوظيفي داخل البيئة المدرسية ونجاح مهامه ويعتمد على قدراته في التفاعل وطرق نشر المعرفة وتعليمه للتلاميذ، ومن هنا كان علينا أن نتطرق في هذا الفصل إلى الأستاذ وتعريفه وخصائصه وأدواره ومكانة الأستاذ الجزائري.

I. الأستاذ

أ. تعريف الأستاذ

لقد اختلف العديد من العلماء والباحثين في تحديد تعريف الأستاذ حيث ذهب البعض إلى اعتباره ذلك الشخص الذي يقوم بتلقين الأطفال المعلومات وإكسابهم المهارات، وتزويدهم بالخبرات حيث تريحهم من عناء الوصول إليها بمشقة[1]. والأستاذ ذلك الشخص الذي يعلق عليه الآباء والأمهات والمجتمع الآمال في تربية أبائهم وتكوينهم للحياة الشريفة، وإعدادهم للمستقبل وبناء مجتمع متماسك.

ولقد ورد تعريف الأستاذ في المعجم الموسوعي لمصطلحات التربية أن الأستاذ هو الشخص الذي يستخدم بصفة رسمية لتوجيه تعلم الأولاد والتلاميذ، والإشراف على أعمالهم وخبراتهم التربوية، في معهد أو مدرسة رسمية أو خاصة[2]. أي أن الأستاذ هو ذلك الشخص الذي يربي ويعلم التلاميذ بصفة رسمية وبطريقة منظمة داخل مدرسة أو ومعهد، فهو الذي يفضل خبراته التربوية المتوفرة لديه، واتساع جانب المعرفي فانه يستطيع أن يسهم في نمو ونماء الآخرين.

---

1. نبيل حميدشة، **الواقع الاجتماعي للمعلم ومكانته الاجتماعية**، مذكرة لنيل شهادة الدكتوراه في علم الاجتماع التنمية، كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية، جامعة منتوري قسنطينة، الجزائر، 2010، ص 21.

2. فريد نجار، **المعجم الموسوعي لمصطلحات التربية**، انجليزي، عربي، مكتبة لبنان، بيروت، د.ط، 2003، ص 995.

كما عرف أنه المربي الذي يقوم بتدريس كل أو معظم المواد الدراسية للأطوار الثلاثة الأولى من المرحلة الابتدائية، ويرتكز دوره في تهيئة الظروف التعليمية التعلمية، بهدف متابعة نموه العقلي والبدني والجمالي والحسي والحركي والاجتماعي والخلقي[1]، بحيث اعتبر الأستاذ هو ما يقوم بتكوين التلاميذ في جميع الجوانب.

كما يعتبر الأستاذ رجل عالم لأنه يجب أن يكون دائما على اتصال وثيق بمصادر المعرفة، وبكل ما هو جديد يظهر في ميدان التربية والتعليم، حتى يستطيع أن يكون معلما جيدا حيويا ليتمكن من تحديد أهدافه ومثله العليا التي رسمها لنفسه باعتباره فيلسوفا ومصلحا ومعلما[2].

فالأستاذ يقوم بمهمة التدريس، وهي مهمة إنسانية تتمثل في تلك العلاقة التي تنشأ بين الأستاذ والمتعلم بحيث يعتبر الأول قادرا على أن يعلم والثاني أن تتوافر لديه الرغبة في التعلم.

ولقد عرف الأستاذ في معجم العلوم الاجتماعية بأنه جزء من الأجهزة المنفذة لرسالة التعليم في المجتمع، وهو العامل الأول والأساس والقائم على نقل المعلومات والمعارف العلمية والخلقية في أبناء المجتمع ويتم ذلك ضمن المدرسة[3].

ب. خصائص الأستاذ ودوره:

أولا. خصائص الأستاذ:

أن للأستاذ أهمية كبيرة في التعليم وفعاليته، ونجاح مهامه يعتمد على مجموع خصائصه والتي تتمثل في:

- **الخصائص الجسمية:**

مهنة التعليم تتطلب القدرة على مقاومة التعب، فالمدرس الناجح يجب أن تتوفر فيه الصحة الجسدية وان يكون خالي تماما من الأمراض، والعاهات المزمنة والأمراض المعدية، وضعف السمع والبصر، وهذه العوامل تؤثر على أدائه داخل حجرة الدراسة وتفاعله وعلاقته

1. حسن شحاتة، **زينب النجار**، معجم المصطلحات التربوية والنفسية، الدار المصرية اللبنانية، مصر، 2003، ص 23.
2. رابح تركي، **أصول التربية والتدريس**، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر، ط2، 1990، ص 390.
3. مذكور إبراهيم، **معجم العلوم الاجتماعية**، الهيئة المصرية للكتاب، مصر، 1973، ص 52.

بين التلاميذ وزملائه[1]. فهذه الخصائص تعرف بأنها مجموعة السمات الفعلية والعاطفية، والتي تمثل حياة صاحبه وتعكس نمط سلوكه المتكيف مع البيئة، فهي التنسيق المنظم لصفات الفرد الجسمية والعقلية والأخلاقية والاجتماعية، حسب تحليلها للآخرين في مجال الأخذ والعطاء داخل الحياة الاجتماعية، فشخصية الأستاذ هي كل الصفات الدالة عليه من هيئة خارجية، كمظاهر الصحة والنظافة، وسلامة المظاهر، ووضوح الصوت والنشاط الحيوية، وحكمة في معالجة الأمور مهارة في إدارة الفصل سلوكياته في تفاعله مع التلاميذ، تقبله للمهنة ومحافظته على المواعيد، والالتزام بقواعد الأخلاق العامة.[2]

فالأستاذ يتعامل مع عقول متعددة ومختلفة وذات خصائص مختلفة أيضا، هذا كله يفرض عليه أن يكون شخص متزن وحكيما في تصرفاته وانفعالاته، فالأستاذ الكفء يجب أن يتصف بالحكمة والإخلاص والوفاء. فهو يعتبر قدوة للتلاميذ، ويكون متمكنا بالتأثير على تلاميذه.

كما تعتبر المقومات الشخصية هي أول مقومات الأستاذ وأهمها على الإطلاق تأثيرا على نجاحه في مهنته، وعلاقاته مع الآخرين، ولا يستطيع الأستاذ أن يعوض النقص الذي في شخصيته بأي شيء آخر بلغ من شأن في ذلك ولن يستطيع حتى اقدر العلماء أن يكون معلما جيدا ما لم يمتلك الصفات الشخصية الجيدة التي تمكنه من الإقناع والتأثير.[3]

فهذه الخصائص المتمثلة في السمات العقلية والأخلاقية وتجعل من الأستاذ شخصية بارزة متزنة أي لا إفراط ولا تفريط، وأن يكون متمكنا من فهم المادة التي ألقيت على عاتقه تمكنا تاما، وان يكون ذا شخصية متزنة متحكمة. لأن نجاح العملية التعليمية متوقفة عليه.

- **الخصائص النفسية والانفعالية:**

وهذه الخصائص ترتبط ارتباطا وثيقا بنجاح العملية التعليمية كما تعتبر مرتبطة بعلاقة الأستاذ مع من حوله في البيئة المدرسية أو خارجها وخاصة التلاميذ.

---

1. مصطفى عبد السميع سهير محمد حواله، **إعداد المعلم وتنمية تدريبه**، دار الفكر، عمان، الأردن، د.ط، 2005، ص 94.

2. نفس المرجع، ص 94.

3. عبد الله قلي، فضيلة خناش، **التربية العامة**، المعهد الوطني لتكوين مستخدمي من التربية تحسين مستواهم، الجزائر، 2005، ص

الاتزان الانفعالي: وهذا حتى يتمكن من إشباع حاجات التلاميذ الانفعالية، ومن المعروف أن اغلب علماء النفس يطلقون مصطلح انفعال على الانفعالات القوية التي يصاحبها اضطراب في السلوك كالخوف والغضب الشديدين، أما الشعور بحالات حقيقية من المشاعر الوجدانية مثل السرور والضيق فيطلقون عليه مصطلح الوجدان.

القدرة على تنمية الدوافع: دافعية التلاميذ لمساعدتهم على تحقيق النجاح ومواجهة الإحباط وللفرد دوافع كثيرة ورغبات متعددة[1].

القدرة على استخدام التعزيز الايجابي أو المكافأة لتدعيم السلوك المراد تعززه، من المعروف أن الفرد لا يعمل للحصول على شيء ولا يستطيع أن يناله، وكل شيء يشبع دافع الإنسان ويرضي رغباته يعتبر مكافأة.

القدرة على العمل بطريقة إيجابية وذلك يكون عن طريق الاهتمام بالتلاميذ ونموهم الجسمي والعقلي والانفعالي والاجتماعي والروحي، كما يكمن في احترام شخصية التلاميذ ورغباتهم والعمل على تحقيقها.

تطوير المعرفة إلى سلوك وذلك بتطوير المواقف التعليمية النظرية إلى مواقف حياتية لها معنى وفائدة في حياة التلاميذ والعلاقات الإنسانية.[2]

أن يكون الأستاذ قادرا على تكييف شخصيتة ومزاجه مع مستويات التلاميذ، إذ أن معاملته للتلاميذ الصف الأول تختلف عن معاملته لتلاميذ الصف الرابع.[3]

أن حصيلة الأستاذ في الجانب النفسي والانفعالي لها تأثير كبير على علاقاته مع التلاميذ وذلك من خلال قدراته السلوكية داخل الصف وخارجه وباعتباره قدوة لهم، لذا يجب على الأستاذ الكفء أن يكون شخصا متزنا متحكما في انفعالاته وتصرفاته.

---

1. السيد سلامة خيمسي، **التربية المدرسية والمعلم من منظور علم الاجتماع**، مؤسسة الشباب الجامعة، الإسكندرية، د.ط، 2006، ص 270.

2. حسن عبد الحميد أحمد رشوان، **العلم والتعليم من منظور علم الاجتماع**، مؤسسة شباب الجامعة، الإسكندرية، د.ط، 2006، ص 182.

3. إحسان محمد حسن، **علم اجتماع التربوي**، دار وائل للنشر والتوزيع، الأردن، د.ط، 2005، ص 187.

➢ **الخصائص المعرفية:**

أن حصيلة الأستاذ المعرفية وقدراته العقلية والأساليب التي يتبعها في استثارة متعلميه هي من العوامل الهامة ولا تقتصر المعارف على قدراته الفعلية فقط بل تعتمد على الاستراتيجيات التي يتبناها في عملية التواصل والتفاعل مع تلاميذه وإيصال ما يعرف إليهم وهذه الخصائص المعرفية متمثلة كما يلي:

الإحاطة بأبعاد مادة التخصص: إن من المسائل الواضحة بذاتها أن الأستاذ لا يستطيع أن يهيئ لتلاميذه موقف تعليميا ملائما إلا إذا توافر لديه قدر كاف من الفهم للمادة المدرسية التي يقوم بتدريسها وتكاملت في ذهنه العلاقات بين الجوانب المختلفة لميدان تخصصه والوعي بالقضايا النظرية الأساسية لمادة التخصص، وأن يحيط الأستاذ بأبعاد مادته إحاطة كبيرة وان يعرف قيمة ما يعلمه لتلاميذه ثم معرفة أعمقها.

مدركا للمشكلة المنهجية للعلم الذي تخصص فيه وفي بيان: أن إلمام الأستاذ بأبعاد مادة تخصصه التي يعلمها للتلاميذ وأنها ترفع من قدره ما يعلم لطلابه، لذلك لقول الإمام "على رضي الله عنه": «علموا أبناءكم ما يحسنون وقدر كل امرئ ما يحسن فتكلموا في العلم تتبين أقداركم».

ووضوح الأفكار لدى الأستاذ وطلاقته في التعبير عنها: وقد أثبتت دراسات عديدة أن تعلم التلاميذ للحقائق والمعلومات يرتبط ارتباطا دالا بهذه القدرة لذا يجب على الأستاذ أن يكون كلامه واضحا معبرا عن أفكاره التي يريد أن ينقلها لتلاميذه.[1]

ويحتاج الأستاذ إلى معرفة وطرق وسائل التعليم وتستعمل المعرفة المعلومات النظرية الخاصة بتخطيط التعليم وتحفيز التلاميذ وتشويقهم للتعليم وكيفية توصيل المحتوى الدراسي باستعمال طرق فعالة ووسائل معينة، كذلك إلمامه بالمعرفة الخاصة بالإدارة وتقويم تعلم طلبته وتوجيهم لمزيد من التعلم.[2]

1. حسن إبراهيم عبد العالي، **المعلم خصائصه وصفاته الخلقية**، مطابع الجنوب، معرض الكتاب الرابع، ط1، 1415هـ، ص، ص: 23، 24.

2. السيد سلامة الخميسي، مرجع سابق، ص 230.

كما يجب على المدرس أو الأستاذ أن يكون على معرفة جيدة في مجال تخصصه وعلى اطلاع بالمستجدات التي تطرأ على هذا المجال، فالمدرس بحاجة إلى الخبرة والدراية الفنية والتربوية من حيث المعرفة بأساليب وطرق التدريس وطرق اختيار الوسائل التعليمية، بالإضافة إلى المعرفة الفنية في التعرف على خصائص المتعلمين ودوافعهم وكيفية تشخيصها والتعامل معها. وكذلك المعرفة بأساليب القياس والتقويم وتوعية الأدوات المناسبة لتقييم أداء المتعلمين.[1]

اتساع المعرفة والاهتمامات: أن نجاح المدرس لا يتوقف على إتقانه للتخصص موضوع الاهتمام إنما على مدى اطلاعه واتساع معارف ثقافته في مواضيع أخرى ذات علاقة بالتخصص هذا ما يزيد من ثقة المتعلمين بالمدرس من حيث إتباع فضولهم وإجابة تساؤلاتهم[2]. أي أنه كلما زادت ثقافة الأستاذ وسعة اطلاعه كلما كان قادرا على التعامل مع تلاميذه وتقديم المادة العلمية لهم، فالأستاذ ذو الثقافة العالية يستطيع أن يجذب تلاميذه إليه يحبونه لاعتقادهم أنه يملك قدرات عالية يمكن أن يستفيدوا منها.

ثانيا. دور الأستاذ:

يتوقف نجاح عملية التربية على توافر العديد من العناصر التي تتكون منها عملية التعليم والتعلم وعلى الرغم من أهمية العناصر المختلفة، مثل المنهاج والمباني الجيدة والتجهيز والوسائل المعينة والإدارة الناجحة فهي لا تعادل دور الأستاذ الجيد الكفء القادر على القيام بوظيفته بطريقة فعّالة، الأستاذ الناجح هو القادر على ترجمة الأهداف إلى مواقف تعليمية تم تنفيذها واختيار الوسائل المناسبة، والاهم من هذا كله هو تأثيره في سلوك تلاميذه تفكيرهم، وتكوين قيمهم مثله.[3]

1. عماد عبد الرحيم الزغلول، **سيكولوجية التدريس الصفي**، دار الميسرة، الأردن، د.ط، 2007، ص 30.
2. نفس المرجع، ص 30
3. الغامدي عبد الله سليمان وآخرون، **الكفاءات اللازمة للمعلم في قطر الدولية**، مجلة كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية، العدد3، جامعة قطر مركز البحوث التربوية، ص 147.

أما دور الأستاذ في الفكر الإسلامي فكان له خصوصية بسبب دوره الكبير في تربية الأجيال والاقتداء به، فيرى ابن رجب الجنبلي أن مسؤولية العلماء مسؤولية عظيمة وهامة أنها مسؤولية التربية والتعليم والتوجيه الإرشاد الذين يهتدي بهم في ظلمات الجهل والظلال.[1]

فإن الأستاذ دور كبير بارز بحيث يشكل المحور الأساسي في تشكيل شخصية الطالب وبناءها بناء متكاملا وسليما في جميع الجوانب.

والدور الرئيس للأستاذ هو نقل المعارف التعليمية، فهي أساس خبراته وعلى الأستاذ أن يكون على دراية تامة بموضوع تخصصه وأن يتميز بالشفقة على المتعلمين، وعلى الأستاذ كذلك أن يقتصر بالمتعلم على قدر فهمه فلا يلقى إليه مالا يبلغه عقله، وان يكون قائدا اجتماعيا وذلك قيامه كإشباع حاجات الجماعة، كما أنه ينشط الدوافع لدى الأفراد ويحفزهم على المساهمة الايجابية.[2]

دور الأستاذ أيضا يكمن في الحفاظ على النظام بين تلاميذه، وهو مسؤول عن غرس القيم الحميدة، وأنماط السلوك الموجبة ونقل القيم الاجتماعية. كما يجب على الأستاذ أم يكون قادرا على إتاحة فرص التكيف لتلاميذه الموهوبين بأن يجعلهم متفاعلين مع زملائهم العاديين. وأن يبرز السمات الطيبة المرغوب فيها مثل التعاون والقيادة وتحمل المسؤولية والواقعية.[3]

- أن يكون متمكنا من المادة الدراسية التي تخصص فيها كما يجب عليه أن يكون على دراية بكيفية تعليم هذه المادة والحرص أكثر على الحضور مبكرا.
- نقل الخبرة والمعرفة التي تؤدي إلى زيادة النمو وتعديل السلوك وتحسينه فهو يربي الشخصية الإنسانية..[4]

1.الحجابي حسن، **الفكر التربوي عند ابن رجب الحنبلي**، دار الأندلس الخضراء جدة، المملكة العربية السعودية، د.ذ، 1996، ص 284.

2. محمد عبد الباقي، **المعلم والوسائل التعليمية**، المكتب الجامعي الحديث، الإسكندرية، مصر، د.ط، 2005، ص 226.

3. نفس المرجع ، ص 227.

4. حسين عيد الحميد أحمد رشوان، مرجع سابق، ص 16.

- الاهتمام بالمشكلات التي تظهر له داخل الفصل الدراسي من خلال تفاعله مع التلاميذ وأيضا الاهتمام بالمشكلات التي يبلغ عنها التلميذ بنفسه أو أحد أفراد فريق العمل في المدرسة.
- المساعدة في تطبيق أدوات جمع المعلومات على التلميذ يساعد في تحديد الأهداف الإرشادية المطلوب تحقيقها.
- يجب على الأستاذ إدارة حجرة الدراسة بإتباع نظام من القيم ومعرفة التلميذ والفروق النمائية.
- يقوم الأستاذ بدور الأبوين في تكوين الذات العليا أو الضمير للصغار وتنمية الشخصية.[1]

ج. صفات الأستاذ الناجح

هناك عدد من الصفات والمعايير إذا ما توفرت في المدرس وأدائه تفتح سبل نجاحه في التدريس وهي:

- أن يكون متفهما مع طلبته، عارفا طبائعهم وخلقياتهم واستعداداتهم وميولهم.
- أن يكون متمكن من مادته ملما بها وما له صلة بها عارفا لأفضل مصادر المعلومات المعينة.
- أن تكون شخصيته منشرح النفس واسع الصدر.
- يراعي الفروق الفردية بين التلاميذ.
- الكفاية اللغوية أن التربية الحقيقية تشترط ضرورة امتلاك الأستاذ أو الأستاذ الكفاية اللغوية التي تسمح له باستعمال اللغة التي يود تعليمها واستعمالها استعمالا صحيحا.[2]
- يتحمل المسؤولية الشخصية في غرفة الصف نحو تقدم الطلبة.
- يستخدم الخبرات الشخصية وتقديم الأمثلة على التعليم.
- يحافظ على الخصوصية التي تولد الثقة والاحترام.
- يكون مرتب ومرن وتلقائيا.

---

1. محمد أحمد سعفان وسعيد طه محمود، **المعلم إعداده ومكانته وأدواره**، دار الكتاب الحديث، القاهرة، مصر، ط2، 2007، ص 313.

2. محسن عطية، **الكافي في أساليب تدريس اللغة العربية**. دار الشروق، ط1، 2006، ص 25. (البلد)

- يستمتع بالتعليم ويتوقع من الطلبة أن يستمتعوا بالتعلم.
- يسعى إلى توفير حلول يكسب فيها الطرفان في المواقف المتصلة بالصراع.
- يتعاون ويتفاعل بإيجابية مع الطلبة خارج غرفة الصف.
- يستثمر الوقف مع الطلبة كأفراد أو مجموعات صغيرة خارج الصف يحافظ على سلوك المهنة في كل الأوقات.[1]
- تكوين علاقة حب واتجاه مرحب به من الأستاذ إلى المتعلم ومن المتعلم إلى الأستاذ أثناء التفاعل الاجتماعي داخل الأنشطة المدرسية للمدرسة وينتج عن هذا النوع من العلاقة العاطفية الموجبة حدوث تفاعل اجتماعي يلقى رغبة من الطرفين.[2]
- كما يجب أن يتصف الأستاذ بالعدل والمساواة بين طلبته، وتعد المساواة من الأمور الهامة في العملية التعليمية، إذ أن لها تأثير كبير على نفسية الطالب وعلى نموه نموا سليما إضافة إلى أن العدل والمساواة، يخلق جو من الحب والمودة بين الطلاب مع بعضهم وبين الطلاب ومعلمهم، حيث أمر الله تعالى بالعدل في قوله:

﴿ٱعۡدِلُواْ هُوَ أَقۡرَبُ لِلتَّقۡوَىٰۖ وَٱتَّقُواْ ٱللَّهَۚ إِنَّ ٱللَّهَ خَبِيرُۢ بِمَا تَعۡمَلُونَ ٨﴾سورة المائدة: الآية 08.

وقوله تعالى﴿۞إِنَّ ٱللَّهَ يَأۡمُرُ بِٱلۡعَدۡلِ وَٱلۡإِحۡسَٰنِ﴾سورة النحل: آية:90.

أي أن عدل الأستاذ ومساواته يجب أن تكون بين الغني والفقير فلا يفضل احد على الآخر، وكل الطلاب والتلاميذ لديه سواسية.

- كما يجب على الأستاذ أن يكون مخلصا في قوله وعمله متقنا له قدر استطاعته قال رسول الله صلى الله عليه وسلم: «إِنّ اللَّهَ تَعَالى يُحِبّ إِذَا عَمِلَ أَحَدُكُمْ عَمَلاً أَنْ يُتْقِنَهُ» رواه البيهقي وابن ماجة، ومعنى ذلك أن يقصد الأستاذ بعلمه وجه الله سبحانه وتعالى، طاعة له وتقربا إليه وأن يزود بما عنده من العلم والمعرفة مرضاة لله سبحانه وإحقاق الحق وإبطال الباطل.[3]

1، محمد صالح خطاب، **صفات المعلمين الفاعلين**، دار المسيرة، عمان، الأردن، ط1، 1427هـ/ 2007م، ص 62.

2. السيد سلامة خميسي، مرجع سابق، ص 238.

3. جيهان عبد الله الكحلوت، **المقومات الشخصية والمهنية للمعلم في ضوء أراء بعض المربين**، مذكرة مقدمة استكمالا لنيل درجة الماجستير في قسم أصول التربية/التربية الإسلامية/ الجامعة الإسلامية يغزر، 1428هـ-2008م، ص 44.

- كما يستلزم الإخلاص أن يبذل الأستاذ قصارى جهده في الإحاطة بمختلف الجوانب التربوية والتعليمية التي تساعده أن يكون معلما ناجحا ومنصفا فالإخلاص في السر والعلن.[1]
- أن يكون متواضعا لله عز وجل متذللا له سبحانه لا يصبه الكبر ولا يستبد به العجب بما أوتي من العلم.
- يجب أن يكون آمرا بالمعروف ناهيا عن المنكر متصفا بالعقل وحسن التصرف والحكمة في أمره ونهيه، وذلك كله نابع من حرصه على حب الخير للناس وحرصه على دعواتهم.
- أن يكون الأستاذ حسن المظهر فلشخصية الأستاذ تأثير بالغ الأهمية في سلوك الطلاب وتصرفاتهم الحالية المستقبلية.
- أن يكون الأستاذ صابرا على معاناة مهنة التعليم ومشاقها قادرا على مواجهة مشاكل الطلاب ومعالجتها بحكمة، دون غضب أو انفعال وهذه الصفة تمكنه من ضبط النفس والتحكم في انفعالاته.
- أن يكون محبا لطلابه مشفقا عليهم، مشاركا لهم في حل مشكلاتهم حتى تنشأ علاقة قوية وثقة بينه وبينهم، تقوم على الأخوة والحب في الله سبحانه وتعالى.[2]

د. حقوق وواجبات الأستاذ

أولا. واجبات الأستاذ:

أن الأستاذ صاحب مهنة نبيلة ومُؤَمَن على الطالب وهو المسؤول الأول عن تربيته تربية صالحة لتحقيق غاية سياسة التعليم المنشودة وأهدافها وتشمل واجباته على ما يلي:

- الالتزام بتنفيذ الأحكام والقرارات والتعليمات وقواعد السلوك والأدب واجتناب كل ما هو مخل بشرف المهنة.

1. حسن إبراهيم عبد العالي، **المعلم خصائصه وصفاته الخلقية**، مطابع الجنوب، معرض الكتاب الرابع، بكلية المعلمين بأبها، المملكة العربية السعودية، ط1، 1415هـ، ص 50.

2.حسن إبراهيم عبد العالي، مرجع سابق، ص، ص: 51، 52.

- تدريس النصاب المقرر من الحصص كاملا والقيام بكل ما يتطلبه لتحقيق أهداف المواد التي يدرسها من إعداد وتحضير، وطرائق التدريس وأساليب تقويم الاختبارات والنشاط داخل الفصل.
- المشاركة في الإشراف اليومي على الطلاب وشغل حصص الانتظار والقيام بعمل الأستاذ الغائب وسد العجز الطارئ في عدد معلمي المدرسة.
- تصحيح الواجبات وتقويمها، وإعداد الوسائل التعليمية والاستفادة من مركز مصادر التعلم بالمدرسة والإعداد للأنشطة،
- حضور المجالس والاجتماعات التي ينظمها مدير المدرسة للأساتذة خارج أوقات الدراسة والقيام بالأعمال المكملة.
- السعي لتنمية ذاته علميا ومهنيا وتطوير طرائقه في التدريس واستخدام التقنية الحديثة.[1]
- أما بالنسبة لعلاقته مع التلاميذ أن يدرس فصله جيدا بحيث يعرف كل فرد فيه حق المعرفة ويكون عمله قيادة المتعلمين وترغيبهم في العمل والاستقلال في التفكير.
- أن يعد عملا لكل فرد أو جماعة ليجد كل فرد ما يلائمه من العمل بحسب مستواه العلمي والدراسي وذلك بأن يرتب الأستاذ عمله ترتيبا حسنا ويكون منبعا لاختيار ومصدرا للعلم، ومرشدا لمن يحتاج إليه وقاضيا عادلا في المنازعات التي لا يستطيع التلاميذ فهمها، ويفكر في منفعتهم ويسوقهم إلى العمل.[2]
- أن يتذكر دائما أن التعليم حق يتطلب أن يقوم المتعلمون بالجزء الأكبر من العمل.
- أن يسمح للطفل بالتفكير ويعطيه ما يناسبه من الحرية المعقولة في أداء العمل واختياره يعوده على الاعتماد على النفس حتى يستطيع التغلب على كل الصعوبات.
- حسن إدارة الصف وحفظ النظام ومعالجة المشاكل بموضوعية.[3]
- بناء شخصية التلميذ عقليا ووجدانيا وبدنيا واجتماعيا ليبقى واجبه في ديمومة مستمرة سواء كان هذا العطاء في الصف أو في المدرسة أو القرية.

1. خالد بن محمد الشهري، **المعلم الناجح دليل عملي للمعلم**، مجلة تعليمنا، مملكة العربية السعودية.1433هـ، ص 28
2. محمد عطية الاطراشي، **روح التربية التعليم**، دار الفكر العربي، القاهرة، د.ط، 1993، ص، ص 160، 161.
3. نفس المرجع، ص 161.

- الاحتراس في الابتداء فالأستاذ القدير ينبغي أن يعلم تلاميذه حينما يبدأ بالعمل معهم ثم يمنحهم الحرية بقدر ويقودهم إلى تحمل التبعة بالتدريج، فلا يتنقل دفعة واحدة.[1]
- الأستاذ يجب أن يكون قادرا على تحمل المسؤوليات وأداء واجباته على أكمل وجه في إعداد جيل جديد، ونجاح العملية التربوية وتحقيق أهداف التربية.
- فأداء الأستاذ لواجباته يؤدي إلى نجاح أداءه المهني وقيامه بأعماله بكل سهولة ولنجاح واجبات الأستاذ يجب أن تتوفر حقوقه فالواجبات مرتبطة بالحقوق.
- على المربي أن يسعى لتحسين كفاءته المهنية بصفة مستمرة بالاعتماد على قدراته الذاتية بالمشاركة في العمليات التكوينية.
- على المربي أن يكون على دراية بالنصوص التشريعية والتنظيمية التي لها علاقة بحياة الجماعة التربوية قصد احترامها، خاصة منها القوانين المتعلقة بعلاقات العمل والإحكام الواردة في قانون العقوبات.
- يساهم المربي بشكل فعال في تنظيم التأطير الجدّي للمشاركة في الأنشطة الثقافية والرياضية لفائدة التلاميذ.
- المساهمة في توفير مناخ التضامن والتعاون والتسامح داخل المؤسسة حتى يعم الاستقرار والسكينة المساعدين على العمل والتوازن النفسي للتلاميذ خاصة الذين هم في أمس الحاجة للرعاية والإنصاف.
- مساهمة المربي في إبعاد المدرسة عن التأثير السياسي والايديولجي والحزبي والامتناع عن كل منبر تجاه أي عضو من الجماعة التربوية وخاصة ما تعلق بمستواه الاجتماعي والصحي.
- يقوم المربي بغرس وتنمية الحس الوطني لدى التلاميذ زيادة على مهامه التعليمية.[2]

ثانيا. حقوق الأستاذ:

للأستاذ مجموعة من الحقوق التي يجب أن توفرها الجهات المسؤولة له سواء كانت حقوق مادية أو معنوية، وهذه الحقوق تؤدي بالأستاذ إلى أداء واجباته وتحسين النظام التعليمي ومواجهة كل التحديات وهذه الحقوق تمثلت في:

1. محمد عطية الاطراشي، مرجع سابق، ص 161.
2. **ميثاق أخلاقيات التربية الوطنية**، وزارة التربية الوطنية، ط1، 2016، ص 16.

- ضمان الاستقرار المهني والاستقرار في العمل ومنح الأستاذين الحماية الكافية هذه الإجراءات التي من شأنها الأضرار بحاضرهم المهني أو مستقبلهم.
- الحرية المهنية: يجب أن يتمتع الأستاذ بحرية أكاديمية خلال الممارسة.
- مرتبات الأستاذين، يجب أن تعطى أهمية خاصة بمرتبات الأستاذين بحيث تتساوى على الأقل مع نظرائهم في المهن الأخرى في المجتمع والأهمية التي تعطى لعملهم على الوضع الاقتصادي المحدد لهم.
- توفير الأجور العادلة لهم ييسر لهم عملية إتقان عملهم، فيجب أن تكون مرتبات الأستاذين، تعكس أهمية الوظيفة التعليمية بالنسبة للمجتمع، وتعكس أهمية الأستاذين والمسؤوليات المتنوعة التي تلقى على عاتقهم منذ دخولهم المهنة.
- الترقيات، ينبغي أن يتسع المجال أمام كل الأستاذين إلى وظائف التفتيش والإدارة التعليمية أو أيه وظيفة و مراعاة أن تركز الترقيات على تقويم موضوعي لما تتطلبه .[1]
- يجب أن يكون المربي يفضل القوانين والتنظيمات التي تحميه وتحدد مكانته وحقوقه، على قدر ما يظهره من كفاءة وسلوك حضاري محل احترام من طرف المجتمع وكافة الإطارات الإدارية.[2]
- كما يجب أن يعترف بالقيمة الاجتماعية والوظيفية.
- لا يسمح بأي مساس بكرامة المربي ويجب أن يكون محل احترام مطلق.
- الابتعاد عن كل أشكال العنف الذي يستهدف المربي، قد يصدر عن أي عضو من الجماعة التربوية.
- حماية المربي أثناء تأدية مهامه.
- استفادة المربي من التكوين المستمر وتزويده بالوسائل الإعلامية الضرورية كالمؤلفات والمجلات، والملتقيات، وقد يكون ذلك فرديا أو جماعيا.
- ممارسة المربي لحقه في حياة المؤسسة عير مختلف المجالس والهيئات التي تم وضعها لخدمة لهذا الغرض.

1. تركي رابح، مرجع سابق، ص، ص 437، 438.
2. **ميثاق أخلاقيات التربوية الوطنية**، وزارة التربية الوطنية، مرجع سابق، ص 17.

- حق الأستاذ في التعبير بكل حرية عن كل المسائل التي تهم الجوانب البيداغوجية والمهنية والتنظيمية لمهنته.[1]

هـ. مهام الأستاذ في التشريع المدرسي

أن مهام الأستاذ في شتى المجالات ومراحله التعليمية (ابتدائي، متوسط، وثانوي) تنحصر في نشاطات بيداغوجية وتربوية.

