



الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية

وزارة التعليم العالي والبحث العلمي

جامعة الشهيد حمه لخضر - الوادي

كلية العلوم الإنسانية الاجتماعية

شعبة علم الاجتماع

العوامل الاجتماعية المؤثرة على الاداء

الوظيفي للمعلم

دراسة ميدانية لبعض ابتدائيات بلدية الوادي ولاية الوادي

مذكرة مكملة تدخل ضمن متطلبات نيل شهادة الماستر

تخصص: في علم اجتماع التربية

الدكتور:

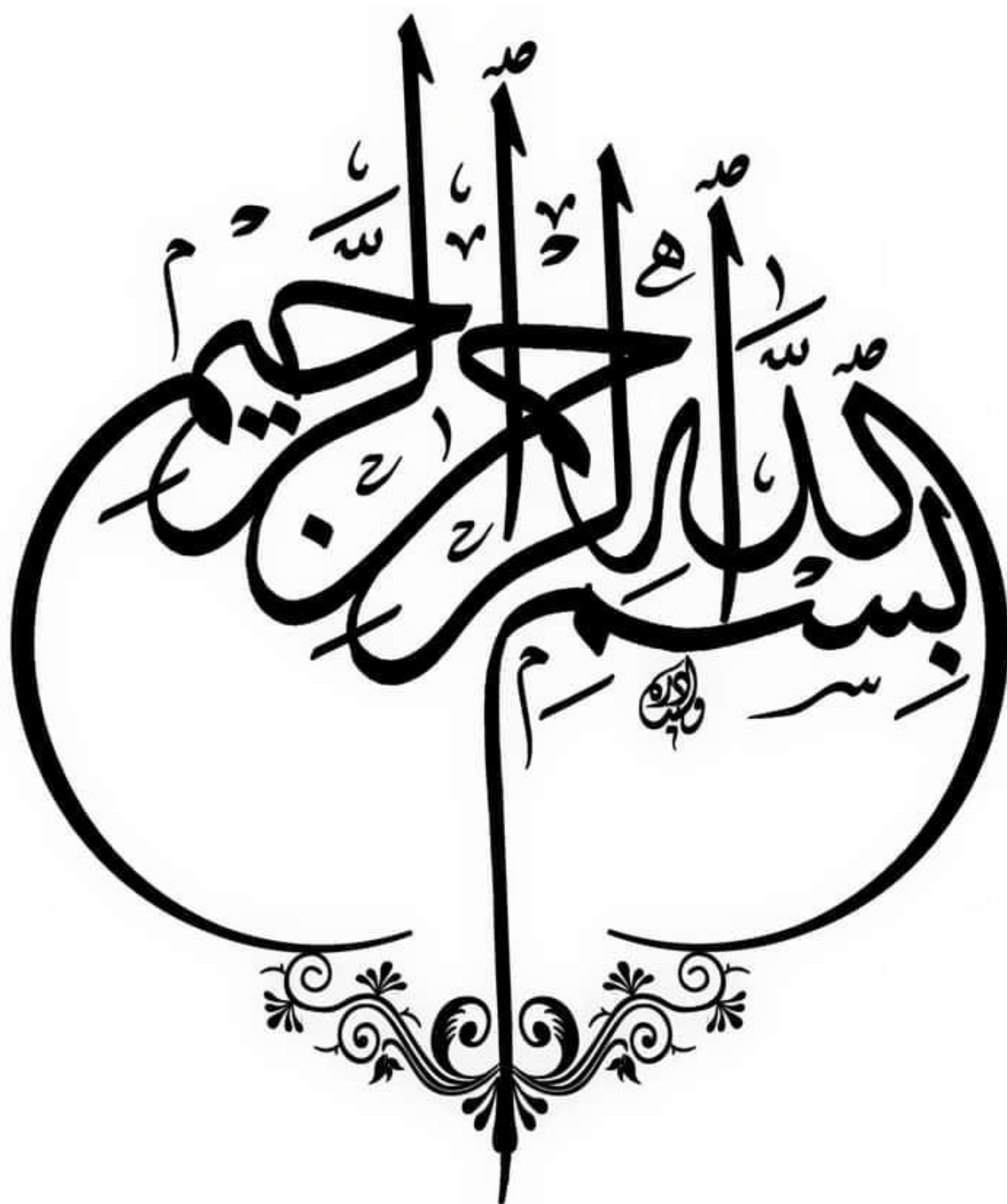
حوري بديع الزمان

إعداد الطلبة:

شافو خالد نجم الدين

مياطة بوبكر

السنة الجامعية: 2020/2019



شكر وتقدير

الحمد لله على تمام فضله وعظيم احسانه وصلاة وسلام على سيدنا محمد عبده ورسوله الداعي الى سبيل ربه ورضوانه وعلى آله وصحابه الذين ساروا على هديه وتبيلانه. وانطلاقا من قول الرسول صلى الله عليه وسلم "من لم يشكر الناس لم يشكره الله" فان خير مدخل نتقدم به هو خالص الشكر الى "جامعة الشهيد حمه لخضر" بالوادي بحيث كان لنا الشرف ان نكون من طلابها.

والشكر والوفاء

ان الشكر لله رب العالمين الذي وفقنا في اخراج هذا العمل بعون وتوفيق منه نقف وقفة تقدير واحترام الى كل من علمنا حرفا في مسارنا الدراسي من الابتدائي الى الجامعة. ونتقدم بجزيل الشكر الى الدكتور حوري بديع الزمان الذي تابع العمل وقدمى لنا كل النصائح والتوجيهات وكانت خير معين لنا في سبيل انجاز هذا البحث كما نتقدم بخالص عبارات الامتنان الى كل الدكاترة ومعلمي ابتدائيات بلدية الوادي علي تعاونهم معنا

كما نشكر الأساتذة الذين يشرفون على مناقشة هذه المذكرة وفي الاخير نشكر كل من قدم لنا يد المساعدة من قريب او من بعيد.

فهرس المحتويات

شكر وتقدير

فهرس المحتويات

ملخص الدراسة باللغة العربية:

مقدمة: أ

القسم النظري

الفصل الأول

الإطار المنهجي للدراسة

- 1/ أسباب اختيار الموضوع: 5
- 2/ أهمية الموضوع: 5
- 3/ اهداف الدراسة: 6
- 4/ الاشكالية: 6
- 5/ الفرضيات: 8
- 6/ تحديد المفاهيم: 8
- 7/ المقاربة السوسولوجية: 12
- 8/ عرض الدراسات السابقة: 13
- 9/ تقييم الدراسات السابقة: 15

الفصل الثاني

العوامل الاجتماعية للمعلم

- تمهيد 17
- أولاً: مفهوم العوامل الاجتماعية: 17
- ثانياً: عناصر العوامل الاجتماعية: 17
1. الظروف المهنية: 17
- 2- الظروف الاقتصادية: 23
- 3- الظروف الاسرية: 27
- خلاصة: 33

الفصل الثالث

المعلم ومهنة التعليم

تمهيد	35
أولاً: مفهوم المعلم:	36
ثانياً: مهنة التعليم:	48
1- مفهوم مهنة التعليم:	48
2- أخلاقيات مهنة التعليم:	49
3- مشاكل مهنة التعليم:	51
4- العوامل المؤثرة على مهنة التعليم:	52
5- أهمية الأخلاق في مهنة التربية والتعليم:	53
6- مسؤوليات مهنة التعليم:	54
خلاصة:	58

الفصل الرابع

الاداء الوظيفي للمعلم

تمهيد:	60
1- مفهوم الاداء الوظيفي:	61
3. انواع الاداء الوظيفي:	62
3- العوامل المؤثرة في الاداء الوظيفي:	64
4- عناصر الاداء الوظيفي:	65
5- محددات الاداء الوظيفي:	67
6- أهمية وأهداف تقييم الاداء الوظيفي:	68
7. أهداف عملية تقييم الاداء الوظيفي:	69
8- معوقات تقييم الاداء الوظيفي:	70
خلاصة:	73

الجانب التطبيقي

الاجراءات المنهجية للدراسة

تمهيد	75
1_ منهج الدراسة:	75
2_ الدراسة الاستطلاعية:	75
3_ ادوات جمع البيانات:	77
الخاتمة	80

الملاحق.....82

قائمة المصادر والمراجع:85

ملخص الدراسة باللغة العربية:

هدفت هذه الدراسة الى الكشف عنتأثير العوامل الاجتماعية على الأداء الوظيفي للمعلم، حيث تمثل التساؤل الرئيسي في:

***هل تؤثر العوامل الاجتماعية للمعلم على أدائه الوظيفي؟**

ويندرج تحت هذا التساؤل الرئيسي تساؤلات فرعية نوردها كما يلي:

-هل تؤثر العوامل الأسرية على الأداء الوظيفي للمعلم؟

-هل تؤثر العوامل المهنية على الأداء الوظيفي للمعلم؟

-هل تؤثر العوامل الاقتصادية على الأداء الوظيفي للمعلم؟

تم اجراء هذه الدراسة على عينة معلمين الابتدائي وقد تم استخدام المنهج الوصفي في دراستنا لهذا

الموضوع المدروس وقد اعتمدنا على اداة الاستبيان في جمع معلوماتنا ويضم هذا الاخير
37

سؤالاً مقسم الى 3 محاور وتم توزيع هذه الاستمارات على ابتدائيات بلدية الواد ابتدائية نغموش

صالح طاهر، زلاسي الجيلاني، الساكر المولدي، خضير خليفة.

وتم الاعتماد على عينة الحصر الشامل والذي يشمل كل اعضاء مجتمع الدراسة قصد التحقق من

جانب معين ومحدد في هذا الموضوع.

Abstract

The study aimed to unveil the teachers social factors and its effects on his vocational performance. The general question was

-Do the teachers social factors affect his vocational performance?

We have under this general question the following detailed questions:

-do the teachers seconomical conditions affect his vocational performance?

-do the teachers family conditions affect his vocational performance?

-do the teachers vocational conditions affect his vocational performance ?

The sample of the study : 70 teacherrs in 5 primary schools in eloued . we used the total number of the teachers to check a specific part in the subject.

Tools of the study : the interview and a questionnaire divided into 03 parts with 37 questions .



المقدمة

مقدمة:

تواجه المجتمعات ضغوطات وتحديات جديدة تفرض عليها ضرورة التغير على مختلف الاصعدة ومن بينها النظام التربوي الذي يسعى الى تطوير منهجه وتحديث وسائله، وتوفير كل الظروف المناسبة للمعلم حتى يتأقلم مع ما يحدث في المحيط الذي يعيش فيه.

فالمدرسة الجزائرية اهتمت ايضا بإعداد الأفراد و تهيئتهم لمسايرة التطور الحاصل، وحتى تؤدي المدرسة وظيفتها بيسر ونجاح لابد ان يكون لها مقومات أساسية ترتكز عليها في أداء وظيفتها، ويعد المعلم أحد أهم هذه المقومات باعتباره مسئولا عن توفير البيئة المناسبة التي من شأنها ان تسهم في اكتساب المتعلم المعارف والسلوك الايجابي، وتطور الاهتمام بعد ذلك من دراسة الضغوط بصفة عامة الي الضغوط المهنية علي وجه الخصوص حيث اثبت العديد من الدراسات أن ما يتعرض له العاملين غالبا من ضغوط في بيئات العمل لا تؤثر علي حالتهم الصحية فقط، بل ينعكس ذلك علي مستوى ادائهم لعملهم، هذا الاخير الذي يعتبر احد الدعامات الرئيسية التي يعتمد عليها النظام التعليمي فهو محور ارتكاز في تحقيق الاهداف التربوية فالمعلم وبالنظر لواقعه المعاش نجده يعاني الكثير من المشاكل سواء كانت مشاكل اقتصادية او اسرية او مهنية و التي تؤثر على ادائه لوظيفته الموكلة اليه من خلال اعداد الأجيال وتربيتهم حيث أصبح من الصعب عليه الإلمام بمتطلبات هذه الوظيفية و التي تستوجب منه الجهد الكبير و العطاء المستمر في ظل هذه الظروف التي يوجهها خلال ادائه لمهنته.

وبناءا عليه قسمت دراستنا هذه الي قسمين قسم نظري وقسم ميداني، وقد احتوى القسم النظري على اربعة فصول:

الفصل الأول: (موضوع الدراسة): وتناولنا فيه عرض أسباب اختيار الموضوع وأهميته وأهدفه كما قمنا بتحديد الإشكالية وعرض الفرضيات بالإضافة الى تحديد المفاهيم الرئيسية للدراسة، وتضمن كذلك المقاربة السوسيولوجية للدراسة وفي الأخير تم عرض لبعض الدراسات السابقة وتقييمها.

الفصل الثاني: (العوامل الاجتماعية للمعلم): قمنا في هذا الفصل بتعريف العوامل الاجتماعية وابرار عناصره والمتمثلة في الظروف المهنية والظروف الاقتصادية والظروف الأسرية.

الفصل الثالث: (المعلم ومهنة التعليم): تناولنا في هذا الفصل تحديد لمفهوم المعلم وأهم حقوقه وواجباته اتجاه مهنته وصفاته وخصائصه وكذلك أدوار المعلم وأهمية اعداد المعلمين وكما احتوت مهنة التعليم على مفهوم مهنة التعليم واخلاقيات مهنة التعليم ومشكلات مهنة التعليم وأهمية مهنة التعليم والعوامل المؤثرة في مهنة التعليم ومسؤوليات مهنة التعليم وفي الأخير مكانة الاجتماعية لمهنة التعليم.

الفصل الرابع: (الأداء الوظيفي): تناولنا في هذا الفصل تحديد مفهوم الأداء الوظيفي وأبرز (أنواعه ومحدداته، عناصره، أبعاده، أهميته) تناولنا كذلك في هذا الفصل أهداف تقييم الأداء الوظيفي، وأهداف تقييم الأداء، طرق ومعوقات الأداء الوظيفي.

أما بالنسبة للقسم الميداني فاحتوى على فصلين هما.

الفصل الخامس: (الإجراءات المنهجية للدراسة): وتضمن هذا الفصل المنهج المتبع في الدراسة وهو المنهج الوصفي التحليلي بالإضافة الى الاستعانة بمجموعة من أدوات جمع البيانات، كما تم تحديد مجالات الدراسة و التطرق للعينة وخصائصها.

الفصل السادس: (عرض ومناقشة النتائج): وتضمن هذا الفصل البيانات التي تم التوصل اليها من الدراسة ومناقشتها كما تطرقنا الى النتائج العامة للدراسة وعرض جملة من التوصيات والاقتراحات.



القسم النظري

الفصل الأول

الإطار المنهجي للدراسة

1. أسباب اختيار الموضوع
2. أهمية الدراسة
3. أهداف الدراسة
4. تحديد الإشكالية
5. الفرضيات
6. تحديد المفاهيم
7. المقاربة النظرية
8. الدراسات السابقة وتقييمها

1/ أسباب اختيار الموضوع:

1-1 / الأسباب ذاتية:

- * اختيارنا لهذا الموضوع لأنه يصب في تخصصنا علم اجتماع التربوي.
- * الرغبة الشخصية في اختيار الموضوع.
- * كون الموضوع يشكل أهمية كبيرة بالنسبة للمعلمين ولنا أيضا.
- * الوصول الي النتائج والبحث عن الحلول التي تعطل الأداء الوظيفي للمعلم.
- * وكوننا اجتماعين قبل ان نكون تربويين وهذا الموضوع موضوع اجتماعي وهذا ما يزيد رغبتنا في دراسة هذا الموضوع.

1-2 / الأسباب الموضوعية:

- *دراسة دور المؤسسة التعليمية في تحسين أداء المعلم.
- *دراسة العوامل الاجتماعية التي تؤثر على أداء المعلم.
- *الوصول الى أهداف التي تؤثر على اداء المعلم والخروج بحلول واقعية تخدم العوامل المؤثرة على الاداء الوظيفي.
- * دراسة أدوار المعلم والمعوقات التي قد تعرقل ادائه الوظيفي.

2/ أهمية الموضوع:

تبرز أهمية هذا الموضوع كون ان المعلم هو العصب الرئيسي للعملية التعليمية، فان هيئنا الظروف الملائمة التي تساعد المعلم على تحسين أدائه فحتما ستكون العملية التعليمية تسير في الطريق الجيد، وفي موضوعنا هذا تطرقنا الى الظروف الاجتماعية نظرا لأهميتها و التي يعايشها المعلم داخل حياته الاجتماعية حيث تعد اهم عامل في التأثير ايجابيا او سلبيا على أدائه الوظيفي والتي تشكل مرجعا هامة بالنسبة له اذ حاولنا الاحاطة بهذا الموضوع من مختلف جوانبه أي المهنية والاسرية والاقتصادية فالمعلم يمثل الدعامه

الأساسية في المنظومة التربوية و يعتبر العنصر الفعال في بناء الأجيال لما له دور هام في تحقيق أهداف و غايات المدرسة و النهوض بمستقبل الأمة.

3/ اهداف الدراسة:

- * معرفة مدى تأثير العوامل الاجتماعية على الاداء الوظيفي للمعلم.
- * التعرف على واقع استخدام الظروف الاجتماعية للمعلم ومعرفة مدى تأثيرها على الاداء الوظيفي.
- * كون تعدد هذه الدراسة اضافة كبيرة للعاملين بشكل عام والمعلمين بشكل خاص حول معرفة تأثير العوامل الاجتماعية على الاداء الوظيفي.
- * معرفة دور العوامل المهنية والاقتصادية والأسرية على المعلم ووظيفته.
- * التعمق أكثر في فهم الجوانب المحيطة بالمعلم ومدى تأثيرها على الاداء الوظيفي.
- * الكشف على المشكلات المهنية والاقتصادية والأسرية التي تعيق اداء المعلم في العملية التربوية.

4/ الاشكالية:

تعتبر المدرسة احدى الهيئات الرسمية في المجتمع ، والتي تتولى وظيفة تنشئة الأبناء والعمل على رفع قدراتهم و مهاراتهم في شتى المجالات و نقل القيم و المبادئ و تنشئة هذه الاجيال و تربيتهم أخلاقيا وفكريا وفق أسس علمية واعدادهم و اكسابهم المهارات والمعارف التي تؤهلهم للاندماج داخل الحياة العملية ،بالإضافة أنها تلعب دورا فعالا في نقل وتلقين المعارف واللغات وتتكون المدرسة من جملة عناصر تعمل في اطار من التفاعل المستمر كالإدارة والمتعلم والمعلم هذا الأخير الذي يعتبر من اهم عناصر العملية التعليمية لماله من دور كبير في بناء وغرس المعارف والتي تساهم في اندماج المتعلم في المجتمع من خلال تنمية شخصية الفرد واكسابه اتجاهات ايجابية نحو المجتمع وثقافته وتزويده بالخبرات والمهارات فرغم ادراك الأقطار العربية لأهمية دور المعلم والمكانة التي يشغلها في العملية

التربوية لا يزال هذا الأخير يعيش في واقع لا يحسد عليه فالمدرسة لا يمكنها ان تحقق أهدافها بدون معلم ذو خبرات، ومعارف وقدرات عملية من شأنها ان تنعكس عن المتعلمين بحيث يصبحون أفرادا ناجحين للإسهام في بناء المجتمع و استمراره ، ومن المعروف لدى الجميع ان أي عمل ناجح يتطلب مجهود أكبر فالمعلم يبذل جهدا لا يضاهي في ايصال معارفه و معلوماته للمتعلم، قدرا مكان وبشتى الطرق بحيث ان هناك عدة ظروف تؤثر على هذه العملية التعليمية بحيث تفرض نفسها على اداء المعلم و تعرقله و تضع له حواجز من شأنها ان تنقص من عزيمة المعلم ومن بين هذه الظروف التي تحيط بالمعلم نجد الظروف المادية و المعنوية و الاقتصادية التي تتعلق بالدخل او السكن وظروف المعيشية بالإضافة الى الظروف المهنية كالعلاقات و التفاعلات المتبادلة بين اطراف المؤسسة التعليمية .

وبناء على ما ذكر اعلاه في اشكالينا نتقدم بطرح التساؤل الرئيسي لدراستنا هذه كتالي:

هل تؤثر العوامل الاجتماعية على الاداء الوظيفي للمعلم؟

نجمت عليه التساؤلات الفرعية التالية:

1- هل تؤثر العوامل المهنية على الاداء الوظيفي للمعلم؟

2- هل تؤثر العوامل الاقتصادية على الأداء الوظيفي للمعلم؟

3- هل تؤثر العوامل الأسرية على الاداء الوظيفي للمعلم؟

5/ الفرضيات:

الفرضية العامة:

* تؤثر الظروف الاجتماعية للمعلم على أدائه الوظيفي.

الفرضيات الجزئية:

1- تؤثر العوامل المهنية على الأداء الوظيفي للمعلم.

2- تؤثر العوامل الاقتصادية على الأداء الوظيفي للمعلم.

3- تؤثر العوامل الأسرية على الأداء الوظيفي للمعلم.

6/ تحديد المفاهيم:

6-1/ العوامل الاجتماعية:

التعريف الاصطلاحي: هو ذلك الفضاء أو المحيط الأسري الذي يتحرك فيه الفرد ويتضمن، كل العناصر المادية والبشرية والعلاقات القائمة بين جميع أفراد الأسرة ومحتويات هذا المحيط الأسري من حيث السكن من غرفه وحجمه وضيقه واتساعه ومحتوياته وموقعه والوظيفة الاقتصادية السائدة في الأسرة من حيث الانفاق واشباع الحاجات ووجود دخل اضافي بالإضافة الى بعض الكماليات التي تدل على البحبوحة كالسيارة والاستقرار الأسري والمستوى التعليمي للوالدين ومدى وعيهم والمكانة المهنية لهما.¹

التعريف الاجرائي: وهي العوامل المتعلقة بالفرد والتي تحيط به التي يمكن من خلال توفيرها وحسن استغلالها التي لابد للمجتمع والمدرسة ان تعطيها للمعلم من صور رفيعة ولائقة به وهذه المحددات التي من شأنها ان تحدد عدة متغيرات أهمها، عمل المعلم، وأدائه الوظيفي، وقوته ودرجة الاحترام، والتقصير الذي يحصل عليه من الآخرين.

1- زغينة نوال، دور الظروف الاجتماعية للأسرة على التحصيل الدراسي للأبناء، مذكرة لنيل شهادة الدكتوراه في علم الاجتماع، أشرف الأستاذ احمد بوزراع، جامعة الحاج لخضر، باتنة، 2007/2008، ص: 45.

6-2/ العوامل المهنية:

التعريف الاصطلاحي: هي كل ما يحيط بالفرد في عمله ويؤثر في سلوكه وأدائه، وفي ميوله اتجاه العمل والمجموعة التي يعمل معها الإدارة التي يتبعها والمؤسسة التي ينتمي إليها.¹

وكذلك هي ظروف العمل قبل كل شيء ذات طبيعة مادية كإضاءة، الضوضاء، الحرارة وكذلك ذات طبيعة بسلوكية ومعنوية كالعلاقات الأفقية مع باقي العمال والعلاقات العمودية مع السلم الإداري، وهي ذات طبيعة تنظمه كمحتوى العمل وأهميته وطبيعته.²

التعريف الإجرائي: وهي تلك الظروف التي تتطلب اعداد طويلا نسبيا ومتخصصا على مستوى التعليم ويرتبط أعضاؤه بروابط مهنية محددة، وهي مجموعة من الأعمال ذات الواجبات والمهام المختلفة، يمارس الأفراد خلالها ادوار محددة لهم ويلتزمون أثناء ذلك بمجموعة من القواعد تحكم سلوكهم المهني عندما يمارس تلك المهنة.

6-3/ العوامل الاقتصادية:

التعريف الاصطلاحي: هي الظروف التي تبحث على أمثل الطرق لاستخدام الموارد التعليمية ماليا وبشريا وتكنولوجيا وزمنيا، من أجل تكوين البشر (التعليم والتدريب) عقلا وعلميا ومهارة وخلقا وضوقا ووجدانا وصحة وعلاقتهم في المجتمعات التي يعيشون فيها حاضرا ومستقبلا ومن أجل أحسن توزيع ممكن لهذا التكوين.³

التعريف الإجرائي: تعتبر ظروف اجتماعية حيث تهدف الى تحفيز السلوك الاقتصادي للفرد او الجماعة من خلال عمليات التدريب والتنمية المعرفية والمهارة والفكر في ضوء دراسة اقتصاديات الموارد البشرية والتربية المخططة في ضوء الأهداف الاقتصادية.

1- عويد سلطان المشعان، علم النفس الصناعي، مكتبة الفلاح للنشر والتوزيع، ط1، بيروت، 1994، ص: 43.

2- صلاح الشواني، ادارة الافراد والعلاقات الانسانية، مؤسسة شباب الجامعة، ط1، الاسكندرية، 2004، ص: 205.

3- عبد الله رشدان، علم اجتماع التربية، دار الشروق للنشر والتوزيع، ط3، عمان، 2008، ص: 22.

6-4/ العوامل الأسرية:

التعريف الاصطلاحي: هي تلك العلاقات مع الأسرة ومدى مسؤوليتها عن توليد المشكلة المتمثلة في تأثير ضغوطات العمل على الوالدين وانعكاسها عن جو الأسرة، مثل الصراع بين الأسرة والمدرسة حول مشكلات دراسة الابناء، وكذلك البحث عن أماكنيات توفير هذه المنظومات الاجتماعية لموارد وحلول لمشكلات الأسرة والشغل عليها، وهو يجرى عادة في ممارسة الارشاد الاسرى.¹

التعريف الاجرائي: هي الظروف التي تعيش الأسرة فيها ضمن محيط اجتماعي يتمثل في الجماعات المحلية والحي وبمقدار تماسك هذا المحيط وسلامة العلاقات والتفاعلات فيه، وبمقدار التآزر والضوابط الاجتماعية وللأسرة والإطار الحيوي الذي يحيط أمنها.

6-5/ المعلم:

التعريف اللغوي: معلم بمعنى علم، علم فلان الشيء أي جعله يتعلمه، تعلم الأمر عرفه وأتقنه.²

التعريف الاصطلاحي: هو ذلك الشخص الذي يقوم بدوره داخل المؤسسة التعليمية من تربية وتعليم التلاميذ، كما يقوم بتنسيق وتنظيم الوحدة التعليمية، كما يقوم بتنسيق وتنظيم الوحدة التعليمية لما يتناسب ومستوى التلاميذ والأهداف المנוطة من وراء هذه العملية التعليمية.³

التعريف الاجرائي: هو ذلك الشخص الذي يمارس مهنة التدريس ومن خلالها يقدم المعارف والمعلومات للتلاميذ في الطورين الابتدائي والمتوسط وهم المعلمين على مستوى التعليم الابتدائي، والأستاذة على مستوى التعليم المتوسط الذين وظفوا في سنوات سابقة دون مؤهل

1- مصطفى حجازي، الأسرة وصحتها النفسية، الورق لنشر والتوزيع، ط1، بيروت، 2005، ص: 42.

2- احمد عبد الفتاح الزكي، فاروق عبده فلية، معجم مصطلحات التربية لفظا واصطلاحا، دار الوفاء لدنيا الطباعة والنشر، مصر، 2004، ص: 106.

3- سوفي نعيمة، الاستراتيجيات المعتمدة من طرف الأستاذة داخل الصف ودورها في تنمية القدرة على التحكم، مذكرة لنيل شهادة ماجستير في علم النفس المدرسي اشراف دليلة نصر الدين، جامعة منتوريفسنتي، 2010/2011، ص:

علمي، وبالتالي سيخضعون لتكوين من أجل تأهيلهم وحصولهم على ملمح جامعي كما حدده الإصلاح التربوي الجديدة.

6-6 / الأداء :

التعريف اللغوي: من مصدر أدى، ويقال أدى الشيء أوصله والاسم الاداء أدى العمل، قام به.¹

التعريف الاصطلاحي: هو قيام الفرد بالأنشطة والمهام المختلفة التي يتكون منها عمله والكيفية التي تؤدي بها العاملون مهامهم أثناء العمليات الانتاجية والعمليات المرفقة لها باستخدام وسائل الانتاج والاجراءات التحويلية الكمية والكيفية.²

التعريف الاجرائي: هو نشاط معين يقوم الشخص بتأديته قصد تحقيق هدف معين أو وظيفة ما.

6-7 / الأداء الوظيفي:

التعريف الاصطلاحي: هو عبارة عن المسؤوليات والواجبات والأنشطة والمهام التي يتكون منها عمل المعلم للوصول الي تحقيق أهداف المنظومة التربوية، وأهداف المعلم ويتمثل في مجموع الأنشطة النظرية والميدانية التي يزاولها أشخاص في تنظيم اداري لتحقيق أهداف التنظيم بكفاءة عالية.³

التعريف الاجرائي: هو عبارة عن المجهودات المبذولة من طرف المعلم التي تساهم في عملية التعليمية وتتمثل في الأعمال الموجهة داخل المدرسة الميدانية والنظرية بهدف الوصول الي تطبيق مقررات وزارة التربية.

1- معجم الكنز العربي، منشورات عشاش، الجزائر، 2003، ص:11.

2- سارة مرابط، زينب برحومة، الصورة الاجتماعية للمعلم وانعكاساتها على أدائه الوظيفي، مذكرة مكملة لنيل شهادة الماستر في علم اجتماع، اشراف صالح العقون، جامعة الشهيد حمه لخضر، الوادي، 2014/2015، ص: 9.

3- عبد الباري ابراهيم درة، تكنولوجيا الأداء البشري في المنظمات، الأسس النظرية ودلالاتها في البيئة العربية المعاصرة، عمان، 2003، ص: 223.

7/ المقاربة السوسيولوجية:

تعتبر النظرية السوسيولوجية من أهم المراحل التي عليها الباحث في دراسته لظاهر ما عن طريق التحليل و التفسير من أجل وضع موضوع الدراسة في إطار نظري اعتماد على مفاهيم أساسية نظرية معينة ، وعليه نحن وضعنا دراستنا ضمن مقاربة سوسيولوجية ملائمة ألا وهي نظرية الوظيفية الكلاسيكية تتبنى المقاربة الوظيفية على تشبيه المجتمع بكائن عضوي الحي بمعنى ان المجتمع يتكون من مجموعة من العناصر والبيانات والانظمة ويؤدي كل عنصر من هذه العناصر وظيفية ما داخل هذا الجهاز المجتمعي وبهذا يترابط كل في النسق بوظيفة ما ومن ثم فان المجتمع نظام متكامل مترابط و متماسك يهدف الي تحقيق التوازن و الحفاظ على مكتسبات المجتمعية ومن ثم يقوم علي الدين و التربية وخير من يمثل هذه المقاربة الفرنسي ايميل دور كايم .

ومن هنا تبني النظرية الوظيفية على مجموعة من المبادئ والمفاهيم الاساسية مثل العنصر، الوظيفة، النسق، العلاقات المختلفة والبناء الاجتماعي والمشابهة العضوية والدور والمكانة الاجتماعية والمتطلبات الوظيفية والبدائل الوظيفية والمعوقات الوظيفية والوظائف الظاهرة والكامنة، واذا أخذنا المجال التربوي على سبيل المثال فان المدرسة الوظيفية تشدد على أهمية الاجتماع الأخلاقي في الحفاظ على النظام والاستقرار في المجتمع، ويتجلى الاجماع الأخلاقي هذا عندما يشرك أغلب الناس في المجتمع في القيم نفسها ويرى الوظيفيون أن النظام والتوازن يمثلان الحالة الاعتيادية في المجتمع ويركز التوازن الاجتماعي على وجود اجماع أخلاقي بين اعضاء المجتمع ان دور كايم على سبيل المثال كان يعتقد ان الدين يؤكد على تماسك الناس والقيم الاجتماعية الجوهرية ويساهم بالتالي بصياغة التماسك الاجتماعي.¹

ومنه فان النظرية الوظيفية الكلاسيكية هي تفسير لهذه الدراسة لأنها تركز في التعامل مع المشكلات الوظيفية والتربوية للمعلم وكيفية التعامل معها.

1- جميل حمداوي، نظريات علم اجتماع، الوراق لنشر والتوزيع، ط، عمان، 2008 ص ص: 57 58 59.

8/ عرض الدراسات السابقة:

أ/ الدراسات العربية:

-دراسة سعد الله عيشاوي وعبد الحكيم الصديقي : أجرى الباحث دراسة بعنوان (الضغوط المهنية وعلاقتها بالأداء الوظيفي لدى أساتذة الطور الابتدائي) مذكرة لنيل شهادة ماستر تخصص تنظيم وعمل ، تهدف هذه الدراسة الي التعرف بالمفاهيم الأساسية للضغوط المهنية لدى المدرسين و كيفية التعامل معها في المؤسسة ، وابرار أهمية ادارتها في تحسين العملية التعليمية والأداء الوظيفي الفعال وحول هذا الموضوع طرحوا الاشكال الاتي : ماهي طبيعة العلاقة بين الضغوط المهنية و الأداء الوظيفي لدى اساتذة المدرسة الابتدائية بمدارس المقارين؟ وتتدرج تحته الأسئلة الفرعية التالية:

- ما طبيعة العلاقة بين عبء الدور الوظيفي والاداء الوظيفي؟

- ما طبيعة العلاقة بين غموض الدور الوظيفي والأداء الوظيفي؟

- ما طبيعة العلاقة بين صراع الدور الوظيفي والأداء الوظيفي؟

- ما طبيعة العلاقة بين الاداء الوظيفي والمتغيرات الديمغرافية؟

وقد استخدم الباحثين المنهج الوصفي في دراسة الموضوع المدروس وقد اعتمد على جمع البيانات على الادوات التالية: الملاحظة، المقابلة، واستمارة استبيان.