1. النشاطات البيداغوجية:

- **المادة (5):** تشمل النشاطات البيداغوجية التي يكلف بها معلمو المدرسة الأساسية على النحو التالي:
  - التعليم الممنوح للتلاميذ.
  - العمل المترابط بتحضير الدروس التصحيح والتقويم.
  - المشاركة في العمليات المتعلقة بالامتحانات والمسابقات.
  - تأطير الخرجات التربوية للتلاميذ.
  - المشاركة في المجالس التي تنعقد في المؤسسة.
  - المشاركة في عمليات التكوين المختلفة.
- **المادة (6):** يقوم معلمو المدرسة الأساسية بمنح التلاميذ تعليما تضبطه قانونا مواقيت وبرامج وتعليمات وتوجيهات صادرة عن وزارة التربية.
- **المادة (7):** يسهر معلمو المدرسة الأساسية على:
  - حسن استعمال الكتاب المدرسي والوسائل التربوية والمعدات السمعية والبصرية.
  - المحافظة على الأثاث المدرسي والتجهيزات والأدوات التعليمية.
  - مشاركة التلاميذ في النشاطات الثقافية والفنية والرياضية[2].
- **المادة (8):** يتولى معلمو المدرسة الأساسية أداء مهامهم والإمساك المنتظم والاستعمال المحكم للوثائق الآتية: الكراس اليومي لتحضير الدروس، المذكرات المتعلقة بإعداد

1. **ميثاق أخلاقيات التربية الوطنية**، وزارة التربية الوطنية، مرجع سابق، ص 17.

2 . علي بن محمد، **مجموعة من النصوص الخاصة بتنظيم الحياة المدرسية**، المديرية الفرعية للتوثيق، مديرية التوجيه والاتصال، مكتب النشرات، الجزائر، 1993، ص 78.

الدروس، التوزيع الشهري للبرنامج، والتوزيع السنوي للبرنامج، دفتر المناداة، كراس المداولة، كراريس الاختبار.

- **المادة (11):** يتولى معلمو المدرسة الأساسية اختيار مواضيع الفروض والاختبارات المتعلقة بالأقسام المسندة إليهم وتصحيحها إلا في حالات خاصة تقررها المجالس المعنية أو السلطة السلمية.
- **المادة (12):** يتولى معلمو المدرسة الأساسية حساب العدل وتسجيل العلامات والملاحظات التي يتحصل عليها التلاميذ في الفروض الاختبارات على الوثائق الرسمية.[1]
- **المادة (13):** يرافق معلمو المدرسة الأساسية التلاميذ عند تنقلهم خارج المؤسسة بمناسبة النشاطات الثقافية والتربوية المرتبطة بأهداف المنظومة وانفتاح المدرسة على المحيط.
- **المادة (14):** تندرج مشاركة معلمي المدرسة الأساسية في اجتماعات مجالس الأستاذين ضمن واجبهم المهني.
- **المادة (15):** يلزم معلمو المدرسة الأساسية المشاركة في عمليات التكوين وتحسين المستوى وتجديد المعلومات التي تنظمها وزارة التربية سواء كمستفيدين أو كمؤطرين بما في ذلك العمليات التي تبرمج أثناء العطل المدرسية.

2. النشاطات التربوية:

- **المادة (17):** يساهم معلمو المدرسة الأساسية بصفة فعلية في ازدهار الجماعة التربوية وإعطاء المثل بما في – المواظبة والانتظام في الحضور القدوة والسلوك عموما– الاهتمام بكل ما شأنه ترقية الحياة في المؤسسة.
- **المادة (18):** يكون معلمو المدرسة الأساسية مسؤولين عن جميع التلاميذ الموضوعين تحت سلطاتهم المباشرة في القسم طبقا للتنظيم التربوي المقرر في المؤسسة.
- **المادة (19):** يتولى معلمو المدرسة الأساسية مهام حراسة التلاميذ أثناء الدخول والخروج وفي فترات الاستراحة وبصفة عامة أثناء حركتهم داخل المؤسسة وفقا للترتيبات التي تنص عليها لائحة النظام الداخلي للمؤسسة.[2]

1. علي بن محمد، المرجع السابق، ص 78 – 79.
2. المرجع نفسه، ص 80.

3. شروط التوظيف والترقية بالنسبة لمعلمي المرحلة الأساسية:

- **المادة (50):** يوظف بصفة أستاذ التعليم المتوسط المتخرجون من المدارس العليا للأساتذة الحاصلين على شهادة أستاذ تعليم متوسط، التي تتوج أربعة سنوات (04) من التكوين، المتخرجون من المدارس العليا للأساتذة الحاصلين على شهادة الليسانس التعليم، – بصفة استثنائية لمناصب غير مشغولة – على أساس الاختبارات المترشحين الحاصلين على شهادة ليسانس في التعليم أو شهادة معادلة لها.

أستاتذة التعليم الأساسي الذين تابعو بنجاح تكوين متخصص تحدد مدته ومحتواه وكيفيات تنظيميه بقرار مشترك بين الوزير المكلف بالتربية الوطنية الوزير المكلف بالتعليم العالي والسلطة المكلفة بالوظيفة العمومية.[1]

4. مهام أستاذ التعليم المتوسط

المادة(54): يكلف أستاذ التعليم المتوسط بتربية التلاميذ ومنحهم حسب مادة الاختصاص تعليما في المواد الأدبية والعلمية والتكنولوجية وكذا التربية الفنية والتربية البدنية والرياضية، وتأطيرهم في الأنشطة الثقافية وتلقينهم استعمال تكنولوجيات الإعلام والاتصال وتقييم عملهم المدرسي ويمارسون أنشطتهم في المتوسطات .

المادة(55):زيادة على المهام الموكلة إلى أستاذ التعليم المتوسط ،يكلف الأساتذة الرئيسيون في التعليم المتوسط بالتنسيق في المادة أو القسم ويشاركون في تأطير عمليات التكوين التحضيري والتطبيقي ،وفي أعمال البحث التربوي التطبيقي[2].

المادة (145): زيادة على المهام الموكلة لأساتذة التعليم الأساسي وأساتذة التعليم المتوسط للتنسيق في المادة أو القسم ويشاركون في تأطير عمليات التكوين التحضيري والتطبيقي.

---

1. سعيد لعميش، **الجامع في التشريع المدرسي الجزائري**، ج2، دار الهدى: عين ميلة، الجزائر، د.ط، 2010، ص 693.

2 . نفس المرجع، ص 693.

المادة (146): يعين الأساتذة المنسقون بالتعليم المتوسط بناء على اقتراح من مدير متوسطة بين أساتذة التعليم الأساسي وأساتذة التعليم المتوسط المرسمين الذين يثبتون سنتين (02) من الخدمة الفعلية بهذه الصفة وفق معايير الكفاءة المهنية والمردودية والأقدمية.[1]

5. مهام أستاذ التعليم الثانوي

- **النشاطات البيداغوجية**

- **المادة (4):** تشمل النشاطات البيداغوجية على التعليم الممنوح للتلاميذ:
  - العمل المرتبط بتحضير الدروس وتصحيحها وتقييمها.
  - تأطير التدريب والخرجات التربوية.
  - المشاركة في العمليات المتعلقة بالامتحانات والمسابقات.
  - المشاركة في مجالس التعليم ومجالس الأقسام.
  - المشاركة في عمليات التكوين المختلفة.
- **المادة (5):** يقوم الأستاذ بمنح التلاميذ تعليما تضبطه قانونا مواقيت وبرامج وتوجيهات تربوية وتعليمات رسمية يتعين عليه التقيد بها بصفة كاملة.
- **المادة (6):** يتولي الأستاذ اختيار مواضيع الفروض والاختبارات وتصحيحها وهو المعني بها مباشرة إلا في حالات خاصة تقررها مجالس التعليم أو مجالس الأقسام.
- **المادة (7):** يتولي الأستاذ حساب المعدل في مادته وتسجيل العلامات التي يتحصل عليها التلاميذ في الفروض والمراقبة المستمرة والاختبارات والملاحظات على الوثائق والكشوف المتداولة.
- **المادة (8):** يلزم الأساتذة بالمشاركة في اجتماعات المجالس المختلفة التي يكونون أعضاء فيها[2].

- **النشاطات التربوية:**

- **المادة (11):** يساهم الأستاذ بصفة فعلية في ازدهار المجموعة التربوية وتربية التلاميذ وإعطاء المثل بالآتي:
  - المواظبة والانتظام في الحضور والقدوة والسلوك عموما.

---

[1]. القانون الأساسي، الجريدة الرسمية، العدد 59، 2008،ص 20.

[2]. علي بن محمد، مرجع سابق، ص 81.

- المشاركة في النشاطات التربوية والاجتماعية.
- الاهتمام بكل ما من شأنه ترقية الحياة في المؤسسة.

- **المادة (12):** يكون الأستاذ مسؤولا عن جميع التلاميذ الموضوعين تحت سلطته المباشرة في القسم طيلة المدة التي يستغرقها الدرس الذي يكلف بإلقائه في إطار التنظيم العام للمؤسسة وجدول التوقيت الرسمي[1].
- **المادة (13):** يكون الأستاذ مسؤولا عن انضباط التلاميذ الموكلين إليه على أمانتهم ويلزم بالتكفل بهم من بداية الحصة إلى نهايتها[2].

6. شروط التوظيف والترقية بالنسبة للأساتذة التعليم الثانوي

- **المادة (71):** يوظف بصفة أستاذ التعليم الثانوي – المتخرجون من المدارس العليا للأساتذة الحاصلين على شهادة التعليم الثانوي التي تتوج خمس (5) سنوات التكوين بصفة استثنائية بالنسبة للمناصب الغير مشغولة وفق الكيفيات المحددة في الحالات أعلاه عن طريق المسابقة على أساس الاختبارات والمترشحين الحاصلين على شهادة الماستر أو شهادة مهندس دولة أو شهادة معترف بمعادلتها
- **المادة (72):** يرقى بصفة أستاذ رئيسي في التعليم الثانوي عن طريق الامتحان المهني في حدود (80%) من المناصب المطلوب شغلها أساتذة التعليم الثانوي الذين يثبتون (5) سنوات من الخدمة الفعلية لهذه الصفة على سبيل الاختيار التعليم الثانوي الذين يثبتون عشر (10) سنوات من خدمة الفعلية لهذه الصفة[3].

II.المكانة الاجتماعية للأستاذ

لقد عرف الأستاذ عبر العصور مكانة علمية واجتماعية رفيعة الشأن ذلك راجع إلى مهنته الشريفة التي تعتبر استثمارا في العقول وتنمية شخصية الأفراد من جميع الجوانب، فرسالة الأستاذ رسالة عظيمة ونبيلة، لذلك يجب أن تكون له مكانة مرموقة وفي هذا الجزء سنتطرق إلى تعريف المكانة الاجتماعية للأستاذ والعوامل المؤثرة في هذه المكانة والمكانة الاجتماعية للأستاذ في الجزائر قديما وحديثا، ومعرفة واقع الأستاذ الجزائري داخل المجتمع.

---

[1]. علي بن محمد، المرجع السابق، ص 81.

[2] . نفس المرجع، ص 82

[3] . سعيد لعميش، مرجع سابق، ص 694.

أ. تعريف المكانة الاجتماعية للأستاذ:

1. تعريف المكانة الاجتماعية:

لقد تعددت مفاهيم المكانة الاجتماعية لدى الباحثين والعلماء واختلفوا في محددات ومؤشرات المكانة الاجتماعية والتي تحدد من خلالها مكانة الفرد ونجد من بين هذه التعريفات:

عرف العالم جون ستوتزل (john Stootzel) «المكانة الاجتماعية هي جملة التصرفات والأفعال التي يحق لصاحب المركز توقعها من الآخرين». ومن خلال تحليلنا لما[1] جاء في هذا التعريف للمكانة يلاحظ أن ستوتزل ربط المكانة الاجتماعية بالدور الاجتماعي الذي يتألف من قواعد ومعايير يخضع لها فعل الأفراد الذين يحتلون مكانة أو وظيفة خاصة في جماعة من الناس أو مجتمع ما.[2] هنا يتضح أن المكانة الاجتماعية عند ستونزل تحدد من خلال دور الفرد داخل المجتمع من خلال تفاعله معهم ووظيفته بينهم.

كما عرفت المكانة الاجتماعية أنها الدرجة التي يحصل عليها الفرد باعتباره عضوا في المجتمع المحلي وعضو في جماعة العمل داخل المصنع لذلك نجد أن البعض يطلق على المكانة اسم الهيبة ومنهم الدكتور عبد الباسط محمد حسن، والدكتور محمد الجوهري، إذ يرى هذا الأخير أن عوامل نشوء الجماعات غير الرسمية نمو تشابه الهيبة التي يتمتع بها بعض الأفراد رغم ما قد يفصل بينهم من بعد مكان داخل المصنع، فالمكانة التي يتمتع بها الأفراد تساعدهم على التشكل في تنظيمات غير رسمية وقد تكتسب هذه المكانة من مجتمع المصنع الذي يعمل فيه الفرد، أو قد تكون من المجتمع المحلي بصورة عامة.[3]

2. تعريف المكانة الاجتماعية للأستاذ

تعرف المكانة الاجتماعية للأستاذ بأنها الصورة الذهنية التي تعبر عن الدرجة التي تحتلها المهنة والعاملون بها على سلم التقدير العام للمهن تبعا لنظام تقويمي موضوعي أو عرقي خاص بمتطلبات المهن وحدود فاعلية الوظيفة، وترتبط هذه الصورة المدركة أو

---

[1] . نبيل حميدشة، مرجع سابق، ص 23.

2. إبراهيم عبد الله، **علم اجتماع**، المراكز الثقافي العربي، الدار البيضاء، المغرب، د.ط، 2001، ص 166.

3. حسن الجيلاني، **قضايا اجتماعية معاصرة**، ديوان المطبوعات الجامعية، د.ط، 2016، ص 62.

المتخيلة، بدلالات عملية أو ملموسة، وتتمتع بقيم وامتيازات متناسبة في معظم الأحوال مع درجاتها، معترف بها في المجتمع، ولهذا فإن المهن تتفاوت في مكانتها بحسب ما تقدمه للحياة وللناس.[1]

لقد اعتبر الباحث المكانة الاجتماعية للأستاذ أنها الصورة الذهنية التي تمثل درجة الأستاذ ومهنته داخل المجتمع، كما اعتبر أن الأستاذ يتمتع بقيم وامتيازات متناسبة مع هذه المكانة التي قدمها له المجتمع من خلال تقديس مهنته وأهمية دوره داخل البيئة المدرسية وخارجها.

ب. النظريات المفسرة للمكانة الاجتماعية

3. التفاعلية الرمزية:

ترى التفاعلية الرمزية بان الإنسان قادر على النهوض بواقعه ومنه فهو قادر على تشكيل واقعه الاجتماعي واستخدام الرموز مثل اللغة...

والواقع الاجتماعي الذي يعيشه الأفراد من خلال العلاقات الاجتماعية التي تنشأ بينهم هو جملة من الرموز والسمات والسلوكيات والأدوار التي يقوم بها الأفراد في واقعهم الاجتماعي، فالواقع الاجتماعي المشكل من مجموعة البنى يتمظهر في شكل أدوار يقوم بها الأفراد وعلاقات بين الأفراد والبنى، وهي الطريقة نفسها التي يرى بها تالكوت بارسونز البناء الاجتماعي.

أن التفاعلية الرمزية تركز اهتمامها على التفاعل بين الأفراد داخل البناء الاجتماعي السياسي الاقتصادي الثقافي... الخ، وهذا عبر مجموعة من الرموز كاللغة والمعاني التي يضيفها الأفراد على هذه الرموز والسمات وهذا استنادا على حقيقة مهمة هي أن على الفرد أن يستوعب أدوار الآخرين.

وتشير التفاعلية الرمزية على أن الفرد قادر على رفع مكانته وبناء شخصيته بالإضافة إلى قدرته على تشكيل وصياغة وتغيير الواقع الاجتماعي الذي يعيش فيه من خلال عملية التفاعل بينه وبين الآخرين، والجماعات والمؤسسات المكونة للواقع.

1. نبيل حميدشة، مرجع سابق، ص 24.

وتري هذه النظرية أن الوحدات الأساسية في الواقع الاجتماعي تتمثل في القيم والمواقف ومنه اتجه إلى دراسة سلوك الفرد في الوضعية الاجتماعية والتي تحدد مكانة الفرد داخل البناء الاجتماعي[1].

توضح التفاعلية الرمزية أن التفاعل الرمزي للأفراد داخل المجتمع يحدد مكانة الفرد فيه، وهذه الرموز متمثلة في السمات والسلوكيات والأدوار واللغة، وأن الفرد قادر على تحسين مكانته من خلال هذه الرموز، كما بينت هذه النظرية أن هذه الرموز تختلف بين المجتمعات من خلال طبقاتهم الاجتماعية ومكانتهم كما بينت هذه النظرية على أن الفرد هو الذي يحدد مكانته الاجتماعية.

4. النظرية الاثنوميثودولوجية:

فقد اهتمت بتحليل الطرق التي يتحدث بها أعضاء المجتمع إلى بعضهم البعض في الحياة اليومية، فمثلا يهتم هذا الاتجاه بالطرق التي يتبعها أعضاء المجتمع لاقتناع بعضهم البعض بأن أحد الأفراد يكون أو لا يكون منحرفا، كما يفترض أصحاب هذا الاتجاه أن النظام الاجتماعي العام تتم المحافظة عليه عن طريق استخدام عدة طرق وإجراءات منهجية تجعلهم يشعرون بالواقع الاجتماعي.

كما يرى أصحاب هذا الاتجاه على رأسهم جارفينكل أن المكانة الاجتماعية هي تجسيد لكيفية تنظيم المواقف العملية مع الآخرين، ومع الأشياء ومع العوامل النفسية والقيم، وعناصر المواقف، وكما يعطي رواد هذا الاتجاه أهمية كبيرة للأنشطة التي يؤديها الفرد في علاقاته بوضعه داخل البناء الاجتماعي على اعتبار أن هذا الفرد يتفاعل مع الآخرين وفق القواعد والطقوس السائدة في البيئة الاجتماعية ومنه تظهر جماعات متنوعة تحتل مراكز مختلفة وتتصرف في الكثير من الأحيان بمنطق الرشد والعقلانية لترسيخ وجودها واستمرارها.[2]

1. نبيل حميدشة، مرجع سابق، ص – ص 68 – 69
2. نفس المرجع، ص – ص 73 – 75.

ج. العوامل المؤثرة في مكانة الأستاذ الاجتماعية:

هناك العديد من العوامل التي تؤثر على المكانة الاجتماعية للأستاذ وتؤثر على مكانته وسط المجتمع كما تؤثر على أدائه المهني من بين هذه العوامل نجد:

5. العامل الاقتصادي:

بحيث نجد أن هذا العامل يمثل الجانب المادي للأستاذ كالأجر الذي يأتي كأهم العوامل التي تؤثر في حياة الشخص الذي يؤدي عمل مهما كان نوعه من حيث استعداده إذا 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 شغل الكثير من العاملين، فالأجر الذي يتقاضاه الأستاذ يؤثر على مكانته من خلال مقارنته بالمهن الأخرى فهذا الأجر يحدد مكانته وسط المجتمع.[1] فالأحوال المعيشية للأستاذ مثل التأمين الصحي ونظام التقاعد والميزات المادية لمهنة التعليم التي تتمثل في الجوانب المادية التي تعطى للأستاذ المكانة التي يستحقها في السلم التعليمي والاجتماعي في ضوء الضوابط التي تحكم المرتبات للعيش بكرامة ومعايير الترقية والتنقل، والحوافز والمكافآت تكون نقطة انطلاق في النظر إلى نوعية التعليم وهي تطور رواتب الأستاذين بالمقارنة مع غيرها من رواتب العاملين في القطاعات الأخرى.[2]

كما يعتبر السكن أحد العوامل الاقتصادية والذي يعتبر المقر الذي يلجأ إليه الإنسان للشعور بالراحة والاسترخاء، وتجديد النشاط والقدرة على مواجهة أعباء الحياة إضافة إلى ما سبق فان السكن هو البناء الذي يوفر التجهيزات والأدوات التي يحتاجها الفرد لتحقيق الصحة الجسمية والنفسية والعقلية، كما أنه المكان الذي يشعر فيه الفرد بالخصوصية واحترام الآخرين وتتحقق فيه الثقافات المختلفة، ومكونات العادات والتقاليد، وتمارس فيه الهوايات، وفوق كل ذلك هو دليل انتماء وكرامة في الحياة، حيث أن السكن يرتبط بدخل الفرد، فكلما نقص الدخل يلجأ الفرد إلى السكن في الأحياء والمنازل البسيطة التي لا تتلاءم مع أحواله المادية، وقد يلجأ الأستاذ مع أسرته إلى السكن مع الأهل والاستئجار في حالة ضيق السكن

---

1. منير محمد مرسي، **الاتجاهات المعاصرة في التربية المقارنة**، مطبعة مخيمر، القاهرة، مصر، د.ط، 1974، ص 210.

2.ابتسام الداوود، زينب زيود، **واقع المكانة الاجتماعية للمعلم في ثقافة المجتمع السوري من وجهة نظر المعلمين أنفسهم**، أطروحة الدكتوراه قسم أصول التربية، بكلية التربية، جامعة دمشق 2017/2016، 180.

وكثرة الأفراد فيه، وغالبا ما يكون السكن غير ملائم ولا يتوفر على الشروط الأساسية والضرورية للحياة أو بأسعار باهظة ترهق كاهل الأستاذ. كما أنه لا يتمتع بصفة الاستقرار والدوام، فيضطر الأستاذ إلى مغادرة السكن، إلى سكن آخر أن وجد لسبب أو لأخر مما يؤثر على استقراره واستقرار أسرته وحالته النفسية، مما ينعكس عليه جراء تغير موقع السكن[1].

أن الجانب المادي للأستاذ يعكس صورته داخل مجتمعه ويؤثر على أدائه المهني من خلال توفير الاحتياجات اللازمة للدرس. فتوفير كل احتياجات الأستاذ المادية وتحسين راتبه الشهري يحسن من مكانته في المجتمع ويوفر له الاستقرار المادي والمعنوي وهذا كله يحفزه على أداء مهامه على أكمل وجه والحفاظ على مكانته الاجتماعية وتحسين مستواه الاقتصادي والاجتماعي.

6. العامل المدرسي:

وتتمثل هذه العوامل في العلاقات الاجتماعية المباشرة التي تربط الأستاذ بالعناصر الأخرى من المجتمع المحيط به وتأثير هذه العلاقات على الأستاذ، وعلى أدائه داخل الصف ومن بين هذه العلاقات نجد:

- **علاقة الأستاذ بالمدير:**

الاجتماعات الإدارية بين الأستاذ والمدير بحيث أنها تساعد على تنمية العمل الجماعي وتنمية المشاركة الجماعية داخل المدرسة وتوطيد العلاقة بينهما، من خلال تبادل الآراء وعلاقات الأستاذ بالتلميذ، وتظهر العلاقة البيداغوجية أكثر بالنسبة لأغلب الباحثين في التفاعل وجها لوجه داخل الصف والذي يحاول المدرسون ضبطه.

- **علاقة الأستاذ بالتلاميذ:**

يعتبر الأستاذ قدوة حسنة للتلاميذ في خلقه ومسلكه ومظهره، وعليه أن يراعي التلاميذ، ويتعهد لهم بالنمو السوي ويلتزم النزاهة في معاملتهم وصدق الموضوعية ومراعاة الظروف الفردية، ويجب أن تكون هذه العلاقة مبنية على الاحترام المتبادل وعطفه عليهم،

1. فطيمة عطا الله أم الخير بن حدة، **العوامل الاجتماعية للمعلم وأثرها على الأداء الوظيفي**، مذكرة ماستر في علم الاجتماع التربوي، كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية، جامعة زيان عاشور، الجلفة –الجزائر، 2017/2016، ص 40.

ومقابل ذلك تعلق التلاميذ بالأستاذ، ويمكن أن يأتي ذلك أن فهم كلا من الأستاذ والتلميذ دوره في المدرسة فهما صحيحا. فالأستاذ قائد والتلاميذ رعايا، وكلا الطرفين ايجابي في الموقف، ولما كانت القيادة عنصرا هاما في تكوين الجو الاجتماعي السليم في الفصل والمدرسة. يجب أن يفهم الأستاذ معنى القيادة فهما صحيحا والتحكم في التلاميذ تحكما مبنيا على الأمر والتهديد، وغير ذلك من الأدوات التي في يده إذ أن ذلك ينجم عنه حالة تأثر واضطراب بين التلاميذ. كما أنه لا يتيح لهم فرصة التدريب على أن يتعلموا كيف يقتدون اقتداء جيدا بمدرسهم.[1]

فهذه العلاقة تكون مبنية على الاحترام والتقدير سواء كان داخل الصف الدراسي أو خارج البيئة المدرسية، كما أن هذه العلاقة تحدد مكانة الأستاذ لدى تلاميذه ومعاملتهم له، ورسم صورة حسنة للأستاذ باعتباره قدوة ومربي ومرشد.

- **العوامل الشخصية (الذاتية):**

هي العوامل التي تعتمد على تصرف المدرس وطريقة وأساليبه في معالجة المشاكل التعليمية، ومعاملة طلبته وهي عوامل متغيرة من مدرس إلى آخر.

وتتمثل هذه العوامل في عواطف الأستاذ ومشاعره اتجاه المهنة وما تقدمه المهنة له من امتيازات غير مادية كالاستقرار والرضا. فالتعليم مفتاح التطوير حيث لا يمكن التفكير في نوعية التعليم دون وجود معلمين مدربين ومؤهلين أكاديميين حيث يؤدي الأستاذ دور بالغ الأهمية والخطورة في عملية التعليم والتعلم. يتعدى دوره إلى العملية التربوية كلها من ثم إلى عمليات التنشئة الاجتماعية.[2]

أن شخصية الأستاذ يجب أن تكون شخصية كاملة وموحدة، لهذا فإن المدرسين الذين يفتقدون لهذه الميزات العقلية والشخصية الذاتية يكونون بعيدين عن ميدان النجاح، فالمدرس الذي يعرف كيف يفكر ويحلل شخصية التلميذ يستطيع أن يحصل على ضبط جيد في صفه

1. محمد أحمد كريم وآخرون، **مهنة التعليم وأدوار معلم فيها**، الشركة الجمهورية الحديثة للطابعة، مصر، د.ط، 2007، ص 377.

2. ابتسام الداوود، زينب زيود، مرجع سابق، ص 181.

وان يعالج الفروق الفردية بين طلبته ويهيئ لهم أحسن الوسائل لكي يجعل تعلمهم متقنا ويحملهم على الاستفادة مما يتعلمونه.[1]

ومن بين العوامل الذاتية قدرة المدرس الخاصة على حسن ترتيب المادة الدراسية، وحسن انتخابها وطريقة عرضها على الطلبة وهذا يعتمد بشكل كبير على تفكير المدرس، وحسن تصرفه، وجودة طريقته التدريسية، وإتقانه للمادة الدراسية ومعرفة بالأساليب البسيكولوجية الملائمة ومن العوامل الذاتية أيضا التوفيق بين الجانب التثقيفي الذي تركز عليه التربية الحديثة.[2]

إن الجانب الشخصي للأستاذ يعتبر كل ما هو غير مادي، أي أنه معنوي والذي يتمثل في شعوره وعواطفه اتجاه المهنة التي يقوم بها دون أي تأثيرات أخرى.

- **العوامل الثقافية:**

يمثل هذا الجانب الصورة المرسومة للأستاذ في مكونات ثقافة المجتمع كالقرآن الكريم، والتاريخ، والإعلام، والأمثال الشعبية، والأعراف، ومدى تطابق المفهوم السائد على رفع منزلته في مجتمعه أو انخفاضها لان الثقافة تعتبر أهم مرتكز تقوم عليه المكانة الاجتماعية[3].

إن الجانب الثقافي للأستاذ مهم جدا في العملية التربوية مما يسهل عليه أداء مهامه واكتسابه معارف جديدة ومتنوعة، واكتساب العديد من الثقافات المتنوعة من المجتمعات الأخرى حتى في مجتمعه المحلي.

د. المكانة الاجتماعية للأستاذ الجزائري

تمثل مهنة التعليم مكانة سامية بين المهن المختلفة فكل المجتمعات الأصيلة تعرف بالإجلال والاحترام فرسالة الأستاذ شبيهة برسالة الأنبياء والرسل الذين بعثهم الله سبحانه وتعالى لهداية الناس وإصلاح حالهم في الدنيا والآخرة فذكر الإسلام الأستاذ، ومهنته التعليم في القرآن الكريم.[4]

---

1. عباس فاضل خلف السامراتي، **العوامل المؤثرة على المستوى الدراسي لطلبة المدارس الثانوية**، مديرية التربية، محافظة صلاح الدين، العراق دراسات تربوية، العدد العاشر، نيسان 2010، ص 32.
2. نفس المرجع، ص 23.
3. ابتسام الداوود، زينب زيود، مرجع سابق، ص 182.
4. محمد أحمد كريم، وآخرون، مرجع سابق، ص 7.

لقد كان الأستاذ هو عمدة التعليم، فهو المثل الأعلى للتلميذ من الصبا إلى المراهقة بل حتى إلى الشباب والكهولة وهو موجّه التعليم أن خيرا فخيرا أن شرا فشر، وكان أهل الحي هم يختارون معلم أبنائهم في المدن وأحيانا تختاره العائلة التي سيعلم لها أطفالها نظرا الأهمية ودوره في التربية والتعليم، فقد كان يطلق عليه عدة أسماء إلى جانب اسم الأستاذ منها المؤدي، الأستاذ، الشيخ، الفقيه، والحكيم، وكان ينادى بسيدي فلان وسيدي الأستاذ، أو شيخي، ولم يكن ينادى باسمه أبدا سواء من طرف تلاميذه أو من سائر أفراد المجتمع.[1]

ومن الشواهد البارزة للمكانة الرفيعة للأستاذ في المجتمع الجزائري قبل الاستعمار نذكر على سبيل المثال تلك القبة أو الضريح لسيدي عبد الرحمان الثعالبي الذي عايش المرحلة ما بين (1384م إلى 1468م) في مدينة الجزائر ومكانته المقدسة لدى الناس أن كنا نجهل ماضيه الثري فهو مركز إجلال واحترام وتقديس ومازال كذلك إلى اليوم، وحتى أن مدينة الجزائر نسبت إليه إذ تسمى بمدينة سيدي عبد الرحمان في التداولات الشعبية وهذا قبل كل شيء لا لشخصه فحسب بل لوظيفته كمعلم فكان يعلم الذكور والإناث في أنحاء القطر الجزائري، فقد سميت الكثير من المدن والقرى والنواحي والأماكن على أسماء الأستاذين الذين كانوا أصحاب زوايا وكان يطلق عليهم المرابطين، كما كان للأساتذة المشايخ دور في محاربة الاستعمار ونشر الوعي بين الناس فمكانتهم هي التي أهلتهم لجمع الناس وقيادتهم من اجل محاربة الاستعمار عند دخوله الجزائر منذ وهلته الأولى، نذكر على سبيل المثال مقاومة الأمير عبد القادر كان صاحب رسالة وزاوية تعليمية قبل أن يكون قائد جيش وأمير على الجزائر كلها.[2]

كما كانت الجزائر أثناء الاحتلال الفرنسي، بمدينة الجزائر، بحيث كان يوجد في الأيام الأولى من الاحتلال 2600 ملكية وفي مدينة قسنطينة يوجد فيها عام 1837م 79 كتابا ومدرسة قرآنية يتردد عليها 1350 طفلا وطفلة، وكان يوجد في مدينة تلمسان في نفس العام 50 كتابا ولقد شمل التعليم في الجزائر جميع مناطقها سواء المدن والأرياف والصحاري.[3]

---

1. حبيب بن صافي، **صورة المعلم في ثقافة المجتمع الجزائري**، مذكرة ماجستير في الانثروبيولوجيا، جامعة أبي بكر بلقايد، تلمسان – الجزائر، 2006/2005، ص 7.
2. حبيب بن صافي، المرجع السابق، ص 7.
3. بقطاس خديجة، **أوقاف الجزائر بعد الاحتلال الفرنسي**، مجلة الثقافة، العدد 26، ص 82.

وحتى المدارس كانت كثيرة كلها مؤسسات للتربية والتعليم وكان يشترط من الأستاذ أن يكون من الشرفاء ومن أهل التقى والصلاح والضمير الاجتماعي، وقد يشترط فيه الزواج أيضا والأخلاق الفاضلة ومن الطبيعي أن يكون حافظا للقرآن الكريم ويقرأ الرسائل وكان معلم ريف يشبه معلم المدينة إلى حد كبير، لكن يختلفان في بعض التفاصيل فأهل الريف يختارون الأستاذ بنفس الطريقة غير أن حاجتهم إليه تختلف في شؤون أخرى غير تحفيظ القرآن وتعليم الأبناء فهم يستفتونه في شؤون الدين يستكتبونه العقود، ونحوها ويلجئون إليه في الفتن والمشاكل الاجتماعية فهو محل تقديرهم وثقتهم وإمامهم في الصلوات أيضا.[1]

كما أن للأستاذ مكانة خاصة في المجتمع ولهذا عليه أن يكون في مستوى هذه المكانة، ويعمل على ترسيخها والبقاء فيها ويمتنع عن كل ما قد يؤخذ عليه من فعل أو قول أو تصرف يحرص على تأكيد هذه الثقة والاحترام في المجتمع له كما أنه لابد على المجتمع أن يتعامل معه بروح المودة والتقدير بما يعلى من شأنه أو الإساءة إلى المهنة وإيذاء سمعته وذلك تعزيز مكانته الاجتماعية والاقتصادية ومكافأته ماديا ومعنويا مما يوصل ولاءه لمهنته والاعتزاز بها وتوفر له الحياة الكريمة وتكفه للسعر لا للاندفاع لوسائل أخرى للكسب قد تسيء لمكانته وبالتالي لمكانة المهنة المرموقة في المجتمع ومكانة الأستاذ تجعل منه صاحب رأي وموقف من مشكلات وقضايا المجتمع ومتغيراته سواء الاجتماعية أو الثقافية أو الاقتصادية عليه أن يتابعها ويكون على دراية بها موسعا نطاق معرفته وثقافته وخبرته حتى يساير كل هذه التغيرات مقرر ذلك دوره وفعاليته ومكانته الرائدة في المجتمع.[2]

أما بالنسبة لمكانة الأستاذ الجزائري بعد الاستقلال فلقد تحسنت أوضاعه كما كانت عليه في عهد الاستعمار علو مكانته فكانت رفيعة ووضعه المادي حسن مما يدل على ذلك الألقاب التي كانت في هذه الفترة غير أن الوضع تغير منذ بداية التسعينات إلى اليوم بحيث تدهورت مكانة الأستاذ وتغيرت عما كانت عليه سابقا، حتى الألقاب أصبحت هزيلة ولا تعكس الاحترام والتقدير، ونظرا لأنه لم يعد المصدر الوحيد للمعرفة فأصبحت تنافسه وسائل التكنولوجيا المتطورة بالإضافة إلى عامل أساسي إلا وهو تدخل الدولة في شؤون التعليم بحيث افقده مكانته ولم يعد يشرف بنفسه على إعداد المحتوى الذي يدرسه بالإضافة إلى تقيد

1. حبيب بن صافي، المرجع السابق، ص 19.
2. حبيب بن صافي، مرجع سابق، ص 19.

الأستاذ مثلا منع الضرب الذي انجر عنه عدم الخوف من الأستاذ واحترامه حسب ما قال احد الباحثين أن فقدان الأستاذ لمكانته المهنية استقلاليته ومكانته الاجتماعية جاء نتيجة فقدان الأستاذ سيطرته على المحتوى الذي يقوم بتدريسه واخذ يتحول تدريجيا عن الرسالة التربوية إلى مجال إدارة العملية التعليمية بالتالي فقد حريته وقدرته على رؤية العالم من حوله فيما يقوم به من أعمال في تدبير نتائجها لان هناك ببساطة من يقوم بذلك بدلا منه في إطار الهيكل التنظيمي للمؤسسة وهذا كله أدى إلى تراجع دور الأستاذ داخل المؤسسة التعليمية بسبب العولمة وتعدد مصادر المعرفة البحثية واهتمام الجهات المسؤولة بالتلميذ دون النظر إلى الأستاذ وجعل التلميذ هو محور العملية التربوية، وهذا يؤثر على مكانة الأستاذ في الوسط الاجتماعي وتغير نظرتهم نحوه[1]. والإغفال عن التركيز على المحيط المهني وما ينطوي عليه من مصادر وأشكال الضغوطات كالمشكلات والعراقيل فليست المدرسة محيطا مدرسيا فقط في موضوع معين بل ببنية اجتماعية، وحاجاته إلى الانتماء والتواصل وتساهم في تعديل اتجاهاته وميوله نظرته لنفسه، وان التطور الذي شهدته البلاد حاليا اثر سلبيا على مكانة ووضعية الأستاذ ومكانته اقتصاديا ومعنويا واجتماعيا وانعكاس ذلك عليه سلبا وتراجع مردوده التربوي[2].

1. سامي محمد نصار، قضايا تربوية في عصر العولمة، ما بعد الحداثة، ط1، القاهرة، الدار المصرية اللبنانية، مصر، 1425هـ/2005م، ص 211.

2. محمد الطيب العلوي، **التربية والإدارة بالمدارس الجزائرية**، دار الغيث الجزائري، ط1، 1992، ص 20.

خلاصة الفصل

وفي الأخير نستنتج أن الأستاذ صاحب رسالة نبيلة فهو قدوة لتلاميذه ولذلك نجد أن له خصائص متميزة سواء كانت معرفية أو شخصية والتي تمثلت في قدراته العقلية وخصائص جسمية من احل تحمل التعب وخصائص انفعالية نفسية التي لها تأثير مباشر في العملية التعليمية وخاصة داخل الصف الدراسي، كما نستنتج أن للأستاذ أدواراً متعددة في البيئة المدرسية، تتمثل في نقل المعارف، والحفاظ على النظام التعليمي، فالأستاذ مجموعة من الحقوق والواجبات خاصة التلميذ مثل الالتزام والسعي للتنمية العلمية والمهنية والحفاظ على التفاعل الصفي، وتكوين علاقات جيدة مع تلاميذه. وفي المقابل نجد حقوقه التي يجب أن يمنح الأستاذ الاستقرار المهني والحماية. وهذه الخصائص والحقوق والواجبات تحدد مكانة الأستاذ الاجتماعية التي تعرف على أنها الواقع أو المنصب الذي يحتله الفرد داخل المجتمع، وهناك مجموعة من العوامل المؤثرة والتي تحدد هذه المكانة، كالعوامل الاجتماعية والاقتصادية.

الفصل الثالث: الأستاذ الوظيفي للأستاذ

تمهيد

أولا. الأداء الوظيفي

1. مفهوم الأداء الوظيفي
2. تقييم الأداء الوظيفي
3. أهمية الأداء الوظيفي
4. أهداف تقييم الأداء الوظيفي

ثانيا. الأداء الوظيفي في مهنة التعليم

1. لمحة تاريخية لنشأة مهنة التعليم
2. تعريف التعليم
3. أخلاقيات مهنة التعليم
4. إعداد وتكوين الأستاذين

خلاصة الفصل

تمهيد

لقي الأداء الوظيفي اهتمام العديد من الباحثين والمفكرين في مجالات متعددة، وقد أجمع المفكرون أن الاهتمام بأداء الفرد في المنظمة أو المؤسسة وإعطائه العناية اللازمة يصل بالمؤسسة إلى أسمى أهدافها. والمتمثلة عموما في إنجاز أعمالها بكفاءة وفعالية عالية من أجل الوصول إلى تحقيق الأهداف التي خطط لها مسبقا وبأقل التكاليف الممكنة.

إن أهمية الأداء الوظيفي تبرز من خلال النتائج المحققة، فإن كان الأداء الوظيفي جيد وفعال سيعطي حتما المميزات الإيجابية للمؤسسة ويضمن لها التميز والاستمرارية في نشاطها.

كما أن دائرة الاهتمام اتسعت لتشمل عدة مجالات اقتصادية، وسياسية، واجتماعية، وتربوية... الخ، حيث حاول الباحثون قياسه من خلال الجهد الذي يبذله الموظف سواء كان جهدا فكريا أو عضليا، من خلال هذا الفصل سوف نتطرق بإسهاب إلى مفهوم وتعريف ومعرفة عناصر الأداء الوظيفي، كما سنعرض لمحة تاريخية لنشأة مهنة التعليم وأهم أخلاقياتها موضحين كذلك لمفهوم التكوين لما له من أهمية بالغة في تحسين أداء الأستاذ وأهم البرامج المحققة لذلك.

I. الأداء الوظيفي

أ. مفهوم الأداء الوظيفي

يعد الأداء الوظيفي من بين أهم المفاهيم المتداولة خصوصا في الجوانب التنظيمية وتسيير الموارد البشرية.

- المعنى اللغوي:

من معاجم اللغة العربية يتضح أن الأداء مصدر الفعل أدّى ويقال أدّى الشيء أوصله والاسم الأداء: أدّى الأمانة، وأدّى الشيء قام به[1].

1ابن منظور، **لسان العرب**، دار صادر، بيروت، المجلد 14، د.ط، د.ت، ص 26.

- **المعنى الاصطلاحي:**

تعددت التعاريف المفهوم الأداء نذكر منها:

«الأداء هو تنفيذ أمر أو واجب أو عمل ما أسند إلى شخص أو مجموعة للقيام به»[1].

ويمكن تعريف الأداء الوظيفي على أنه «درجة تحقيق وإتمام المهام المكونة للوظيفة. وهو يعكس الكيفية التي يحقق بها الفرد متطلبات الوظيفة وغالبا ما يحدث لبس أو تدخل بين الأداء والجهد، فالجهد يشير إلى الطاقة المبذولة أما الأداء فيقاس على أساس النتائج»[2].

«الأداء هو قيام الفرد بالأنشطة والمهام المختلفة التي يتكون منها عمله، والكيفية التي يؤدي بها العاملون مهامهم أثناء العمليات الإنتاجية، والعمليات المرافقة لها باستخدام وسائل الإنتاج، والإجراءات التحويلية الكمية والكيفية»[3].

«الأداء هو الأثر الصافي لجهود الفرد التي تبدأ بالقدرات وإدراك الدور والمهام والذي يشير بالتالي إلى درجة تحقيق وإتمام المهام المكونة لوظيفة الفرد»[4].

- **المفهوم السوسيولوجي للأداء الوظيفي**

«ويعرف على أنه نشاط أو سلوك يؤدي به إلى نتيجة وخاصة السلوك الذي يغير المحيط بأي شكل من الأشكال»[5].

من هذه التعاريف يمكننا أن نقول أن الأداء الوظيفي ما هو إلا نتيجة لتداخل ثلاث عناصر مكونة لجهد الفرد وهو: القدرات وإدراك الدور والقيام بالمهام.

1.أحمد زكي بدوي، محمد كامل مصطفي، **معجم مصطلحات القوىالعاملة**، مؤسسة شباب الجامعية، الإسكندرية،1984،ص 165.

2. راوية حسن، **إدارة الموارد البشرية رؤيا مستقبلية**، الدار الجامعية، عمان، الأردن، 2003، ص 209.

3. عبد المالك مزهود، **الأداء بين الكفاءة والفاعلية مفهوم وتقييم**، مجلة العلوم الإنسانية، عدد1، الجزائر، 2001، ص 86.

4. محمد سعيد أنور سلطان، **السلوك التنظيمي**، الدار الجامعية الجديدة، الإسكندرية، 2003، ص 219.

5.مصطفى العشري، **أسس علم النفس الصناعي التنظيمي**، المؤسسة الوطنية للكتاب، الجزائر، 1999، ص 244

ب. عناصر الأداء الوظيفي:

- **الموظف:** هو ما يمتلكه هذا العنصر من معرفة، ومهارات، واهتمامات، وانشغالات، وقيم واتجاهات، ودوافع.
- **الوظيفة:**هي ما تتصف به من متطلبات، ورهانات، وما تقدمه من فرص عمل ممتع فيه تحديات عديدة، ويحتوي على عنصر التغذية الراجعة كجزء منه.
- **الموقف:** وهو ما يشمل كل ما تتصف به البيئة التنظيمية حيث تتم الوظيفة، والتي تضمن مناخ العمل والإشراف، ووفرة الموارد، والأنظمة الإدارية، والهيكل التنظيمي.

ولا يكفي وجود هذه العناصر الثلاثة مجتمعة، بل ضروري جدا البحث في مختلف أساليب النجاح أو الفشل على مستوى كل عنصر منها على حدا بالرغم من أنه يفترض في الكثير من الأحيا نأن أي عجز في الأداء يرجع كلية إلى خطأ قام به الموظف.

وفي ما يلي سوف نشير إلى دواعي الاهتمام بكل عنصر من عناصر الأداء الوظيفي، لأن أي فشل في أي عنصر منها يؤدي لا محالة إلى عجز واضح في الأداء:

➢ **تحسين الموظف**

إن الموظف هو العنصر البشري الأكثر صعوبة في التغيير من بين العناصر الثلاثة المذكورة، وإذا تم تحديد بعد تحليل كامل للأداء أن الموظف بحاجة إلى تغيير ضروري اتخاذ التدابير التالية:

- **التركيز على نواحي القوة:**

ما يجب عمله في بادئ الأمر هو اتخاذ اتجاه إيجابي عن الموظف بما في ذلك مشاكل الأداء التي يعاني منها، فالكمال ليس الإنسان ومحاولة القضاء على نواحي الضعف في الموظف أمر غير واقعي.

- **التركيز على المرغوب:**

اعتمادا على العلاقة القوية القائمة بين ما يرغب الفرد في عمله وبين ما يؤديه الفرد بامتياز فإن قامة علاقة سببية بين الرغبة والأداء ليست بنفس الأهمية كمحاولة توفير الانسجام بين الاهتمامات والعمل الذي يقوم به الموظف.

نستطيع أن تزيد من احتمال الأداء الفعال بالقدر الذي يمكن السماح به للأفراد بأداء الأعمال التي تحبون أدائها مما يعني أن هناك تحديا يجب أن تواجهه الإدارة في مهمتها الإشرافية .

➢ **الربط بالأهداف الشخصية:**

يجب أن ترتبط مجهودات لتحسين الأداء وأن تنسجم مع أهداف الموظف الشخصية واهتماماته الخاصة. فعندما تتوفر لدى الموظف اهتمامات مهنية قوية حاول أن تستفيد منها عن طريق إظهار كيف أن التحسين المرغوب في الأداء سيساهم في تحقيق هذه الاهتمامات. وتزيد هذه العلاقة القائمة بين الأهداف الشخصية وخطط التحسين من واقعية الموظف لتحقيق التمنيات المرغوبة مع الأخذ بعين الاعتبار بأن هذه الأهداف متغيرة ولا تبقى على حالها فضروري التحدث مع العمال بالمؤسسة.

ج. تقييم الأداء الوظيفي:

7. مفهوم تقييم الأداء:

تعددت وتباينت التسميات بشأن موضوع تقييم الأداء، فمن المهتمين من يشير إلى هذا بتسمية تقويم الأداء، ومنهم من يعبر عنه بالقول قياس توازن الأداء، ومنهم من يقول ببساطة قياس الأداء[1].

تذكر أن البعض يراه بأنه «قياس كفاية الأداء الوظيفي لفرد ما والحكم على قدراته واستعداده لتقدم». ويراه البعض الآخر بأنه «عبارة عن عملية الحكم التي تنتهي بتقييم إسهامات الفرد أو المجموعة للمنظمة»، ويعرفه آخرون بأنه «عبارة عن التقييم الدوري لأداء الفرد في الوظيفة، وتقييم قدراته، وإمكانياته للتقدم». ويرى آخرون بأنه «عملية منظمة وشاملة تهدف إلى مقارنة حجم ومستوى ما تم انجازه من عمل في فترة زمنية معينة مع حجم ومستوى العمل المراد انجازه في نفس الفترة في ضوء معدلات أداء موضوعة».

فبالرغم من اختلاف الصياغة، إلا أن تقييم الأداء معناه من الناحية الموضوعية لا تخرج عن كونه وسيلة لقياس الأداء الفردي أو الجماعي للأساتذة والحكم على مدى انجازهم

1.خفير كاظم حمودة، **إدارة الموارد البشرية**، دار المسيرة، عمان، ط 1، 2007، ص 149.

للأهداف المتوخى بلوغها، إذا أن ذلك من شأنه أن يرتبط بقدرات ومهارات وقابليات الأفراد العاملين من ناحية أو طبيعة الأداء ومعايير قياسه عن ناحية أخرى.

- بحيث يرى عمرو غنيم، وعلي الشرقاوي بأنه «ذلك الإجراء الذي يهدف إلى تقييم منجزات الأفراد عن طرف وسيلة الحكم على مدى مساهمة كل فرد في انجاز أعمال التي توكل إليه بطريقة موضوعية، وكذلك الحكم على سلوكاته، وتصرفاته أثناء العمل، وعمل زملائه، ومرؤوسيه»[1].

يعني بذلك قياس كفاءة العاملين ومدى مساهمتهم في إنجاز الأعمال المناطة بهم وكذلك الحكم على سلوكهم وتصرفاتهم أثناء العمل.

كذلك هو عملية يتم بموجبها تقدير جهود العاملين تقديرا منصف وعادل لتجري مكافئتهم في العمل الذي يمارسونه.

- يرى رايموند وزملائه بأنه «العملية التي من خلالها يتأكد المديرون أن الأنشطة التي يمارسها العاملون، والمخرجات التي يحققونها تتطلب مع الأهداف التنظيمية السابق تحديدها».[2]

8. أهمية تقييم الأداء الوظيفي:

إن الأهمية التي يحظى بها تقييم أداء العمال لكبيرة جدا وعظيمة أيضا فهي تمتد لأفاق عديدة ومتعددة من الأهداف السامية لذا ينصح بإنتاجها ضمن سياسات التخطيط للموارد البشرية واعتمادها في استراتيجية التنمية على مستوى التنظيم والمنظمات مهما تنوعت نشاطاتها ومجالاتها.

فتقييم الأداء أصبح ضرورة تفرض وجودها بقوة مثلما يفرض التغيير نفسه بقوة في ركب الحضارة وتحديات الإدارة الحديثة والتطورات السريعة المتهاطلة علينا من هنا وهناك.

1.عمرو غنيم وعلي الشرقاوي، **تنظيم ادارة الأعمال الأسس والأصول مدخل تحليلي**، دار النهضة العربية، بيروت، 2002، ص 649.

2. عبد الحميد عبد الفتاح المغزي، **الاتجاهات الحديثة في دراسات وممارسات إدارة الموارد البشرية**، المكتبة العصرية، مصر، ط1، 2009، ص 256.

وتتجلى الأهمية الكبرى التي ينطوي عليها تقييم الأداء من خلال العناصر التالية[1]:

- **تخطيط الموارد البشرية:**ففعالية التقييم وأسس نجاحه يساهم مساهمة فعالة، وبشكل واضح في تخطيط الموارد البشرية، سيما وأن المنظمة تعتمد مقاييس تقييم الأداء بصفة دورية، أو سنوية لتحديد مدى الحاجة المستقبلية للموارد المتاحة لديها، وحاجتها الفعلية للقوى البشرية، وحسن اختيارها، وتعيينها، وتدريبها، وتطويرها، واستثمار قدراتها بكل فاعلية.
- **تحسين الأداء وتطويره:** إن عملية التقييم تساهم أيضا في تحسين الأداء، وتطويره. فهي تساعد الادارة العليا على مستوى المنظمة في معرفة، وتحديد نقاط القوة، والضعف لدى العاملين على مستواها، والتابعين لها، كذلك تحفيز العمال لاستثمار مواطن القوة في المسار الوظيفي، أما في ما يخص مواطن الضعف فتسعى الإدارة من خلال اعتماد سياسة تدريبية واضحة، وكفيلة بمعالجتها لهذا النقص وتراكمه على مستوى العمل.
- **تحديد الاحتياجات التدريبية:** أن لتقييم السليم لأداء العمال من شأنه المساهمة في تحديد البرامج التي يتطلبها هذا التحسين والتطوير .
- **وضع نظام عادل للحوافز والمكافآت:** فالتقييم العادل للأداء من شأنه أن يوضح مستوى الإنجاز الفعلي للعامل، ومدى قدرته على تحقيق متطلبات، وواجبات العمل بدقة، ونزاهة وإتقان، وفي هذا الصدد فإن الحوافز، والمكافآت التي تقدم لهؤلاء العمال تعتمد الجهد الفعلي المبذول، والعمل المنجز هذا ما يعزز مصداقية العدالة في توزيع الحوافز من قبل الإدارة الوصية وفقا لطبيعة المنظمة.
- **انجاز عمليات النقل والترقية:**إن تقييم الأداء من شأنه أن يساعد الادارة العليا في التعرف على حقيقة الأفراد الذين يعملون ضمنها من حيث المهارات، والقدرات، والقابليات إذ يساهم التقييم الموضوعي لمعرفة الفائض أو النقص بالموارد البشرية من جهة، ويمكن الادارة من نقل أو ترقية العمال ذوي الكفاءات العلمية، والعملية لمراكز تابعة أخرى تنسجم مع قدراتهم، وقابلياتهم المرتفعة في الأداء من جهة أخرى .

1.خضير كاظم حمود. مرجع سابق، ص – ص 152 – 153.

- **معرفة معوقات ومشاكل العمل:** حيث يساهم التقييم أيضا في توفير الفرص الملائمة في التعرف على نقائص العمل، ومشاكله سواء على مستوى اللوائح، والسياسات، والبرامج والإجراءات، والتعليمات المطبقة في العمل أو على مستوى المعدات والأجهزة[1].

د. أهداف تقييم الأداء الوظيفي:

إن عملية تقييم الأداء للأفراد ماهي إلا عملية مراجعة النشاط الإنتاجي، وتحقيق أهداف المنظمة، حيث تتركز فيما يلي:

- اختيار الأفراد الصالحين للترقية.
- تفادي المحسوبية عن طريق توجيه الأسس التي تتم بناءا على الترقية أو زيادة الأجور.
- تنمية المنافسة بين الأفراد، وتشجيعهم على بذل جهود أكبر حتى يستفيدوا من فرص التقدم المفتوحة أمامهم.
- تشجيع المنافسة بين الأقسام المختلفة لزيادة إنتاجيتها.
- إمكان قياس إنتاجية وكفاية الأقسام المختلفة.
- تسهيل تخطيط القوة العاملة عن طريق معرفة الأفراد الذين يمكن أن يتدرجوا في مناصب أعلى في المستقبل.
- معرفة الأفراد الذين يحتاجون إلى عناية خاصة أو تدريب مميز لتحسين كفايتهم .
- المحافظة على المستوى العالي أو مستمر للكفاية الإنتاجية .
- مساعدة المشرفين المباشرين على تفهم العاملين تحت إشرافهم وتحسين الاتصال بهم مما يساعد على تقوية قدرات الأفراد من ناحية أخرى للاستفادة من فرص التقدم[2].
- تزويد الأفراد بمعلومات مفصلة تلقي الضوء على السياسات المستقبلية للاختيار والتدريب والنقل والترقية وغيرها.

---

[1] . خضير كاظم محمود، مرجع سابق، ص 153.

2. أكرم محمد الطويل الهيتي، **التنظيم الصناعي: المبادئ والعمليات**، دار حامد، عمان، الأردن، ط2، 2000، ص 81.

II.الأداء الوظيفي في مهنة التعليم:

أ. لمحة تاريخية لنشأة مهنة التعليم

- **المرحلة قبل المهنة**

ارتبطت هذه المرحلة والتي دامت عصور طويلة بظهور الجماعات الإنسانية والتربوية، كنشاط تلقائي ونظرا للحاجة إلى العيش وحفظ البقاء كان لابد من وجود وسائل لتامين الحياة مع تراكم الخبرات وجب على كل فرد أن ينقل إلى الجيل الذي يليه المعارف والخبرات التي اكتسبها أو ورثها ومن هنا ظهر التعليم بشكله البسيط في إطار عائلي من خلال تربية الأبناء وتعليمهم فنون الصيد والحرف والأنشطة والأساليب الزراعية لمواجهة صعوبات الحياة فكانت الأمهات تلعب دور الأستاذات والآباء دور الأستاذين اللذان كان بدورهما يحرصها على تعليم أولادهم اللغة والعادات السائدة.[1]

إن التعليم في هذه المرحلة كان بسيطا يعتمد على أسلوب التلقين المباشر بطريقة أولية وغير منتظمة وكان التعليم يشمل تعلم الأمور الأساسية لمواجهة الحياة.

- **مرحلة الشبه مهنية:**

إن هذه الفترة تزامنت مع بدايات القرن 19 دامت قرن بحيث استمر التعليم في تطوره كمهنة لها معاييرها في الدولة الأوروبية بحيث انتقل التعليم من التعليم بمفهوم الشعبي البسيط إلى المفهوم المعقد، أي أنه انتقل من البسيط إلى شبه مهنة، خاصة بعد تدخل الدولة بفرض رقاباتها على من يقوم بالتعليم، المتأكد من مدى صلاحيته من ممارسة هذه المهنة واشتراط فيه الكفاءة المهنية، نذكر مثال على ذلك مصر بحيث كانت المدارس تحصل على معلميها من الأزهر أو الأجانب الحاصلين على دبلومات من المعارف والمعلومات الأساسية، مع وضع امتحان لهم لمدى صلاحيته للتدريس[2].

إن هذه المرحلة تميزت بأنها أصبحت المهن تخضع لقوانين ومعايير تحددها الدولة وانتقلت فيها المهنة البسيطة إلى شبه مهنية تتطلب معايير محددة.

---

[1]. فاروق البوهي، عنتر لطفي، **مهنة التعليم وأدوار المعلم فيها**، دار المعرفة الجامعية، مصر، دط، دس، ص 21.

[2]. نفس المرجع، ص 25.

- **المرحلة المهنية:**

ظهرت هذه الفترة بعد الحرب العالمية الثانية التي خلفت أزمات على جميع الأصعدة وكان لابد من وضع حلول للخروج من هذه الأزمات، ومن بين هذه الحلول التي سطرتها كل الدول مختلف قطاعاتها ومفكريها كحل وحيد للخروج من الأوضاع المزرية وإعادة البناء من جديد، وهو التعليم الذي يعد وسيلة فعالة وتوفير حياة أفضل للأفراد.

تم رفع من مكانة التعليم إلى مصاف المهن الأخرى بحيث أصبح التعليم مهنة رسمية كغيرها من المهن الأخرى في المجتمع، وجل من الأستاذ عضو مهنيا يتمتع بالحقوق وعليه واجبات[1].

ومنه اعتبر التعليم مهنة رسمية تتدخل الدولة في إدارتها ووضع له نظم قومية وقوانين لممارسته وإقامة مؤسسات تربوية تعليمية.

ب. تعريف التعليم

نعرف التعليم بأنه عملية منظمة تهدف إلى اكتساب الشخص المتعلم للأسس العامة والبيانية للمعرفة، ويتم ذلك بطريقة منظمة، ومقصودة، وبأهداف محددة، ومعروفة، ويمكن القول أن التعليم هو عبارة عن نقل المعلومات بشكل منسق للطالب، أو أنه عبارة عن معلومات، ومعارف، وخبرات، ومهارات يتم اكتسابها من قبل المتلقي بطرق معينة.[2]

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

إن مهنة التعليم تعطي الفرص للعمل مع الأطفال ومع الشباب، وهي بذلك توفر عملا حيا فيه نمو المتعلم، والأستاذ 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،

---

[1]. فاروق البوهي، عنتر لطفي، المرجع السابق، ص26.

2. محسن علي عطية، **المناهج الحديثة وطرائق التدريس**، دار المناهج، عمان، ط1، 2013، ص – ص 260 – 261.

وشعب والتلاميذ أمانة في عنق الأستاذين، وكثير منهم ليس له مرشدا أو موجه سوى الأستاذ.[1]

ج. أخلاقيات مهنة التعليم

إن مهنة التعليم 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:

- الالتزام بمعايير الجودة في إعداد وتدريس المنهج وطرق التقويم .
- الاهتمام والاطلاع على المعلومات والتطورات والتغيرات الحديثة في المجال .
- استخدام الطرق والوسائل الحديثة التي تساعد على إتقان التدريس .
- اكتساب خبرات تعليمية وتربوية وبحثية ومعرفية وتكنولوجية .
- تقديم الخدمات للأفراد والمؤسسات والمجتمع.
- إعلام الطلاب بالمقرر وأهدافه ومحتوياتهم وأساليبه .
- تشجيع الطلاب على التعلم الذاتي وتوجيههم إلى مصادر المعرفة وأوعية المعلومات ومراجع الدراسة .
- تنمية قدرات التفكير لدى الطلاب وتشجيعهم على الإبداع واحترام آرائهم.[2]
- الوعي الضميري وتنفيذ ما هو في صالح المهنة والإنسانية مع الاستمرار لمراجعة الميثاق الأخلاقي وتطويره .

التزام عضو هيئة التعليم نحو زملائه من أعضاء هيئة التعليم والهيئات المساعدة:

- أن يسهم وتحمي الحقوق المدنية والإنسانية لهم .
- أن يحيط بالسرية وبقدر من الثقة والاعتبار ما يعرفه عن زملائه وألا يسمح يتبادل المعلومات عن الآخرين إلا بطلب منه بصفة رسمية لتصحيح المسار الأخلاقي.[3]
- أن يكون متسامحا ومتقبلا النقد البناء وتصرفات الآخرين وقيمهم .

1. محمد أحمد كريم وآخرون، مرجع سابق، ص38.

2. **ميثاق أخلاقيات المهنة**، كلية العلوم، جامعة الزقازيق، مصر، 2011/2010، ص – ص 3 – 4.

3. نفس المرجع، ص 5.

- أن يشجع ويدعم زملائه المشاركين معه في تطوير مهنة التعليم ويعترف بقدراتهم،
- أن يحترم وجهات تطر الآخرين واختلاف توجهاتهم .
- ألا يتلف أو يفصح ملفات الآخرين دون تصريح أو إذن من السلطة المختصة.[1]

- أخلاقيات المهنة في الأنشطة الطلابية:

- تنمية الإحساس لدى الطلاب بالانتماء لدينهم ووطنهم .
- توطيد أواصر الثقة بين المدرسة والمجتمع .
- الاهتمام بالمشاركة في برنامج خدمة المجتمع وتنمية البيئة .
- المحافظة البيئة وعدم الأضرار بها أثناء التعامل مع الموارد الكيميائية والبيولوجية الضارة.
- الأخذ برأي المجتمع المحيط في البرامج التي تقدمها المدرسة باعتباره المستفيد منها.

د. إعداد وتكوين الأستاذين:

إن عملية التعليم تعتبر عملية مستمر، ومتطورة بحيث تعتبر مواكبة للتغيرات التكنولوجية والعلمية. فسعت المنظومة التربوية إلى إعداد، وتكوين الأستاذين، وتأهيلهم من أجل تحسين مهامهم، وتحقيق الأهداف العلمية للمؤسسات التربوية.

1. تعريف التكوين:

Formationجاء من الكلمة اللاتينيةForma وتعني إعطاء شكل معين لشخص،أو شيء ما، فهو مجموع المعارف النظرية والتطبيقية التي تكتسب في ميدان معين، وفي التدريس فهو مجموع الأنشطة والمواقف البيداغوجية والوسائل الديداكتيكة التي تهدف إلى تسهيل إكساب المعارف المعلومات والقدرات الاتجاهات قصد القيام بمهمة أو وظيفة.[2]

2. تكوين الأستاذين

لقد سعت المنظومة التربوية إلى مجموعة من الإصلاحات التربوية والتي شملت تكوين الأستاذين.

1.**ميثاق أخلاقيات التربوية الوطنية**، وزارة التربية الوطنية، مرجع سابق، ص5.

2. بلقاسم بلقيدوم، الفعالية **التربوية لأستاذ التعليم المتوسط العمليات والخدمة التفاعل كمعيار بناء بطاقة ملاحظة وتقييم**، أطروحة دكتوراه في علوم التربية، جامعة سطيف 2، 2012، ص 141.

يتلقي مستخدمو التعليم تكوين يهدف إلى إكسابهم المعارف والمهارات اللازمة للممارسة مهنتهم كما أنهم معنيين بعمليات التكوين المستمر خلال مسارهم المهني.[1]

إن تكوين الأستاذين يعتبر تكوين شامل لجميع المسارات المعرفية والتطبيقية والمنهجية التي تري بأن الأستاذ له مهام مستمرة حتى خلال فترة العمل فإعداد الأستاذ وتأهيله له تأثير على أدائه الوظيفي وعلى العملية التعليمية ككل بحيث يعتبر التكوين عبارة عن إعداد الأستاذ من جميع النواحي النفسية والاجتماعية والثقافية.

3. أنواع التكوين:

إن التكوين الأستاذ وإعداده لا يقتصر على جانب معين فقط بل يتعداها بين إعداد أكاديمي وإعداد نفسي وإعداد علمي تخصصي.

الجوانب الشخصية والنفسية: ويقصد به إعداد الأستاذ وتحضيره نفسيا حيث لا يستطيع تأدية مهامه إلا إذا كان متحلي ببعض الصفات:

- الشخصية القوية: أن يكون الأستاذ متميزا بالموضوعية والعدل والمساواة والتعاون.
- الحب والعطف.
- الصبر والتريث.
- المحافظة على المبادئ وعدم العدل على القرارات المتخذة.
- القدوة الأسوة الحسنة لأنه يعتبر قدوة لكافة التلاميذ.
- الاعتماد على النفس والتحكم في الأعصاب.
- ضبط الشعور.
- احترام الصغير والكبير من اجل المحافظة على العلاقات المتبادلة.
- الاعتناء بالنظافة واللباس واهتمام بمظهره الخارجي.
- المحافظة على الوقت والنظام أي أنه يجب على الأستاذ أن يضبط قوته أن يكون في موعده والمحافظة على ساعات العمل.
- اختيار من له رغبة والموهبة في مهنة التعليم بدافع حب لهذه المهنة لان ذلك ينعكس إيجابا على عمله[2].

1. القانون التوجيهي للتربية، وزارة التربية الوطنية، المؤرخ في 23 جانفي 2008.
2. تركي رابح، مرجع سابق، ص 439.

- اقتناع من يختار للعمل بمهنة التدريس بأن ما يقوم به مهنة سامية فمهنته هي مهنة الأنبياء والرسل الكرام أن شعور الأستاذ لهذه سيكون له أثر إيجابي على عمله وعلاقته مع التلاميذ الذين يتعامل معهم.[1]

الجانب العلمي الأكاديمي: هو عبارة عن دورات خاصة في القضايا العلمية المتعلقة بالمناهج التي سيقوم بتدريسها حتى يستطيع التعامل معها بسهولة فقد يختلف ما درسه في الجامعة مع ما سيتم تدريسه.