وقد احتوى الاستبيان على 46 سؤال موزع على 82 استاذ، وقد توصل الباحثان على النتائج الآتية:

أن الأساتذة في المدرسة الابتدائية بمدارس مقاطعة المقارين يتعرضون كغيرهم من الموظفين الى جملة من الضغوط المهنية غير أن أدائهم كان مرتفعاً ويعود ذلك لتغلبهم عليها بفضل العلاقات الحسنة الموسعة الموجودة بينهم وبين زملاء المهنة أو حتى بينهم وبين الإدارة والمشرفين عليهم.

ب/ الدراسات المحلية:

- دراسة سارة مرابط وزينب برحومة: اجرت الباحثتان دراستهم بعنوان (الصورة الاجتماعية وانعكاساتها على الأداء الوظيفي دراسة على عينة من المعلمين المدرسة الابتدائية بمدينة الواديقمار الموسم الجامعي 2014-2015) مذكرة لنيل شهادة ماستر في علم اجتماع التربية، تهدف هذه الدراسة الى معرفة مدى تأثير الصورة الاجتماعية للمعلم على أدائه الوظيفي والتعمق أكثر في فهم الجوانب المحيطة بالمعلم والتي قد تؤثر على أدائه الوظيفي، وكانت تساؤلات الرئيسي لهذه الدراسة كالتالي: هل تؤثر الصورة الاجتماعية للمعلم على أدائه الوظيفي؟

واندرجت تحت هذا السؤال تساؤلات فرعية:

- هل تؤثر الصورة الذاتية للمعلم نحو مهنته على أدائه الوظيفي؟
- هل تؤثر المعاملة الاجتماعية للمعلم على أدائه الوظيفي؟
- هل تؤثر صورة المعلم لدى تلاميذه على أدائه الوظيفي؟

وقد استخدم الباحثان المنهج الوصفي التحليلي في دراسة الموضوع المدروس وأدوات جمع البيانات من الميدان استخدمتا المقابلة والاستبيان، حيث تضمن الاستبيان 41 سؤالاً مقسماً الى 4 محاور، وقد تم اجراء الدراسة الميدانية على 100 مفردة من خلال الاعتماد على أسلوب العينة، وقد توصل الباحثين الى النتائج التالية:

تؤثر الصورة الذاتية للمعلم نحو مهنته على أدائه الوظيفي ايجاباً أو سلباً فكما كانت صورة المعلم لذاته إيجابية سواء من قدراته المهنية او خبرته او رضا عن مهنته كان أدائه جيداً في حين قلة خبرته وعدم رضاه على مهنة التعليم يعود على أدائه بالسلب.

9/ تقييم الدراسات السابقة:

*اتفقت دراستنا مع الدراسات السابقة في استخدامها للمنهج الوصفي التحليلي في الدراسة كون هذا المنهج أكثر ملائمة لدراسة الظواهر.

*تهتم دراستنا بالظروف الاجتماعية للمعلم وتأثيرها على الأداء الوظيفي في حين الدراسات السابقة اهتمت بالصورة الاجتماعية بالإضافة الى الضغوط المهنية للمعلم وأثرها على أدائه المهني.

* تميزت دراستنا عن الدراسات السابقة أننا احطنا بمختلف الجوانب المتعلقة بالظروف الاجتماعية حيث تناولنا أكثر من ظرف من بينها الظروف الاسرية والاقتصادية والمهنية بينما تناولت الدراسات الأخرى المكانة الاجتماعية للمعلم من الناحية الأخلاقية والسياسية.

الفصل الثاني

العوامل الاجتماعية للمعلم

تمهيد

اولا: مفهوم العوامل الاجتماعية

ثانيا: عناصر العوامل الاجتماعية

1.العوامل المهنية

2.العوامل الاقتصادية

3.العوامل الاسرية

خلاصة

تمهيد:

المعلم هو حجر الزاوية في العملية التعليمية ومهنته بما فيها من مسؤوليات شاقة، تتطلب من يمارس الكثير من الامكانيات والصلاحيات ولا سيما ان من يقوم بها لا يقتصر في فترة معينة ولكنه يمارسها لسنوات يؤثر خلالها على الاجيال الناشئة التي احسنت تربيتها وإعدادها للحياة، وقد حاولت وزارة التربية والتعليم ومازالت تحاول جاهدة ان ترفع من مستوى اعداد المعلم لكافة مراحل التعليم وان توفر له مستوى اقتصادي واجتماعي لائق بمهنته ومسؤولياته.

ومنه تطرقنا في هذا الفصل الى مفهوم العوامل الاجتماعية للمعلم مع تحديد اهم انواعها حيث قمنا بتقسيمها الى ظروف مهنية وأسرية، واقتصادية من خلال اعطاء مفهومها لها.

أولاً: مفهوم العوامل الاجتماعية:

هو ذلك الفضاء أو المحيط داخل المجتمع الذي من شأنه خلق الثقة والتعاون المشترك بين العاملين وبينهم وبين الادارة بما يكفل في نهاية الامر تحسن العلاقات بالمؤسسة ورفع معنويات العمال بما ينعكس أثره على تحسين ادائهم وتعتبر كذلك تلك الخدمات التي يمكن ان توفرها المؤسسة لعمالها بهدف مد حاجيتهم الاجتماعية.¹

ثانياً: عناصر العوامل الاجتماعية:

1. الظروف المهنية:

هي ما يتعرض له المدرس من مشكلات في محيط عمله وتسبب له ضعف القدرة على اداء العمل بكفاءة، وبصورة جيدة بل يمكن ان تسبب له اعراض مرضية تؤدي الى غيابه عن العمل او تركه، كما قصد بها ايضا شعور المدرس بعجز عن اداء عمله لما يوجد من

1- ابراهيم مراد الدعمة، التنمية البشرية (الانسانية) بين النظرية والتطبيق، دار المناهج للنشر، ط، عمان، 2009، ص:134.

احباط ومشكلات في بيئته المدرسية، ينتج عنها حالة من الاجهاد النفسي والبدني وتصابها انفعالات غير سارة مثل التوتر والاحباط والغضب.¹

1-1 انواع الظروف المهنية:

تقسم الظروف المهنية حسب اعتبارات متعددة فهناك من الباحثين من يقسمها اعتمادا على الاثار المترتبة عنها، ومنها من يقسمها بناءا عن الفترة الزمنية التي تستغرقها، الشدة، التوتر، ومدى تأثيرها على صحة الانسان النفسية والبدنية، ومنهم من يقسمها بناء على مصادره.²

أ- الظروف الايجابية:

هي تلك الظروف المفيدة التي لها انعكاسات إيجابية حيث يشعر الفرد حينها بالقدرة على الانتاج وانجاز المهام بسرعة، بكل حسم، كما يعد الضغط الايجابي ضرورة لكل الافراد لتحقيق قدرة كبيرة من النجاح في حياته، كما يعد حافز لمواجهة التحديات في العمل وتحسين الأداء وهذا النوع من الضغوط يكون ضروريا متخذين القرارات والمنظمات فكثير من الاعمال تحتاج الى ضغط يمارسه متخذ الفرار على العاملين للحفاظ بحيويتهم لأدائهم الجيد وكسر عامل الكسل والتخاذل الناتج عن رتابة العمل.

¹ - شارف خوجة مليكة، مصادر الضغوط المهنية لدى المدرسين الجزائريين، دراسة مقارنة في المراحل التعليمية الثلاث (ابتدائي، متوسط، ثانوي)، رسالة ماجستير في علم النفس، اشراف بوعلاق محمد، كلية الادب والعلوم الإنسانية، تيزي وزو، الجزائر، 2011، ص:70.

² -باهي سلامي، مصادر الضغوط المهنية والاضطرابات السيكوسوماتية لدى مدرسي المدارس الابتدائية والمتوسطة والاعدادي، رسالة دكتوراه في علم النفس الاجتماعي، اشراف مسيلي رشيد، كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية، جامعة الجزائر، 2008، ص: 26.

ب- الظروف السلبية:

هي تلك الضغوط المؤذية ذات الانعكاسات السلبية على صحة الفرد والعامل الجسدية والنفسية، ومن ثم تنعكس على ادائه ومستوى إنتاجيته في العمل، ومثل هذه الضغوط تولد الشعور بالإحباط بعدم الرضا بالعمل واكتساب نظرة إيجابية تجاه قضايا العمل.¹

* ظروف المعلم داخل الفضاء المدرسي:

يتضمن هذا المستوى مشكلات التي تنتج عن تفاعل المعلم مع الراشدين الذين يشتركون معه في تحمل مسؤولية العملية التعليمية داخل مجتمع مدرسه وتأثر هذه المشكلات تأثيراً سلبياً على أداء المعلم لواجبات وظيفته تختلف هذه المشكلات باختلاف مكانات الافراد الذين يتعامل معهم، فالمشكلات التي تنتج عن علاقته بأولياء امور التلاميذ تختلف عن تلك التي تنتج عن تفاعله مع مدير المدرسة او موجه او زملائه المعلمين.

أ- علاقة المعلم مع اولياء امور التلاميذ:

المعلم وولي الامر من العناصر الاساسية للعملية التربوية، ولذلك فمن المفروض ان تكون العلاقة بينهم قائمة على التعاون والتفاهم حتى تحقق العملية التربوية اهدافها، إلا ان في الواقع غالباً ما تسود هذه العلاقات عدم الثقة وسوء التفاهم من جانب كل منهم للآخر كما يشير الى ذلك، والى قوله "ان التفاعل بين المعلم والياء أمور التلاميذ يتميز بعدم الثقة والعدوانية، اكثر من تميزه بالمحبة والتعاون والتنسيق، فالمعلم في كثير من الاحيان يعتقد بينه وبين نفسه انه صاحب مهنته وتخصص في تربية الاطفال والمراهقين، وان كثير من اولياء امور التلاميذ ليس لديهم الخلفية في مهنة التعليم، وإنهم غير قادرين على فهم العملية التعليمية وقل فهم للمشكلات التي يتعرض لها المعلم في علاقته مع تلاميذه، وبالتالي فان

2- الاحسن خمزة، الضغوط المهنية لدى معلمي مرحلة الابتدائية وانعكاسها على مستوى تقدير الذات لديهم، مجلة العلوم النفسية والتربوية، العدد 1، 2015

وجهة نظر المعلم ان اولياء امور ليست لها حق شرعي او قانوني في تدخل في عمله داخل حجرة الدراسة.¹

ب- علاقة المعلم بمدير المدرسة:

كثير من المشكلات تحدث بين المعلم ومدير المدرسة نتيجة لاختلاف عمل كل منهم وعدم معرفة كل منهم لحدود عمل وسلطة الآخر وعمل مدير المدرسة غالبا ما يكون اداريا اما عمل المعلم غالبا ما يكون فنيا، ونظرا لوجودهم في مؤسسة تربوية واحدة فان كل منهم يتوقع من الآخر التعاون والمساعدة حتى ينجح في اداء واجبات وظيفته. ومن متفق عليه بين المعلمين ان مدير المدرسة هو صاحب السلطة الادارية العليا في المدرسة، فعلى سبيل المثال يحاول بعض المدرسين معاقبة المعلم امام التلاميذ وأولياء الامور وأيضا عندما يحاول معاقبة للمعلم بطريقة غير قانونية.

حتى ولو كان المعلم مخطئ فيرى كثير من المعلمين ان هذه تعتبر تحد من سلطانهم وكرامتهم، وتحد لحدود سلطة قانونية وأمثلة على ذلك كثيرة نراها كل يوم في مدارسنا.²

ج- علاقة المعلم مع زملائه المعلمين:

يتوقع افراد مجتمع من المعلمين كصاحب مهنة واحدة، تتسم العلاقات بينهم بالتعاون والتفاهم، ومسؤولية مشتركة وذلك لأسباب منها:

- ان التعاون بين المعلمين يساعد كل منهم من يقوم بدوره في العملية التعليمية بطريقة إيجابية لنجاح العملية التعليمية يؤدي الى تطور المجتمع وتقدمه.
- ان قوة العلاقات بين المعلمين تساعد على حد الشعور بعدم الثقة عند بعضهم خاصة التخرج ويؤكد عندهم الشعور بقيمة الذات.

1- محمد احمد كريم وآخرون، مهنة التعليم وادوار المعلم فيها، شركة الجمهورية الحديثة لطباعة الورق، ب ط، اسكندرية، مصر، 2001، ص: 234.

2- محمد احمد كريم وآخرون، مرجع سابق، ص: 238.

- ان العلاقات القائمة على التعاون بين المعلمين تساعدهم على ان يكونوا يد واحده في صراعاتهم مع السلطة وأولياء الامو او غيرهم.

وهناك عدة صراعات بين بعض المعلمين منها:

- وعندما يحاول بعض المعلمين ذوي الشخصيات الضعيفة من اصحاب السلطة العليا في المدرسة او الإدارة التعليمية اولى امر التلميذ يعرض الحصول على امتيازات شخصية، يرى زملائه ان ليس له الحق فيها، او انهم يرون هذا السلوك الى وضعهم المهني ومكانتهم الاجتماعية.

- الدروس الخصوصية التي انتشرت في جميع مراحل التعليمية والتي يستغلها بعض المعلمين ذوي النفوس الضعيفة في التقرب الى التلاميذ وأولياؤهم لتحقيق مصالح شخصيه.¹

1-2 مقومات وركائز الظروف المهنية:

أ- **الثقافة المهنية:** التعليم مهنة من لا مهنة له كما كان يعرف به في الماضي فقد ادت التطورات التي شهدتها ميدان التربية وعلم النفس، وما تنتج من هذه التطورات الى تأسيس الممارسات التعليمي على ارضية علمية تستند الى نتائج الدراسات والبحوث في ميدان التربية وعلم النفس وطرائق التدريس، وضحى مستقرا لدى جل المعنيين بالعملية التعليمية وغيرهم، ان العمل التعليمي الجيد لا يمكن ان يتم بدون توفير شروط ومقومات لا تتوفر بغير الاعداد الجيد قبل الخدمة والتدريب المستمر اثناء خدمة المعلم، ولعل ذلك يتضح من تنوع اساليب اعداد المعلم، علاوة على الاساس المهني الذي يكسب المعلم الثقافة المهنية الفردية الذي يميزه عن غيره.²

ب- **بالنسبة لطول فترة الإعداد:** كانت بعض مؤسسات اعداد معلمي المرحلة الاولى الى وقت قريب تتولى اعداد معلمي هذه المرحلة لسنتين بعد الثانوية العامة (كليات المجتمع) او

1- محمد احمد كريم وآخرون، مرجع سابق، ص ص: 241 242.

2- سلامة الخميسي، التربية والمدرسة والمعلم، دار الوفاء لدنيا للطباعة والنشر، ط1، الاسكندرية، مصر، 2001، ص: 653.

لخمس سنوات بعد الإعدادية، اما الان المعلم بدء من معلم رياض الاطفال وانتهاء بمعلم المرحلة الثانوية بعد اعداد جماعيا لا يقل عن اربعة سنوات، بعد الشهادة الثانوية هذا فضلا عن برامج الدراسات العليا التي يلتحق بها كثير من المعلمين، وبرامج التدريب اثناء الخدمة التي اضحت جزءا لا يتجزأ من فلسفة اعداد المعلم وتكوينه.

ج- بالنسبة للدافعية الاجتماعية للمهنة: ربما تفوق مهنة التعليم غيرها فيما تقدمه للمجتمع فالتعليم يخدم المجتمع بكل طبقاته وبمختلف مواقعه الجغرافية، وينخرط اعضاء المجتمع في الانشغال بقضايا تعليم ابنائهم بما لا يقل عن انشغالهم بقضايا اعاشتهم ورعايتهم صحيا حتى اصبح الرأي العام التربوي بعدا مهما من ابعاد صياغة السياسات التعليمية ، والمعلمون يقومون بعملهم التعليمي في المدارس المنتشرة في ارجاء المجتمع المتأثرين بفلسفة الرسالة رغم الضوابط والقيود المهنية المحيطة بعمله ، والتعليم يتناول غالبية افراد المجتمع في مختلف جوانب شخصيتهم ولذا يقوم المعلم بدوره التعليمي والتربوي والإرشادي والتوجيهي والعلاجي دونما انتظار لمنفعة شخصية تعود عليه هذه الادوار التي تتجاوز دوره التعليمي الرسمي.¹

د- بالنسبة للرابطة المهنية والاستقلال الذاتي: فإن هذا الجانب يتضمن بعدين، اولهما يتعلق بالرابطة المهنية التي تجعل للمهنة طابعها الرسمي وتتمثل في نقابة المعلمين، اما الثاني يتعلق بدستور المهنة وأخلاقياتها، ونقابة المعلمين في أي مجتمع تعد من أكبر الروابط المهنية على الاطلاق ويرجع ذلك الى كثرة اعداد المعلمين في مختلف مراحل التعليم.²

و- بالنسبة للعمل العقلي والمهارات العقلية: فمما لا شك فيه ان العمل التعليمي في اساسه عمل عقلي يتضمن جانبين يصعب الفصل بينهما، وهما الجانب النظري والتطبيقي، ويتمثل الجانب النظري في مجموعة المعارف والمعلومات المتعلقة بما سوف يعلمه المعلم، واضح وجلي فيما يتلقاه المعلم اثناء اعداده. فالمعلم يدرس خلال مرحلة الاعداد من

1- سلامة الخميسي، المرجع سابق، ص: 654.