- إرجاع الأستاذ إلى أهم المراجع العلمية الأزمة للمادة التي يقوم بتدريسها.
- تبرز قيمة الإعداد الأكاديمي من خلال الهدف العام والمتمثل في أن يتفهم التلميذ الأستاذ تفهما كاملا أساسيات ومفاهيم وحقائق المادة الدراسية أو المواد الدراسية التي سيتخصص في تدريسها.
- إن الأستاذ في المرحلة الابتدائية مسؤولا عن تدريس جميع المواد الدراسية لذلك نجد إن من الضروري انه يحتاج إلى خلفية أوسع في مجالات أكثر للتعليم عما يحتاجه زميله في المتوسط والثانوي ومن هنا فان كفاءة الأستاذ ترتبط ارتباطا وثيقا بمقدار ما حصل عليه من معرفة علمية متطورة لأن فاقد الشيء لا يعطيه.[2]
- يرتبط هذا الإعداد بمدى قدرة المكونون على التمكن التام من المادة التخصص أن يقدموا موادهم التي يدرسونها في وضوح وأن يثير معهم المناقشات والحوارات كما يجب أن يربط أفكاره وحقائقه النظرية بتطبيقات.
- إن الإعداد المهني للأستاذ يكمن في اكتسابه معارف صحيحة ومهارة عالية في عملية التدريس والتمكن الكامل من مادة التخصص وقدراته على إيصال المعارف إلى التلاميذ فالتعليم رسالة قبل أن تكون مهنة وأنه مسؤولية كبري وأمانة يجب الحفاظ عليها.

1. رابح تركي، مرجع سابق، ص 440.

2. موفق الميلود، بن صافي عبد الكريم، **الرضا الوظيفي وأثره على أداء المعلم**، مذكرة ماستر في علم الاجتماع التربية، قسم علم الاجتماع والديموغرافيا، جامعة زيان عاشور، الجلفة الجزائر، 2017/2016، ص 17.

- أما التكوين المهني تعني المسار الذي يتبعه الأستاذ في كسب المعرفة والدراسات العامة والخاصة في ميدان التعليم الذي يتخصص فيه فهو ينمي القدرة الدقيقة في مادة أو مجموعة من المواد العلمية حس
- ب مستوى الدراسة التي يقوم بها[1].
- ويركز هذا المجال على التخصص العلمي الذي يدرسه الأستاذ لطالب لذا فإن الجميع يعلم بأن الإنسان لا يستطيع مهما كان أن يكون متابعا بكل ما يحيط مجال تخصصه إلا أنه من الضروري أن تكون المعارف مكتسبة بشكل جيد.
- فالتكوين الأكاديمي يمكن الأستاذ من الإجابة على أسئلة التلاميذ المطروحة في الفصل إذا لابد أن يكون أحد مصادر الدائمة للمعرفة أن يعمل على مواكبة التطور المعرفي الحاصل في ميدان تخصصه يعمل على تحديث معارفه وتطويرها ومحاولة اكتسابها للتلاميذ.[2]

الجانب الثقافي

وتعنى به إعداد الأستاذ إعداد ثقافيا وذلك بتثقيف نفسه بحيث يكون ملما ببعض العادات والتقاليد العربية والإسلامية والفنون والآداب وبعض الأستاذين يلتحقون بهذه المهنة بعد أن اخذوا تكوينا بسيط أو ربما بدون تكوين، وهو ما يلزمهم إتمام تكوينهم وأخذ قسط وافر من الثقافة التربوية ولتنمية قدراته وأعظم فرصة لنجاح الأستاذ كي يتقدم، وينمو عقليا في مهنته وهي القراءة، فالنظريات التربوية الحديثة، سيكيولوجية الطفل، الاكتشافات الخاصة بطرق التعليم، وكل هذه بتطلب من الأستاذ أن يكون شخصا قارئا (للمجلات، الجرائد، الكتب)، كما لا يمكنه أن يساير التقدم العلمي والتقدم التربوي دون قراءة الكتب الجديدة ولمجلات العلمية والذي لا يقرأ الكتب والمجلات الجديدة فو معلم في حكم ميّت أن لم يكن قد مات بالفعل.[3]

1. موفق الميلود، بن صافي عبد الكريم، مرجع سابق، ص 17.
2. محمود محمد الحيلة، تكنولوجيا التعليم من أجل تنمية التفكير بين القول والممارسة، دار الميسرة، د.ط، د.ت، ص 430.
3. رابح تركي، مرجع سابق، 436.

إن الأستاذ اليوم ليس ناقل للمعرفة الدراسية المقررة إلى أذهان المتعلمين فحسب، وإنما أصبح مسؤولا عن العديد من الأدوار التي يجب أن يقوم بها في سبيل إتاحة خدمات تعليمية تربوية لهؤلاء المتعلمين في أي مستوى دراسي.[1]

إن إعداد الأستاذ من الجانب الثقافي له أهمية كبيرة في العملية التربوية بحيث يؤدي إلى اتساع معارف الأستاذ واكتسابه معلومات وطرق تدريس جديدة، ويمكنه من التفاعل السليم مع الأحداث مجتمعه وعصره، والقدرة على تحليل المواقف التعليمية داخل الصف.

الجانب الاجتماعي:

يتناول هذا الجانب دراسة مقومات ومشكلات وقضايا المجتمع المحلي والعالمي، كما يضاف إلى ذلك أن الأستاذ المستقل ينبغي أن يساهم بدوره الايجابي في مواجهة آثار الهجرة من الريف إلى الحضر وما يترتب عليه من نتائج اجتماعية وتربوية بما يفيد في تكوين الجانب الاجتماعي لدى الأستاذ وتزويده بنماذج للتغير الاجتماعي.[2]

كما أن الجانب الاجتماعي يؤدي إلى تكوين علاقات سليمة مع أفراد المجتمع والبيئة المدرسية مثل علاقة الأستاذ بأولياء الأمور أو علاقته بالتلاميذ، بحيث يصبح ينظر إلى هذه العلاقات بنضج أكثر ويتفاعل معها تفاعلا صحيحا.

1. راشد علي، **اختيار المعلم إعداده ودليل التربية العلمية**، دار الفكر العربي، القاهرة، د.ط، 1996، ص 81.
2. محمد أحمد كريم وآخرون، مرجع سابق، ص 390.

خلاصة الفصل:

تتم في هذا الفصل الإحاطة بأهم الجوانب المتعلقة بالأداء الوظيفي، ثم إلى أخلاقياتها مركزين على ثلاث جوانب رئيسية، منها جانب خاص بالأستاذ نفسه، ثم جانب آخر متعلق بتقييمه لطلبته من جميع النواحي، وأخيرا أخلاقياته نحو زملائه.

ثم تم تقديم تعريف المفهوم الأداء من كل الجوانب، وتقييم للأداء وأهميته والقائمين على عملية تقييم الأداء. بالإضافة إلى تكوين الأستاذين، وإعدادهم ومن، أجل تحسين أدائهم وأدوارهم داخل العملية التعليمية سواء كان من الجانب الشخصي والثقافي.

الجانب الميداني

الفصل الرابع: الإطار المنهجي للدراسة الميدانية

تمهيد

1. منهج الدراسة
2. أدوات جمع البيانات
3. مجالات الدراسة
4. طريقة اختيار العينة
5. العينة وخصائصها

خلاصة الفصل

تمهيد

بعد التعرض إلى الإشكالية، وتحديد أسباب الدراسة، والدراسات السابقة، تطرقنا إلى الفصول النظرية، والتي تمثلت في المكانة الاجتماعية للأستاذ، والأداء الوظيفي له، سوف نتطرق في هذا الفصل إلى عرض المنهج، والأدوات المستخدمة في هذه الدراسة، والأساليب الإحصائية لها.

I. منهج الدراسة:

يساعدنا المنهج العلمي في شتى العلوم على الفهم المنظم للظاهرة المدروسة، فهو يلعب دوراً رئيسياً في معالجة القضايا المجتمعة، واستخدام مجموعة من الأساليب الإحصائية للوصول للنتائج، وللقيام بهذه الدراسة يجب على الباحث اختيار منهج معين، فالمناهج تختلف باختلاف الموضوع، ويعرف المنهج أنه الطريق المؤدي إلى الغرض المطلوب، والكشف عن الحقيقة في العلوم بواسطة مجموعة من القواعد، والتي يتبعها الباحث في دراسته للمشكلة للوصول إلى نتائج موضوعية تمكنه من الإجابة عن الفرضيات التي يثيرها الباحث.

ولقد اعتمدنا في دراستنا الحالية على المنهج الوصفي الذي يعرف على أنه يقوم على عرض أو وصف خصائص ظاهرة معينة، أو وضع ما، أو جماعة من الأفراد، أو المجتمع، يلجأ الباحث إلى هذا الأسلوب حينما يكون على علم، أو معرفة بأبعاد الظاهرة التي يريد دراستها ونظراً لتوفر دراسات عنها سواء كانت دراسات استطلاعية، أو وصفية، وتستهدف الدراسات الوصفية رصد أو تشخيص خصائص الظاهرة معينة، ويعتمد هذا الرصد على جمع حقائق وتحليلها، وتفسيرها للأشخاص دلالاتها، وقد يكون هذا الرصد أو الوصف كميا أو كيفيا.[1]

ويعرف المنهج الوصفي على أنه أسلوب من أساليب التحليل المرتكزة على معلومات كافية ودقيقة عن ظاهرة أو موضوع محدد من خلال فترة أو فترات زمنية معلومة، وذلك من

1. سمير نعيم، **المنهج العلمي**، مكتبة سعيد رافت جامعة عين شمس، مصر، ط4، 1987، ص 52.

اجل الحصول على نتائج علمية ثم تفسيرها بطريقة موضوعية، وبما ينسجم مع المعطيات الفعلية للظاهرة.[1]

كما يهتم المنهج الوصفي بدراسة الظاهرة، كما توجد في الواقع، ويهتم بوصفها، وصفا دقيقا ويعتبر عنه تعبيرا كيفيا، وكميا. فالتعبير الكيفي يصف لنا مظاهرها، ويوضح خصائصها، إما التعبير الكمي فيعطيها، وصفا رقميا موضحا مقدار الظاهرة أو حجمها، ودراجات ارتباطها الظاهرة الأخرى.[2]

- **كيفية استخدام المنهج في الدراسة الحالية:**

ولقد تم الاعتماد في هذه الدراسة على المنهج الوصفي التحليلي والذي يرتبط بطبيعة الموضوع من اجل الحصول على نتائج عملية وبحث يتم تفسيرها بطريقة موضوعية، بما ينسجم مع هذه الدراسة.

كما استخدمنا بعض الأساليب الإحصائية المتمثلة في التكرارات والنسب المئوية.

II.أدوات جمع البيانات

اعتمد الباحث الحالي وبشكل أساسي على الاستبانة كأداة لجمع المعلومات والبيانات.

1. تعريف الاستبيان:

الاستبانة هي عبارة عن مجموعة من الأسئلة المكتوبة التي تعد بقصد الحصول على معلومات أو أراء المبحوثين حول ظاهرة أو موقف معين وتعد الاستبانة من أكثر الأدوات المستخدمة في جميع البيانات الخاصة بالعلوم الاجتماعية التي تتطلب الحصول على معلومات ومعتقدات أو تصورات أو آراء الأفراد.

---

1. محمد عبيدات وآخرون، **منهجية البحث العلمي والقواعد المراحل التطبيقات**، دار وائل، عمان، الأردن، د.ط، 1999، ص 36.

2. عمار بوحوش، محمد محمود الدنيانات، **مناهج البحث العلمي وطرق اعدد البحوث**، ديوان المطبوعات الجامعية، بن عكنون، الجزائر، د.ط، 1995، ص 125.

ولقد تم إعداد هذه الاستبانة إلى أربع محاور تمثلت في:

- **المحور الأول:** والذي تمثل في البيانات الشخصية للمبحوثين.
- **المحور الثاني:** يتكون من (11) عبارة عن العوامل الاجتماعية الاسرية المتعلقة بالمكانة الاجتماعية للأستاذ وأدائه الوظيفي.
- **المحور الثالث:** شمل على (11) عبارة عن العوامل الاقتصادية المحددة لمكانة الأستاذ الاجتماعية وأدائه الوظيفي.
- **المحور الرابع:** شمل (9) عبارات عن العوامل الدينية والثقافية المتعلقة بمكانة الأستاذ الاجتماعية، وأدائه الوظيفي.

ولقد تم توزيع هذه الاستبانة على مجموعة (144) أستاذ في متوسطات مقاطعة الدبيلة – الوادي.

III. مجالات الدراسة:

أن تحديد مجالات الدراسة تعتبر مرحلة هامة بالنسبة للباحث، والتي تتمثل في المجال الزمني، والمجال البشري، والمجال المكاني.

أ. المجال الزمني:

أجريت الدراسة خلال السنة الدراسية (2018/2017)، وتمت هذه الدراسة كما يلي:

1. المرحلة الأولى: تمت من (02) أفريل إلى (15) أفريل، وتمثلت في الدراسة الاستطلاعية حيث قمنا بزيارات للمؤسسات المدروسة من خلالها تم التعرف على مجموعة العينة ومعرفة عينة المبحوثين.

2. المرحلة الثانية: تتمثل في التطبيق النهائي لتوزيع الاستبيان، والتي امتدت من (17) أفريل إلى غاية (26) أفريل بحيث تم توزيع الاستبيان خلال هذه الفترة على المبحوثين ومن ثم تم استرجاعها.

ب. المجال البشري:

تمت هذه الدراسة على كافة أساتذة التعليم المتوسط في مقاطعة الدبيلة ولاية الوادي، والتي كانوا موزعين على ست (06) متوسطات كالتالي:

الجدول رقم (1): توزيع أستاذة على المتوسطات محل الدراسة

اسم المؤسسة	عدد الأساتذة
متوسطة لسود خليفة	22
متوسطة حامد عمّار	26
متوسطة لمقدم عمّار	20
متوسطة الزّعبي البشير	16
متوسطة أحمد خنّوفة	28
متوسطة قاسمي بشير	32
المجموع	144

حيث تمثل مجموع الأساتذة في مقاطعة الدبيلة بـ(144) أستاذ.

ج. المجال المكاني:

أجريت الدراسة في بلدية الدبيلة فهي إحدى بلديات ولاية الوادي الجزائري، ويرجع أصل تسميتها إلى "علي بن خزان" الذي كان يسفر طالبا للاستقرار، ونشر الدين الإسلامي فلم يجد مكانا آمنا إلا في هذا المكان الذي استقرا فيه، وعمر فيه، قيل أن سيدي "على بن خزان" سكن الوادي أولا، ثم انتقل إلى بلدية قمار، ومنها إلى حساني عبد الكريم، وقيل أن التسمية ترجع إلى ابنة "على بن خزان" حيث جعل ابنته دبيلة تسير أمامه، والمكان الذي تقف فيه يكون منزلا له، عندما توقف ورآها قالا ذلك المكانة الدبيلة، فصارت تلك الأرض تعرف بالدبيلة، فسميت بذلك أيضا، وتحتوي على عدة قرى تابعة لها إداريا، وبذلك تنقسم الدبيلة إلى الدبيلة المركزية، والدبيلة الشرقية، أكفادو، الدريميني، الجديدة و التي تعتبر أكثر كثافة سكانية بعد الدبيلة.

وأجريت هذه الدراسة في ست (06) متوسطات لمقاطعة الدبيلة، وتمثلت في:

- **متوسطة أحمد خنوفة بالدبيلة:**

- **المساحة الإجمالية:** (17760م^2) المبنية: (3142م^2).

- **عدد الأقسام:** (16) قاعة دراسة، ورشة فيزياء، مخبر علوم، (2) مخابر إعلام آلي، ملعب، قاعدة أساتذة، (2) قاعات رقابة، قاعة مستشار توجيه مدرسي وهني، قاعة بحث، مكتب الأمانة، مكتب المدير، مكتبة.
- **عدد الأساتذة:** (28) أستاذ.
- **عدد التلاميذ:** (496) تلميذ.

➢ **متوسطة قاسمي البشير (الدبيلة الوسطى):**

- أنشأت سنة (1996م) .
- المساحة الإجمالية: (14862,4م^2) المبنية: (1371,44م^2).
- عدد الأقسام: (16) قاعة تدريس، المخابر (01)، الورشات (01) المدرج (01)، المطعم (01) أنشأ سنة 2008، الملعب (02) من بينهم ملعب غير مهيأ، مكتبة.
- عدد الأساتذة: (32) أستاذ.
- عدد التلاميذ: (699) تلميذ.

➢ **متوسطة لسود خليفة (الدريميني):**

- المساحة الإجمالية: (م^2) المساحة المبنية: (م^2).
- عدد الأقسام: (13) قاعة تدريس، عدد المكاتب: (07)، قاعات المخازن (02)، قاعة الأستاذة، المكتبة.
- عدد الأساتذة: (22) أستاذ.
- عدد التلاميذ: (461) تلميذ.

➢ **متوسطة حامد عمّار (الجديدة):**

- المساحة الجمالية: 6682م^2 المبنية: 3248م^2.
- عدد الاقسام: 14 قاعة تدريس، 03 مخابر، الملعب 01، مكتبة.
- عدد الأساتذة: 26 أستاذ.
- عدد التلاميذ: 494 تلميذ.

➢ **متوسطة لمقدم عمّار (الجديدة):**

- عدد الأقسام: 12 قاعة تدريس، 03 مخابر، ملعب، مطعم.
- عدد الأساتذة: 20 أستاذ.
- عدد التلاميذ: 322 تلميذ.

➢ متوسطة الزعبي البشير (الدبيلة الشرقية):

- المساحة الجمالية:10530م^2 المبنية: 2266م^2.
- عدد الأقسام: 13 قاعة تدريس، قاعة أساتذة، ملعب، 02 مخابر.
- عدد الأساتذة: 16 أستاذ.

IV.طريقة اختيار العينة:

يبدأ الباحث بمعرفة الأساليب والطرق المختلفة لجمع البراهين الخاصة بالدراسة، ثم يحدد شكل، ونوع البيانات، والمعلومات اللازمة لاختيار صدق فروضه، وبعد ذلك يحدد طرق اختيار العينة الممثلة لهذه الدراسة، والمتمثلة للمجتمع الأصلي، ولقد اعتمدنا في هذه الدراسة على طريقة المسح الذي يعرف بأنه محاولة بحثية منظمة لتقرير، وتحليل، ووصف الوضع الراهن لموضوع، أو ظاهرة، أو نظام، أو جماعة بهدف الوصول إلى معلومات وافية ودقيقة، وتتفق التعريفات التي وضعت لمفهوم المسح في الدراسات العلمية على أنه ينصب على الوقت الحاضر، أي وقت إجراء البحث، وأنه الدراسة العلمية للظواهر، أو الموضوعات القائمة في جماعة معينة، وفي مكان معين، كما أنه يتضمن دلالة تطبيقية إذ يحاول الكشف عن الأوضاع لتطويرها إلى الأفضل.

واصطلاح المسح في التربية وغيرها من مجالات العلوم الإنسانية هو مصطلح مستعار من ميدان الدراسات الطبيعية، فكما (تمسح) بقعة معينة من الأرض لتحديد، ومعرفة خصائصها، (نمسح) الظواهر الموضوعات الإنسانية لتحديد خصائصها، ووظائفها، وسلوك الأفراد حيالها، وتتوقف أهمية الدراسة المسحية على عمق، وشمول البيانات المتاحة عن الظاهرة أو الموضوع.

كما يستفاد من الدراسات المسحية في تخطيط التعليم، ودراسة المشكلات التربوية القائمة وتحديد مدى تأثيرها على المجتمع وإمكانيات حلها، كما يستفاد من هذه الدراسات معرفة اتجاهات الرأي العام نحو القضايا التربوية، وكذلك نحو السياسة التعليمية من جوانب مختلفة.[1]

فالأسلوبان الرئيسيان لتجميع البيانات في هذا المسح هما المقابلة والاستبانة لذا ينبغي أن نخطط لهما تخطيطا سليما حتى لا يقع الباحث في مزالق الاستبانة، فالبيانات التي يتم

1. بشير صالح الرشيدي، **مناهج البحث التربوي رؤية تطبيقية مبسطة**، دار الكتاب الحديث، الكويت، د.ط، د.س، ص ص 62 – 68.

الحصول عليها بطريقة المسح أسهل بكثير من الوصول إلى النتائج الصحيحة المبينة على الحقائق المجتمعة، فالمسح مجرد وسيلة لجمع الحقائق والحصول عليها[1].

ولقد تم اعتماد هذه الطريقة على مقاطعة الدبيلة بحيث تمت الدراسة على جميع أستاذة التعليم المتوسط في متوسطات مقاطعة الدبيلة والتي تمثلت في ست (06) متوسطات (متوسطة لسود خليفة بالدريميني، متوسطة خنوفة أحمد بالدبيلة، متوسطة الزعبي البشير بالدبيلة الشرقية، متوسطة قاسمي بشير بالدبيلة الوسطى، متوسطة لمقدم عمار بالجديدة، متوسط حامدي عمار بالجديدة). وكان مجموع العينة (144) أستاذ موزعين على هذه المتوسطات.

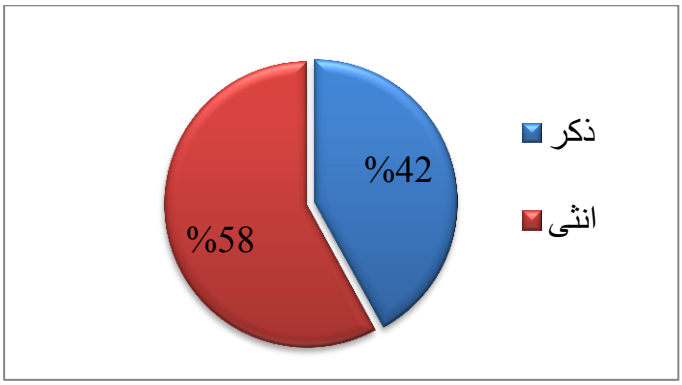
1. إبراهيم بن عبد العزيز الدعياج، **مناهج وطرق البحث العلمي**، دار صفاء، عمان الأردن، ط2، 1435هـ/2014م، ص 78.

V. العينة وخصائصها:

الجدول رقم (2): يبين توزيع العينة حسب متغير الجنس

الجنس	التكرار	النسبة المئوية
ذكر	61	%42
أنثى	83	%58
المجموع	**144**	**%100**

الشكل البياني رقم (1): يوضح توزيع العينة حسب متغير الجنس.



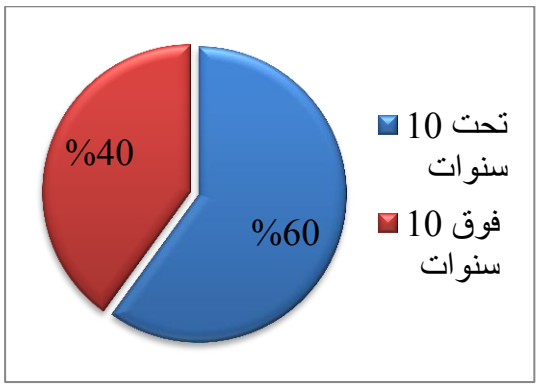
يوضح الجدول رقم (2) والشكل البياني رقم (1) أن أغلب المبحوثين العينة كانوا إناث بحيث مثلوا نسبة (58%) أستاذة من أصل (144)، وأما الباقي فكانوا ذكور بنسبة (42%) أستاذا من مجموع (144).

نستخلص أن أفراد العينة كانوا معظمهم إناثا وذلك راجع إلى طبيعة المهنة بكونها مهنة منتظمة وفي مؤسسات عامة ، أما بالنسبة للرجال فتراجعهم عن مهنة التعليم راجع إلى وجود مهن أخرى أكثر استثمار من مهنة التعليم ومختصة للرجال فقط.

الجدول رقم (3): يبين توزيع أفراد العينة حسب متغير الخبرة المهنية

سنوات الخبرة	التكرار	النسبة المئوية
تحت 10 سنوات	87	%60
فوق 10 سنوات	57	%40
المجموع	**144**	**%100**

الشكل البياني رقم (2): يوضح توزيع أفراد العينة حسب متغير الخبرة المهنية



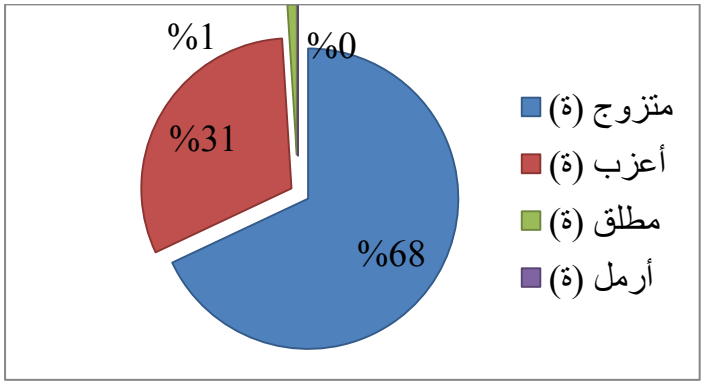
لقد بين الجدول رقم (3) والشكل البياني أعلاه أن نسبة (60%) من أساتذة يتمتعون بخبرة أقل من (10) سنوات، ونسبة (40%) من الأساتذة يتمتعون بخبرة تفوق (10) سنوات.

مما نلاحظ أن نسبة الأساتذة الذين لديهم خبرة أقل من (10) عشر سنوات عمل مرتفعة بنسبة (60%)، وهذا ما يجعلهم يتوافقون مع الإصلاحات الجديدة التي شملت التعليم بحيث نجدهم يتوافقون أيضا مع الوسائل الحديثة للتعليم.

الجدول رقم (4): يبين توزيع أفراد العينة (الأساتذة) حسب متغير الحالة الاجتماعية

الحالة الاجتماعية	التكرار	النسبة المئوية
متزوج (ة)	98	%68
أعزب (ة)	44	%31
مطلق (ة)	02	%1
أرمل (ة)	00	%0
المجموع	**144**	**%100**

الشكل البياني رقم (3): يوضح توزيع أفراد العينة حسب متغير الحالة الاجتماعية



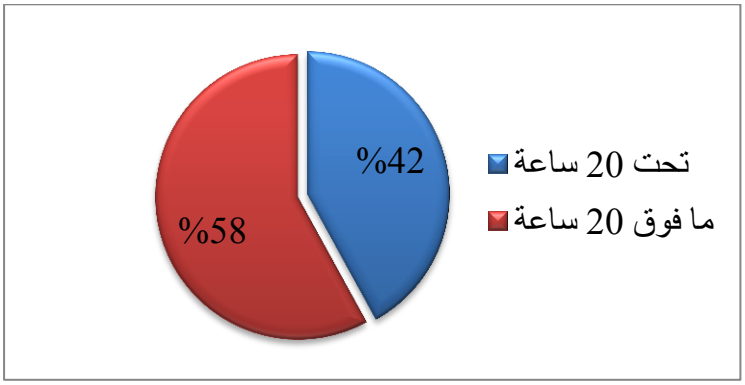
بين الجدول رقم (3) والشكل البياني أعلاه أن الحالة الاجتماعية لمعظم المبحوثين متزوجين بنسبة (68%)، ونجد أن نسبة (31%) من أفراد العينة غير متزوجين (أعزب)، أما نسبة المبحوثين المطلقين فكانت ضعيفة جدا تمثل (1%) من الأستاذة، في حين نجد أن فئة الأرامل كانت منعدمة تماما.

إن الحالة الاجتماعية للأستاذ لها تأثير على أدائه داخل الصف، وله تأثير على عمله بصفة عامة، كما أنها لها تأثير في علاقاته الاجتماعية داخل المدرسة، وخارجها. فالمشاكل التي يعاني منها الأستاذ سواء كان متزوج، أو مطلق، أو غيرها فإنها تؤثر على سلوكياته داخل القسم.

الجدول رقم (5): يبين توزيع أفراد العينة حسب متغير ساعات العمل في الأسبوع

عدد الساعات في الأسبوع	التكرار	النسبة المئوية
تحت 20 ساعة	61	%42
ما فوق 20 ساعة	83	%58
المجموع	**144**	**%100**

الشكل البياني رقم (4): يوضح توزيع أفراد العينة حسب متغير ساعات العمل في الأسبوع



لقد بين الجدول رقم (5)، والشكل البياني أعلاه أن نسبة (58%) من الأساتذة يعملون أكثر من (20) ساعة عمل في الأسبوع، ومن جهة أخرى نجد أن (42%) من الأساتذة يعملون أقل من (20) ساعة في الأسبوع.

نستنتج من خلال الجدول رقم (5) أن أغلب المبحوثين يعملون أكثر من (20) ساعة عمل في الأسبوع، والتي كانت كلها منحصرة ما بين (20) و(23) ساعة في الأسبوع، الأستاذ يعمل عدة ساعات يوميا في أقسام مكتظة بالتلاميذ، حيث نجد أن كل قسم يحتوي على أكثر من (35) تلميذ، وذلك يتعب، ويفقد الأستاذ نشاطه اليومي، كما يؤدي إلى شعور بالملل والفشل، وخاصة في آخر الأسبوع، فكل معلم لديه مجموعة من الأقسام، وليس قسم واحد.

خلاصة الفصل:

لقد تطرقنا في هذا الفصل إلى أهم الخطوات البحثية بدء بعرض المنهج المستخدم لهذه الدراسة هو المنهج الوصفي التحليل، وهذا لوصف مكانة الأستاذ الاجتماعية، وكذا معرفة أثرها على أدائه الوظيفي، كما استخدمنا أدوات جمع البيانات المتمثلة في الاستمارة لجمع المعلومات من المبحوثين.

كما تطرقنا إلى مجالات الدراسة الثلاث، من خلال تحديد المجال الزمني للدراسة، وكذا تحديد المجال البشري والذي تمثل في أستاذة التعليم المتوسط، والمجال المكاني المتمثل في متوسطات مقاطعة الدبيلة.

الفصل الخامس: عرض ومناقشة النتائج

1. عرض أهم نتائج الدراسة وتحليلها
2. النتيجة العامة للدراسة
3. التوصيات واقتراحات

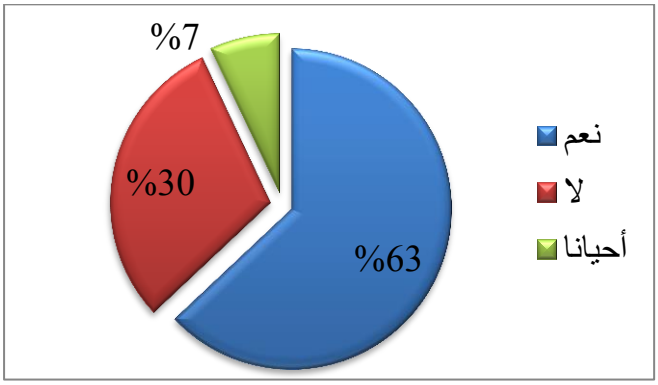
I. عرض أهم نتائج الدراسة وتحليلها

أ. عرض بيانات وتفسير نتائج الفرضية الأولى:

الجدول رقم (6): تقديس المجتمع لمهنة الأستاذ له تأثير على أدائه

تقديس المجتمع لمهنتك يؤثر على أدائك المهني؟							
نعم				أحيانا		المجموع	
التكرار	%	التكرار	%	التكرار	%	التكرار	%
91	63	42	30	11	7	144	%100

الشكل البياني رقم (5): تقديس المجتمع لمهنة الأستاذ له تأثير على أدائه



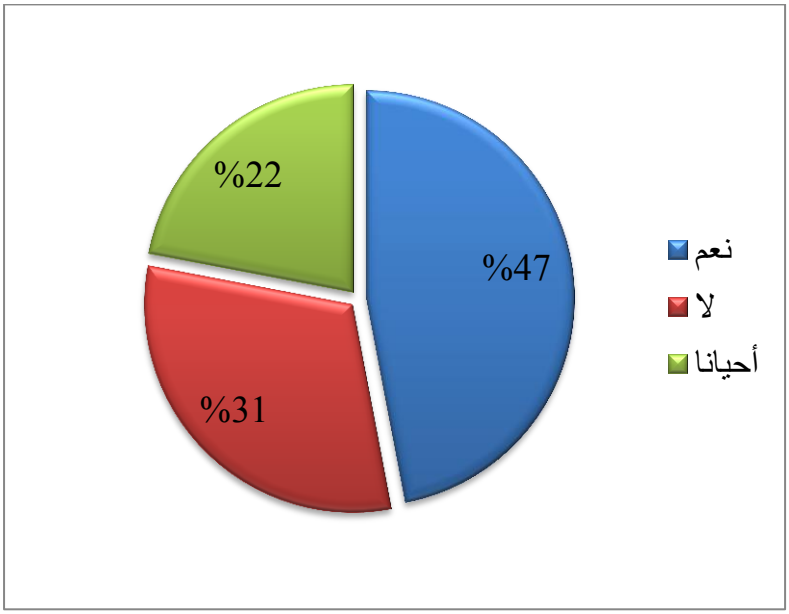
يوضح الجدول رقم (6) والشكل البياني أعلاه أن نسبة (63%) والمتمثلة في (91) من أفراد العينة أجابوا بأن تقديس المجتمع لمهنة التعليم له تأثير على أدائهم، وأن نسبة (30%) أكدوا على أن تقديس المجتمع ليس له تأثير، أما الباقي بنسبة (7%) أجابوا أحيانا.