2- المرجع نفسه، ص: 655.

المعلومات والمعارف والمهارات تتعلق بالمادة التي سوف يدرسها، وما يتصل بأساليب وتقنيات تعليم هذه المادة، فعمل عمل المعلم بدءا من صياغة الاهداف الاجرائية، ومرورا بالتعليم داخل حجرة الدراسة، وانتهاء بالتقويم، يتطلب منه الالمام بكثير من النظريات والطرائق المتعلقة بما يدرسه وبمن يدرس لهم وبالمؤسسة التي يعلم فيها وبالمجتمع الذي يعلم له.¹

هـ - بالنسبة للحرية في العمل: فقد يعترض البعض على ان المعلم لا يتمتع بحرية ما في عمله مما قد ينقص من اعتبار التعليم مهنة، ولكن هذا الاعتراض مردود عليه بان المعلم يمارس معنيا من الحرية المهنية، فهو يحدد مستوى المعلم، ويقومه ويختار نوع معين من السلوك، ويرفض اخر ويختار اساليب معينة للتدريس دون غيرها، وهو في هذا كله يمارس حريته التي خولها له إعداداه كما ان هذه الحرية تتباين في حدودها وفقا لنوع الادارة المدرسية والتعليمية وموقعها بين المركزية واللامركزية.

ي - بالنسبة للدستور الأخلاقي: فقد نجحت كثير من الدول في صياغة دساتير اخلاقية مهنية، تنظم الممارسات التعليمية وتحافظ عليها، وتشيع بين المعلمين الاخلاقيات المهنية الكفيلة بترقية المهنة وتطويرها ووقايتها من أي ممارسات تخل بها او تعيق ادائه لرسالته، وعلاوة على ان دستور المهنة دليل المعلم والسلوك، فهو اساسا للمحاسبة بما يتضمن حماية افراد المهنة من ناحية وإعلام المجتمع وتنويره بالقضايا التعليمية من ناحية اخرى.²

2- الظروف الاقتصادية:

هي عبارة عن الاوضاع المادية وكل ما يحتاجه المعلم في حياته اليومية فعجز المعلمين عن توفير الحاجيات الضرورية لهم ولعائلاتهم قد يجعلهم عرضة للضغط والتوتر ويقلل من دافعية التعليم وإضعاف حبهم للمهنة وقد تنعكس داخل غرفة التدريس وما يرافقها من تأثيرات سلبية على تعلم التلاميذ ومن هذه التعريفات يمكن تحديد اهم الظروف

1- سلامة الخميسي، المرجع السابق، ص: 654.

2- المرجع نفسه، ص: 655.

الاقتصادية التي تعرقل سير اداء المعلم ومن بينها نجد الدخل الشهري والسكن وغيرها من الصعوبات التي يواجهها في حياته اليومية.

2-1 الاجر:

يعد الاجر وسيلة مهمة الاشباع الحاجات المادية والاجتماعية للأفراد وهو الذي يتقاضاه العامل عن عمله، ويعتبر من اهم عناصر بيئة العمل، وهو الى جانب هذا عنصر يجمع بين الجانب الطبيعي والاجتماعي والنفسي في ذات الوقت.¹

ويؤثر دخل الفرد في المستوى المعيشي فإذا ارتفع معدل دخل الفرد ارتفع معه مستوى المعيشي، ومستوى المعيشي هو ذلك المعيار الذي يقدر به مستوى حياة الانسان في جميع النواحي الاجتماعية، ويقاس هذا المستوى بالدخل النقدي الذي يحصل عليه الفرد كما يقاس بالإشباع النفسي للفرد وقناعاته بدخله وإمكانية استغلاله.

فلذلك أي ادارة توفير نظام اجور عادل ومحفز للعمال من اجل رفع معنوياتهم اتجاه العمل وزيادة الشعور بالرضا فمن ذلك تحقق أداء متميز، كفاية إنتاجية عالية.²

2-2 السكن:

كلمة السكن مأخوذة من السكنية أي الراحة والطمأنينة كما انه المقر الذي يلجا إليه الإنسان للشعور بالراحة والاسترخاء وتجديد النشاط والقدرة على مواجهة أعباء الحياة، إضافة الى ما سبق فالسكن هو البناء الذي يوفر التجهيزات والأدوات التي يحتاجها الفرد لتحقيق الصحة الجسمية والنفسية والعقلية له كما انه هو المكان الذي يشعر فيه الفرد بالخصوصية واحترام الآخرين وتحفظ فيه الثقافات المختلفة ومكونات العادات والتقاليد وتمارس فيه الهوايات وفوق

1- حسين احمد حسن، الانعكاسات الاجتماعية لارتفاع المستوى المعيشي في العراق، رسالة ماجستير، كلية الآداب، جامعة بغداد، 1999، ص: 77.

2- سهيلة محمد عباس، ادارة الموارد البشرية، دار وائل للنشر، ط3، عمان، 2003، ص: 176.

كل ذلك هو دليل انتماء وكرامة في الحياة حيث ان السكن يرتبط بدخل الفرد فكلما نقص الدخل يلجأ الفرد الى السكن في الأحياء والمنازل البسيطة التي تتلاءم مع احواله المادية.¹ وهناك تعاريف أخرى للسكن وهي:

يمكن تعريف السكن بصفة عامة بأنه المكان الذي يلبي حاجيات الانسان الاساسية، وهذا ما يبرز اهميته بالنسبة للإنسان وينعكس على سلوكه في الحياة الاجتماعية والاقتصادية.

* اهمية السكن في المجال الاجتماعي:

تتجلى اهمية السكن في هذا المجال في الحفاظ على تماسك الأسرة حيث ان غياب السكن يجعل الشباب الذين بلغوا سن الزواج لا يستطيعون الاقبال عليه ما يؤدي بهم الى الانحراف واللجوء الى تصرفات غير اخلاقية كالإدمان والقيام بجرائم وغيرها، كما ان السكن الضيق يؤثر على صحة افراده من جراء التوتر النفسي وبالتالي توفير السكن يعني الحفاظ على المجتمع من خلال تحقيق الاستقرار الاقتصادي والسياسي فهو كذلك يعتبر من أحد العوامل الأساسية في تحقيق الاداء وتأثيره على المعلم.¹

2-3 صعوبة فرص الترقية:

مع قلة الرواتب، لا يقدم التعليم مسارا أو طرق ترقية مفتوحة او متنوعة امام المعلمين، بحيث يعرضهم عن قلة الرواتب، وعلى الرغم من أن كثيرا من الدول اتخذت سياسات وظيفية تحقق العدالة في ترقية المعلمين وتعزيز درجاتهم، فان التعليم لايزال بصفة عامة دروبا مغلقة اما المهن الأخرى تتنوع فيها الترقيات وتكثر، وغالبا ما يكون ذلك مرتبطا بنواح مادية وأدبية متمثلة في تقلد وظيفة مرغوبة تصاحبها مسؤوليات لها وزن وتأثير في المجتمع، لكن المعلمين لا يحصل منهم على وظائف كبرى ادارية وتوجيهية عدد قليل من العاملين منهم، وقد يكون التعليم كمهنة مصعدا لترقية بعض فئات المعلمين الذين وجدوا في

1- زغينة نوال، دور الظروف الاجتماعية للأسرة على التحصيل الدراسي للأبناء ، اطروحة مقدمة لنيل شهادة الدكتوراه في علم الاجتماع، اشراف احمد بوزراع، كلية العلوم الاجتماعية والإنسانية، جامعة الحاج لخضر، باتنة، 2008/2007، ص: 129.

التعليم مستواهم اللائق اقتصاديا واجتماعيا، وقد يرجع سبب ذلك الى ان هؤلاء المعلمين ممن ينتمون للفئات او بيئات ريفية او عمالية^{1,2}.

2-4 الحوافز:

تعريف الحوافز: هي الإمكانيات المتاحة التي توفرها البيئة المحيطة بالفرد والتي يمكنه الحصول عليها من استخدامها لتحريك الدوافع نحو سلوك معين وإشباع الحاجات والرغبات والتوقعات لأداء نشاط ما او مجموعة من الأنشطة بالشكل او الأسلوب الذي يشبع رغباته او مجموعة من الأنشطة بالشكل او الأسلوب الذي يشبع رغباته او توقعاته ويحقق أهدافه³.
تنقسم الحوافز الى قسمين، حوافز مادية وحوافز معنوية.

- فالحوافز المادية: هي الراتب والمكافآت والمزايا المالية والعينية الأخرى.

- اما الحوافز المعنوية: فأمثلتها فرص الترقية والنمو الوظيفي والاعتراف والتقدير بالجهد والأداء ومسؤوليات الوظيفة والمشاركة في اتخاذ القرارات فرص التعبير عن الذات وإبداء الرأي والاقتراحات.

كما ان الحوافز قد تكون مادية إيجابية او سلبية وكذلك معنوية إيجابية او سلبية فالمكافئة التي تعطى للموظف تعتبر حافزا ماديا إيجابيا كما ان خطاب الشكر يعتبر حافزا معنويا سلبيا.

1- علمي حمزة، دور المقاولات الصغيرة والمتوسطة في انجاز مشروع المليون سكن في الجزائر خلال الفترة 2004/2009، مذكرة مقدمة كجزء من متطلبات نيل شهادة ماجستير في العلوم الاقتصادية، اشراف بن فرحات ساعد، جامعة فرحات عباس، سطيف، 2010/2011، ص: 05.

2- محمد احمد كريم وآخرون، مهنة التعليم وادوار المعلم فيها، شركة الجمهورية الحديثة لتحويل وطباعة الورق، ب ط، الاسكندرية، مصر، 2002، ص: 43.

3- ناصر محمد العديلي، ادارة السلوك التنظيمي، مرام للطباعة الإلكترونية، ط1، الرياض، 1993، ص: 92.

3- الظروف الأسرية:

المشكلة الأسرية ظاهرة اجتماعية أبدية وإن اختلفت درجة حدتها ولا يوجد مجتمع يخلو من المشاكل الأسرية كما لا يوجد فترة في الحياة الزوجية تخلو من الأزمات والتفكك ومن الممكن أن تطلق على فترة الاستعداد لاستقبال الطفل الأول للأسرة أزمة وكذلك الأمر عندما تنخفض مستويات الإرضاء والإشباع الزوجي، أو عندما تحدث صراعات الأدوار.

وتعرف المشكلة الأسرية أنها شكل مرضي يصيب الأداء الاجتماعي، ينتج عنه أثر سيء في الفرد كعضو في الأسرة أو في الأسرة ككل أو هي حالة الاختلال الداخلي والخارجي التي تترتب عن حاجة غير مشبعة عند الفرد كعضو في الأسرة أو مجموعة الأفراد مما يترتب عليه نمط سلوكي يتنافى مع الأهداف المجتمعية ولا تسايره.¹

ويمكن إبراز أهم المشكلات التي تعاني منها الأسرة:

3-1 مشاكل الزواج:

ولا شك أن التغيرات الاجتماعية تؤثر تأثيراً كبيراً على النسق الأسري سواء بالإيجاب أو بالسلب، فتصدع الأسرة وتتهار كليا، مما تترك أكبر ضرر بالمجتمع كذلك إذا تحسنت شؤون الأسرة تحسنت أحوال المجتمع، فالبيوت التي يسودها روح الود والتفاهم القائلان على الثقة والاحترام والمحبة والتقدير، والتي توازي بين التقيد والتحرر هي بيوت يخرج منها الأصحاء الأسوياء من الراشدين.

وقد تعرضت الأسرة في العصر الحديث لأزمات وتصدعات متعددة ومن العلماء من قسم مشكلات الأسرة حسب التقديم المرحلي أي حسب المراحل التي منها تظهر فيها الدورة الأسرية.

1- حسين عبد الحميد رشوان، الأسرة والمجتمع، مؤسسة شباب الجامعة، ط1، الاسكندرية، 2003، ص: 87.

أ- مرحلة ما قبل الزواج:

واهم مشاكلها سوء اختيار الزوجي وقصور الثقافة الاسرية والاختلاط بين الجنسين ومشكلة الاطفال اللقطاء ومشكلة الاسكان والتغالي في المهور وغيرها.

ب- مرحلة ما بعد الزواج:

سوء التوافق العاطفي والجنسي والغيرة والخيانة الزوجية والصراع على السلطة في البيت ومشكلات المرأة العاملة وتنافر الثقافة والقيم والميول بين الزوجين والإدمان على الخمر والمخدرات والمقامرة والإسراف والبخل والفشل في تكوين علاقات ناجحة مع الآخرين ومشكلة الخدم ودور الحضانة والمواصلات والمرض والعقم، الهجر، السجن، الطلاق، وتعدد الزوجات، الوفاة، البطالة، الفقر، وسوء تربية الأبناء وانحراف الاحداث.¹

***الطلاق:** الطلاق هو اعلان فشل كل من الزوج والزوجة في اقامة علاقة زوجية والحفاظ عليها، أي انهيار أحد المشاريع الحياتية الهامة في مرحلة الرشد، لحظة الطلاق هي نهاية تاريخ الصراعات والخيبات وسوء التفاهم والبقاء، لا يحدث الطلاق فجأة، ولا يتم بدون توقع بل يمر بمراحل ثلاث، ما قبل الطلاق، الطلاق، وما بعد الطلاق.

1- ما قبل الطلاق: توجد بذرة الطلاق قبل الزواج وذلك لأسباب عديدة، منها ان يكون احد الزوجين غير مهياً للزواج او غير مؤهل له عاطفياً ونفسياً وجنسياً، ومنها تدني حسن الالتزام لدى احد الزوجين بالعلاقة الزوجية وتدني حسن المسؤولية عن القيام بأعباء الزواج والتزاماته وتضحياته، كل هذه العوامل تدفع العلاقة الزوجية لعدم التوافق والصراع الذي ينتهي بطلاق، ضمن الاعتبارات التي يجب على المرشدين الاسريين العاملين في برنامج اعداد الشباب والشابات للزواج الشغل عليها والتوعية بأبعادها وآثارها والتنبيه لها عند اختيار القرين، اذا كانت شخصية المقبلين على الزواج تتمتع بالنضج

1- حسين عد الحميد رشوان، المرجع السابق، ص: 88.

النفسي العاطفي الجنسي، وإذا كان الموروث النفسي من أسر المنشأ يتصف بالنمذجة الصحية المعافاة وبخيرة الرعاية والحماية والطمأنينة القاعدية في العلاقة مع الوالدين.¹

2- ما بعد الطلاق: كل طلاق حتي ولو كان مطلوب للخلاص من معاناة زوجية غير قابلة للاحتمال وعلاقة لا تتوفر لها ظروف الاستمرار يولد ردت فعل غير معروفة يبدا الامر بالإحساس بالأسى على فشل المشروع الزوجي وانهيار الآمال المعقود عليها، يعقب هذه الحالة نوع من عدم التصديق أو الإنكار وقد يصاحب هذا اكتئاب، مشاعر ذنب وحساس بالخطأ، لأن المطلق لم يتمكن من انجاح الزواج، ويحمل ذاته مسؤولية هذا الفشل الذي يتخذ طابع العجز، وانعدام الجدارة أو حتى عدم استحقاق الهناء الزوجي، وقد يصاحب هذا الاكتئاب عند المطلق عددا من اعراض المعروفة، اضطرابات النوم، الشهية، وفقدان الوزن، سرعة الانفعال والبكاء، العزلة الاجتماعية واجترار الحزن.²

وترتبط المهنة ارتباطا قويا بارتفاع معدلات الطلاق أو انخفاضها، والجدول الآتي يبين ذلك:

التوزيع النسبي لاشهارات الطلاق حسب مهنة المطلق

مهنة المطلق	التوزيع النسبي لاشهارات الطلاق
اصحاب المهن الفنية والعلمية	4,7
المديرون والاداريون	9,0
القائمون بالأعمال الكتابية	5,6
القائمون بأعمال البيع	3,7
العاملون بالزراعة وتربية الحيوانات وصيد البحر والبر	3,30

1- مصطفى حجازي، الأسرة وصحتها النفسية (المقومات-الديناميات-العمليات)، مركز الثقافي العربي، ط1، دار البيضاء، المغرب، 2015، ص: 217.