إن مهنة التعليم تعتبر مهنة شريفة لذلك نجد أن المجتمع يقدسها ويقدس الأستاذ فهو يعتبر الركيزة الأساسية في النظام التعليمي بحيث له تأثيرا كبيرا في المجتمع من خلال مهنته وهذه المكانة تحفز الأستاذ على بذل كل مجهوداته لنجاح العملية التربوية والحفاظ على المجتمع وأنماطه، فالمجتمع هو الذي يرفع من شأن الأستاذ وكذلك بتعزيز مكانته الاجتماعية بينهم.

الجدول رقم (7): تجد تشجيع على إنجازاتك المتميزة من قبل المجتمع؟

تجد تشجيع على إنجازاتك المتميزة من قبل المجتمع؟							
نعم		لا		أحيانا		المجموع	
التكرار	%	التكرار	%	التكرار	%	التكرار	%
67	47	45	31	32	22	144	100

الشكل البياني رقم (6): تجد تشجيع على إنجازاتك المتميزة من قبل المجتمع؟



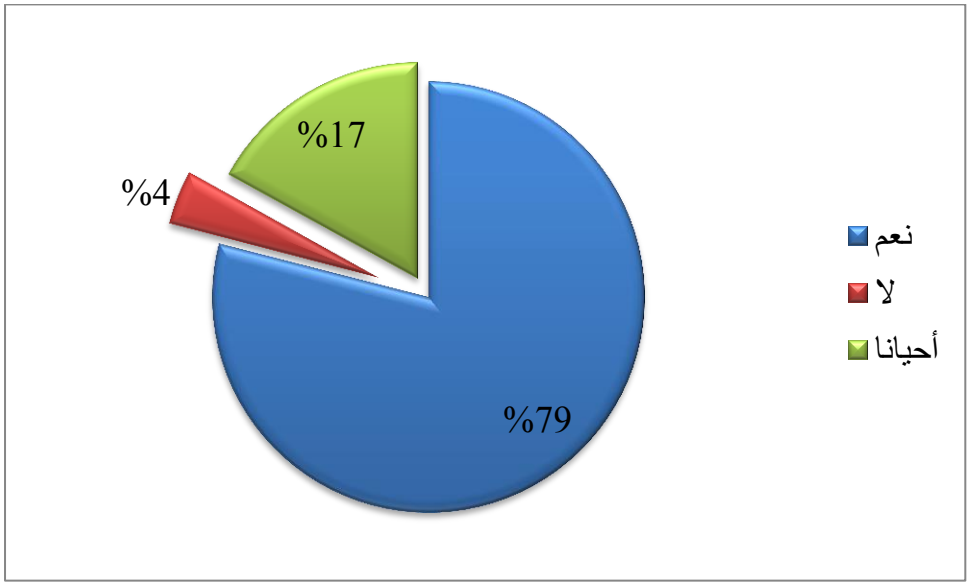
يوضح الجدول رقم (7) والشكل البياني أعلاه أن نسبة (47%) من أفراد العينة على أقروا أنهم يجدون تشجيع المجتمع لإنجازاتهم، ونسبة (31%) أكدوا أنهم لا يجدون أي تشجيع، ونسبة (22%) أقروا أنه ليس دائما يجدون هذا التشجيع.

إن التشجيع أفراد المجتمع لمجهودات الأستاذ وإنجازاته مثل نجاح أحد التلاميذ بامتياز، في المقابل نلقى أن الأسرة، والمجتمع ترجع رسوب التلاميذ، وفشلهم إلى الأستاذ وحده، ونسوا دور الأستاذ في المؤسسات التربوية، وبناء شخصية التلاميذ، والحفاظ على أهداف المنظومة التربوية، وأهداف المجتمع في التربية، ولهذا يجب أن نشجع الأستاذ على إنجازاته حتى بشيء معنوي أو كلمات محفزة له لكي يشعر أنه صاحب رسالة نبيلة.

الجدول رقم (8): يبين مدى إظهار أفراد المجتمع المحبة والإخلاص للأستاذ

يظهر لك أفراد المجتمع المحبة والإخلاص؟							
نعم		لا		أحيانا		المجموع	
التكرار	%	التكرار	%	التكرار	%	التكرار	%
144	79	6	4	24	17	144	100

الشكل البياني رقم (7): يبين مدى إظهار أفراد المجتمع المحبة والإخلاص للأستاذ



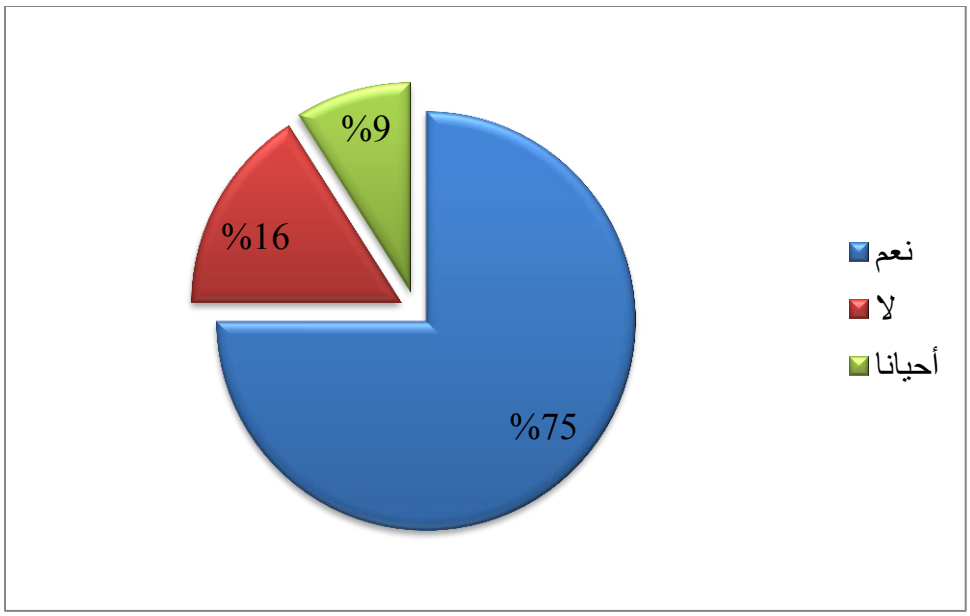
يوضح الجدول رقم (8) أن (79%) من الأساتذة أقروا أن أفراد المجتمع يظهرون لهم المحبة والإخلاص، وأن (4%) نفوا ذلك، ونجد أن (17%) من الأساتذة أجابوا بأن أفراد المجتمع أحيانا لا يظهرون لهم المحبة والإخلاص.

إن الأستاذ يحظى بصورة عظيمة داخل المجتمع، وبين أفراده لما تجد أنهم يظهرون له المحبة والإخلاص والتقدير، وذلك لأنهم فئة متميزة في المجتمع، هم الذين يعدون أبناء الغد ذاك أن الأطباء والمهندسين وأصحاب المهن، كانوا بالأمس تلاميذ لذا من المفروض أن يتمتع الأستاذ بمكانة مهنية، واجتماعية مرموقة داخل المجتمع. هذا ما وجدناه أن أفراد المجتمع الجزائري يقدرون الأستاذ، ويظهرون له كل المحبة والإخلاص، وذلك من خلال النسبة التي توصلنا إليه في هذا الجدول السابق.

الجدول رقم (9): يبين مدى احترام التلاميذ الأستاذ خارج المؤسسة وانعكاسه على معاملته لهم

احترام التلاميذ لك خارج المؤسسة التربوية ينعكس على معاملتك لهم؟							
نعم		لا		أحيانا		المجموع	
التكرار	%	التكرار	%	التكرار	%	التكرار	%
108	%75	23	%16	13	%9	144	%100

الشكل البياني رقم (8): يبين مدى احترام التلاميذ الأستاذ خارج المؤسسة وانعكاسه على معاملته لهم



لقد أجمع معظم المبحوثين أن احترام التلاميذ له خارج المؤسسة ينعكس على معاملته لهم كانت نسبة (75%)، أما الذين نفوا ذلك نجدهم نسبة (16%)، أما البقية بنسبة (9%) كانت إجابتهم أحيانا.

نلاحظ أن الأستاذ يعتبر قدوة وعامل تأثير وتأثر داخل المدرسة وخاصة بين التلاميذ، فالأستاذ المبدع من يحول درسه إلى مواقف تملئها مواقف استثنائية فيها الدفء والثقة والمتبادلة بينه وبين التلاميذ.

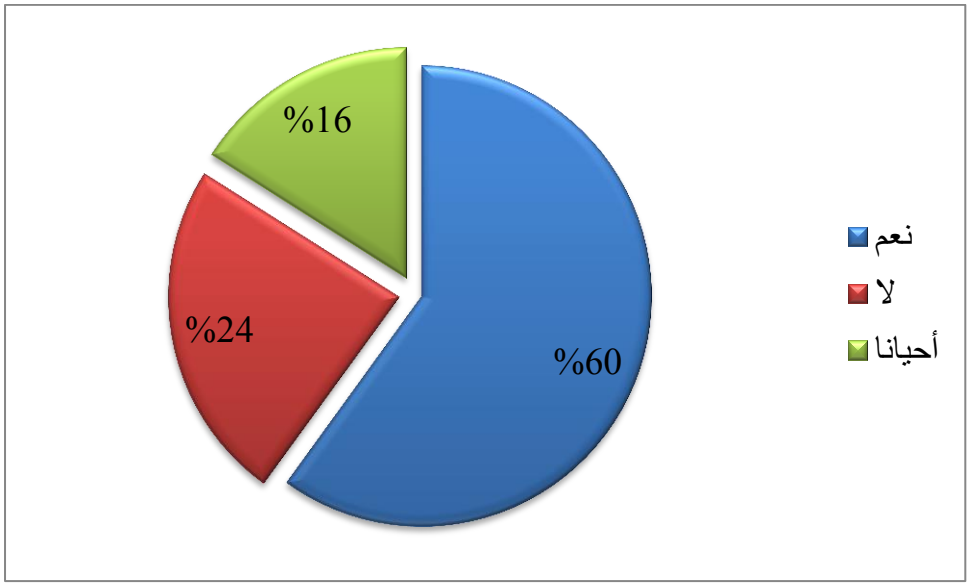
وتعزيز التواصل وأثاره التذكير بشكل مستمر أن يراعي التلاميذ ويتعهدهم بالنمو السوي والالتزام بالنزاهة في معاملته لتلاميذ داخل الصف، وهذا كله ينعكس على معاملة

التلاميذ له بحيث يصبح رمز للفخر والتقدير والاحترام، ويكسب احترامهم وتقديرهم له حتى خارج الصف الدراسي.

الجدول رقم (10): يوضح السلوك السيئ لكثير من الأستاذين أسهم في تدني نظره البعض لمهنة التعليم

أهم السلوك السيئ لكثير من الأستاذين في تدني نظرة البعض لمهنة التعليم							
نعم		لا		أحيانا		المجموع	
التكرار	%	التكرار	%	التكرار	%	التكرار	%
87	60	34	24	23	16	144	100

الشكل البياني رقم (9): يوضح السلوك السيئ لكثير من الأستاذين أسهم في تدني نظره البعض لمهنة التعليم



يوضح الجدول رقم (10) والشكل البياني أعلاه أن نسبة (60%) من الأساتذة أكدوا على أن سلوك الأستاذين السيئ أدى إلى تدني نظرة المجتمع لمهنتهم، في حين نجد أن نسبة (24%) نفوا ذلك تماما أما البقية والتي تمثل بنسبة (16%) أجمعوا على أنه ليس دائما يؤدي السلوك السيء إلى تدني نظرة المجتمع لمهنة التعليم.

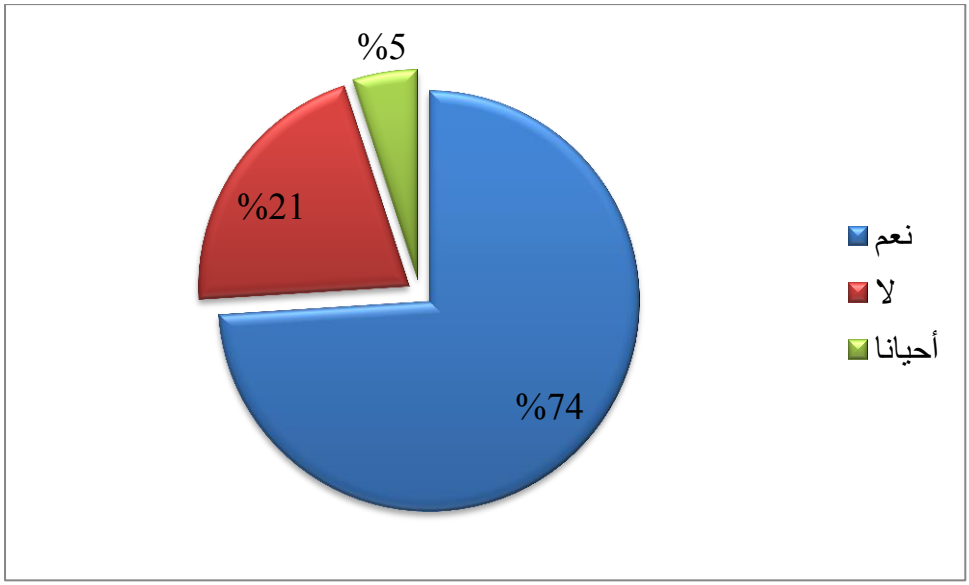
ونستنتج من خلال هذا الجدول أن الأستاذ صاحب مكانة سامية بين مختلف المهن لذلك نجد أن أفراد المجتمع يحاسبوه على سلوكاته فهو مربي الأجيال لذا يجب أن تكون سلوكيات إيجابية ويعطي صورة حسنة بين أفراد بيئته وصورة جيدة لمهنة التعليم فهي قبل أن

تكون تعليم تربية، لهذا يجب على الأستاذ أن يتصف بأخلاق حسنة سواء مع عائلته أو مع أفراد مجتمعه أو داخل البيئة المدرسية لأنه يعتبر قدوة ومثل أعلى لتلاميذ.

الجدول رقم (11): مهنة التعليم حسنت من المكانة الاجتماعية للأستاذ

مهنتك كمعلم حسنت من مكانتك الاجتماعية؟							
نعم		لا		أحيانا		المجموع	
التكرار	%	التكرار	%	التكرار	%	التكرار	%
107	74	30	21	7	5	144	100

الشكل البياني رقم (10): مهنة التعليم حسنت من المكانة الاجتماعية للأستاذ



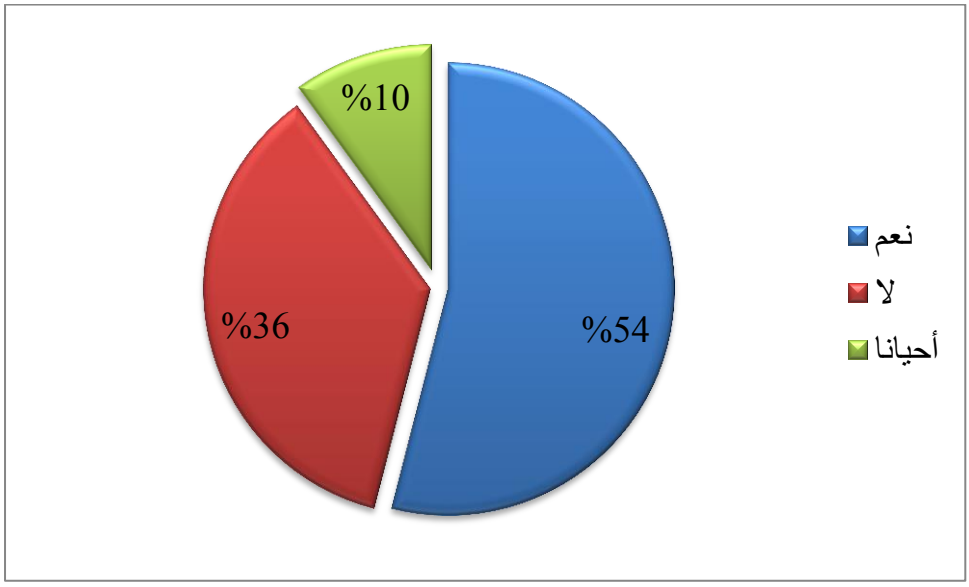
يبين الجدول رقم (11) أن نسبة (74%) أكدوا على أن مهنتهم كمعلمين حسنة من مكانتهم الاجتماعية، وفي حين نجد أن نسبة (21%) أقروا أن مهنتهم لم تحسن من وضعهم الاجتماعي، أما النسبة الباقية التي تمثل (5%) أنه ليس دائما مهنة التعليم مهنة عظيمة مختلفة عن مهن أخرى.

فإدراك قيمة الأستاذ وتحسين مكانته الاجتماعية تجعله متفانيا في عمله فهو يعتبر حلقة وصل بين التلاميذ والمجتمع لذا يجب أن تكون له مكانة متميزة بينهم فهو مربي الأجيال ومعلمهم، ولهذا يجب تحسين مكانته الاجتماعية بين الأفراد والاهتمام به.

الجدول رقم (12): يبين مدى انعكاس بناء علاقة حميمية بين الأستاذ وأفراد المجتمع على الأداء المهني له

بناء علاقة حميمية مع أفراد المجتمع ينعكس على أدائك المهني؟							
نعم		لا		أحيانا		المجموع	
التكرار	%	التكرار	%	التكرار	%	التكرار	%
78	54	52	36	14	10	144	100

الشكل البياني رقم (11): يبين مدى انعكاس بناء علاقة حميمية بين الأستاذ وأفراد المجتمع على الأداء المهني له



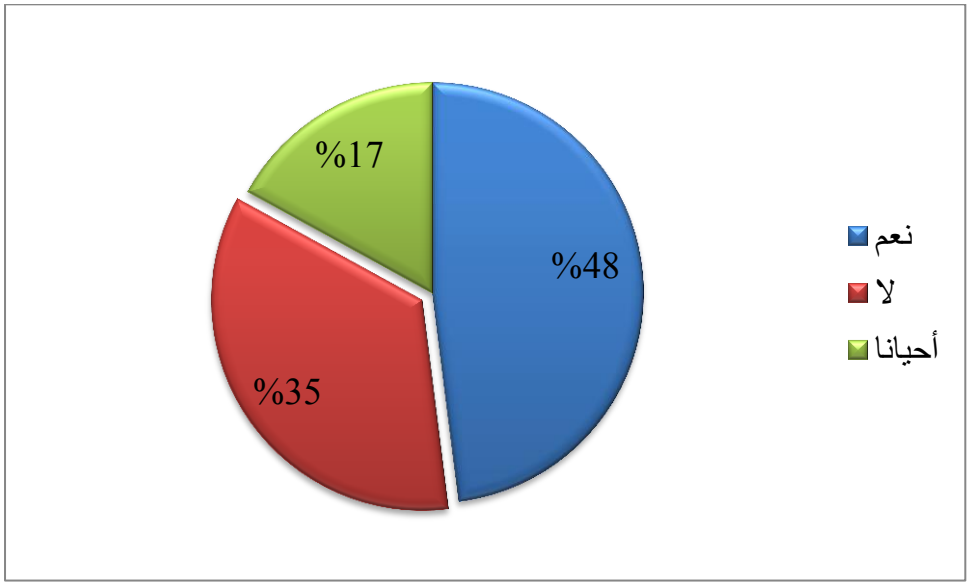
بين الجدول رقم (12) أن نسبة (54%) من الأساتذة أكدوا أنه عندما تكون علاقة حميمية مع أفراد المجتمع تنعكس على أدائهم المهني، ومن جهة أخرى نجد من نفوا ذلك بحيث كانت النسبة (36%) من أساتذة، ونجد أيضا أن نسبة (10%) من الأساتذة قالوا أنه ليس دائما ينعكس هذه العلاقة على مهنتهم.

وتضح من خلال هذا الجدول أن بناء الأستاذ لعلاقات إيجابية فعالة مع أفراد المجتمع له انعكاس على أدائه الوظيفي داخل الصف هذه العلاقات تكون نتيجة التعاون بين المجتمع والأستاذ في المدرسة والمحافظة على العلاقات المتنوعة لمعلم سواء كانت داخل البيئة المدرسية أو خارجها أو مع تلاميذه وعندما تكون هذه العلاقات إيجابية فإن الانعكاس يكون إيجابي ويحفز ذلك الأستاذ في مهنته وأدائه داخل الصف .

الجدول رقم (13): يبين تأثير اتصال أولياء الأمور بالمؤسسة على الأداء الوظيفي للأستاذ

يؤثر اتصالك بأولياء الأمور للمؤسسة على أدائك الوظيفي							
نعم		لا		أحيانا		المجموع	
التكرار	%	التكرار	%	التكرار	%	التكرار	%
69	48	50	35	25	17	144	100

الشكل البياني رقم (12): يبين تأثير اتصال أولياء الأمور للمؤسسة على أداء الوظيفي للأستاذ



بينت النتائج الموضحة في الجدول رقم (13) أن نسبة (48%) من أفراد العينة أكدوا على أن اتصالهم بأولياء الأمور للمؤسسة يؤثر على أدائهم الوظيفي، ومن جهة أخرى نجد أن نسبة (35%) من أفراد العينة نفوا ذلك تماما، أما الذين كانت أجابتهم أحيانا كانوا بنسبة (17%) من الأساتذة.

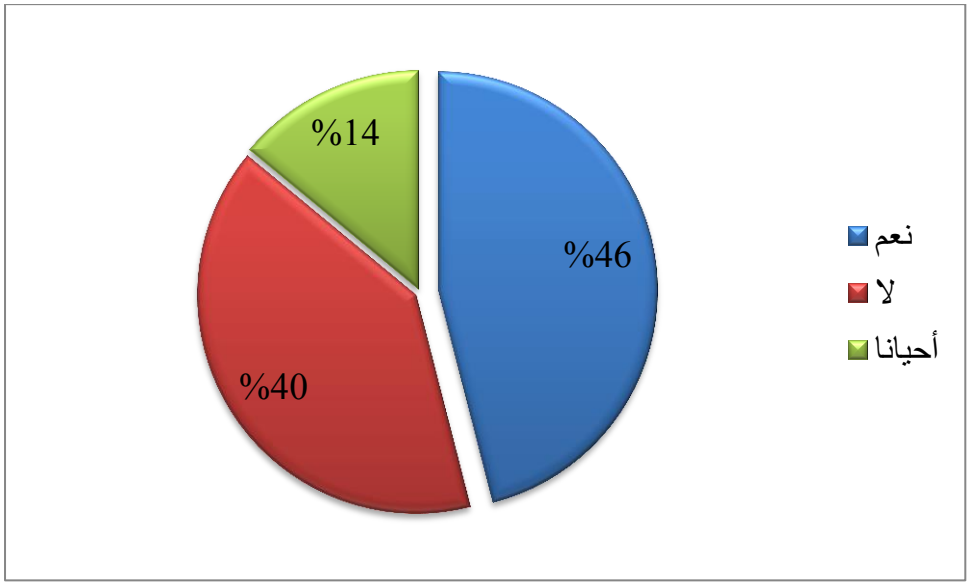
إن أولياء الأمور يعتبرون جزء من أفراد المجتمع وفئة مهمة في المدرسة، بحيث أصبحت هناك نقابات وجمعيات تمثل هيئة أولياء الأمور تعالج فيها بعض المشكلات المتعلقة بالتلاميذ أو خاصة بالأساتذة أو دراسة العلاقة بين الأستاذ والتلميذ وتناقش من خلالها بعض المشكلات المتعلقة بالمدرسة الخاصة بالتلاميذ، لذلك نجد أنه يوجد تأثير في اتصال أولياء الأمور على أداء الأستاذ سواء كان ضعف لهذا الاتصال وضعف إقبال أولياء

الأمور للمؤسسة والذي أصبحت تراه أنه كاد أن يكون منعدما تماما في بعض المؤسسات التربوية ومن جهة أخرى نجد أن الاتصال الدائم بين أولياء الأمور والمدرسة والأستاذ له انعكاس إيجابي على أداء الأستاذ وتحفيزه أكثر على مهامه ودوره وبناء علاقة ودية بينهم كما أن اتصال أولياء الأمور لمؤسسة أو الأستاذ ذلك يجرهم على معرفة مستوى أبنائهم وأهم نقاط الضعف لديهم لتعرف أكثر على الأستاذ وقدراته وإمكاناته.

الجدول رقم (14): يبين المهابة التي تمنح للأستاذ من طرف جيرانه وتأثيرها على مهنته

المهابة التي تمنح لك من طرف جيرانك لها تأثير مهنتك							
نعم		لا		أحيانا		المجموع	
التكرار	%	التكرار	%	التكرار	%	التكرار	%
66	46	58	40	20	14	144	100

الشكل البياني رقم (13): يبين المهابة التي تمنح للأستاذ من طرف جيرانه وتأثيرها على مهنته



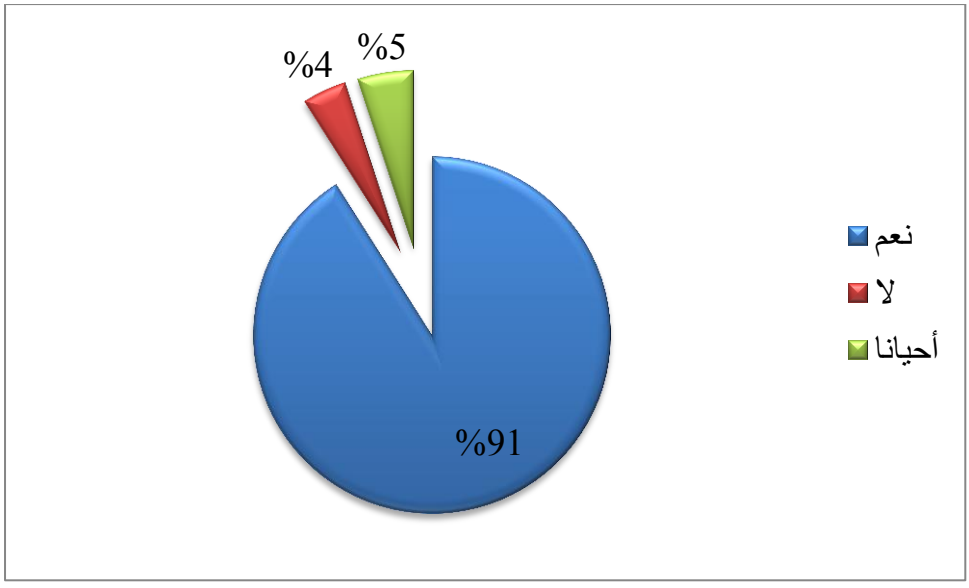
بين الجدول أعلاه أن نسبة (46%) من الأستاذة أكدوا على أن المهابة التي تمنح لهم من طرف جيرانهم لها تأثير على مهمتهم، في حين نجد أن (14%) الأستاذة أقروا أنه ليس دائما (أحيانا) تكون هذه المهابة لها تأثير عليهم، ومن جهة أخرى نجد أن (40%) نفوا ذلك.

إن للأستاذ مجموعة من العلاقات الاجتماعية فهو جزاء من المجتمع ونجد من بين هذه العلاقات علاقته مع جيرانه التي يجب أن تتصف بالاحترام والتقدير بينهم، ونجد أن هذه النسبة كانت متوسطة أي (46%) من الأساتذة، من جهة أخرى نجد أن نسبة (40%) من أساتذة نفوا ذلك، مما يدل على أن المهابة التي تمنح لهم من طرف جيرانهم ليس لها تأثير على مهنتهم ، فنجد هناك بعض الأستاذين الذين يفصلون بين علاقاتهم الاجتماعية ومهامهم.

الجدول رقم (15): بين تمتع الأستاذ بسمعة حسنة من البيئة والمحيط الخارجي يكسبه صورة حسنة بين أفراد المجتمع

تمتعك بسمعة حسنة من البيئة والمحيط الخارجي يكسبك صورة حسنة بينهم؟							
نعم		لا		أحيانا		المجموع	
التكرار	%	التكرار	%	التكرار	%	التكرار	%
131	91	6	4	7	5	144	100

الشكل البياني رقم (14): بين تمتع الأستاذ بسمعة حسنة من البيئة والمحيط الخارجي يكسبه صورة حسنة بين أفراد المجتمع



من خلال الجدول رقم (15) نجد أن نسبة عالية جدا وهي متمثلة في (91%) من الأساتذة أكدوا عند تمتعهم بسمعة حسنة من البيئة، والمحيط الخارجي يكسبه صورة حسنة بينهم، من

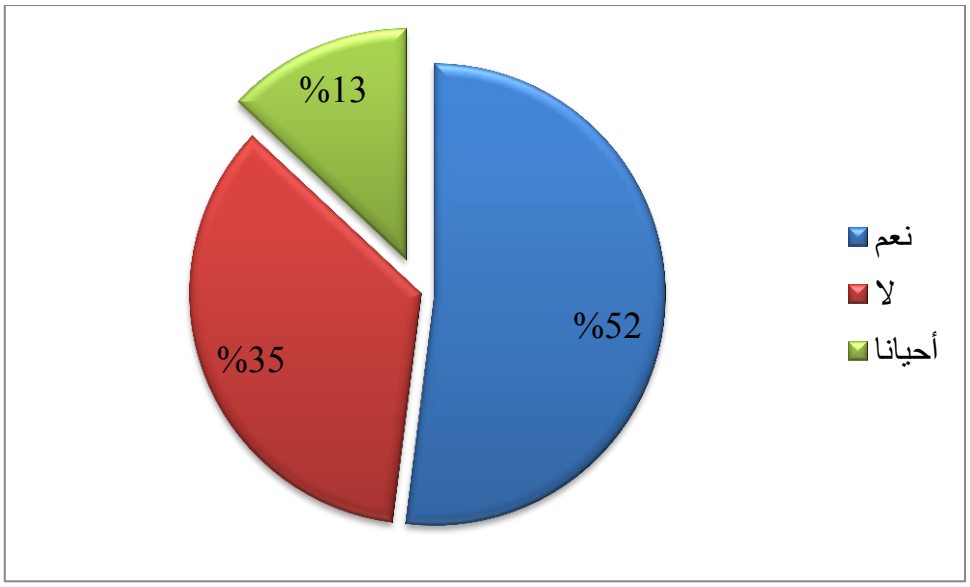
جهة أخرى نجد نسبة ضعيفة جدا (4%) من الأساتذة نفوا ذلك، ونسبة (5%) الأساتذة أجابوا أحيانا.

إن الأستاذ الجزائري كان يحظى بكل التقدير والاحترام والإجلال مكانته لهذا كانت لديه سمعة حسنة داخل المجتمع أما اليوم فنلاحظ أن واقع الأستاذ تغير كثيرا بحيث أصبح مهمشا ولهذا نجد أنهم يسعون إلى اكتسابهم سمعة حسنة في المحيط الاجتماعي من اجل تحسين صورتهم ومكانتهم الاجتماعية.

الجدول رقم (16): يبين انعكاس اهتمام وسائل الإعلام باحتياجات الأستاذ على أدائه المهني

اهتمام وسائل الإعلام باحتياجاتك له انعكاس على أدائك الوظيفي							
نعم		لا		أحيانا		المجموع	
التكرار	%	التكرار	%	التكرار	%	التكرار	%
75	52	51	35	18	13	144	100

الشكل البياني رقم (15): يبين انعكاس اهتمام وسائل الإعلام باحتياجات الأستاذ على أدائه المهني



يوضح الجدول رقم (16) أن نسبة (52%) مجموع 144 أستاذ أكدوا على أن اهتمام وسائل الإعلام باحتياجاتهم له انعكاس على مهنتهم، في حين نجد نسبة (35%) من الأستاذة اثبتوا عكس ذلك، أما نسبة (13%) أجابوا أحيانا.

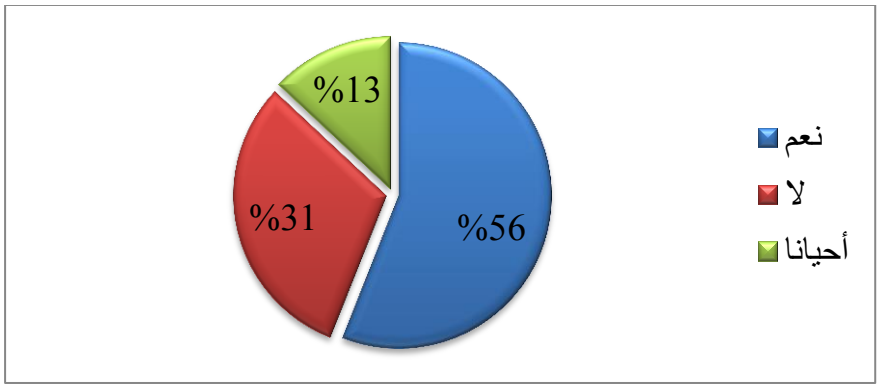
يتضح من خلال الجدول أعلاه أن وسائل الإعلام لا تعطي قيمة للأستاذ إلا في بعض الحالات، والتي تمس يرسم صورة سيئة عن الأستاذ مثل إضراب الأستاذ بسبب زيادة الأجور، أو تعدي أستاذ على تلميذ. أما بالنسبة للمشاكل التي يعاني منها الأستاذين سواء كانت في الجانب المادي، أو الجانب البيداغوجي لا تعطي للأمر أهمية هذا كله يؤثر على صورة الأستاذ في المجتمع، وعلى أدائه المهني. فوسائل الإعلام لها تأثير كبير داخل المجتمع، ولذا يجب أن نستغلها بشكل إيجابي لخدمة الأستاذ، والتعليم ورسم صورة حسنة عنه وتشجيعه على أدائه وقيامه بأدواره على أكمل وجه.

ب. عرض بيانات وتفسير نتائج الفرضية الثانية

الجدول رقم (17): بين تحسين الوضع المادي للأستاذ في مهنة التعليم

حسنت مهنتك كمعلم من وضعك المادي							
نعم		لا		أحيانا		المجموع	
التكرار	%	التكرار	%	التكرار	%	التكرار	%
80	56	45	31	19	13	144	100

الشكل البياني رقم (16): بين تحسين الوضع المادي للأستاذ في مهنة التعليم



يوضح الجدول أعلاه أن أغلب المبحوثين غير راضين عن وضعهم المادي وذلك من خلال النسبة التي توصلنا إليها والتي تمثلت بـ (56%) من الأستاذة. ونجد نسبة (31%)

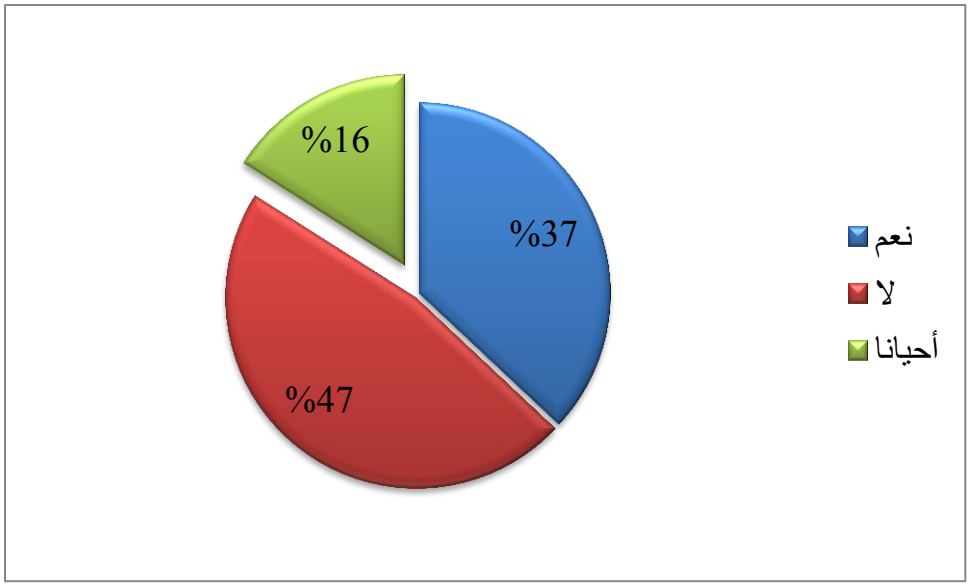
من أساتذة غير راضيين عن وضعهم المادي، أما النسبة (13%) من أفراد العينة فأجابوا أحيانا.

ومن خلال هذه النتائج نستنتج أن هناك تعارض بين من حسنت مهنة التعليم وضعهم المادي وبين من نفى ذلك، وقد يكون راجع إلى طبيعة الأستاذ وطموحاته المادية وقد يرجع إلى عدم توفير الجانب المادي له ولعائلته ونجد البعض الآخر قد يكون مقتنع بوضعه المادي.

الجدول رقم (18): يبين مدى كفاية الراتب الذي يتقاضاه الأستاذ لتلبية حاجاته

الراتب الذي يتقاضاه نعتقد أنه كافي لتلبية حاجاتك							
نعم		لا		أحيانا		المجموع	
التكرار	%	التكرار	%	التكرار	%	التكرار	%
53	37	67	47	24	16	144	100

الشكل البياني رقم (17): يبين مدى كفاية الراتب الذي يتقاضاه الأستاذ لتلبية حاجاته



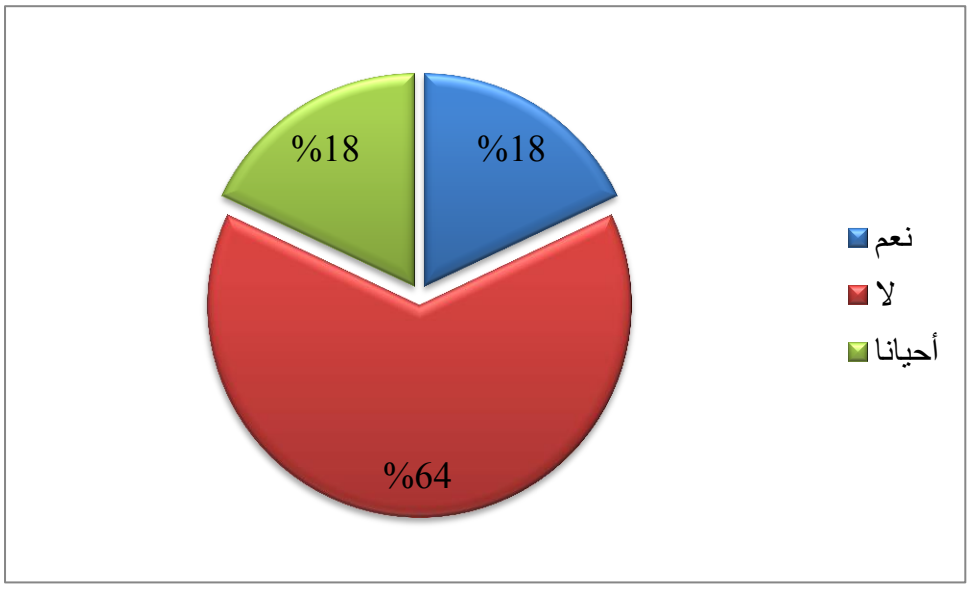
من خلال الجدول أعلاه أن يتضح أن نسبة (47%) من أساتذة لا يكفيهم راتبهم الشهري لتلبية حاجاتهم، في حين نجد نسبة (37%) منهم أجابوا نعم، من جهة أخرى نجد أن نسبة (16%) من أساتذة أجابوا أحيانا.

فالدخل أو الراتب الشهري للأستاذ غير كافي لتلبية حاجاته اليومية ، وتعطيه المصاريف وتوفير المتطلبات اللازمة وهذا كله يعود إلى الأجر الضئيل الذي يتقاضاه الأستاذ الجزائري، وارتفاع القدرة الشرائية بسبب الأزمة المالية التي تمر بها البلاد وهو ما يظهر في غلاء الأسعار وزيادة المتطلبات اليومية بسبب التطور الذي عرفه المجتمع. فالوضع المادي للأستاذ له تأثير عليه وعلى أدائه.

الجدول رقم (19): يبين نصائح الأستاذين بمهنة التعليم بسبب الجانب المادي

ننصح الآخرين بمهنة التعليم بسبب توفير الجانب المادي لهم							
نعم		لا		أحيانا		المجموع	
التكرار	%	التكرار	%	التكرار	%	التكرار	%
26	18	92	64	26	18	144	100

الشكل البياني رقم (18): يبين نصائح الأستاذين بمهنة التعليم بسبب الجانب المادي



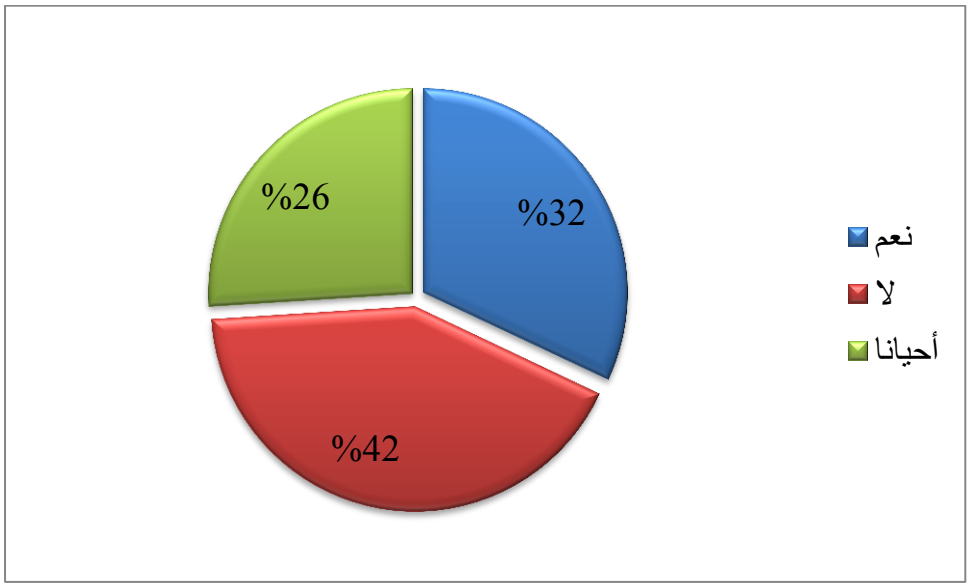
نلاحظ من خلال الجدول رقم (19) أن أغلبية المبحوثين لا ينصحون بمهنة التعليم بسبب الجانب المادي هذا كان بنسبة (64%) من أساتذة، أما نسبة (18%) من الأساتذة أجابوا نعم، ونجد أن (18%) من الأساتذة أجابوا أحيانا.

من خلال النسب السابقة يتضح أن مهنة التعليم لا توفر الجانب المادي للأساتذة كما يستحقون لهذا نجدهم يرفضون نصح الآخرين بهذه المهنة السامية والتي تتطلب جهدا كبير، ومن المفروض أن يتوفر لهم راتب مناسب مع هذا الجهد العظيم.

الجدول رقم (20): يبين تحقيق الأهداف المادية للأساتذة

مهنة التعليم حققت أهدافك المادية							
نعم		لا		أحيانا		المجموع	
التكرار	%	التكرار	%	التكرار	%	التكرار	%
46	32	63	42	37	26	144	100

الشكل البياني رقم (19): يبين تحقيق الأهداف المادية للأساتذة



يبين الجدول رقم (20) والشكل البياني رقم (19) مدى تحقيق الأهداف المادية للأساتذة من خلال مهنة التعليم التي كانت النتائج متقاربة نوعا ما مابين من أجابوا بنعم بنسبة (32%) من أفراد العينة، ومنهم أجابوا بـ (لا) والتي كانت (42%) من الأساتذة، إما نسبة (26%) من أساتذة أجابوا أحيانا وكانت هذه نسبة ضعيفة.

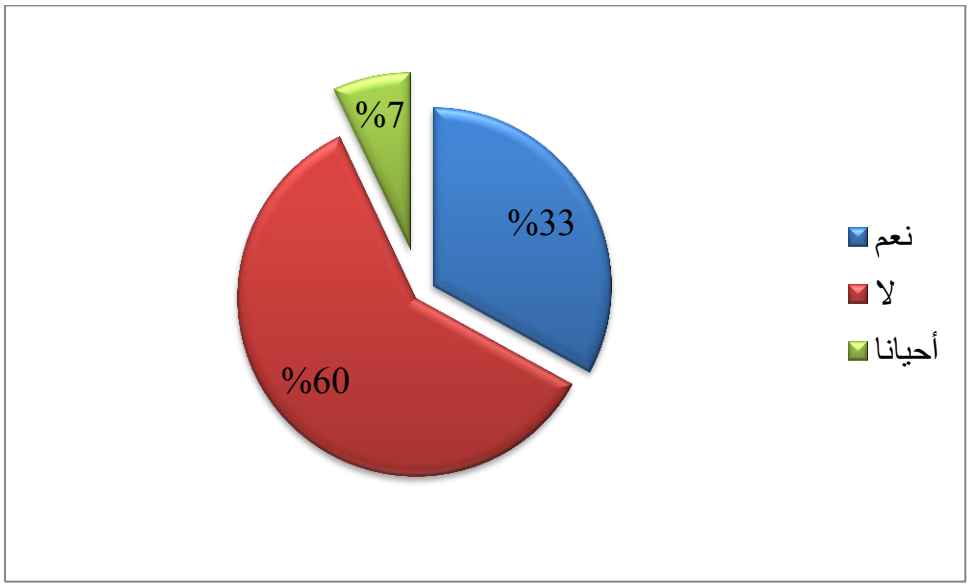
قد تكمن الأهداف المادية للأستاذ في أشياء بسيطة وقد تكون عند البعض الأخرى أهداف كبيرة، لذا نجد أن بعض الأستاذين يهدفون إلى امتلاك سيارة من أجل نقص المصاريف واستغلال الوقت أو أن يكسب منزل مستقر فيه .

وهذا الجانب المادي للأستاذ ينعكس على أدائه المهني ويؤثر عليه سواء كان بالسلب أو الإيجاب. فعندما نوفر للأستاذ الجانب المادي الحسن فأنه سوف يحسن من أدائه ويقوم بالتركيز على عمله فقط بعيدا عن الجانب المادي، ولا يضطر إلى الانشغال بالمهن الأخرى كالتجارة أو الزراعة لكي يحقق أهدافه المادية.

الجدول رقم (21): بين مدى تناسب راتب الأستاذ مع جهوده المبذولة في المؤسسة.

الراتب الذي تتقاضاه يتناسب مع جهودك المبذولة في المؤسسة .							
نعم		لا		أحيانا		المجموع	
التكرار	%	التكرار	%	التكرار	%	التكرار	%
48	33	86	60	10	7	144	100

الشكل البياني رقم (20): بين مدى تناسب راتب الأستاذ مع جهوده المبذولة في المؤسسة.



حسب مدونة التربية والتعليم نجد أن راتب الأستاذ في التعليم الابتدائي حولي (32801 ألف دينار جزائري) وراتب أستاذ التعليم المتوسط (34227 ألف دينار جزائري) أما راتب الأستاذ التعليم الثانوي (38000 ألف دينار جزائري) وهناك مجموعة من الامتيازات في الرواتب تمثلت في الطور المتوسط بلغت منحة الخبرة المهنية (7245 دج) أما في الطور الثانوي فقد بلغ (7785دج) كمنحة خاصة بالخبرة المهنية، ونلاحظ أن رواتب الأستاذين

ضعيفة خاصة في التعليم الابتدائي الذي يعتبر أهم مرحلة في العليم والركيزة الأساسية في إعداد التلاميذ وتكوينهم.

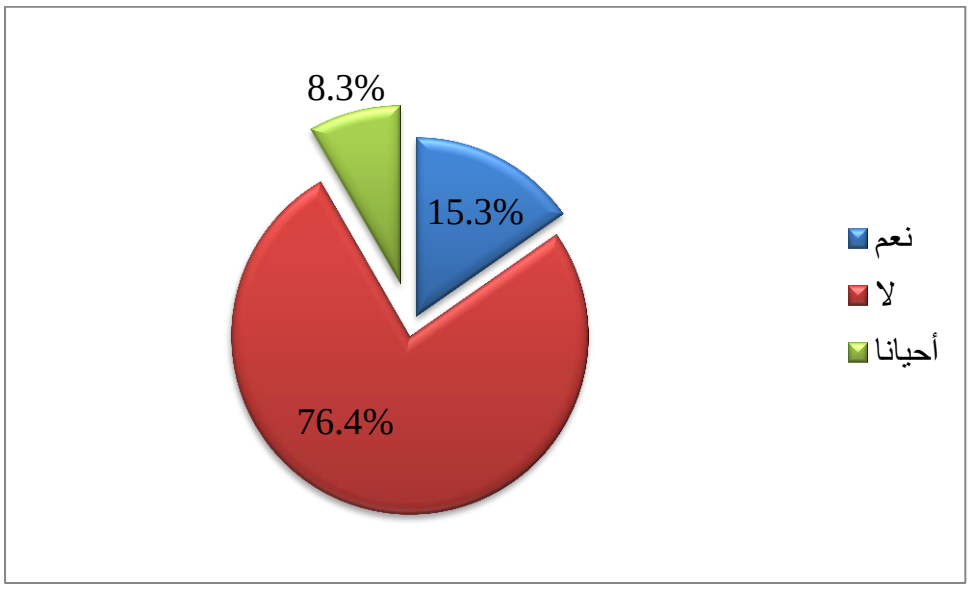
من خلال الجدول أعلاه نلاحظ أن نسبة (60%) من الأساتذة أنكروا أن الراتب الذي يتقاضونه لا يتناسب تماما مع جهودهم في المؤسسة.

وهذا يدل على أن مهنة التعليم عظيمة جدا أن للأستاذ دور كبير داخل المؤسسة من تعليم وتربية التلاميذ ، فهو مربي ومنشئ في آن واحد، فالجهود التي يبذلها الأستاذ كبيرة جدا لذا يجب أن توفر له جانب مادي متناسب مع هذه الجهود، ومن جهة أخرى نجد أن نسبة (33%) من الأساتذة أقروا أن هذا الراتب متناسب تماما، في حين نجد أن هناك نسبة ضعيفة جدا تمثلت في (7%) من الأساتذة أجابوا أحيانا، وهذا الاختلاف قد يكمن في دور الأستاذ فهناك بعض الأستاذين من يقومون بتقديم الدرس فقط دون الاهتمام بالاحتياجات التلاميذ مطالبهم.

الجدول رقم (22): يبين توفير مكافآت متناسبة للجهود الأستاذ

توفر الجهات المسؤولة مكافآت متناسبة مع جهودك المبذولة							
نعم		لا		أحيانا		المجموع	
التكرار	%	التكرار	%	التكرار	%	التكرار	%
22	15.3	110	76.4	12	8.3	144	100

الشكل البياني رقم (21): يبين توفير مكافآت متناسبة للجهود الأستاذ



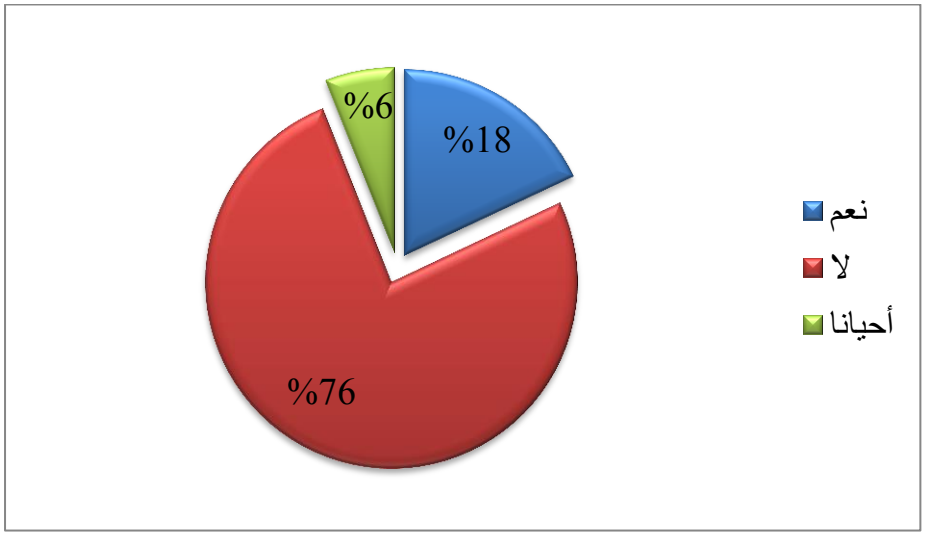
يوضح الجدول رقم (22) أن نسبة (76.4%) من الأساتذة، نفوا أن هناك مكافآت متناسبة مع جهودهم المبذولة، من جهة أخرى (15.3%) من الأستذة أجابوا نعم، في حين نجد نسبة (8.3%) من الأساتذة كانت إجابتهم أحيانا.

أن الجهود التي يبذلها الأستاذ جهود عظيمة، لذا يجب أن توفر له مكافآت حتى لو كانت معنوية فذلك يحفزه على أدائه الوظيفي، فمن الضروري أن ينال الأستاذ من المكافآت والعناية القدر الذي يناسب مع الدور الذي يقوم به في إعداد النشأ وتكوينهم، لكن نلاحظ انه لا يوجد هناك في المجتمع الجزائري أي مكافآت خاصة بالأستاذ أو إعطائه تقديرات على جهوده ودوره الريادي في المؤسسة.

الجدول رقم (23): يبين مدى إنصاف نظام التقاعد للأستاذ

ترى نظام التقاعد منصف لك كمعلم؟							
نعم		لا		احيانا		المجموع	
التكرار	%	التكرار	%	التكرار	%	التكرار	%
26	18	110	76	8	6	144	100

الشكل البياني رقم (22): يبين مدى إنصاف نظام التقاعد للأستاذ



أن نظام التقاعد في مادته الثانية والتي تعدل وتمم أحكام المادة (6) من القانون (83-12) انه يتوقف وجوبا استفادة العامل (ة) من معاش تقاعد على استبقاء الشرطين التاليين: بلوغ السن (60) سنة على الأقل، غير أنه لا يمكن في حالة المرأة العاملة (55)

سنة كاملة، قضاء مدة (15) على الأقل في العمل، أما بالنسبة للتقاعد النسبي الذي أنشأ هذا النوع من التقاعد وفق للأمر التشريعي رقم (94-16) المؤرخ في (26) ماي (1994)[1].

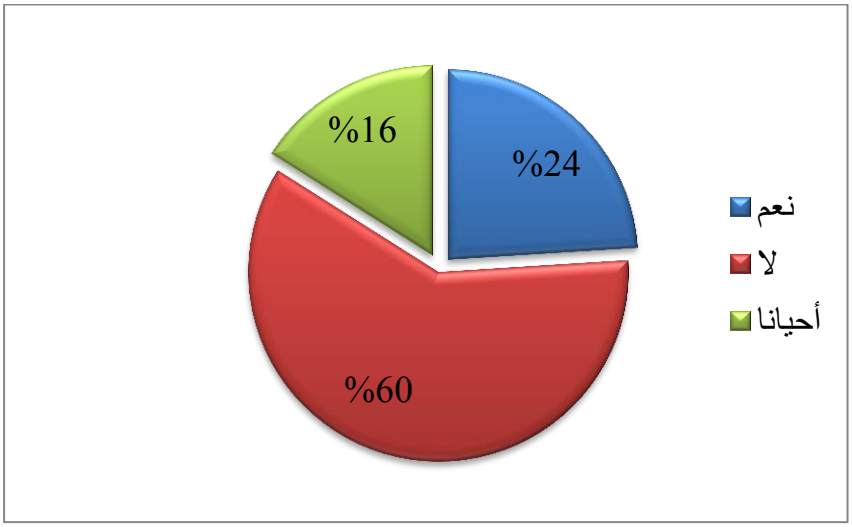
يتضح من الجدول رقم (23) أن نظام التقاعد غير منصف للأستاذ بحيث كانت النسبة (76%) من المبحوثين الذين أكدوا على ذلك في حين نجد نسبة (18%) من المبحوثين أكدوا غير ذلك، أما نسبة (6%) كانت إجابتهم أحيانا.

إن نظام التقاعد في الجزائر غير منصف بحيث يجب على الأستاذ أن يتم جميع سنوات التدريس المفروضة عليه من المدة المقررة من طرف الوزارة التربية، كما نجد أن نظام تقاعد المبكر الذي يعتبر كمصصح للتقاعد في التربية الجزائرية.

الجدول رقم (24): يبين احتياجات الأستاذ للعمل ساعات إضافية لزيادة الدخل

تشعر انك كملعم محتاج لساعات إضافية لزيادة الدخل؟							
نعم		لا		أحيانا		المجموع	
التكرار	%	التكرار	%	التكرار	%	التكرار	%
34	24	86	60	24	16	144	100

الشكل البياني رقم (23): يبين احتياجات الأستاذ للعمل ساعات إضافية لزيادة الدخل



[1]. الجريدة الرسمية، العدد 78، 1838هـ/ 31 ديسمبر 2016.

بين الجدول رقم (24) أن نسبة (60%) من المبحوثين اقروا أنهم ليسوا بحاجة إلى ساعات إضافية للعمل لزيادة الدخل في حين نجد نسبة (24%) من الأساتذة أجابوا بنعم ومن جهة أخرى نجد نسبة (16%) من الأساتذة أجابوا أحيانا.

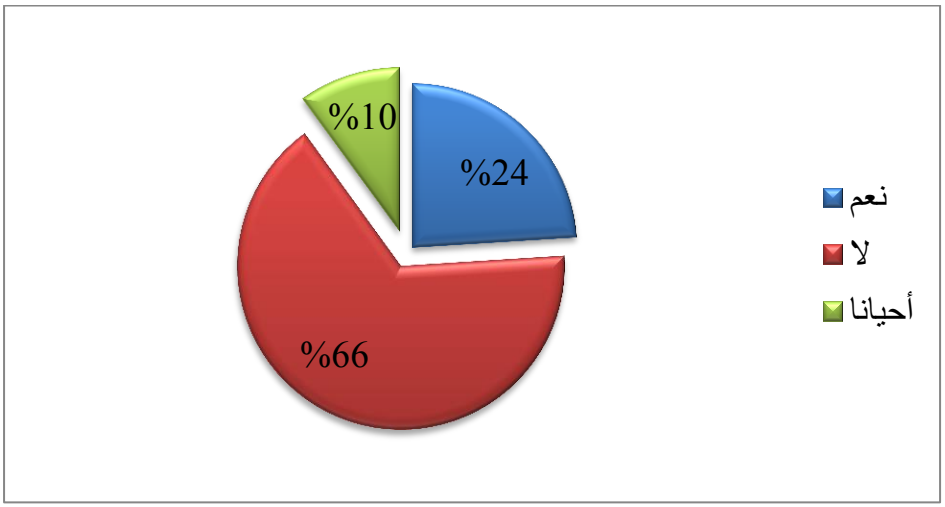
أن توفيق الأستاذ لمهنتين في نفس الوقت صعبا نوعا ما لان مهنة التعليم تحتاج لوقت كبير لتعليم التلاميذ، من خلال هذه البيانات يتضح أن معظم المبحوثين لا يريدون عمل إضافي وذلك راجع إلى أنهم إذا عملوا عمل أخر غير مهنة التعليم خاصة في أوقات المدرسة فإنه سوف يؤثر على عملهم وتركيزهم داخل القسم كما انه يشعرهم بالتعب والكسل في العمل، ونظرا للمكانة والسمعة الحسنة التي من المفروض أن يتمتع بها الأستاذ في المجتمع تجعل منه يتمسك بمهنته ولا يسعى لوسائل أخرى وان لا يقوم بعمل أخر إلى جانب مهنة التعليم.

وعلى الرغم من عدم رضا الأستاذين عن أجورهم وعدم كفايتهم لحوائجهم المادية إلا أنهم يقتنعون به محافظة منهم على سمعتهم داخل المجتمع.

الجدول رقم (25): يبين النظام الصحي المتوفر للأستاذ وتناسبه مع مهنته

تعتقد أن النظام الصحي المتوفر لك متناسب لمهنتك كمعلم؟							
نعم		لا		أحيانا		المجموع	
التكرار	%	التكرار	%	التكرار	%	التكرار	%
35	24	95	66	14	10	144	100

الشكل البياني رقم (24): يبين النظام الصحي المتوفر للأستاذ وتناسبه مع مهنته



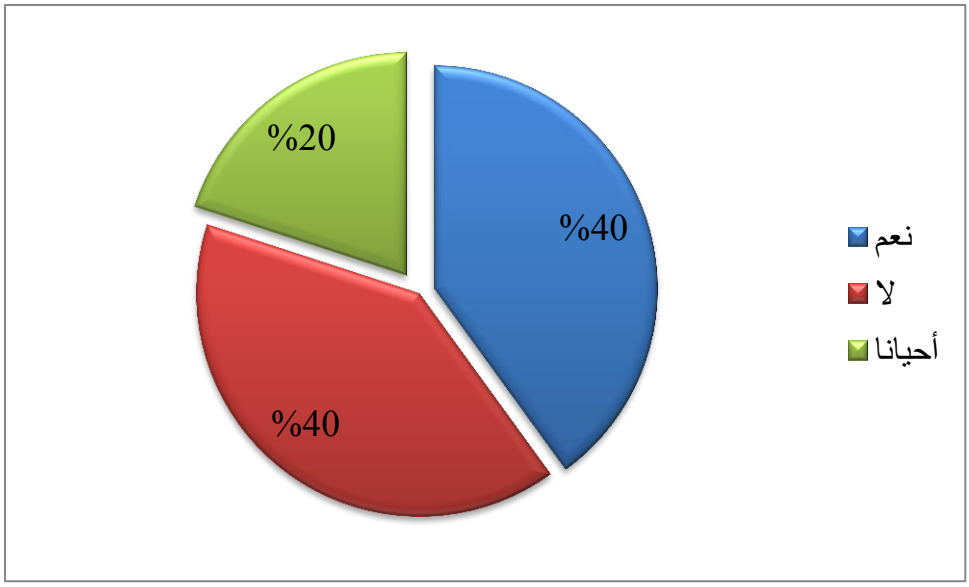
يوضح الجدول رقم (25) أن نسبة (66%) يرون أن نظام الصحي المتوفر لهم لا يتناسب مع مهنتهم ونجد نسبة (24%) أكدوا غير ذلك من جهة نجد أن نسبة (10%) نسبة ضعيفة جدا أجابوا أحيانا.

أن النظام الصحي المتوفر للأستاذ لا يتناسب مع مهنته فمن المفروض توفير خدمات صحية متميزة لهم خاصة للأساتذة القدماء الذي أصبحوا يعانون كثيرا بسبب الوسائل التعليمية القديمة، كالصبورة، ومعلمي الفيزياء الذين يجرون مجموعة من التجارب الكيمياوية وبالرغم من توفير بعض الخدمات الصحية لبعض الأستاذين كالتأمين الصحي لهم من خلال مجانية الأدوية، العلاج المجني، إلا انه لا يتناسب معهم بكونهم معلمين، لان هذه الخدمات تتوفر حتى عند أصحاب باقي المهن الأخرى، وعندما تتوفر للأستاذ خدمات صحية جيدة فان ذلك يعزز من مكانته الاجتماعية.

الجدول رقم (26): توفر مهنة التعليم الاستقرار المادي للأستاذ

تعتقد أن مهنة التعليم تمنحك الاستقرار المادي							
نعم		لا		أحيانا		المجموع	
التكرار	%	التكرار	%	التكرار	%	التكرار	%
57	40	57	40	30	20	144	100

الشكل البياني رقم (25): توفر مهنة التعليم الاستقرار المادي للأستاذ



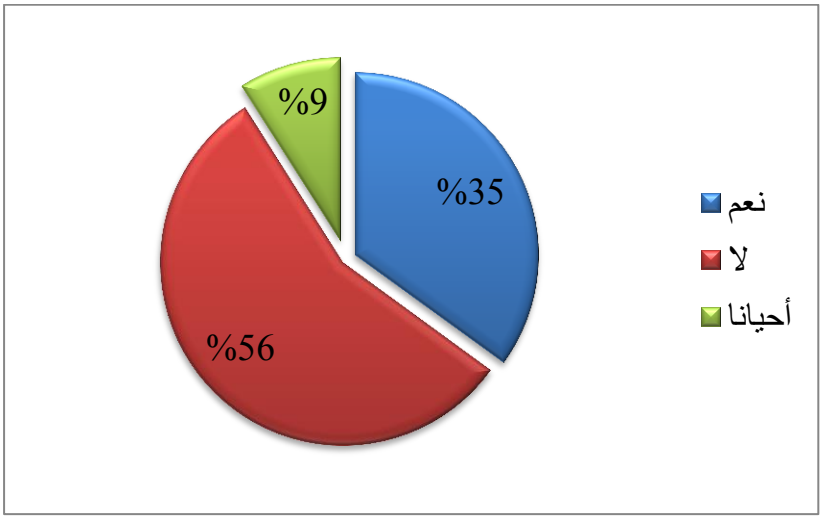
يبين الجدول أعلاه أن نسبة (40%) من الأستاذة أكدوا مهنة التعليم تمنحهم الاستقرار المادي ونجد أن نفس النسبة نفوا ذلك. في حين نجد أن أحيانا أجابوا بـ(20%) من الأساتذة.

أن الاستقرار المادي للأستاذ يعتبر مهم جدا في أدائه المهني له فمن المفروض ان يتوفر له هذا الاستقرار وتحسن رواتبهم، فالراتب الذي يتقاضونه لا يتناسب مع مهنتهم ولا يكفي متطلباتهم ولا يسد حاجيات الأسرة ومستلزماتها. فان هذا الاستقرار يؤدي الى استقرار مهني وتحسين العمل وتركيز الأستاذ على أدائه.

الجدول رقم (27): يبين تناسب راتب الأستاذ مقارنة بالمهن الأخرى

راتبك كملعم متناسب مقارنة بمهن الأخرى							
نعم		لا		أحيانا		المجموع	
التكرار	%	التكرار	%	التكرار	%	التكرار	%
50	35	81	56	13	9	144	100

الشكل البياني رقم (26): يبين تناسب راتب الأستاذ مقارنة بالمهن الأخرى



يوضح الجدول رقم (27) أن نسبة (56%) اقروا أن راتبهم كمعلمين غير متناسب مقارنة بالمهن الأخرى، ونسبة 35% أجابوا نعم ونسبة 9% أجابوا أحيانا.

نلاحظ من خلال الجدول أعلاه أن راتب الأستاذ ضعيف مقارنة بالمهن أخرى، كالطب والهندسة، ومن المفروض أن نجد العكس لان مهنة التعليم أو الأستاذين هم الذين

أوصلوا أصحاب هذه المهن، ومن المفروض أن يتمتع الأستاذ بمكانة مهنية رفيعة بين أقرانه في المهن الأخرى فهو أساس بناء أبناء المجد وتكوينهم.