2- مصطفى حجازي، المرجع السابق، ص: 220.

عمال الانتاج والفعلية وعمال وسائل النقل	4،23
الافراد الذين لا يمكن تصنيفهم حسب المهن	9،18

ومن هذه البيانات يتبين ان فئة المديرين وأصحاب المهن الادارية هم اقل الفئات طلبا للطلاق من زوجاتهم واكثرهم التزاما بالروابط الاسرية واحتراما لها، بينما تبلغ نسبة الطلاق اعلى معدل لها عند العاملين في الزراعة والتربية الحيوانات والصيد.¹

د - الصحة النفسية الوظيفية:

تتمتع الاسرة بالصحة النفسية الوظيفية حين تعمل جيدا على صعيد جميع وظائفها، بدءا من الوظيفة الزوجية العاطفية الجنسية، ومرورا بالوظيفة الوالدية المتمثلة في الانجاب ورعاية الأبناء وتنشئتهم وتوجيههم وحمايتهم وإقامة الروابط العاطفية الوثيقة معهم وتوفير فرص نموهم واستقلالهم وبث الثقة وتقدير الذات في نفوسهم، ما يعيق لديهم وظائف الروابط الاجتماعية مع الاسرة الممتدة والمحيط، والمشاركة النشطة في قضايا المجتمع وبناء المكانة الاجتماعية، وعدم القدرة على التعامل مع المشكلات وإيجاد الحلول الايجابية لها، والتحصن ضد الشدائد ومواجهة التحديات وتحويلها الى فرص بناء ونماء لكيان الاسرة وأفرادها.²

*العوامل الذاتية للضغوطات:

تتعدد عوامل الضغوطات، إضافة الى الخارجية منها هناك عوامل ذاتية نابعة عن الاسرة وأسلوب ادارتها لأمرها، او هي فردية نابعة من الشخص ذاته وخصائصه كما هو معلوم، هناك فروق فردية على المستويين الاسري والفردى في القدرة على مقاومة الضغوط والتعامل معها.

1- حسن عبد الحميد رشوان، المرجع السابق، ص: 101-103.

2- مصطفى حجازي، مرجع سابق، ص81.

أ- الضغوط الناتجة عن سلوكيات الأسرة وممارساتها أبرزها:

-أبرزها سوء تنظيم الأسرة لأموالها الحياتية وإدارتها: مثل الفوضى في إدارة الميزانية بحيث نجد الأسرة ذاتها في مأزق مالي بعد الشطر الأول من الشهر، وقد تكون هذه الفوضى في أسلوب التغذية مما يؤدي إلى مشكلات صحية مختلفة، أو في أسلوب الرعاية الصحية لأعضاء الأسرة وقد تكون الفوضى في أسلوب تنشئة الأبناء ورعايتهم ومتابعتهم دراسيا.¹

-سوء إدارة الوقت أو العجز عن البرمجة: مما يجعل الاعباء تتراكم والاحتياجات تتزايد، وخصوصا حين تميل الأسرة إلى تأجيل انجاز مهامها الحياتية إلى آخر لحظة، بحيث تتأخر إدارة شؤونها إلى ما يسمى الإدارة بالأزمات، فتطرح المشكلات دفعة واحدة، وتتراكم المتطلبات، مما يؤدي إلى الضغوط النفسية.

-قصور تحديد الاهداف واتخاذ القرارات: يشكل عاملا هاما من عوامل الضغوط الأسرية تعيش الأسرة يوما بيوم، ولا تضع لها أولويات محددة وواضحة لإدارة حياتها، ضغوط كذلك. فتتخبط الأسرة في التسرع مما يوقعها في المأزق ويولد الضغوط كذلك.

ب- الصراعات الشخصية والصراعات مع المحيط:

تشكل مصدرا آخر للضغوط النفسية في الأسرة فقد تكون الصراعات بين الزوجين أو بينهما وبين الأبناء وكلما تعددت الصراعات وتكررت ازداد الاحباط ومشاعر الغيظ والمرارة والعداء والتهجمات المتبادلة، وقد تكون الصراعات مع المحيط(الجيران والأقارب) فتجد الأسرة ذاتها في جو من العداء والتباعد والخصومة والنبد، وتفتقر إلى مهارة حسن الجوار والتساند والود المتبادل الذي يساعدها في اوقات الشدة، وهو ما يولد الضغوط وآثارها النفسية الناجمة عن العداء والتباعد والعلاقات المتوترة، أو الناتجة عن فقدان السند في اوقات الحاجة.²

1- مصطفى حجازي، مرجع سابق، ص: 183.

2- مرجع نفسه، ص: 184.

ج- القلق والميل الى القلق.

هناك أسر تتصف بسيطرة القلق والتوجسات عليها، تستجيب بالقلق للمصاعب حتى الصغيرة منها، وتتنظر بتوجس الى المستقبل، تخشى دوما ان يحدث مكروه لها، او لأحد من اعضائها مثل قلق الامل المبالغ فيه عن الابناء وسلامتهم وصحتهم، تتوقع دوما الأسوء أو بان الامور قد لا تمر على ما يرام، تطغى عليها الهموم، وتعجز عن الارتياح والاستمتاع بمناهج الحياة.¹

¹ - مصطفى حجازي، مرجع سابق، ص: 185.

خاتمة:

خلصت دراسة هذا الفصل للكشف عن أهم العوامل الاجتماعية للمعلم التي يواجهها في حياته سواء كانت مهنية أو اقتصادية أو أسرية، إذ تطلب هنا اشعار المعلم بأنه مهني ذو استقلالية في المجتمع وذلك بالاهتمام به وإعطائه أولوية كبيرة والحرص على مكانته العملية وسعيها الى زيادة رضاه عن مهنته حيث يكون لهذه المهنة تقدير واحترام اجتماعي وواقع اقتصادي يؤمن له دخلا يتناسب مع قيمة عمله وأهميته وأن توفر له تأمينات اجتماعية مناسبة له.

الفصل الثالث

المعلم ومهنة

التعليم

تمهيد:

1- مفهوم المعلم

- * حقوق وواجبات المعلم
- * صفات وخصائص المعلم
- * أدوار المعلم
- * أهمية اعداد المعلمين

2- مهنة التعليم

- * مفهوم مهنة التعليم
- * اخلاقيات مهنة التعليم
- * مشكلات مهنة التعليم
- * العوامل المؤثرة في مهنة التعليم
- * أهمية مهنة التعليم
- * مسؤوليات مهنة التعليم
- * المكانة الاجتماعية لمهنة التعليم

خلاصة:

تمهيد:

يقوم المعلم بالعديد من الأدوار المتنوعة والمتعددة بتعدد مهام رسالة التعليم والتربية، وليقوم المعلم بدوره على أكمل وجه وجب عليه الحفاظ على علاقاته الإنسانية مع طلابه، كذلك الحفاظ على حقوقه وواجباته وأدواره التي تؤمن له تقديم الرسالة علي أكمل وجه، ولعل أهم هذه الأدوار وأعظمها تنمية شخصية المتعلم وتكوينها بطريقة متكاملة ومتوازنة.

حيث تعتبر عملية التعليم من أهم العمليات التربوية التي يمر بها الإنسان سواء هذا مباشر أو غير مباشر صعوبة مما تحتويه من مشكلات وعوامل مؤثرة بها ومسؤوليات توفر لها المكانة الاجتماعية للمعلم والتعليم على أحسن صورة.

وبناء عليه يتم في هذا الفصل إعطاء مفهوم للمعلم وحقوقه وواجباته ومعرفة صفاته وخصائصه وعرض أدواره وأهمية أعباءه. كما تطرقنا الى مفهوم مهنة التعليم وأخلاقيتها وقمنا في الأخير بمعرفة المكانة الاجتماعية للمعلم.

أولاً: مفهوم المعلم:

يمثل المعلم أحد أهم العناصر المدخلة في المنظومة التعليمية، فعمل المعلم يمثل قاعدة العمل التعليمي في المؤسسات التعليمية الرسمية، فالعمل التعليمي في المدرسة يمثل أول جهد تعليمي منظم ومتخصص مع الطفل، وعليه تركز منطلقات العملية التعليمية في المراحل التالية:

فالمحتوى التعليمي، والخطة الدراسية، وهو المستخدم الرئيسي للوسائل التعليمية، وهو الذي يدير مختلف الأنشطة التربوية ويوجهها لصالح نمو التلميذ وارتقاء شخصيته، وقد مضى حين من الدهر كان ينخرط في التعليم فيه لا مهنة له، حيث كان العمل التعليمي يخضع للاجتهاد وكان الشخص الذي يتولى التعليم يلزمه فقط ان تكون لديه معرفة أكثر بقليل من يخضع بتعليمه.

وقد أصبح التعليم الآن مهنة لها مقوماتها، ولها متطلباتها وأخلاقياتها وأضحت عملية اعداد المعلم عملية طويلة مخططة متنوعة المراحل، فالمعلم مطالب بالقيام بأدوار معينة، والاضطلاع بمسؤوليات ومهام مهنية معينة وحتى يقوم بهذه الأدوار خير قيام، ويضطلع بهذه المهام وتلك المسؤوليات بفاعلية ولا بد من امتلاكه لبعض الخصائص العامة التي ينبغي ان تكون عاملاً مشتركاً بين كل القائمين بالتعليم.¹

1. حقوق وواجبات المعلم:

لقد انتهت الفكرة التي كان ينظر فيها للمعلم كناقل معرفة إلى تلاميذه لحفظها واستظهارها، فقد أصبح المعلم هو المسئول في تحقيق النمو الشامل والمتكامل لشخصية تلاميذه، ولن يكون المعلم قادراً على الوفاء بتحقيق هذا الهدف إلا إذا امتلك قدرات عالية على تنفيذ الواجبات.

1- سلامة الخميسي، التربية والمدرسة والمعلم قراءة اجتماعية ثقافية، دار الوفاء، ط1، الاسكندرية، مصر، 2001، ص: 265.

* حقوق المعلم:

1- الحقوق المهنية:

- من حق المعلم أن يؤهل ويعد إعداد متكاملًا يمكنه من أداء مهنته على أكمل وجه.
- رفع مستوى أدائه وتطويره من خلال الدورات التدريبية وإطلاعه على الجديد في مجال تخصصه.
- تشجيعه على البحث العلمي والتجريب.
- رعاية المعلمين المتميزين والعمل على نمو مواهبهم بكل ديمقراطية ودون محاباة.
- تحديد الانظمة الوظيفية والجزائية تحديدا دقيقا حتى يعرف المعلم ما له وما عليه.
- معالجة مشاكل المعلم بأسلوب تربوي بعيد عن التسلط والتشهير.
- تمكين المعلم من تدريس موضوع تخصصه.
- توفير البيئة المدرسية المناسبة والمحفزة على العمل.

2- الحقوق المادية:

- إعطاء المعلم المكانة التي يستحقها في السلم التعليمي وإعلان الضوابط التي تحكم المرتبات ليعيش بكرامة وتحديد معايير الترقية والتنقل بدقة كبيرة.
- تقديم الحوافز والمكافآت المادية لتنمية دافعية المعلم وحبه لمهنته والاعتزاز بها.
- تحقيق الشعور بالأمن والرضا الوظيفي للتفرغ لمهنته وعدم الاندفاع لممارسة أعمال أخرى.

3- الحقوق المعنوية:

- تغيير النظرة النمطية للمعلم في أوساط أفراد المجتمع وإبراز الصورة المشرفة له، وذلك بزيادة وعي أولياء الأمور والتلاميذ بأهمية احترام المعلم وتقديره.
- منح المعلم الثقة والتعاون معه على تحقيق رسالته، وتقدير جهوده.
- وضع نظام صارم يحفظ للمعلم من الاعتداءات المختلفة.

- احترام المعلم وتقديره والاستماع له ومساعدته على حل مشاكله.¹

* **وجبات المعلم:** لقد تحددت المهنة الاساسية للمعلم بتنفيذ العملية التعليمية والإعداد لها والحرص على انجاحها وتحسين فاعليتها وقد اشتملت واجبات المدرس الاساسية على ما يلي:

- اعداد الدروس وتقييمها.
- المشاركة في الاجتماعات التي يدعون اليها وفي اجتماعات المجالس.
- المشاركة في الامتحانات والمسابقات التي تنظمها وزارة التربية المدعون اليها.
- مراقبة التلاميذ عند تنقلهم في الحرم المدرسي بمناسبة مشاركتهم في الاستعراضات والنشاطات التربوية المرتبطة بأهداف المنظومة.
- المشاركة في التربصات التكوينية بصفتهم مستفيدين أو مؤطرين حتى أثناء العطل المدرسية.
- اعداد الوسائل التعليمية وتوفيرها بما يمكنه من تنفيذ الأنشطة لتحقيق المادة التعليمية.
- اعداد الخطط السنوية والفصلية والشهرية للمادة التي يدرسها وتثبيتها في سجله الخاص.
- التعرف على مستويات الطلبة الذين يدرسهم لتشخيص مشكلاتهم الدراسية وتفهم سلوكهم وأوضاعهم الاجتماعية والثقافية والاقتصادية.²
- اعداد دفتر التحضير اليومي بموجب الخطة التدريسية للوحدة الدراسية.
- اجراء اختبارات لتقويم والامتحانات وتسجيل النتائج في دفاتر العلامات والجدول.

1- نبيل حميدة، الواقع الاجتماعي للمعلم ومكانته الاجتماعية، مذكرة لنيل شهادة الدكتوراه، في علم اجتماع التنمية، اشراف إسماعيل قيرة، جامعة منتوري قسنطينة، الجزائر، 2004/2009، ص: 84.

2- محمد عبد القادر عابدين، الادارة المدرسية الحديثة، دار الشروق للنشر والتوزيع، ط1، الأردن، 2001، ص: 291

- الالتزام الوظيفي من حيث المحافظة على اوقات الدوام والحصص وحفظ النظام والانضباط المدرسي مع ضبط حضور التلاميذ في حصصه.
- القيام بأية مهمة يكلفه بها مدير المدرسة وتكون ذات علاقة بالعملية التربوية بمختلف جوانبها وأبعادها.
- العمل على تنمية كفاياته التعليمية وتطوير خبراته من خلال المشاركة في برامج التدريب والتفرق على السياسة التربوية والخطط والبرامج التعليمية المتجددة والاطلاع على البحوث والدراسات والمصادر والكتب والدوريات التربوية ذات علاقة بنموه المهني بشكل عام وبمادة التي يدرسها بشكل خاص مواكبة للتطور العلمي المستمر.¹

4- صفاته وخصائصه:

أشارت دراسات تربوية كثيرة إلى وجود علاقة ايجابية بين امتلاك المعلم لعدد من الصفات الشخصية والوظيفية، ومدى فاعليته التعليمية، ويمكن تصنيف هذه الخصائص والصفات الى فئتين رئيسيتين، خصائص شخصية عامة، وقدرات تنفيذية على هيئة واجبات وظيفية، ومن الأهمية التأكيد على انه كلما استطاع المعلم تحصيل هذه الصفات ودمجها في شخصيته، كلما تمكن من امتلاك أساليب تعليمية داخل الفصل وخارجه.

2. خصائص المعلم:

يمتلك المعلم المهيأ للتعليم في التربية المعاصرة عددا من الخصائص أهمها:

1- الرغبة الطبيعية في التعليم:

فالعلم الذي تتوافر لديه هذه الرغبة سوف يقبل على طلابه وموضوعه بحب ودافعية، كما سوف ينهمك في التعليم فكرا وسلوكا وشعورا، سوف يتعامل المعلم الذي يتميز بهذه الرغبة مع التعليم ليس كمهنة فحسب، وإنما كمهمة إنسانية تتطلب منه كل محاولة جادة

¹ - محمد عبد القادر عابدين، المرجع السابق، ص: 292.

أمانة وكل فكر مخلص، ويميل لتطوير العمل التعليمي المناط به، فالرغبة الصادقة توفر الاستعداد الأصل يضمن تطوير القدرات والحماس العلمي.¹

2- الالتزام الفطري والطبيعي بمتطلبات مهنة التعليم:

يؤدي هذا الالتزام بالمعلم إلى إنتاج تعليم منظم وهادف ومؤثر، كما يشجعه على تكريس جل جهده للتعليم كمهنة اختارها عن رغبة ذاتية، يشبع من خلالها حاجات إنسانية واجتماعية لديه، ويحقق من خلاله ذاته الاجتماعية والمهنية فيسعى للتعاون والابتكار والتجديد لصالح مهنته.²

3- الذكاء المناسب:

فالعمل التعليمي يتطلب ذكاء مناسباً، حيث تتطلب التربية المعاصرة معلماً يمتلك ذكاء فوق المتوسط على الأقل حيث يساعد هذا في تشكيل رؤية تربوية واتخاذ قراراته التعليمية المتعلقة بالجوانب المختلفة للعمل التعليمي داخل الفصل أو خارجه، كما يساعده الذكاء المناسب على اتخاذ الإجراءات الملائمة لمعالجة المشاكل الصفية وإدارة المواقف التعليمية داخل حجرة الدراسة، وتوجيه تلاميذه دائماً نحو الأفضل.