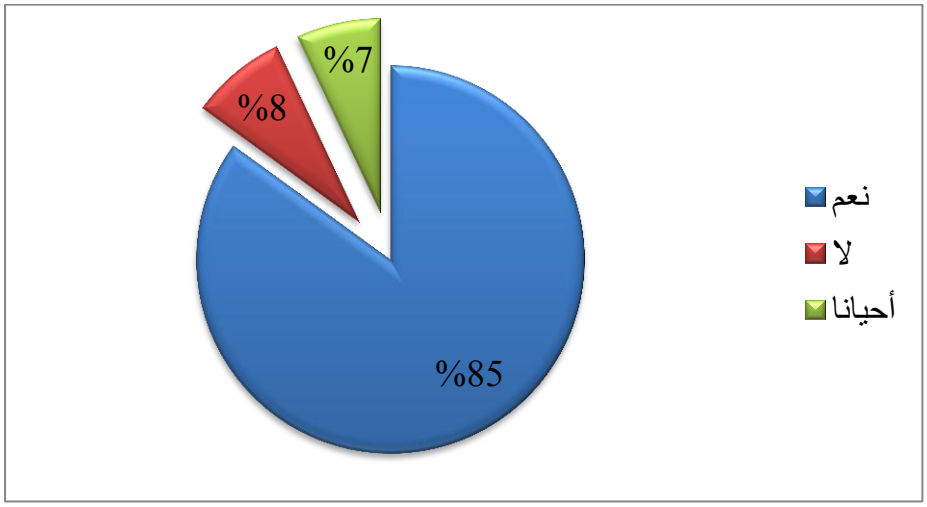
وهذا سيكون له عوائق على لمجتمع مع نفور أبنائه عن مهنة التعليم بسبب ضعف الراتب بالنسبة للأساتذة وخاصة في التعليم الابتدائي في حين كان من المفروض أن تعطي لهم رواتب جيدة ومميزة عن باقي المهن الأخرى فإذا اعتبرنا مهنة الطب مهنة إنسانية فالتعليم أيضا مهنة شريفة تخدم أفراد المجتمع وإعدادهم الكامل للحياة.

ج. عرض بيانات وتفسير نتائج الفرضية الثالثة:

الجدول رقم (28): يبين تمتع الأستاذ بقدر كبير من الثقافة العامة في شتى المجالات وتأثيره على فهم طبيعة عمله

تمتعك بقدر كبير من الثقافة في شتى المجالات يساعدك على فهم طبيعة عملك؟							
نعم		لا		احيانا		المجموع	
التكرار	%	التكرار	%	التكرار	%	التكرار	%
122	85	12	8	10	7	144	100

الشكل البياني رقم (27): يبين تمتع الأستاذ بقدر كبير من الثقافة العامة في شتى المجالات وتأثيره على فهم طبيعة عمله



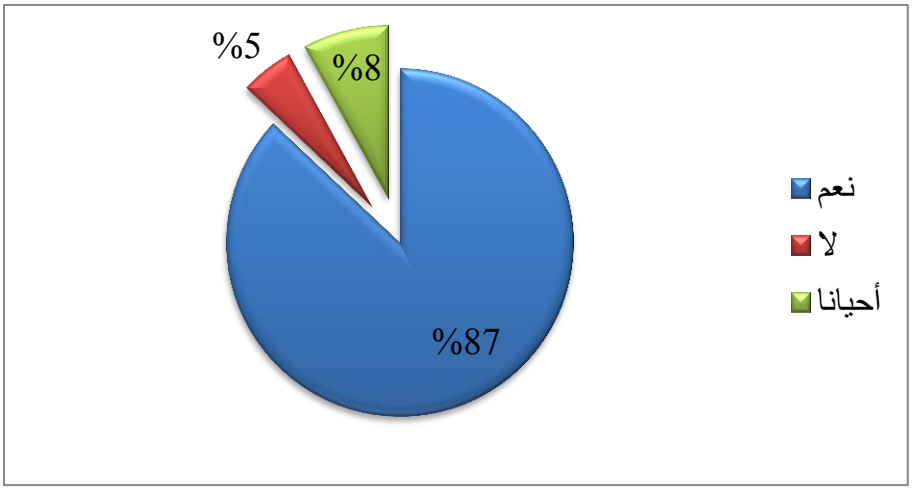
يبين الجدول أعلاه أن نسبة (85%) من مجموع 144 أستاذ أكدوا على تمتعهم بقدر كبير من الثقافة يساعدهم في عملهم المهني في حين نجد (8%) من الأستاذة نفوا ذلك أما نسبة (7%) كانت إجاباتهم أحيانا.

وذلك يوضح أن تمتع الأستاذ بقدر كبير من الثقافة العامة له تأثير على أدائه وذلك يسهم في تطويره وزيادة فهمه لتخصصه ومهنته وكما انه يكسبه موقع حسن داخل المجتمع، بحيث نجد أن بعض أفراد المجتمع دائما لديهم صورة أن الأستاذ يعلم كل شيء أنه ليس معلم في تخصصه العلمي فقط، وانه يتمتع بثقافة متنوعة في شتى المجالات، ولديته معارف مختلفة. لذا يحتاج الأستاذ إلى اكتساب مجموعة من الثقافات والمعارف المتنوعة في مختلف المجالات، وهذا ما يظهر من خلال إجابة المبحوثين التي تمثلت في (85%) فهي نسبة عالية جدا.

الجدول رقم (29): يبين اطلاع الدائم للأستاذ على كل ما هو جديد في مجال التربية والتعليم يحسن من أدائه المهني

توفر الجهات المسؤولة مكافآت متناسبة مع جهودك المبذولة							
نعم		لا		احيانا		المجموع	
التكرار	%	التكرار	%	التكرار	%	التكرار	%
125	87	7	5	12	8	144	100

الشكل البياني رقم (28): يبين اطلاع الدائم للأستاذ على كل ما هو جديد في مجال التربية والتعليم يحسن من أدائه المهني



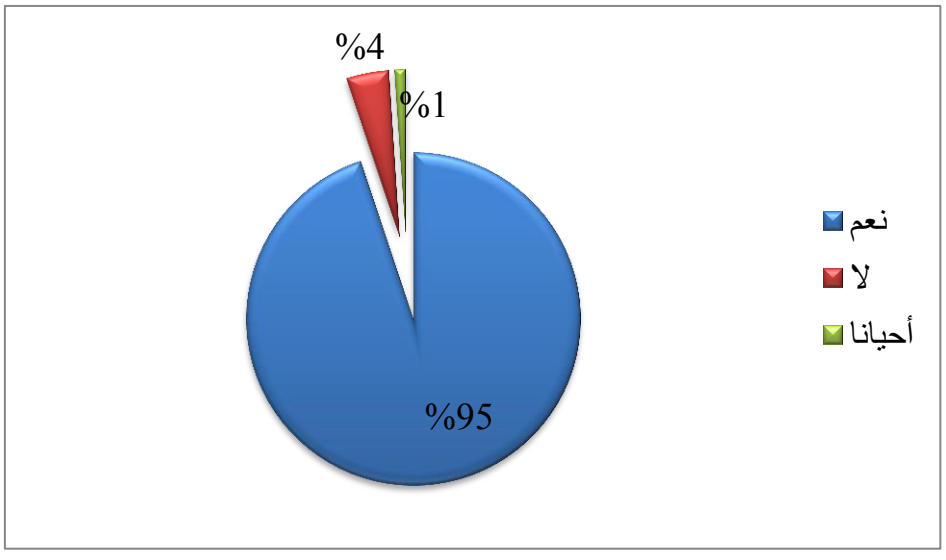
يوضح الجدول أعلاه أن نسبة (87%) من الأستاذة أكدوا على أنه اطلاعهم الدائم ما هو جديد في مجال التربية والتعليم يؤدي إلى تحسين أداءهم المهني، في حين نجد أن (5%) أثبتوا العكس ذلك أما نسبة (8%) منهم من أجابوا أنه ليس دائما اطلاعهم على ما هو جديد في التعليم له تأثير على أدائهم.

وهذا كله يوضح أن اطلاع الأستاذ على ما هو جديد في التعليم والتربية سواء كانت ما هو خاص بالقوانين والتشريعات الجديدة او التقنيات الحديثة للتعليم والمهارات في طرائق التعليم بهذا يكون التعليم عملية نمو مستمرة ومتواصلة، فالأستاذ الناجح يعتبر طالب علم حتى مهمته، فالتكنولوجيا والمعلومات تتطور بشكل السريع ومستمر لها تأثير كبير في شتى المجالات وحتى المجال العلمي ولهذا يجب على الأستاذ أن يكون على دراية بكل ما هو جديد مستعمل في التعليم لتحسين أدائه وتطويره وتحقيق نتائج جيدة لنفسه ولتلاميذه.

الجدول رقم (30): يبين اتساع أفاق المعرفة للأستاذ في تخصصه وتسهيل ذلك لمهامه

اتساع أفاق معرفتك لتخصصك يسهل عليك مهامك كمعلم							
نعم		لا		أحيانا		المجموع	
التكرار	%	التكرار	%	التكرار	%	التكرار	%
136	93	6	4	2	1	144	100

الشكل البياني رقم (29): يبين اتساع أفاق المعرفة للأستاذ في تخصصه وتسهيل ذلك لمهامه



بينت الأغلبية أن اتساع آفاق معرفتهم في تخصصهم العلمي يسهل عليهم معاملتهم حيث كانت النسبة (93%) من الأساتذة، في حين نجد أن (4%) نفوا ذلك، أما نسبة (1%) أجابوا أحيانا.

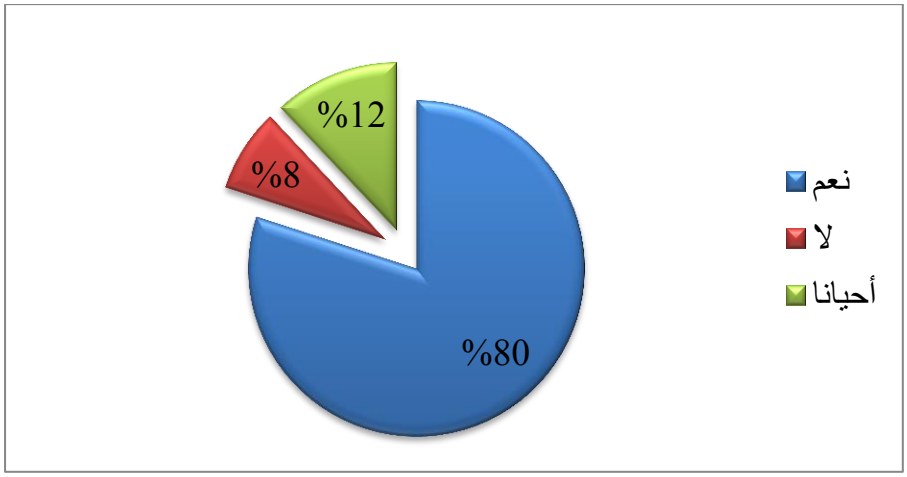
إن الأستاذ الناجح هو الذي يتصف باتساع معرفة العملية في مجال تخصصه ويكون على علم بكل ما هو جديد في مجال تخصصه العلمي واطلاع على تخصصه فالسنوات التي درسها في التعليم العالي ليست كافية لتحقيق أهداف العملية التعليمية ، فهو يعمل بشكل دائم لتلبية احتياجات تلاميذهم في مادته العلمية وايصل المعلومات بشكل صحيح ومفهوم، فالأستاذ الذي يكون غير قادر على فهم مادته فكيف له أن يوصلها لطلبته وتوصيل المحتوى الدراسي، كما يجب على الأستاذ أن يكسب معارف ومعلومات لإنجاح بحيث هذه النسبة كانت (93%) من الأساتذة فهي نسبة عالية جدا. فالأستاذ الكفء والنجاح هو الذي يشمل جميع مجالات تخصصه وكل ما يخصه من جديد واستخدام رسائل الحديثة لإيصال معلوماته ومعارفه لطلبته ونجاح مهامه.

كما يجب على الأستاذ أن يتكسب معارف ومعلومات لإنجاح درسه فالأستاذ الكفء أو الناجح هو الذي يقوم بالإعداد الجيد لتقديم درسه.

الجدول رقم (31): يبين مدى التزام الأستاذ بعادات وتقاليد مجتمعه وكسبه بذلك احترام أفراده.

التزامك بعادات وتقاليد مجتمعك يؤدي إلى احترام أفراده لك .							
نعم		لا		أحيانا		المجموع	
التكرار	%	التكرار	%	التكرار	%	التكرار	%
115	80	11	8	18	12	144	100

الشكل البياني رقم (30): يبين مدى التزام الأستاذ بعادات وتقاليد مجتمعه وكسبه بذلك احترام أفراده



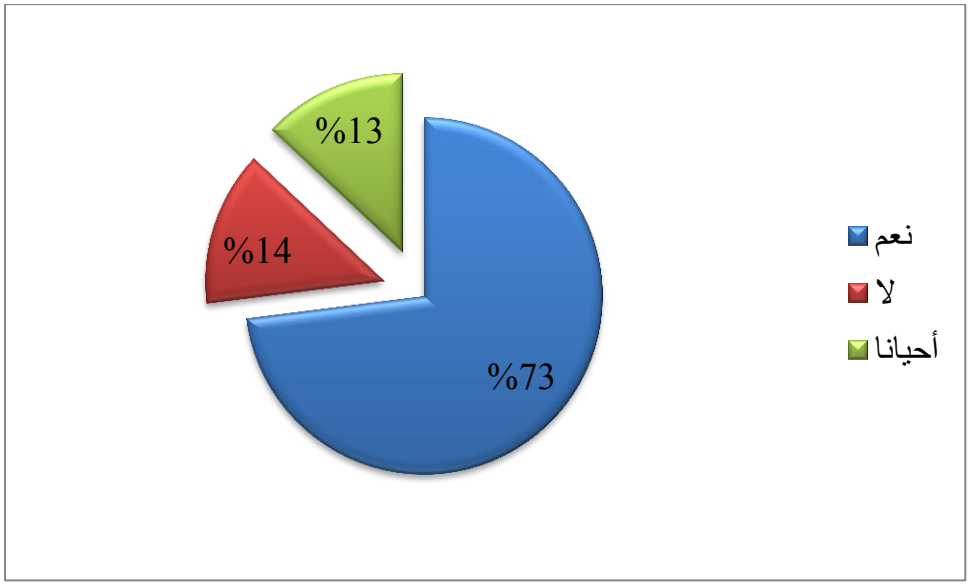
يوضح الجدول رقم (31) أن نسبة (80%) من الأساتذة أكدوا أن التزامهم بعادات وتقاليد مجتمعهم يؤدي إلى احترامهم من جهة أخرى نجد أن نسبة (12%) من أفراد العينة أقروا أن ليس شرطا في ذلك، أما نسبة (8%) من الأفراد.

إن تفاعل الأستاذ مع مجتمعه وبناء علاقات معه يكون من خلال معايير ومحددات. فهذه المعايير تتمثل في التزامه بعادات وتقاليد هذا المجتمع، من جهة أخرى نجد من أهداف المدرسة المحافظة على عادات وتقاليد مجتمعاتها لذلك يجب أن يتصف الأستاذ بهذه العادات لكي يوصلها لتلاميذ، فهو يعتبر قدوة لهم وله تأثير عليهم أما بالنسبة للأفراد المجتمع فيحترمون ذلك الأستاذ الذي يعتبرنه جزء منهم من خلال عاداتهم وتقاليدهم ، فلمعلم المتميز فهو الذي يسعى إلى تحقيق أهداف المجتمع وجميع مطالبه .

الجدول رقم (32): بين عدم امتلاك الأستاذ لقدر كافي من الثقافة يؤثر على أدائه داخل الصف.

عدم امتلاكك لقدر كافي من الثقافة يؤثر على أدائك داخل الصف							
نعم		لا		أحيانا		المجموع	
التكرار	%	التكرار	%	التكرار	%	التكرار	%
105	73	20	14	19	13	144	100

الشكل البياني رقم (31): بين عدم امتلاك الأستاذ لقدر كافي من الثقافة يؤثر على أدائه داخل الصف



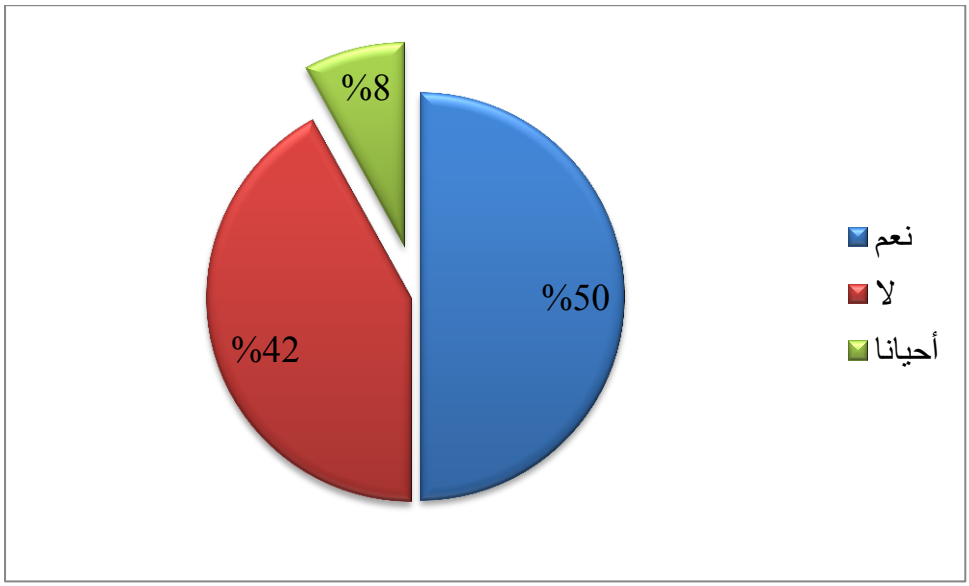
بين الجدول أعلاه أن نسبة (73%) من أساتذة أكدوا أن عدم امتلاكهم قدر كافي من الثقافة يؤثر على أدائهم داخل الصف في حين نجد أن نسبة (14%) من أصل 20 نفوا ذلك ومن جهة أخرى تجد نسبة (13%) من الأساتذة أجابوا أحيانا.

إن قدرة الأستاذ على تفعيل تلاميذ صفه لجذب انتباههم داخل الصف يكون لنتيجة قدراته على التفاعل معهم وتنوع طرق التعليم لديه وتنوع معلوماته الثقافية ، وبحيث يكون الأستاذ الفعال أو النجاح هو الذي يملك قدر كافي من الثقافة في مجاله ، فطبيعة التلاميذ يحبون التنوع في المعلومات والمعارف وإن الطرق الجديدة والمعارف الجديدة وأساليب الحديثة في التعليم التي يتبعها الأستاذ تجذب التلاميذ إليه مما يسهل عليه مهامه في الدراسة يكسب التلميذ معلومات متنوعة ومتعدد مما يوسع مجالاته الفكرية وباتساع ثقافته.

الجدول رقم (33): يبين اكتساب الأستاذ لعديد من اللغات وتأثيره على عمله

اكتسابك العديد من اللغات يؤثر على عملك							
نعم		لا		أحيانا		المجموع	
التكرار	%	التكرار	%	التكرار	%	التكرار	%
72	50	60	42	12	8	144	100

الشكل البياني رقم (32): يبين اكتساب الأستاذ لعديد من اللغات وتأثيره على عمله

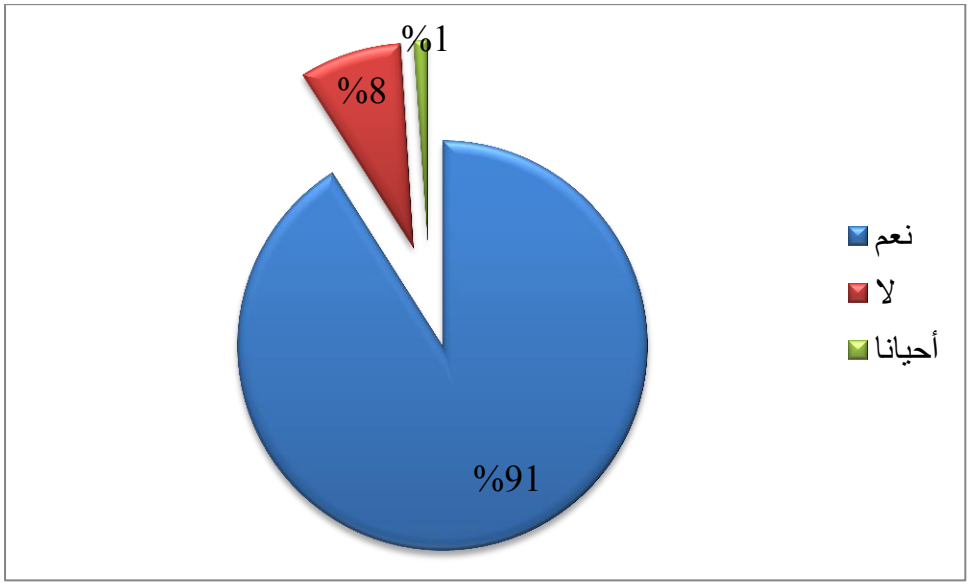


بين الجدول رقم (33) أن نسبة (50%) من أفراد العينة أكدوا أن اكتسابهم العديد من اللغات له تأثير على عملهم، ونجد أن (42%) منهم نفوا ذلك، وفي مقابل نجد أن نسبة (8%) أجابوا أحيانا. إن تعدد اللغات لدى الأستاذ يسهل عليه البحث عن المعارف والمعلومات والتواصل العلمي مع كل الفئات بحيث لا تكون اللغة حاجزا بالنسبة له ، ومما يؤدي ذلك إلى تطور أدائه وتنوع معلوماته ومعارفه نتيجة تنوع لغاته، وإن انتشار العولمة والتكنولوجيا يتطلب من الأستاذ أن يكتسب اللغة الأولى في العالم ألا هي الإنجليزية .

الجدول رقم (34): يبين اطلاع الأستاذ على المعارف الجديدة المتنوعة ودوره في تسهيل إجابة على أسئلة التلاميذ

إطلاعك الدائم على المعارف الجديدة ومتنوعة يسهل عليك الإجابة على اسئلة تلاميذك .							
نعم		لا		أحيانا		المجموع	
التكرار	%	التكرار	%	التكرار	%	التكرار	%
131	91	11	8	2	1	144	100

الشكل البياني رقم (33): يبين اطلاع الأستاذ على المعارف الجديدة المتنوعة ودوره في تسهيل إجابة على أسئلة التلاميذ



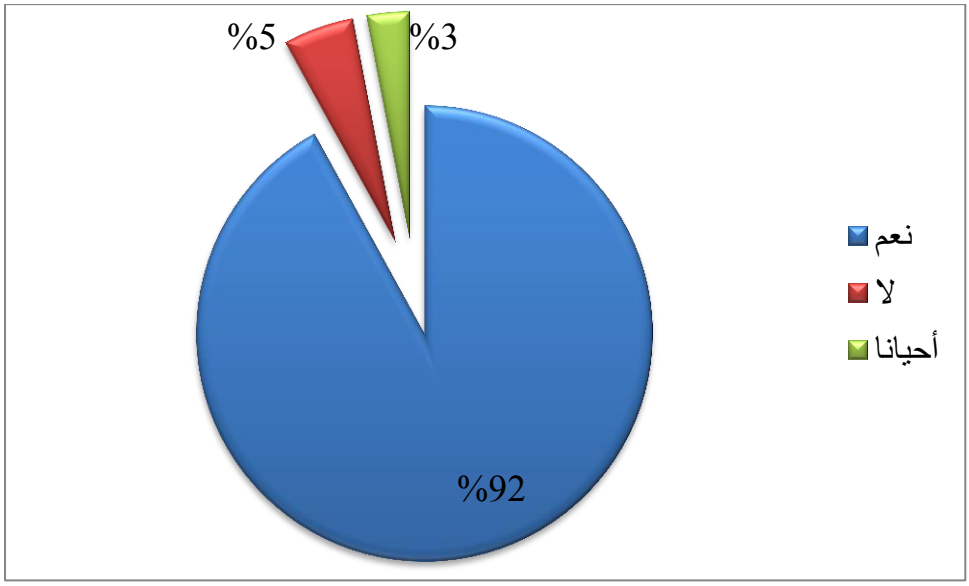
يتضح من خلال الجدول أعلاه أن إطلاع الأستاذ على كل ما هو جديدة ويشمل عليه في إجابة على أسئلة تلاميذه داخل الصف، بحيث كانت النسبة (91%) من الأساتذة، ونجد نسبة (8%) أثبتوا عكس ذلك، أما نسبة (1%) من الأساتذة أجابوا أحيانا.

يحتاج الأستاذ إلى معرفة طرق ووسائل التعليم وتشتمل هذه على المعلومات وتحفيز التلاميذ تشريفهم للأستاذ ، فهذه المعارف ويسهل على الأستاذ إجابة على أسئلة تلاميذه في الصف فتطور العلمي للأستاذ يؤدي إلى تطور التلميذ وكما أن كفاءة الأستاذ لا تنحصر في المعارف فقط بل في مهارة الأستاذ في تحقيق تفاعل صفي ناجح بينه وبين تلاميذه فعجز الأستاذ عند اجابة سؤال أحد تلميذ، يعد متنافي مع مدركاته العلمية.

الجدول رقم (35): يبين إخلاص واجتهاد الأستاذ في مهنته يجلب له الاحترام والتقدير

إخلاصك واجتهادك في مهنتك يجلب لك الاحترام والتقدير .							
نعم		لا		أحيانا		المجموع	
التكرار	%	التكرار	%	التكرار	%	التكرار	%
132	92	08	5	06	3	144	100

الشكل البياني رقم (34): يبين إخلاص واجتهاد الأستاذ في مهنته يجلب له الاحترام والتقدير



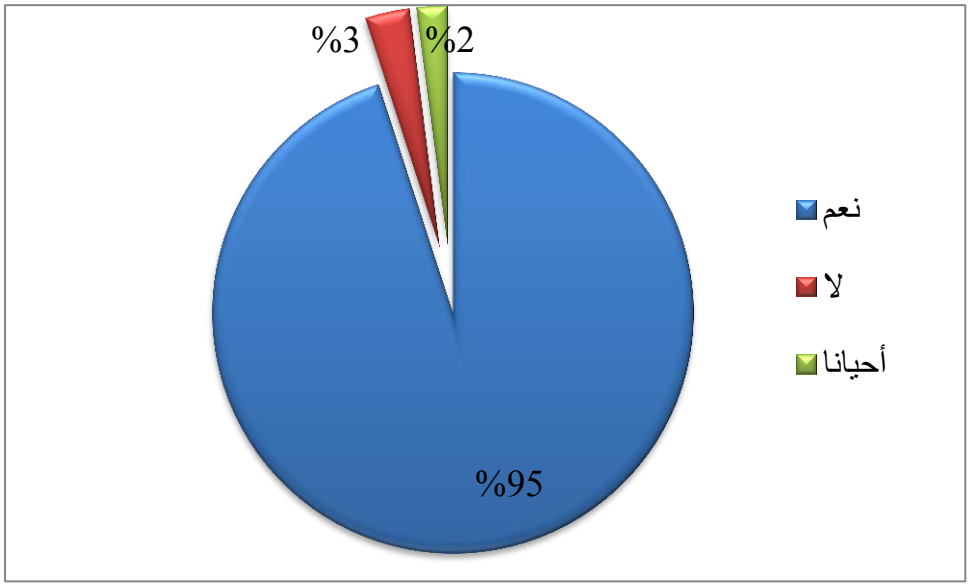
بين الجدول أعلاه أن نسبة (92%) من أساتذة أقروا بأن إخلاصهم واجتهادهم في مهنتهم يجلب لهم الاحترام والتقدير، في حين نجد هناك نسبة ضعيفة جدا تمثلت في (5%) من المبحوثين أنفوا ذلك، في حين نجد أن نسبة أحيانا كانت متمثلة في (3%).

يتضح من خلال هذا الجدول أن أخلاق الأستاذ المتمثلة في الإخلاص والاجتهاد تجلب لهم الاحترام والتقدير ، فالعلاقات الاجتماعية المبنية على الود والاحترام والتسامح ندعو إلى تعزيز مكانة الأستاذ داخل المجتمع لذا واجب على الأستاذ أن يكون إنسانا مواطنا ومعلما في خلقه ومسلكه و مظهره ، أن يلتزم بالنزاهة في معاملته مع الآخرين .

الجدول رقم (36): يبين معرفة الأستاذ بالأمور الدينية وتحسين ذلك من صورته في مجتمعه.

معرفتك بالأمور الدينية يحسن من صورتك في المجتمع							
نعم		لا		أحيانا		المجموع	
التكرار	%	التكرار	%	التكرار	%	التكرار	%
136	95	05	3	03	2	144	100

الشكل البياني رقم (35): يبين معرفة الأستاذ بالأمور الدينية وتحسين ذلك من صورته في مجتمعه



يوضح الجدول رقم (36) أن معرفة الأستاذ بالأمور الدينية يحسن من صورته داخل المجتمع كانت ذلك نسبة (95%) أي نسبة عالية جدا في حين نجد أن نسبة المبحوثين الذين أجابوا بـ (لا) كانت ضعيفة أي نسبة (3%). ونسبة أحيانا كانت (2%).

إن كفاءة الأستاذ لا تكمن في المعارف العلمية فقط بل حتى معرفة أمور دينية والوظائف المميزة للأستاذ كقائد تربوي فمعرفته بالأمور الدينية تؤدي به إلى تحسين أخلاقه ومعاملته بين الأفراد و التلاميذ، وهذا ما أكده معظم المبحوثين بحيث تمثلت بنسبة (95%) وهي نسبة عالية جدا.

II.النتيجة العامة للدراسة

الجدول رقم (37): بين العلاقة بين العوامل الأسرية والاجتماعية المحددة لمكانة الأستاذ وأدائه الوظيفي

البدائل / الفرضية الأولى	نعم		لا		أحيانا		المجموع	
	التكرار	%	التكرار	%	التكرار	%	التكرار	%
توجد علاقة بين مكانة الأستاذ الاجتماعية والأسرية وأدائه الوظيفي	993	62.7	397	25.06	194	12.3	1568	100

إن المكانة الاجتماعية للأستاذ تحدد من خلال تفاعله مع الآخرين في الحياة اليومية سواء كانوا داخل المدرسة من عمال وتلاميذ أو خارجها فانه يعطي لنفسه هذه المكانة من خلال سلوكياته وشخصيته ومظهره الخارجي بحيث يشكلون صورة عنه قد تكون سلبية أو ايجابية فالأستاذ وحدة قادر على تحديد هذه الصورة لذا يجب أن تكون له مكانته خاصة في المجتمع فهو موضوع ثقة وتقدير واحترام وعليه أن يكون محل هذه الثقة هذا كله له تأثير كبير على أدائهم الوظيفي داخل الصف وتحفيزهم على انجاز أدورهم على أكمل وجه وهذا ما أثبته المبحوثين من خلال الجداول رقم (39) حيث كان مجموع التكرارات (993) بنسبة (62.7%) نجد مجموع (397) أستاذا نفوا ذلك بنسبة (25.06%) وهي نسبة ضعيفة.

ونستنتج من خلال قراءة الأرقام في الجدول أعلاه أن أكبر تكرار كان (993) ويعني أنه يوجد علاقة بين العوامل الأسرية والاجتماعية للأساتذة وأدائهم الوظيفي.

تفسير نتائج الفرضية الأولى التي كان مفادها أن هناك علاقة بين العوامل الأسرية والاجتماعية للأستاذ وأدائه الوظيفي.

لقد أكد معظم المبحوثين أنه توجد علاقة بين العوامل الاجتماعية والأسرية للأستاذ المحددة لمكانته الاجتماعية وأدائه الوظيفي ويعود ذلك إلى تقدير واحترام أفراد المجتمع لهم وذلك من خلال جدول رقم (6) الذي تمثل في مجموع التكرار (91) أستاذ الذين أكدوا على تقديس المجتمع لهم له تأثير على أداء مهامه.

الجدول رقم (8) الذي يحتوي على تكرار (114) أستاذ أجابوا بأن أفراد المجتمع يظهرون لهم المحبة والإخلاص ذلك بسب مهنتهم ومكانتها المرموقة بينهم.

أكد جل المبحوثين أن احترام التلاميذ لهم خارج المؤسسة له انعكاس على معاملتهم لهم بحيث كان مجموع نسبتهم (75%) هي نسبة عالية جدا لان هذه العلاقة لها تأثير كبير على أداء الأستاذ وله اثر نفسي على التلميذ قد يكون بسبب سوء معاملة الأستاذ لهم.

ويفهم من خلال الجدول رقم (11) أن نسبة (74%) أكدوا أن مهنة التعليم حسنت من مكانتهم الاجتماعية ذلك من خلال المكانة التي يتمتعون بها داخل المجتمع وهذا يدفعهم إلى حب مهنتهم وتحسين أدائهم الوظيفي وهذا ما توصلت إليه دراسة "عفاف سري" بحيث أثبتت دراستها وجود دوافع كبيرة للمعلين نحو مهنة التعليم والاحترام الممنوح لهم من طرف المجتمع له أهمية كبيرة بالنسبة لهم.

كما بينت الفرضية الأولى أن بناء العلاقة الحميمة مع أفراد المجتمع له انعكاس على أدائهم الوظيفي كما تبين في الجدول رقم (12) ذلك بنسبة (54%) فتفاعل الذي يكون بين الأستاذ وأفراد المجتمع قادر على تكوين علاقات حميمة مبنية على الثقة والاحترام المتبادل.