4- المعرفة الكافية:

يحتاج المعلم في التربية المعاصرة إلى خمسة أنواع من المعرفة:

- أ- معرفة عامة تتمثل في أساليب العلوم ومبادئها.
- ب- معرفة خاصة بموضوع تعليمه.
- ت- معرفة طرق ووسائل التعليم وتتمثل هذه المعرفة في المعلومات النظرية الخاصة بتخطيط التعليم وتحفيز التلاميذ وتشويقهم للتعليم وكيفية توصيل المحتوى الدراسي باستعمال طرق فعالة.

1- سلامة الخميسي، مرجع سابق، ص: 265.

2- مرجع نفسه، ص: 266.

ث- معرفة التلاميذ الذين يعلمهم، فهذا النوع من المعرفة يمكن المعلم من تحديد الخصائص الفكرية والنفسية والاجتماعية لتلاميذه.

ج- معرفة ذاته، فالمعلم الفعال هو الذي تكون لديه دراسة بمواطن ضعفه ومواضع قوته، وقدراته العامة في التعليم، مما يعينه على الاختيار السليم للطرق والوسائل التعليمية التي تتفق مع قدراته وإمكاناته الشخصية.

5- الصحة الجسمية والعقلية:

فمهنة التعليم مهنة شاقة تتطلب بذل جهد كبير، ولا سيما حين يكون المعلم معنيا بتعليم الصغار، فالصحة المناسبة والحيوية الجسمية تمثل شروطا هامة لتحقيق تعليم ناجح ومفيد كما تحتاج مهنة التعليم إلى أن يتمتع المعلم بالسلامة النفسية. والالتزان الانفعالي التحكم العام في عواطفه ومشاعره وضبط انفعاله قدر الإمكان.¹

* صفات المعلم:

أ- صفات شخصية: المعلم هو أحد الركائز الأساسية في العملية التربوية حيث أن هناك صفات شخصية تؤثر في عطاء المعلم وفي عملية التعليم وكذلك نتيجة للدراسات التي أجريت بهذا الصدد تبين أن المعلم صاحب شخصية جيدة ومحبوبة يتصف بصفات التالية:

1- شخصية دافعية: فالمعلم الفعال يمتلك شخصية دافعية ومثيرة للاهتمام ومتشوقة يبدي استمتاعه بعمله، يساند تلاميذه ويستحوذ على اهتماماتهم ويوجههم للتعلم والاندماج فيه ينال ثقتهم بالإضافة على أنه متفاعل مع قدرات التلاميذ واستعداداتهم ومتجاوب معهم.

2- الحماسة والإخلاص في العمل: فالمعلم لا يعطيك بعضه ما لم تعطيه كلك وحماس المعلم لعلمه ينتقل بالتبعية لطلابه، فيقبلون على التعليم ويندمجون فيه ويثابرون على

1- سلامة الخميسي، مرجع سابق، ص: 266.

تحمل صعوبات لأنهم يرون فيها يدرسون نفعا وقيمة تعكسها تصرفات المعلم، فيشعرون بسعادة بما يعملون وهذه كلها أشياء تدفعهم إلى المزيد من التعلم ويتحمس الطلاب للتعليم كذلك عندما يكون معلمهم حيويا ويظهر رغبة صادقة في الحياة نفعا بالعلم والمعرفة وروح المغامرة.¹

3- الاستقرار العاطفي والصحة النفسية:

ان شعور المعلم بقيمته وشعوره بالأمن واحترام الذات فضلا عن كونها تنتقل منه الى طلابه، وتنعكس في اتجاهاتهم وسلوكياتهم فإنها كذلك مواد هامة لدافعيتهم للتعلم فيهتم بالتلاميذ اهتماما جادا ويعاملهم بأدب واحترام وتفهم فتزداد ثقتهم به ويقبلون عليه وعلى التعليم برضا وحب.²

ب- الصفات المعرفية:

- القدرة على التعبير عما يريد توصيله إلى التلاميذ من المادة الدراسية المقررة والمطلوبة.
- معرفة ميدان تخصصه الأكاديمي وإدراك للمادة والموضوع الذي يقوم بتعليمه.
- القدرة على المساوات بين نقل الأفكار الواجب إعطائها والمستوى العقلي للتلاميذ.
- القدرة على ترتيب وتنظيم مواضيع الدرس، واختيار المواد والمواضيع المناسبة لتعليمها تدريجيا.³

3. أدوار المعلم في التعليم المعاصر:

تأثرت أدوار المعلم ضيقا أو اتساعا، عموما أو تحديدا، بتطوير عملية التعليم ذاتها، والتحول في التعليم من المرحلة قبل المهنة الى مرحلة المهنية، كما تأثرت أدوار المعلم

¹ - حسن حسن البلاوي وآخرون، الجودة الشاملة في التعليم، دار الميسرة، ط1، عمان، 2006، ص: 137

² - المرجع نفسه، ص: 138.

³ - سالم تيسير الشرايدة، الرضا الوظيفي - أطر نظرية وتطبيقات عملية، دار الصفاء، ط1، عمان، 2008، ص: 55.

بنظرة مجتمعية الى التعليم وما يتوقعه المجتمع من المعلم نفسه نحو أبنائهم ونحو عملية التعليم برمتها، ففي مرحلة تاريخية ما كان المعلم مسؤول عن تهذيب الصغار وتأديبهم فحسب. وفي مرحلة تاريخية ثالثة، كان المعلم مسؤول عن نقل بعض ما يعرف إلى الصغار حيث انشغل بتعليمهم القراءة والكتابة والحساب قبل المهنية إلى المرحلة المهنية كما تأثرت أدوار المعلم بنظرة مجتمعة إلى التعليم وما يتوقعه المجتمع من المعلم نفسه والكتابة والحساب.

وتكاد تتفق الأدبيات المعنية بالمعلم وأدواره على مجموعة من الأدوار نعرضها فيما يلي:

1- المعلم كمختص أكاديمي:

إن دور المعلم في نقل المعرفة إلى تلاميذه يمثل دوما الدور التقليدي للمعلم وترجع أهمية هذا الدور في أن المعلم يستمد منه بقية أدواره فالمعلم مسؤول عن تعليم محتوى معرفي وعلمي معين، سواء كان هذا المحتوى متعلق بمادة الدراسة واحدة أو مجموعة من المواد، هذا الدور يبرهن عن المعلم أن يكون ملما بمادة أو بمواد الدراسية إلماما يجعله موضع احترام تلاميذه، فالمعلم غير الملم بمادته والذي يلم بها إلماما ضعيفا يعرض لمواجهة ظروف ومواقف صعبة ومحنة وخاصة حينما يتولى التدريس لتلاميذ ذوى مستوى تعليمي وتحصيلي مرتفع، والمعلم الضعيف في مادته معرض أيضا لمواقف وظروف محنة أمام الموجه والمدير ومختلف زوار فصله الدراسي¹.

2- المعلم كمختص في طرف التعليم:

فقد مضى حين من الدهر كان أهم ما يميز المعلم عن تلاميذه، أنه أكثر مما يعرفون وقد قدم التراث العلمي النفسي والتربوي والاجتماعي، من المعطيات والنتائج ما أسهم بدرجة كبيرة في تطوير طرائق التعليم وأساليبها، وأصبح لزاما على المعلم المعاصر أن يكون لديه من المهارات الإدارية والتعليمية والاتصالية ما يساعده في تصميم وتنفيذ مواقف تعليمية جيدة داخل حجرة الدراسة، ومن ثم يبيد أهمية تسليح المعلم بالمعرفة والمهارات التربوية

¹ - سلامة الخميسي، مرجع سابق، ص: 268

والتدريبية التي تساعده على صنع مواقف تعليمية فعالة، تؤدي إلى تحقيق معلم فعال، وهنا تبدو أهمية الإعداد المهني التربوي خلال مرحلة الإعداد قبل الخدمة، كما تبدو أهمية التطوير المستمر والارتفاع بمستوى الكفايات التعليمية للمعلم من خلال برامج التدريب أثناء الخدمة والتعليم الذاتي والمستمر.¹

3- المعلم كمربي للشخصية:

فالمقصود بتربية الشخصية في هذا المجال أن تتم عملية التربية في صورة شاملة ومتكاملة، فالمتوقع من المعلم أن يهتم بإنماء شخصية التلاميذ جسديا وعقلياً ووجدانيا وخلقيا وسلوكيا، فالمعلم يقوم بدور إرشادي توجيهي وقائي وعلاجي في آن واحد، ففي غمار سعيه للقيام بالدور التربوي الإنشائي، الذي تحدثنا عنه سلفاً. فهو يقوم بتصحيح سلوكيات التلاميذ غير المرغوبة ويستخدم النصح والإرشاد والتوجيه لتعديل السلوكيات غير المرغوبة وهو يستخدم الثواب والعقاب لضبط سلوك تلاميذه وصرفه معن السلوكيات السلبية وتشجيعهم على السلوكيات الإيجابية، ويساعد تلاميذه في مواجهة ما يعترضهم من مشكلات تعليمية أو اجتماعية داخل الحجرة الدراسية والمدرسة والمعلم هنا لا يعمل وحده فيضل دور المعلم الأثر الحاسم لهذا الدور مرهونا بكفاية المعلم الشخصية وخصائصه السلوكية، فالمجتمع والمتعلمون يتوقعون من المعلم أن يكون مثلاً يحتذى به وقدوة يتقذى بها.²

4- المعلم كعضو في هيئة التدريس:

فالمعلم جزء من النظام المدرسي في مدرسة ما، وهو بالتالي جزء من النظام التعليمي، وانتمائه الإداري والمهني للنظامين يفرض عليه الاطلاع بمجموعة من العلاقات من الأدوار والانخراط في مجموعة من العلاقات الإدارية والمهنية والاجتماعية.

¹ - سلامة الخميسي، مرجع سابق، ص: 269

² - مرجع نفسه، ص: 280.

فهو داخل المدرسة يقوم بدوره التعليمي ضمن الهيئة التدريسية لمادة معينة أو لمواد معينة، وهذا الدور التعليمي يتم في إطار خطة عامة يشترك فيها مع غيره من أعضاء تخصصه العلمي من المعلمين والمعلم الأول بما يتطلب ذلك من تعاون وتفاعل، وهو مسؤول عن فصل معين وعدد معين من التلاميذ المسؤول عن تعليمهم.¹

5- المعلم كعضو في المجتمع:

فالمدرسة التي يعمل فيها المعلم ليست جزيرة منعزلة، بل هي جزء من مجتمع له ثقافته وخصائصه الاجتماعية، والمدرسة مجتمع صغير يحمل الخصائص الاجتماعية والثقافية للمجتمع الكبير الذي تنتمي إليه، فالتلاميذ والمعلم ونوغيهم يأتون من المجتمع المحيط ويحملون معهم مختلف عاداته وتقاليده هو أنماطه الثقافية والسلوكية، ولم تكن برامج إعداد المعلمين في الماضي تلقت كثير إلى هذا البعد الاجتماعي في التعليم فكان جل الاهتمام منصبا على دور معرفي والعلمي للمعلم.²

5- أهمية إعداد المعلمين

إن إعداد المعلمين ضرورة لا غنى عنها بالنسبة لأصحاب المواهب والاستعدادات الجيدة للتعليم، كما أنه أحد معايير الحكم على نجاح المعلم وكفاءته والثقة به، كما أن إعداد وتدريب المعلمين مطلب حيوي لمواجهة تحديات الحاضر والمستقبل بمختلف أشكالها ومن ثم يمكن تحليل أهمية إعداد المعلمين فيما يلي:

1- أهمية الإعداد في تدعيم المواهب والاستعدادات للمعلمين:

حيث يساعد إعداد المعلمين وتدريبهم على تعزيز وزيادة الكفاية المهنية لأصحاب القدرات العلمية والمواهب الخاصة، وبدون الإعداد تكون هذه المواهب قاصر عند حدود معينة. كما إن أصحاب المواهب والعبقريات أحرص من غيرهم على الاستفادة من برامج تكوين المعلم كما أنهم أقدر على التعليم والنمو من خلالها، وإذا كان التدريس في جانب

1- سلامي الخميسي، مرجع السابق، ص: 282.

2- مرجع نفسه، ص: 284.

منه فن، فإن الفن له فوائد وأصول وممارسات أصبحت مستقرة، وتتطلب قدرات معقولة ومهارات مدربة، ومعرفة متخصصة، وهذا نتائج تعليم وثمار تعلم، وقد يتساءل البعض حول أهمية الإعداد بالنسبة لأصحاب المؤهلات المتخصصة والإمكانات الضعيفة وعند هؤلاء يكون العلم كالسائر بواد ولا يصنع، والكفاية التربوية موهبة وعطاء وطبيعة موروثية، ولا يكتسب المعلم هذه الكفاءة بدراسة مهنية خاصة.¹

حيث أن بعض الاستعدادات الخاصة والميول المهنية لا تسمو بذاتها وإنما تكتسب بالإعداد الجيد، إن التدريس استعداد خاص لأنه استخدام كامل للشخصية الكاملة والتي تنفصل في شخصيتين: شخصية مهنية يمكن إعدادها وشخصية عامة أو غير مهنية، توجد وتنمو بنفسها، كما إن الإعداد التربوي ينطوي في بعض جوانبه على تنمية الميول المهنية.²

2- الإعداد للمعلمين أحد معايير الحكم على كفاءتهم والثقة فيهم: فهناك العديد من المعايير للحكم على كفاية المعلم منها:

- تحصيله للمعرفة وهو أقدم معيار وعليه يحصل المعلم على شهادة كفاءة أو صلاحية لنقل المعرفة وتعليمها.
- معيار الكفايات ويركز هذا المعيار على توافق القدرات والاستعدادات التي تتناسب مع طبيعة التعليم في المرشحين للمهنة.
- معيار الإعداد والتأهيل التربوي.
- المعيار المركب، في ضوء هذا المعيار يكون النجاح التعليمي متعدد الجوانب، كثير المسالك ومن الظلم أن نقتصر على معيار واحد، فهو باختصار يأخذ في اعتبار كل المعايير السابقة.
- معيار القدرة على التدريس الجيد وتمكنه من طرائقه.³

1- محمد احمد سقمان وآخرون، المعلم اعداده ومكانته وادواره، دار الكتاب الحديث، ط2، القاهرة، 2007، ص: 66.

2- المرجع نفسه، ص: 67.

3- المرجع نفسه، ص: 68.

3- الإعداد للمعلمين مطلب حيوي لمواجهة تحديات الحاضر والمستقبل: هناك العديد من التحديات التي تواجه التربية وعمل المعلم، خاصة بعض هذه التحديات يرتبط بالسنوات الماضية وما يحدث حالياً من تغيرات علمية وتكنولوجية واجتماعية واقتصادية وقيمية وتربوية ويرتبط البعض الآخر بالمستقبل القريب أو البعيد وما قد يحدث فيه من تغيرات في المجالات المختلفة، وهكذا يصبح المعلمون في حاجة إلى إعداد وتدريب مستمر ليتزودوا بمعارف وخبرات ومهارات جديدة تتلاءم مع التغيرات الحادثة والمتوقعة في المستقبل.¹

* أنواع المعلمين:

من المعروف أدى المشتغلين بالتربية والتعليم أن هذا الأخير مصنف حسب المراحل والتخصصات التي يدرس بها التلاميذ، ومن هذا المنطلق فالمشتغلين بهذه العملية يصنفون إلى عدة عوامل ويحتلون مكانات اجتماعية تختلف باختلاف المستويات والتخصصات وعليه يصنف المعلمين على النحو التالي:

1/ حسب التخصصات: يمكن تصنيفهم على النحو التالي:

- معلم التعليم العام.
- معلم التعليم التقني.
- معلم التعليم الديني.
- معلم التعليم الفني.

2/ حسب المستوي الذي يدرس فيه المعلم: يمكن تصنيفهم إلى ما يلي:

- معلم المرحلة التحضيرية.
- معلم المرحلة الابتدائية.
- معلم المرحلة المتوسطة.
- معلم المرحلة الثانوية.

2- محمد احمد سغفان، نفس مرجع السابق، ص: 69.

- معلم المرحلة الجامعية.¹

3/حسب تسيير المعلمين لصفوفهم: يمكن تصنيفهم إلى أربعة أصناف وهي على الشكل التالي:

- المعلم الجاد غير متسامح الذي تغلب على تصرفاته القسوة.
- المعلم المتسامح الذي يقترب من تلاميذه ويقتربون منه ويسمح لهم بالنقاش معه ويسمح لهم بالنقاش التشاركي أي فيما بينهم.
- المعلم التمييزي في معاملاته، حيث يركز اهتماماته على مجموعة من التلاميذ متجاهلا الآخرين.
- المعلم المبدع البارع في تسيير صفه، حيث يحدث انماط عديدة من التعليم ففي جو يسوده الحب والحرية حيث يتيح الفرص امام المتعلمين لفهم العلاقات بين انواع المعرفة المتنوعة ويشحذ تفكيرهم ومهارات الاتصال لديهم.²

ثانيا: مهنة التعليم:

1- مفهوم مهنة التعليم:

التعليم أو التدريس كمهنة وخدمة تقوم على أسس علمية وفنية، ويهدف التعليم إلى مساعدة المتعلم (التلميذ أو الطالب) على أن يتعلم عن طريق تلقيه التعليم أو اكتسابه طرق التعليم مع تصحيح وتسيير المواقف والظروف والعوامل المساعدة على التعلم وذلك بغرض اكتساب المعارف والمعلومات والخبرات والمهارات والتدريب عليها وممارستها في الحياة اليومية والعملية، والتدريس كمهنة يؤدي وظيفته في مجال التعليم والمدرسة أو الجامعة، وهي المؤسسات الرسمية التي تقدم التعليم، وإذا وجهنا الاهتمام للمدرسة فننتوقع اختلاف دور المدرسة باختلاف الهدف من التعليم، فإذا كان الهدف نقل المعرفة يتم توجيه الاهتمام في إعداد المعلم وتدريبه على كيفية نقل المعرفة، وإذا كان الهدف إنتاج المعرفة يتم توجيه الاهتمام في إعداد المعلم وتدريبه على كيفية الاهتمام بالمعلم والمتعلم معا، والاهتمام

1- نبيل حميدشة، الواقع الاجتماعي للمعلم ومكانته الاجتماعية، مذكرة لنيل شهادة الدكتوراة، في علم اجتماع التنمية،

اشراف إسماعيل قيرة، جامعة منتوري قسنطينة، الجزائر، 2004/2009، ص:84.

2- نبيل حميدشة، مرجع سابق، ص:85.

بالمتعلم أحد أهم الأسس التي تقوم عليها التربية المعاصرة، ونتيجة لذلك ظهر مفهوم التعلم الذاتي وانتقل الاهتمام من: من الذي يعلم؟ ومتى يعلم؟ وكيف يعلم؟ إلى الاهتمام بكيف تساعد المتعلم على أن يتعلم ويفكر ويعمل، وترتب على ذلك أيضا أن مفهوم التدريس قد تعدى الثالث التقليدي (المعلم، المتعلم، المادة الدراسية) وأصبح ينظر إليه على أنه منظومة متكاملة ومتفاعلة من كل عناصر عملية التعليمية ومنها فريق العمل في المدرسة والوالدين، ومسؤولين آخرين بالإضافة إلى الثالث التقليدي.¹

عرف كارسوندارز المهنة بأنها عمل يقوم على دراسة عقلية متخصصة وتدريب غرضه توفير خدمة ونصيحة ماهرة للآخرين بأجر أو براتب وعرف التعليم بأنه فاعلية ومكانة معا، فهو كفاعلية يعني ما يفعله المعلمون في مؤسساتهم التعليمية أما كمكانة فيشير إلى العضوية في مجموعة مهنية.²

عرفها سعيد إسماعيل علي: مفهوم الاجتماعي للمهنة باعتبارها مجموعة خصائص أو منظومة معايير، وهكذا تكون المهنة عملا في إطار خدمة المجتمع وأهداف هو ليس غرضها مجرد النفع الشخصي لمن يقوم بها، كما يتطلب هذا العمل قدرا معينا من المعارف والخبرات المتخصصة والتي في الغالب لا تأتي إلا بعد إعداد تعليمي عال وطويل وهو مستوى التعليم الجامعي.³

2- أخلاقيات مهنة التعليم

حددها رضوان (1994): بأنها مجموعة القيم والأعراف والتقاليد التي يتفق ويتعاون عليها أفراد المهنة حول ما هو خير وواضح وعادل من جهة نظرهم وما يعتبرونه أساسا لتعاملهم وتنظيم أمورهم وسلوكهم في إطار المهنة، ويعبر المجتمع عن استيائه واستنكاره لأي خروج

1- محمد احمد سعفان، سعيد طه محمود، المعلم اعداده ومكانته وأدواه، دار الكتاب الحديث، ط2، القاهرة، 2007، ص:3.

2- عدنان ابراهيم احمد، محمد المهدي الشافعي، علم اجتماع التربوي، دار الكتب الوطنية، ط1، ليبيا، 2001، ص: 322.

3- محمد احمد سعفان، مرجع السابق، ص: 11.

عن هذه الأخلاق بأشكال مختلفة تتراوح بين الرضا والانتقاد والتعبير عنها لفظاً أو كتابة أو إيماء، وبين المقاطعة والعقوبة المادية.

وأخلاقيات المهنة من جهة في نظر البزاري (2001) هي الأخلاقي، أو الخلقي، وهو منسوب إلى الخلق، ويطلق على ما كان مطابقاً لنظريات الأخلاق أو لقواعد السلوك في عصر من العصور ويقابله الأدبي والروحي والمعنوي، ويطلق الخلقي عند بعض الفلاسفة على جميع الأفعال التي يمكن وصفها بالخبرية أو السرية كالواقع الأخلاقي فهو أهم واحد تندرج تحته الفضائل والردائل¹.

كما أن مهنة التدريس تتمتع باحترام وثقة من المجتمع مما يلقي أعباء على أعضاء وهيئة التدريس من حيث أنها تتطلب أعلى درجات المثالية في أداء المهنة وإن منزلة التعليم بين الأمم الواعية وذات مكانة رفيعة، ولعلّ أرفع ما وصلت إليه هذه المنزلة هو ما قرّره الثقافة العربية الإسلامية عبر تاريخها تجاه المعلم، فكانت منزلة المعلم في طلوعها تعبيراً عن عظم تقدير الأمة لدوره الذي يقوم به والتزاماً منها بروح العقيدة الإسلامية وفيها التي أكدت كل هذه القيمة وأهميتها باستمرار وقد صنفت القواعد الأخلاقية لمهنة التعليم، وهذه السياق عمت بعض الدول العربية إلى صياغة إعلانات خاصة بأخلاق مهنة التعليم نوجزها فيمايلي:

1- التعليم مهنة ذات قداسة خاصة توجب على القائمين بها أداء حق الانتماء إليها إخلاصاً، صدقاً مع النفس والناس وعطاء مستمراً.

2- المعلم صاحب رسالة ويستشعر عظمتها يؤمن بأهميتها ويستصغر كل عقبة دون بلوغ غايته من أداء رسالته.

3 - اعتزاز المعلم بمهنته وتصوره المستمر لرسالته بيانات به عن مواطن الشبهات ودعواته إلى الحرص على نقاء السيرة وطهارة السيرة حفاظاً على شرف المهنة ودفاعاته.

1- قدريّة محمد البشري، اخلاقيات مهنة التعليم، دار الخليج، ط2، عمان، 2014، ص: 48.

4- تسعى الجهات المتخصصة إلى توفير أكبر قدر من الرعاية للعاملين في مهنة التعليم بما يوفر لهم حياة كريمة تكفهم من التماس وسائل لا تتفق وكرامة وشرف هذه المهنة.

5- الثقة المتبادلة واحترام التخصص والأخوة المهنية في أسس العلاقات بين المعلم وزملائه وبينهم الإدارة التربوية.

6- يؤدي العاملون في مهنة التعليم واجباتهم كافة ويصبغون سلوكهم كله بروح المبادئ السلمية والسوية والتي تضمنها هذا الإعلان.¹

3- مشاكل مهنة التعليم

تعتبر مهنة التعليم إنتاج اجتماعي وهو بهذا المفهوم يصبح من أفضل المهن الإنتاجية في المجتمع حيث ينتج القوى البشرية الضرورية لبناء المجتمع وتطوره، ومهنة التعليم في أنحاء كثيرة من العام مشكلات وتحديات كثيرة تميزها طبيعة العصر الذي نعيش فيه والتي تتمثل فيما يلي:

-نقص الإمكانيات المادية والبشرية:

التعليم في أماكن كثيرة من العالم يعاني من نقص كبير في الموارد المادية المالية والمدرسين والمؤهلين تأهيلا جيدا، والمباني والتجهيزات المدرسية.

ورغم أن هذه المشاكل تختلف من دول إلى أخرى، إلا أن هناك عاملا مشتركا يجمع بينهما وهو أنه لا يمكن التغلب على هذه المشكلات بدون العمل على إيجاد نظام للتعليم عصري وجديد في أهدافه ومحتواه وأساليبه ووسائله التعليمية.²

-التعليم في دول العالم الثالث لا يحقق مطالب العصر:

1- محمد احمد كريم وآخرون، مهنة التعليم وأدوار المعلم فيها، شركة الجمهورية الحديثة لتحويل وطباعة الورق، ط1، الاسكندرية، مصر، 2001، ص:236.

2- تركي رابح عامرة، أصول التربية والتعليم، ديوان المطبوعات الجامعية للنشر والتوزيع، ط2، الجزائر، 1990، ص: 256.

التعليم لا يزال يعتمد إلى درجة كبيرة على التكنولوجيا التعليمية قديمة إذا قارناه بمجالات أخرى كالصناعة والزراعة والطب والاتصالات. لوجدنا أن أساليب العمل في هذه المجالات قد خضعت خطوات عملاقة وفعالة في استخدامها للتكنولوجيات الحديثة لتحسين كفاءة العمل. وهناك من يفسر أساليب هذا التخلف النسبي كون التعليم يعتبر من أكثر النشاط الإنساني صعوبة وتعقيدا.¹

-ضعف العائد المادي:

إن التعليم لا يعطي لأعضائها المقابل الذي يتناسب مع الجهد مقارنة بأجور المهن الأخرى ، و ضعف مرتبات المدرسين تتحلى بوضوح عند مقارنة الرواتب و خاصة بالنسبة لمدرسي المرحلة الابتدائية ، فمرتبة مدرس في بعض دول أمريكا الجنوبية و فرنسا لا يكفيه لسد حاجياته ، لذا فأغلب المعلمين يعتمدون على الإعانات و المساعدات التي تقدم من أسرهم ، و أيضا أن التعليم كمهنة عامة تتسم باتساع القاعدة التي تتعامل معها ، و اتساع أعداد العاملين بها أصبحت عاجزة على مكافأة أو إعطاء رواتب للمدرسين و هذه حقيقة يعاني منها المدرسين في معظم أنحاء العالم ، و قد أدى قلة الأجر في التعليم إلى البحث عن مصادر دخل أخرى و غالبا ما يكون ذلك على حساب نواحي أخرى أهمها صمعت المهنة.²

4-العوامل المؤثرة على مهنة التعليم:

كانت مهنة التعليم خاصة قبل بداية القرن العشرين تمثل مطمحا لبعض الشباب على اختلاف مستوياتهم العقلية والاقتصادية والاجتماعية، حيث كان المعلم ميسور الحال من الناحية المادية غالبا، وكان ذلك ينعكس على مكانته الاجتماعية، يحترمها الجميع سواء كانوا تلاميذ أم أولياء أمور أم مسؤولين، ويمكن القول إنه كانت توجد بعض العوامل

1- تركي رابح عمارة، مرجع سابق، ص ص: 256 257.

2- محمد احمد كريم، عنتر لطفي وآخرون، مهنة التعليم وإدوار المعلم فيها، شركة الجمهورية الحديثة للنشر، مصر، 2002، ص 46.

التي من المحتمل مساعدته على أن يتبعوا مثل هذه المكانة وفيما يلي ملخصاً لبعض العوامل:

- كان العلم يتميز بالكم القليل والنوعية البسيطة، حيث كان التطور العلمي يسير بخطوات بطيئة، ولم تكن كثير من مجالات المعرفة وميادينها قد اكتشفت بعد.¹
- الاستقلالية في عمل المعلم حيث لم تكن النظم البيروقراطية المعقدة التي نعرفها الآن منتشرة بعد، فكان للمعلم الحرية في كثير من الأحيان في اختيار الموضوعات التي يقوم بتدريسها وطرق التدريس التي يرغبها والوسائل التعليمية المسيرة.
- ارتفاع المعرفة وتشابكها، كثرة المؤلفات من الكتب والمراجع والدوريات في مختلف مجالات المعرفة.
- يشعب المعرفة الى فروع وتخصصات عديدة لم تكن موجودة من قبل.
- التغيير السريع في نظريات وقوانين المعرفة حيث لا يمر يوم إلا وهناك نظرية أو قانون جديد من الممكن أن يكون قديماً غداً.
- ومع هذا الاتساع والتصرف في نسيج المعرفة تزداد المشكلات والصعوبات المرتبطة بالتغيرات السريعة في المناهج والتي من المحتمل أن تواجه العلم ويؤثر على أداءه.²

5- أهمية الأخلاق في مهنة التربية والتعليم:

إن التعليم أو التدريس مهنة تتضمن بالدرجة الأولى تنظيم اكتساب المعارف، وإيجاد الظروف المناسبة لنقلها من الكتب إلى عقول المتعلمين وقد طرأ على مفهوم التعليم والتدريس بتغيرات منها أن مهنة التعليم أصبحت تتطلب عملية تربوية عال من الأخلاق الإسلامية نشاطات أكثر من مجرد تنظيم المعارف ونقلها من المعلم إلى المتعلم وفي الآونة الأخيرة عرف المربيون التعليم بأشكال متعددة إلا أنه ليس مهم في قضية التعليم أن نضع

1- محمد ميمر حسنين، مهنة التعليم، الدلنا للطباعة والتصوير، ط2، طنطا، 2003، ص: 246.

2- المرجع نفسه، ص: 253.

تعريفًا شاملاً جامعاً للتعليم، وتشير مهن التعليم إلى عمل فني راقي يتطلب نوعاً من القدرة والكفاية التي يمكن تحقيقها عن طريق إعداد مهني خاص يشتمل على إعداد أكاديمي معرفي وإعداد مسلكي منظم، ومعزز بالتدريب العملي و كان الاعتقاد السائد في نصف الأول من القرن الماضي أن يعرف المعلم شيئاً يزيد قليلاً عما هو مكلف لإيصاله أو تلقينه للمتعلمين.¹

والقوانين الوضعية التي تدعو الالتزام بأخلاقيات المهنة، من شأنها أن تعمل تحديد المسؤوليات عن أخلاقيات المثلى الخاصة بالمهن المختلفة، وتزيد أيضاً من وعي العاملين وإدراكهم و تطور نوعية العمل و كفاءته، و عند الحديث مهنة التربية والتعليم فان من أهم وأبرز عناصر هذه المهنة المعلم الذي سخر وقته وحياته، بذل جهده لتعليم الناشئ، وهو بمثابة الشمعة التي تحترق لتغير الطريق في المقام الأول، فان لم يكن المعلم معلم على قدر أمام الأجيال من أجل مواكبة تطور الحضارة والنهوض بأمة، وصنع المستقبل والعملية التعليمية هي فان هذه الشمعة ستحرق الأجيال.²

6- مسؤوليات مهنة التعليم:

* المسؤولية الأخلاقية:

وتتعلق بالأفعال التي يكون المرء مسؤولاً عنها أما مضميره، وأمام الله وتندرج من ضمنها النوايا، أي الأفعال الباطنية.

* المسؤولية المدنية:

وتتعلق بالأفعال الظاهرة سواء منها ما تم أو ما هو بسبيله إلى الحدوث وتحدد هذه المسؤولية وفقاً للقوانين الوضعية الإنسانية دون النظر إلى القانون الأخلاقي وإن اتفقنا في بعض الأمور.

1- قرية محمد البشري، أخلاقيات مهنة التعليم، دار الخليج، ط2، عمان، 2014، ص: 48.

2- المرجع نفسه، ص: 50.

* المسؤولية الاجتماعية:

وتتعلق بالمجتمعات التي تنسب إليها بالطبع وبالاختيار إذ نكون مسؤولين أمام رب الأسرة أو السلطة المكلفة بتوفير الصالح العام.

وتبلغ الأخلاق المهنية شدتها عندما تقف في وجه أنانية الفرد وعند التغلب على الضغوط الخارجية لإظهار الحقيقة بطريقة واعية ومسؤولة والمعضلات المختلفة التي يواجهها في العمل المهني.