كما نجد أن معظم المبحوثين أكدوا على انه عندما يتمتعون بسمعة حسنة من البيئة المحيط الخارجي يكسبهم صورة حسنة ذلك بناءا على الجدول رقم (15) بنسبة (91%) فالسمعة والتقدير الذي تتمتع بيه مهنة التعليم احد مؤشرات تحديد المكانة الاجتماعية للأستاذ.

وبناءا على هذه النتائج استنتجنا أن الفرضية الأولى تحققت، بحيث كان أغلبية المبحوثين يقرون بأن العوامل الأسرية والاجتماعية لها علاقة بأدائهم الوظيفي وتحديد مكانتهم الاجتماعية وذلك من خلال التقدير والاحترام والثقة المتبادلة بينهم في علاقاتهم مع أفراد المجتمع وكانت معظم النسب عالية جدا.

ونستنتج من خلال هذه البيانات أن الفرضية الأول تحققت بنسبة (62.7%) أي انه يوجد علاقة بين العوامل الأسرية والاجتماعية المحدد لمكانة الاجتماعية للأستاذ وأدائه

الوظيفي وهذا ما وصلت إليه دراسة "نبيل حميدشة" من خلال أن الوقع الاجتماعي الذي يعشه الأستاذ من أبعاده التقدير والاحترام له علاقة بمكانته الاجتماعية.

الجدول رقم (38): بين العلاقة بين المكانة الاقتصادية للأستاذ وأدائه الوظيفي

البدائل / الفرضية الثانية	نعم		لا		أحيانا		المجموع	
	التكرار	%	التكرار	%	التكرار	%	التكرار	%
توجد علاقة بين بين المكانة الاقتصادية للأستاذ وأدائه الوظيفي	477	30.1	890	56.2	217	13.7	1568	100

يوضح الجدول رقم (38) أن معظم المبحوثين غير راضين عن واقعهم المادي حيث تمثل مجموع التكرارات الذين اقروا لذلك (890) بنسبة (56.2%) أي الوضع الاقتصادي للمعلين متداني فهولا يعتبر شخصا متميزا مقارنة بمهن الأخرى كالطب والهندسة.

لقد أوضح المبحوثين أنهم غير راضين تماما عن الراتب الذي يتقاضونه وذلك من خلال الجدول رقم (18) بنسبة (67%) بينوا أن الأجر الذي يتقاضوه الأستاذ غير كافي في تلبية حاجاته المادية أما الجدول رقم (20) اقروا المبحوثين مهنة التعليم لم تحقق لهم أهدافهم المادية بنسبة (61%) وفي الجدول رقم (21) أوضحوا أن الراتب الذي يتقاضاه الأستاذين لا يتناسب مع جهودهم وأدائهم بنسبة (60%) هذا كله يوضح لنا الواقع المادي للأساتذة حيث نلاحظ انه متدني فمهنة التعليم تعتبر مهنة شريفة وعندما يعجز الأستاذين عن توفير الحاجات الضرورية لعائلاتهم قد يجعلهم عرضة للضيق و القلق والتوتر النفسي وهذا يؤدي إلى إضعاف جبهم لمهنتهم ويقلل من دافعية التوتر النفسي هذا التوتر والقلق قد يعكسه الأستاذ دخل قاعات التدريس مما يؤثر على أدائه وعلاقاته مع التلاميذ.

أما بالنسبة للجدول رقم (24) أكدوا أفراد العينة على أنهم لا يشعرون باحتياجهم لساعات إضافية للعمل لزيادة الدخل الشهري وذلك راجع إلى كون عملية التدريس مسؤولية كبيرة وتتطلب منهم جهدا عظيم وتفريغ الوقت من اجل أداء مهامهم على أكمل وجه.

أما الجدول رقم (27) أكد معظم المبحوثين أن راتبهم غير متناسب مقارنة بالمهن الأخرى فهم اقل رتبة منهم فمهنة التعليم مقارنة مع أفراد المهن الأخرى هي أقل شهادة في القطاعات أخرى سون طراك مثلا.

نستنتج من خلال هذه النتائج أن الجانب الاقتصادي للأستاذ لا يتناسب مع مهنته وذالك راجع إلى الإهمال الذي يجدونه من خلال الراتب الشهري لهم ونظام التقاعد الغير منصف في حقهم وعدم توفير جانب صحي مناسب لهم كمعلمين وهذه المؤشرات كلها لا تؤثر على مكانتهم وإعطائهم مكانة لكنها تؤثر على صورتهم داخل المجتمع أي أن المكانة الاقتصادية للأساتذة تمنحهم صورة داخل المجتمع فتدني الوضع المادي للأستاذ يسئ إلى صورته بين أفراد المجتمع ويؤدي بهم إلى احتقاره وتدني واقعه الاجتماعي وهذا ما ثبتته النظرية الماركسية بان المستوى الذي يعشه الأستاذ ونظرة الأخرى له تشكل المقدمات الأساسية لفهم مكانته الاجتماعية التي يمكن قياسها بمستوي دخله وممتلكاته الانجاز الفردي والامتيازات فهذه الأخيرة تحسن من صورته الاجتماعية.

نستنتج من خلال هذه النتائج أن الجانب الاقتصادي للأستاذ لا يحدد لهم مكانتهم الاجتماعية بل يرسم صورة الأستاذين بين أفراد المجتمع أي عدم تحقيق الفرضية الثانية التي كان مفادها وجود علاقة بين العوامل الاقتصادية المحددة لمكانة الأستاذ الاجتماعية وأدائه الوظيفي.

الجدول رقم (39): بين المكانة الثقافية والدينية للأستاذ وعلاقتها بأدائه الوظيفي

البدائل / الفرضية الثالثة	نعم		لا		أحيانا		المجموع	
	التكرار	%	التكرار	%	التكرار	%	التكرار	%
توجد علاقة بين المكانة الثقافية والدينية للأستاذ وأدائه الوظيفي	1074	82.9	140	10.8	82	6.3	1568	100

يوضح الجدول أعلاه أن معظم المبحوثين أكدوا على أن العوامل الثقافية لها علاقة بأدائهم الوظيفي بحيث تمثل مجموع التكرارات (1074) بنسبة (82.9%) فهذه العوامل لها علاقة بأداء الوظيفي للأستاذ وذلك من خلال اطلاعه الدائم على المعارف الجديدة واتساع مجال علمه وهذا كله يحسن من مهامه.

أكد معظم فراد العينة أن اكتسابهم قدر كبيرة من الثقافة في مختلف المجالات يساعدهم على أداء عملهم بحيث كانت النسبة (85%) هي نسبة عالية جدا.

كما بين المبحوثين أن الاطلاع والإلمام بمعلومات والتطورات والتغيرات الحديثة في التربية والتعليم يحسن من أدائهم المهني فذلك يسهل عليهم معرفة المعارف الجديدة وطرق التعليم الحديثة.

كما توصلت الدراسة إلى التزام الأستاذ بعادات وتقاليد مجتمعه يؤدي إلى كسب احترامهم له ذلك من خلال الجدول رقم (31) كانت بنسبة (80%) فهذا يجعل الفرد جزء من المجتمع وعنصر متفاعل ونشا التفاعل بين أفراد المجتمع والأستاذ سوف يعلم هذه التقاليد والعادات لأجيال والمحافظة عليها ومن جهة أخرى نجد هناك من اثبتوا ذلك من خلال الجداول رقم (32) الذي كان يتضمن انه عندما لا يملك الأستاذ قدر كافي من الثقافة سوف يؤثر على أدائه الوظيفي وذلك بشكل سلبي فيجعله يستعمل طرق قديمة في التدريس وتلقين كل ما هو موجود في البرنامج بحيث لا يقدم أي معلومات إضافية للتلاميذ.

كما توصلت النتائج إلى أن تنوع وإطلاع الأستاذ للمعارف الجديدة يسهل عليهم إجابة عن تساؤلات التلاميذ دخل الصف وذلك يحسن من صورته عندهم ولا يضع الأستاذ نفسه في موقف حرج لأنه يعتبر قدوتهم وانه عالم بكل ما هو جديدة باطلاع وإلمام الأستاذ على المعلومات والتطورات والمتغيرات الحديثة في التربية واكتسابه خبرات تعليمية وتربوية وبحثية ومعرفية وتكنولوجية هذا كله يؤدي إلى تحسين مهنة التعليم جعل الأستاذ فردا مثقفا وليس متعلما فقط.

كما أكد معظم المبحوثين أن أخلاقهم واجتهادهم في مهنتهم يجلب لهم الاحترام والتقدير سواء كان ذلك من أفراد العينة آو من التلاميذ ذلك من خلال الجدول رقم (35) الذي كان بنسبة (92%) بالنسبة للأمور الدنية والتي تمثلت في الجدول رقم (36) بان معرفة الأستاذ بأمور دينه يحسن من مكانته في المجتمع وتمثلت هذه النسبة بـ (95%).

وفي الأخير نستنتج أن المكانة الثقافية لها تأثير على أداء الأستاذ ذلك من خلال اتساع معرفه ومعالمه العلمية لهذا نجد أن الجهات المسئولة تقوم بإعداد الأستاذ وتأهيله من الجانب الثقافي وتكوينه بحيث يكون ملما بكل تطلعات التكنولوجيا والمعارف العلمية الجديدة

وتكوينه في كيفية التعامل مع التلاميذ وفهمهم من خلال الجانب النفسي والتربوي كما يعتبر الجانب الديني مهم بالنسبة إلى الأستاذ لأنه يعتبر قدوة للأجيال ومعلمهم لهذا يجب أن يتصف بسلوكيات حميدة ويكون عالما لأمور دينه أي أن العامل الثقافي مهم جدا في العملية التعليمية ومنه تحقق الفرضية الثالثة التي تتضمن وجود علاقة بين العوامل الثقافية والدنية المحددة للمكانة الاجتماعية للأستاذ وأدائه الوظيفي.

أ. تفسير الفرضية العامة للدراسة

نص الفرضية: توجد علاقة بين مكانة الأستاذ داخل المجتمع وعلاقتها بأدائه الوظيفي.

يعد الأستاذ الركيزة الأساسية في العملية التعلمية فعليه تلقى جميع أعباء التعلم والتربية فهو المنشأ للتلاميذ ومرشدهم إلى الطرق السليمة فالاهتمام بمعلم يؤدي الي نم تلاميذه وتطورهم فهو العنصر الفعال في إعداد وتكوين أجيال الأمة فنجاح العملية التربوية متوقفة عليه وتحقيق الأهداف التربوية للمنظومة.

لقد تبين من خلال هذه الدراسة على أن معظم المبحوثين كانوا إناث بنسبة (58%) وهذا يؤثر على أداء الأستاذ للان عملية التعليم عملية صعبة خاصة في مرحلة المتوسط والثانوي فالتعامل مع التلاميذ يتطلب شخصية قوية وطبيعة المرأة أنها عاطفية بحيث يؤثر هذا على أدائها الوظيفي مما يجعل التلميذ يملون من دراسته فالتلاميذ في هذه المرحلة من التعليم يعتبرون أنفسهم واعين وهذا ينعكس على علاقتهم مع الأستاذين مما يجعلهم يتعارضون للإهانة وكذا التعنيف أما بالنسبة لسنوات الخبرة فنجد أن معظم افرد العينة كانوا يتمتعون بأقل من (1) سنوات من العمل هذا ينعكس أيضا على أدائهم فهي تؤثر بشكل كبير على عملية التفاعل بين التلميذ بحيث تصبح أفكار ومبادئ الأستاذ قريبة من التلاميذ أما بالنسبة للأقدمية فأنهم قد تكون أفكارهم متناقضة مع التلاميذ مما يولد الصراع الفكري والتربوي بينهم كما بينت الدراسة أن معظم أفراد العينة يعملون أكثر من (20) سا في الأسبوع هذا يجعل أدائهم ضئيل ومما يشعره بالملل والتعب خاصة أن الأقسام في بعض المؤسسات تشهد اكتظاظ كبير في الأقسام ومما ينتج عنه التعب والإرهاق الجسدي

كما تواصلت الدراسة الحالية إلى أن العوامل الاجتماعية للأستاذ احد العوامل الاجتماعية والأسرية المجددة لمكانته لهل علاقة بأدائه الوظيفي فالتقدير والاحترام الممنوح

للأستاذ من قبل أفراد المجتمع يحفزه على أداء مهامه على أكمل وجه ويبذل كل مجهوداته لإنجاح العملية التربوية.

أما بالنسبة للعامل الاقتصادي للأستاذ فهو لا يعتبر من مؤشرات العوامل المحددة للمكانة الاجتماعية له فالآجر الذي يتقاضاه الأستاذ يحدد صورة الأستاذ بالنسبة للمجتمع فالنواحي الاقتصادية للأستاذ تعتبر متدنية وذلك راجع إلى أن المجتمع الجزائري غير واعي بمدلول هذه المهنة فالمجتمع الجزائري أصبح ينظر إلى الأستاذ ومهنة التعليم نظرة متدنية خاصة في الأواخر الأخيرة.

كما بينت الدراسة الحالية أن العوامل الثقافية الدينية للأستاذ تعتبر احد محددات مؤشرات المكانة الاجتماعية له وتأثيرها الكبيرة على أدائه في مهنة التعليم لأن هذه الثقافة يجب أن تكون مستمدة من ثقافة المجتمع الحقيقية، لإيصالها إلى أجيال الأمة، فاكتساب الأستاذ مجموعة من الثقافات المتنوعة والمختلفة يجعله فردا متميزا بين أفراد المجتمع ويؤدي به ذلك إلى تطوير عمله ونجاح العملية التعليمية، فتكوين الأستاذ من الجانب الثقافي يكسبه الثقة بالنفس وتعزيز مكانته الاجتماعية، فنجاح الأستاذ في غرس المعرفة والتربية الصحيحة وخلق القيم بين التلاميذ ينتج عنه نجاح المجتمع وتقدمه.

III. التوصيات واقتراحات

ولقد توصلنا من خلال هذه الدراسة إلى جملة من الوصيات والاقتراحات وتمثلت فيما لي:

- توفير استقرار مادي للأستاذ.
- تعزيز مكانة الأستاذ بين أفراد المجتمع.
- معرفة أهمية ودور الأستاذ الريادي.
- إعطاء الأستاذ كامل حقوقه المادية وتوفير الاستقرار له.
- تقديم الاحترام والتقدير للأستاذ.
- شكر وثناء الأستاذ على أدائه الوظيفي.
- اهتمم بكل ما يخص الأستاذ.
- نشر أهمية دور الأستاذ في المدرسة لدى التلاميذ لكي يحظى الأستاذ بكل التقير والاحترام بينهم.
- رسم صورة حسنة للأستاذ داخل المجتمع.
- توعية التلاميذ والأبناء عن أهمية الأستاذ بالنسبة لهم.
- حث الأبناء على احترام وتقدير معلمهم.
- تكوين وإعداد الأستاذين لتحسين أدائهم.
- توفير كل الوسائل التعليمية للتعليم.
- توفير كل متطلبات الأستاذ واحتياجاته.
- مشاركة الأستاذ في إعداد المناهج الدراسة.
- اهتمام وسائل الإعلام باحتياجات الأستاذين ومشاكلهم.

خلاصة الدراسة

لقد كان الهدف الأساسي من هذه الدراسة هو توضيح وتحليل العوامل المحددة للمكانة الاجتماعية للأستاذ من خلال عرض أهم العوامل الاجتماعية، والأسرية، والاقتصادية، والثقافية للأستاذ، وعلاقتها بأدائه الوظيفي، وإبراز المكانة الاجتماعية الذي يعيشه الأستاذ الجزائري، وأهمية هذه العوامل بالنسبة للأستاذ، وأدائه الوظيفي.

ولمناقشة مختلف المؤشرات المتعلقة بهذا الموضوع وضعنا هذه الدراسة بمؤشرات عديدة تتعلق بالتقدير، والاحترام، والمحبة، والثقة الممنوحة للأستاذ، ومنها ما يتعلق بالجانب المادي الراتب، والنظام التقاعدي، والاستقرار المادي، وأيضا العوامل الثقافية التي تمثلت في إكساب المعارف واتساع مجال المعرفة، والإلمام بالأمور الدينية، ومن أجل الوصول إلى حقائق علمية اعتمدنا على المنهج الوصفي التحليلي من خلال المسح الشامل للعينة التي تمثلت في أساتذة متوسطات مقاطعة الدبيلة بولاية الوادي.

ومن خلال النتائج توصلنا إلى أن العوامل المحددة للمكانة الاجتماعية والأسرية والعوامل الثقافية، والدينية، إما بالنسبة إلى العوامل الاقتصادية، فأنها ليست من العوامل المحددة للمكانة الأستاذ الاجتماعية فهذه العوامل لها تأثير على أداء الأستاذ في انجازه مهامه كما تعتبر المكانة الاجتماعية للأستاذ أصبحت في تدني ملحوظ فهو يحظي بمستوي لا يليق به كمربي وهذه المكانة تنعكس على مستوي أدائه الوظيفي وأدوره التربوية.

قائمة المراجع

القرآن الكريم

المصادر:

1. **المعجم الوسيط**، دار المشرق، لبنان، ط4، 2003.
2. **المنجد في اللغة والإعلام**، دار المشرق، لبنان، ط1، 2003.
3. ابن منظور، **لسان العرب**، دار صادر، بيروت، المجلد 14، د.ط، د.ت.
4. فريد نجار، المعجم الموسوعي لمصطلحات التربية، انجليزي، عربي، مكتبة لبنان، بيروت، ب.ط، 2003.

المراجع:

أولا. الكتب

1. إبراهيم بن عبد العزيز الدعياج، **مناهج وطرق البحث العلمي**، دار صفاء، عمان الأردن، ط2، 1435هـ/2014م.
2. إبراهيم عبد الله، **علم اجتماع**، المراكز الثقافي العربي، الدار البيضاء، المغرب، د.ط، 2001.
3. إحسان محمد حسن، **علم اجتماع التربوي**، دار وائل للنشر والتوزيع، الأردن، ب.ط، 2005.
4. أحمد زكي بدوي، محمد كامل مصطفي، **معجم مصطلحات القوى العاملة**، مؤسسة شباب الجامعية، الإسكندرية،1984.
5. أكرم محمد الطويل الهيتي، **التنظيم الصناعي: المبادئ والعمليات**، دار حامد، عمان، الأردن، ط2، 2000.
6. بشير صالح الرشيدي، **مناهج البحث التربوي رؤية تطبيقية مبسطة**، دار الكتاب الحديث، الكويت، ب.ط، د.س.
7. الحجابي حسن، **الفكر التربوي عند ابن رجب الحنبلي**، دار الأندلس الخضراء جدة، المملكة العربية السعودية، د.ط، 1996.
8. حسن إبراهيم عبد العالي، **الأستاذ خصائصه وصفاته الخلقية**، مطابع الجنوب، معرض الكتاب الرابع، المملكة العربية السعودية ط1، 1415هـ.

9. حسن الجيلاني، **قضايا اجتماعية معاصرة**، ديوان المطبوعات الجامعية، ب.ط، 2016.

10. حسن حسين البيلاوي، عبد الله محمد الحمادي، **المكانة الاجتماعية للأستاذ، تحليل نظري مع إلقاء الضوء على مكانة الأستاذ في دولة قطر**، في دراسات بعض القضايا التربوية، مجلد (20)، مركز الأبحاث التربوية، جامعة قطر، 1988.

11. حسن شحاتة، **زينب النجار**، معجم المصطلحات التربوية والنفسية، الدار المصرية اللبنانية، مصر، 2003.

12. حسن عبد الحميد أحمد رشوان، **العلم والتعليم من منظور علم الاجتماع**، مؤسسة شباب الجامعة، الإسكندرية، ب.ط، 2006.

13. خضير كاظم حمودة،**إدارة الموارد البشرية**،دار المسيرة، عمان، ط 1، 2007.

14. رابح تركي، **أصول التربية والتدريس**، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر، ط2، 1990.

15. راشد علي، **اختيار الأستاذ إعداده ودليل التربية العلمية**، دار الفكر العربي، القاهرة، د.ط، 1996.

16. راوية حسن، **إدارة الموارد البشرية رؤيا مستقبلية**، الدار الجامعية، عمان، الأردن، 2003.

17. سامي محمد نصار، قضايا تربوية في عصر العولمة، ما بعد الحداثة، ط1، القاهرة، الدار المصرية اللبنانية، مصر، 1425هـ/2005م.

18. سعيد لعميش، **الجامع في التشريع المدرسي الجزائري**، ج2، دار الهدى: عين ميلة، الجزائر، د.ط، 2010.

19. سمير نعيم، **المنهج العلمي**، مكتبة سعيد رافت جامعة عين شمس، مصر، ط4، 1987.

20. السيد سلامة خيمسي، **التربية المدرسية والأستاذ من منظور علم الاجتماع**، مؤسسة الشباب الجامعة، الإسكندرية، ب.ط، 2006.

21. عبد الحميد عبد الفتاح المغزي، **الاتجاهات الحديثة في دراسات وممارسات إدارة الموارد البشرية**، المكتبة العصرية، مصر، ط1، 2009.

22. عبد الله قلي، فضيلة خناش، **التربية العامة**، المعهد الوطني لتكوين مستخدمي من التربية تحسين مستواهم، الجزائر، 2005.
23. علي بن محمد، **مجموعة من النصوص الخاصة بتنظيم الحياة المدرسية**، المديرية الفرعية للتوثيق، مديرية التوجيه والاتصال، مكتب النشرات، الجزائر، 1993.
24. عماد عبد الرحيم الزغلول، **سيكولوجية التدريس الصفي**، دار الميسرة، الأردن، ب.ط، 2007.
25. عمار بوحوش، محمد محمود الدنيانات، **مناهج البحث العلمي وطرق اعدد البحوث**، ديوان المطبوعات الجامعية، بن عكنون، الجزائر، د.ط، 1995.
26. عمرو غنيم وعلي الشرقاوي، **تنظيم ادارة الأعمال الأسس والأصول مدخل تحليلي**، دار النهضة العربية، بيروت، 2002.
27. غيث محمد عاطف، **قاموس علم الاجتماع**، دار المعرفة الجامعية، ب.ط، 2006.
28. كوثر حسين كوجك، **اتجاهات حديثة في المناهج وطرق التدريس**، عالم الكتب للنشر والتوزيع والطباعة، القاهرة، مصر، ط2، 2001.
29. مجد الدين حمشى، **علم الاجتماع الموضوع والمنهج**، دار مجدلاوي للنشر، عمان، الأردن، ب.ط، 1992.
30. محسن عطية، الكافي في أساليب تدريس اللغة العربية. دار الشروق، ط1، 2006.
31. محسن علي عطية، **المناهج الحديثة وطرائق التدريس**، دار المناهج، عمان، ط1، 2013.
32. محمد أحمد سعفان وسعيد طه محمود، **الأستاذ إعداده ومكانته وأدواره**، دار الكتاب الحديث، القاهرة، مصر، ط2، 2007.
33. محمد أحمد كريم وآخرون، **مهنة التعليم وأدوار معلم فيها**، الشركة الجمهورية الحديثة للطابعة، مصر، د.ط، 2007.
34. محمد الطيب العلوي، **التربية والإدارة بالمدارس الجزائرية**، دار الغيث الجزائري، ط1، 1992.
35. محمد سعيد أنور سلطان، **السلوك التنظيمي**، الدار الجامعية الجديدة، الإسكندرية، 2003.

36. محمد صالح خطاب، **صفات الأستاذين الفاعلين**، دار المسيرة، عمان، الأردن، ط1، 1427هـ/ 2007م.

37. محمد عبد الباقي، **الأستاذ والوسائل التعليمية**، المكتب الجامعي الحديث، الإسكندرية، مصر ،ب.ط، 2005.

38. محمد عبيدات وآخرون، منهجية البحث العلمي والقواعد المراحل التطبيقات، دار وائل، عمان، الأردن، د.ط، 1999.

39. محمد عطية الاطراشي، **روح التربية التعليم**، دار الفكر العربي، القاهرة، ب.ط، 1993.

40. محمود عبد القادر على قراقزة، **محو ميادين وفعاليات تربوية معاصرة**، مكتبة الشارقة، دار العودة، الشارقة، دبي، ط1، 1988/1408.

41. محمود محمد الحيلة، تكنولوجيا التعليم من أجل تنمية التفكير بين القول والممارسة، دار الميسرة، د.ط، د.ت.

42. مذكور إبراهيم، **معجم العلوم الاجتماعية**، الهيئة المصرية للكتاب، مصر، 1973.

43. مريم محمد إبراهيم الشافاوي، **الإدارة الصفية المتميزة**، مكتبة النهضة المصرية، القاهرة، مصر، ط1، 2003.

44. مصطفى العشري، **أسس علم النفس الصناعي التنظيمي**، المؤسسة الوطنية للكتاب، الجزائر، 1999.

45. مصطفى عبد السميع سهير محمد حواله، **إعداد الأستاذ وتنمية تدريبه**، دار الفكر، عمان، الأردن، ب.ط، 2005.

46. منير محمد مرسي، **الاتجاهات المعاصرة في التربية المقارنة**، مطبعة مخيمر، القاهرة، مصر، د.ط، 1974.

ثانيا. الرسائل الجامعية

1. ابتسام الداوود، زينب زيود، **واقع المكانة الاجتماعية للأستاذ في ثقافة المجتمع السوري من وجهة نظر الأستاذين أنفسهم**، أطروحة الدكتوراه قسم أصول التربية، بكلية التربية، جامعة دمشق 2017/2016.

2. بلقاسم بلقيدوم، الفعالية الربوية لأستاذ التعليم المتوسط العمليات والخدمة التفاعل كمعيار بناء بطاقة ملاحظة وتقييم، أطروحة دكتوراه في علوم التربية، جامعة سطيف 2، 2012.

3. جيهان عبد الله الكحلوت، **المقومات الشخصية والمهنية للأستاذ في ضوء أراء بعض المربين**، مذكرة مقدمة استكمالا لنيل درجة الماجستير في قسم أصول التربية/التربية الإسلامية/ الجامعة الإسلامية يغزر، 1428هـ-2008م.

4. حبيب بن صافي، **صورة الأستاذ في ثقافة المجتمع الجزائري**، مذكرة ماجستير في الانثروبيولوجيا، جامعة أبي بكر بلقايد، تلمسان – الجزائر، 2006/2005.

5. فطيمة عطا الله أم الخير بن حدة، **العوامل الاجتماعية للأستاذ وأثرها على الأداء الوظيفي**، مذكرة ماستر في علم الاجتماع التربوي، كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية، جامعة زيان عاشور، الجلفة –الجزائر، 2017/2016.

6. موفق الميلود، بن صافي عبد الكريم، **الرضا الوظيفي وأثره على أداء الأستاذ**، مذكرة ماستر في علم الاجتماعي التربوية، قسم علم الاجتماع والديموغرافيا، جامعة زيان عاشور، الجلفة الجزائر، 2017/2016.

7. نبيل حميدشة، **الواقع الاجتماعي للأستاذ ومكانته الاجتماعية**، مذكرة لنيل شهادة الدكتوراه في علم الاجتماع التنمية، كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية، جامعة منتوري قسنطينة، الجزائر، 2010.

ثالثا. مجلات:

1. بقطاس خديجة، **أوقاف الجزائر بعد الاحتلال الفرنسي**، مجلة الثقافة، العدد 26.

2. خالد بن محمد الشهري، **الأستاذ الناجح دليل عملي للأستاذ**، مجلة تعليمنا، مملكة العربية السعودية.1433هـ.

3. عباس فاضل خلف السامراتي، **العوامل المؤثرة على المستوى الدراسي لطلبة المدارس الثانوية**، مديرية التربية، محافظة صلاح الدين، العراق دراسات تربوية، العدد العاشر، نيسان 2010.

4. عبد المالك مزهود، **الأداء بين الكفاءة والفاعلية مفهوم وتقييم**، مجلة العلوم الإنسانية، عدد1، الجزائر، 2001.
5. الغامدي عبد الله سليمان وآخرون، **الكفاءات اللازمة للأستاذ في قطر الدولية**، مجلة كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية، العدد3، جامعة قطر مركز البحوث التربوية.

رابعا. منشورات:

1. الجريدة الرسمية، العدد 78، 1838هـ/ 31 ديسبمر 2016.
2. الجريدة الرسمية، العدد 59، 2008.
3. القانون التوجيهي للتربية المؤرخ في 23 جانفي 2008.
4. **النشرة الرسمية للتربية الوطنية**، المديرية الفرعية للتوثيق التربوي، مكتب النشر، العدد 555، 2012.
5. **ميثاق أخلاقيات المهنة**، كلية العلوم، جامعة الزقازيق، مصر، 2011/2010.
6. **ميثاق أخلاقيات التربوية الوطنية**، وزارة التربية والوطنية، ط1، 2016.

الملاحق

وزارة التعليم العالي والبحث العلمي
جامعة الشهيد حمه لخضر . الوادي .
قسم العلوم الاجتماعية
كلية العلوم الاجتماعية والإنسانية تخصص علم اجتماع التربية
قسم علم اجتماع

موضوع الدراسة

المكانة المعلم داخل المجتمع وعلاقتها بأدائه الوظيفي
دراسة ميدانية على مستوى متوسطات مقاطعة الدبيلة – الوادي

مذكرة مكملة لنيل شهادة الماستر تخصص علم اجتماع التربية

من إعداد الطالبان
حامد علي
الأسود إيمان

تحت إشراف
د– لوحيدي فوزي

أخي الأستاذ أختي الأستاذة نظرا لما تتمتعون به من خبرة ودراية في ميدان عملكم، فإننا نضع بين أيديكم هذا الاستبيان آملين أن تمنحوه جزاء من وقتكم الثمين أن تتعاملوا معه بمنتهي الدقة والموضوعية ونعلم بان إجاباتكم تحاط بالسرية التامة ولا تستخدم إلا للغرض العلمي فقط

البيانات الشخصية:

. الجنس : ذكر ☐ أنثى أنثى ☐

. التخصص:.....

. الحالة الاجتماعية: متزوج (ة) ☐ مطلق(ة) ☐ أرمل(ة) ☐ أعزب(ة) ☐

. عدد ساعات العمل في الأسبوع:.....

المحور الأول/ المكانة الأسرية والاجتماعية

الرقم	العبـارات	نعم	لا	أحيانا
01	تقديس المجتمع لمهنتك يؤثر على أدائك داخل المجتمع			
02	تجد تشجيع على انجازاتك المتميزة من قبل المجتمع			
03	يظهر لك أفراد المجتمع المحبة والإخلاص			
04	احترام التلاميذ خارج المؤسسة التربوية ينعكس على معاملتك لهم			
05	السلوك السيئ للكثير من الأستاذين أسهم في تدني نظرة البعض لمهنة التعليم			
06	مهنتك كمعلم حسنت من مكانتك الاجتماعية			
07	بناء علاقة حميمة مع افرد المجتمع ينعكس على أدائك المهني			
08	يؤثر اتصالك بأولياء الأمور للمؤسسة على أدائك الوظيفي			
09	المهابة التي تمنح لك من طرف جيرانك لها تأثير على مهنتك			
10	تمتعك بسمعة حسنة من البيئة والمحيط الخارجي يكسبك صورة حسنة بينهم			
11	اهتمام وسائل الإعلام باحتياجاتك له انعكاس على أدائك الوظيفي			

المحور الثاني المكانة الاقتصادية

الرقم	العبارات	نعم	لا	أحيانا
01	حسنت مهنتك كمعلم وضعك المادي			
02	الراتب الذي تتقاضاه تعتقد أنه كافي لتلبية حاجاتك			
03	تنصح الآخرين بمهنة التعليم بسبب توفير الجانب المادي لهم			
04	مهنة التعليم حققت أهدافك المهنية			
05	الراتب الذي تتقاضاه يتناسب مع جهودك المبذولة في المؤسسة			
06	توفر الجهات المسؤولية مكافآت متناسبة مع جهودك المبذولة			
07	ترى نظام التقاعد منصف لك كمعلم			
08	تشعر أنك كمعلم محتاج لساعات إضافية لزيادة الدخل			
09	تعتقد أن النظام الصحي المتوفر لك مناسب لمهنتك كمعلم			
10	تعتقد أن مهنة التعليم تمنحك الاستقرار المادي			
11	راتبك كمعلم متناسب مقارنة بمهن الآخرين			

المحور الثاني/ المكانة الدينية والثقافية

الرقم	العبـارات	نعم	لا	أحيانا
01	تمتعك بقدر كبير من الثقافة العامة في شتى المجالات يساعدك على فهم طبيعة عملك			
02	اطلاعك الدائم على ما هو جديد في مجال التربية والتعليم يحسن من أدائك المهني			
03	اتساع أفاق معرفتك لتخصصك يسهل عليك مهامك كمعلم			
04	التزامك بعادات وتقاليد مجتمعك يؤدي إلى احترام أفراده لك			
05	عدم امتلاكك لقدر كافي من الثقافة يؤثر على أدائك داخل الصف			
06	اكتسابك للعديد من اللغات يؤثر على عملك			
07	اطلاعك الدائم على المعارف الجديدة والمتنوعة يسهل عليك الإجابة على أسئلة تلاميذك			
08	إخلاصك واجتهادك في مهنتك يجلب لك الاحترام والتقدير			
09	معرفتك بالأمور الدينية يحسن من صورتك في المجتمع			

وفي الأخير نشكرك على تعاونك معنا لإنجاز هذا البحث وجازاك الله خيرا في الدنيا والآخرة