إن الأخلاقيات المعترف بها تتطور حتى تصبح قواعد للتعامل في محيط العلاقات القائمة بين الأشخاص ويعطونها اعتبارا وتقديرا خاصا وكتقدير أفضل يجوز التعبير عن أخلاقيات المهنة بالسلوكيات الحسنة التي يتصف بها ممارسو مهنة معينة بحيث يمكن إن تشترك جميع المهن في الأخلاقيات المتعارف عليها وتعتبر الأخلاقيات أيضا مجموع القيم المتعلقة بالعمل، سواء كانت قيما اجتماعية أم اقتصادية أم دينية وهي تشكل في مضمونها القواعد الأخلاقية للناس في أفعالهم وأعمالهم.¹

7- **المكانة الاجتماعية لمهنة التعليم:** هناك فكرة نمطية سائدة تضم عددا من الصور التي تمثل الملامح البارزة لأي دور مهني، فعندما يذكر الناس المعلمين تتبادر إلى أذهانهم عدة أفكار نمطية وصور مثل: عبوس، لطيف، وقور، متواضع، نموذجي.

ولأهمية مهنة التعليم فقد وصفها أحد علماء التربية (شاندلر) بأنها: مهنة الام وذلك لأنها تسبق جميع المهن الأخرى، ولا غنى لها عنها فهي الأساس الذي يمدّها بالعناصر البشرية المؤهلة علميا وفنيا واجتماعيا واخلاقيا وإذا كانت مهنة التعليم هي المهنة الام فإن من يقوم بهذه المهنة (وهو المعلم أو المعلمة) ذو شأن ومكانة ودور كبير في المجتمع، فالدور الذي يقوم به المعلم يفوق الدور الذي يقوم به العاملون في المهن الأخرى الطبيب مثلا يعالج أفرادا

1- قدرية محمد البشير، المرجع السابق، ص: 56.

معدودين، وتأثيره يكون على اجزاء محدودة من البدن، أما المعلم فتأثيره كبير ليس على ابدان التلاميذ فحسب بل على عقولهم وقلوبهم وشخصياتهم، ولذلك فان اثره يدوم و ينتشر.¹

والتعليم مفتاح التطوير حيث لا يمكن التفكير في نوعية التعليم دون وجود معلمين مدربين ومؤهلين أكاديميين، حيث يؤدي المعلم دورا بالغ الأهمية والخطورة في عملية التعلم والتعليم، ويتعدى دوره ذلك الى العملية التربوية كلها، ومن ثم الى عمليات التنشئة الاجتماعية، ومن هنا اعتبرت الأمم مكانة المعلم مكانة رفيعة فكانت مكانته في التراث العربي الاسلامي مكانة تعبر عن عظيم تقدير الامه له، كما انها مكانة مستمدة من العقائد والقيم الدينية ومن الفلسفات التربوية باعتبارها قيما انسانية حضارية لا تقتصر على عرق او جنس او لون.

ومع ذلك فقد اصبح التعليم اليوم على المستوى العالمي وبالمقارنة مع مهن كثيرة في وضع متدني تنعكس اثاره السلبية على المهنة واصحابها تصورا وعائدا وتقويما وتقديرا، وفي كثير من البلدان يأتي المعلمون في ادنى مرتبة في المجتمع ابعد ما تكون عن الامن والاستقرار، ويعترف التقرير الامريكي الشهير امه في خطر الذي صدر عام 1983 بتدهور مكانة المعلمين الامريكيين بشكل سيء وخطير ومثلهم المعلمين في فرنسا حيث اعتبروا من التعليم مأساة، وفي العالم العربي اعترفوا ممثلوا 18 دولة عربية بهبوط مكانة التعليم ودعوة الى ضرورة تحسينها واتخاذ التدابير اللازمة لجعل التعليم مهنة جاذبة، وبرغم الاستثناءات القليلة لعدد من الدول ترتفع فيها مكانة التعليم والمعلمين كاليابان والمانيا وهولندا والدنمارك وانجلترا، فان مهنة التعليم لا تحظى بمكانة مرغوبة كغيرها من المهن المماثلة، ولا يحظى العاملون بها بالتقدير الذي يتمتع بهم المهنيون الآخرون، مما يجعل هذه الاستثناءات خروجاً على القاعدة لا تنفيها ولا تنقضها.²

ان دور المعلمين في المجتمعات التي يدرسون فيها عظيم وخطير، فهم يخدمون البشرية جمعاء، ويتركون بصماتهم على حياة المجتمعات التي يعملون فيها، كما ان تأثيرهم

1- ابتسام عبد الصمد الداوود، المكانة الاجتماعية للمعلم في ثقافة المجتمع السوري وعلاقتها بمستوى ادائه، مذكرة لنيل شهادة الماجستير، تخصص اصول التربية، جامعة دمشق، سوريا، 2015-2016، ص:32.

2- ابتسام عبد الصمد الداوود، مرجع سابق، ص: 33.

على حياة الافراد ومستقبلهم مستمر مع هؤلاء الأفراد لسنوات قد تمتد معهم ما امتد بهم العمر، انهم يتدخلون في تشكيل حياة كل فرد من باب المدرسة ويشكلون شخصيات رجال المجتمع من سياسيين وعسكريين ومفكرين وعاملين في مجالات الحياة المختلفة، رجالا ونساء على حد سواء.

وقد ذكر أحد الائمة ويدعى الاسكندر فضل المعلم بقوله: ما بالك توقر معلمك أكثر من والدك؟ فقال: لان المعلم سببا لحياتي الباقية ووالدي سببا لحياتي الفانية.¹

1- ابتسام عبد الصمد الداود، مرجع سابق، ص: 34.

خـلاصة:

توصلنا في هذا الفصل الى الإحاطة بأهم الجوانب المتعلقة بالمعلم والتي تعد مجموعة من الأنشطة والمهام التي يقوم بها داخل المدرسة من اجل تحقيق الأهداف المرجوة، والمتمثلة في مجموعة حقوق المعلم وواجباته وأيضاً صفاته وخصائصه للوصول للأهداف المرادة، كما تطرقنا الى مختلف جوانب مهنة التعليم من مشكلات وإخلاقيات حيث أبرزنا أهمية مهنة التعليم بالإضافة الى عرض العوامل المؤثرة فيها وصولنا الى مسؤولياتها، وفي الأخير ألقينا الضوء على المكانة الاجتماعية لمهنة التعليم.

الفصل الرابع

الاداء الوظيفي للمعلم

تمهيد:

- 1- مفهوم الاداء الوظيفي.
- 2- انواع الاداء الوظيفي.
- 3- العوامل المؤثرة في الاداء الوظيفي.
- 4- عناصر الاداء الوظيفي.
- 5- ابعاد الاداء الوظيفي.
- 6- اهمية الاداء الوظيفي.
- 7- اهداف تقييم اداء الوظيفي.
- 8- معوقات الاداء الوظيفي.

تمهيد:

يعتبر الأداء الوظيفي من بين المواضيع الهامة التي اهتم بها الباحثون والمفكرون في العديد من المجالات ومن بينها المجالات الاقتصادية، الاجتماعية، التربوية حيث حاول هؤلاء الباحثين قياسه من خلال الجهد الذي يبذله المعلم في العمل سواء كان جهدا فكريا او عضليا.

وبناء عليه يتم في هذا الفصل إعطاء مفهوما للأداء الوظيفي وأنواعه المختلفة ومعرفة أبعاده ومحدداته ومؤشراته وكذلك عناصره المتنوعة، كما تطرقنا الى أهمية واهداف الأداء الوظيفي وفي الأخير قمنا بعرض طرق ومعوقات الأداء الوظيفي.

1- مفهوم الاداء الوظيفي:

1-2: تعريف الاداء الوظيفي:

- لغة: ادي الشيء: قام به، ادي الدين: قضاها، ادي الصلاة: قام بها لوقتها، ادي الشهادة: ادلى بها، ادى اليه الشيء، أوصله اليه.¹
- ويقابل اللفظ اللاتيني Performare التي تعني اعطاء كلي، الشكل لشيء ما، والتي اشتق منها اللفظ الانجليزي Performance التي تعني انجاز العمل.
- اصطلاحا: هو المقياس الرئيسي أو الذي يتم التنبؤ به في إطار استخدامه، ويستخدم كوسيلة للحكم على فاعلية الافراد.²

ولقد تعددت مفاهيم الاداء الوظيفي وفقا لآراء الكتاب والباحثين نذكر منه

- تعريف علي السلمي: الاداء هو الرغبة والقدرة يتفاعلان معا في تحديد مستوى الاداء حيث ان هناك علاقة متلازمة ومتبادلة بين الرغبة والمقدرة في العمل والمستوى في الاداء.³
- تعريف توماس : الاداء هو التفاعل بين السلوك والانجازانه مجموع السلوك والنتائج حيث تكون هذه النتائج قابله للقياس.⁴
- ويعرف كمال رباح: الاداء الوظيفي بانه: كيفية انجاز او احراز نشاط ماء او تحديد الطريقة التي تم تنفيذه بها، بمعنى انه يشير الى كفاية المؤسسة في احراز اهدافها وكيفية

1- مريمافيس، الاداء الوظيفي للعاملين في المنظمة، مجلة التغير الاجتماعي والعلاقات العامة بالجزائر، العدد

06، جامعة محمد خيضر بسكرة، الجزائر، 2018، ص: 478.

2- دارعو فاطمة، علاقة متطلبات التطوير التنظيمي بالأداء، مذكرة مقدمة لنيل شهادة الماجستير في علم النفس، اشراف مزيان محمد، كلية العلوم الاجتماعية، جامعة وهران2، الجزائر، 2016/2015، ص: 70.

3- صلاح الدين عبد الباقي، الموارد البشرية من الناحية العلمية والعملية، الدار الجامعية، مصر، 2005، ص: 280.

4- عبد الباري ابراهيم درة، تكنولوجيا الأداء في المنظمات، المنظمة العربية للتنمية الإدارية، د ط، القاهرة، 2003، ص: 25.

استخدمها لمواردها في ضوء معايير الفاعلية والكفاية، اي ان الاداء الوظيفي هو ما يمكن ان يتخذ من اجراءات وتصرفات لتحقيق نتيجة محددة لعمل معين.¹

من خلال التعريفات التي تم عرضها سلفا يمكن ان نقول ان الاداء هو ذلك النشاط او الجهد المبذول من طرف الفرد سواء كان عضليا او فكريا من اجل اتمام مهام الوظيفة الموكلة له.

3. انواع الاداء الوظيفي:

يعتبر الاداء كغيره من الظواهر التنظيمية يمكن تصنيفه وتقسيمه الى انواع كثيرة.

ويمكن تقييم انواع الاداء بغرض اختيار معيار التقسيم لذلك، فان نوع الاداء يكون حسب معيار التقسيم، ومن ثم يمكن تقسيم الاداء الى انواع حسب معيار المصدر، اضافة الى معيار الشمولية.

* **حسب معيار المصدر:** وفقا لهذا المعيار يمكن تقسيم الاداء الى نوعين الاداء الداخلي والاداء الخارجي.

أ- **الاداء الداخلي:** ويطلق على هذا النوع من الاداء بأداء الوحدة، اي انه نتاج ما تملكه المؤسسة من الموارد فهو ينتج اساس مما يلي:

- **الاداء البشري:** وهو اداء افراد المؤسسة الذي يمكن اعتبارهم مورد استراتيجي قادر على صنع القيمة وتحقيق الأفضلية التنافسية من خلال تسيير مهاراتهم.

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

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

1- سهام بن رحمون، بيئة العمل الداخلة وأثرها على الاداء الوظيفي، اطروحة مكملة لنيل شهادة الدكتوراه في علم الاجتماع، اشراف نور الدين زمام، كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية، جامعة محمد خيضر بسكرة، الجزائر، 2013/2014، ص:65.

ب- الاداء الخارجي:

هو الاداء الناتج عن المتغيرات التي تحدث في المحيط الخارجي فالمؤسسة لا تتسبب في احداثه ولكن المحيط الخارجي هو الذي يولده، فهذا النوع بصفة عامة يظهر في النتائج الجيدة التي تتحصل عليها المنظمة كارتفاع سعر البيع، وكل هذه التغيرات تنعكس على الاداء سواء بالإيجاب او بالسلب، وهذا النوع من الاداء يفرض على المنظمة تحليل نتائجها، وهذا مهم إذا تعلق الامر بمتغيرات كمية اين يمكن قياسها وتحديد أثرها.¹

*حسب معيار الشمولية: وحسب هذا المعيار يمكن تقسيم الاداء الى نوعين هما الاداء الكلي والاداء الجزئي.

أ- الأداء الكلي: وهو الذي يتجسد في الانجازات التي ساهمت فيها جميع العناصر والوظائف او الأنظمة الفرعية للمؤسسة لتحقيقها، ولا يمكن نسب انجازها الى اي عنصر من دون مساهمة باقي العناصر.

وفي هذا النوع من الأداء يمكن الحديث عن مدى وكيفيات بلوغ المؤسسة أهدافها الشاملة كالاستمرارية والشمولية، الربح والنمو، كما ان الأداء للمنظمة في الحقيقة هو نتيجة تفاعل أنظمتها الفرعية.

ب- الاداء الجزئي: وهو الذي يتحقق على مستوى الأنظمة الفرعية للمنظمة، وينقسم بدوره الى عدة انواع تختلف باختلاف المعايير المعتمدة لتقييم عناصر المنظمة، حيث يمكن ان ينقسم حسب المعيار الوظيفي الى اداء وظيفة مالية، اداء وظيفة الافراد، اداء وظيفة التكوين، اداء وظيفة الانتاج، اداء وظيفة التسويق.²

1- دلروم سوسن، تأثير الثقافة التنظيمية على الاداء الوظيفي للعاملين، مذكرة مقدمة لنيل شهادة ماستر في علم اجتماع

تنظيم وعمل، أشرف بلعادي براهيم، كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية، جامعة 8ماي 1945 قالمه،

الجزائر، 2016/2017، ص: 39.

2- مرجع نفسه، ص: 40.

3- العوامل المؤثرة في الاداء الوظيفي:

يتأثر الافراد بالعديد من العوامل المختلفة والمتشابكة اذ يصعب تحديد كل هذه العوامل، حيث تكاد لا توجد ظاهرة في الحياة الاقتصادية أو الحياة الاجتماعية أو الحياة عموماً لا تؤثر في الاداء.

والى جانب تعدد واختلاف العوامل المؤثرة على الاداء يؤثر الزمان والمكان وكذا العوامل الفيزيائية على الفرد وادائه، ومن هنا يتضح انه توجد عوامل تؤدي الى رفع الاداء واخرى تؤدي الى خفضه ويمكن حصر بعضها في نوعين رئيسيين هما: عوامل داخلية: تتكون من مجموعة متعددة من العوامل نذكر منها.

أ- **العنصر البشري:** يشكل أهم مورد في المؤسسة فنمو المؤسسة مرهون بمدى استقطابها لعناصر بشرية متميزة في مهاراتها ومعارفها وقدرتها على الانسجام في الجماعة ومدى تعاونها معها، وبمدى العناية التي تعطيها لتنمية وتطوير مواردها والعمل على ايجاد وتنمية الدافع لديها لبذل جهد أكبر واداء أفضل.¹

ب- **الإدارة:** ان للإدارة مسؤولية كبيرة في تخطيط وتنظيم وتنسيق وقيادة ورقابة جميع الموارد التي تقع ضمن نطاق مسؤوليتها وسيطرتها، فهي بذلك تؤثر على جميع الأنشطة في المؤسسة ومنه فهي مسؤولة بنسبة كبيرة عن زيادة معدلات الاداء داخل المؤسسة.

ج- **التنظيم:** يشمل على توزيع وتحديد المهام والمسؤوليات وفق للتخصصات على العمال داخل المؤسسة، اي تقسيم العمل عليهم وفق مهاراتهم وإمكانياتهم الخاصة.

أن درجة التنظيم واحداث المتغيرات اللازمة وفقاً للمستجدات الجديدة في نظم واساليب العمل، والتوظيف ومنظومه الحوافز والتنمية والتدريب من شأنه أن يؤثر على الاداء، لذا وجب أن تكون لأي مؤسسه مرونة في التنظيم بشكل تجعله قابله للتغيير وفق المستجدات .

1- محمد سعيد انور سلطان، السلوك التنظيمي، دار الجامعة الجديدة، القاهرة، مصر، 2004، ص:74.

د- بيئة العمل: وتشير الى اهمية الوظيفة والمنصب الذي يشغله الفرد ومدى مقدار فرص النمو والترقية المتاحة امامه، حيث كلما زاد درجه توافق الفرد ووظيفته الى زيادة دافعيته وحبه لعمله وولائه لمؤسسته.

هـ-العوامل الفنية: ان العوامل التكنولوجية من الآلات والمعدات ووسائل الاتصال وغيرها تؤثر تأثيرا كبيرا على الاداء الجيد، ولا يكفي هذا بل يجب ان يكون العامل على علم بكيفية عمل هذه الوسائل.¹

4- عناصر الاداء الوظيفي:

يتكون الاداء الوظيفي من مجموعة من العناصر هي:

* المعرفة بمتطلبات الوظيفة: وتشمل المعارف العامة، والمهارات الفنية والمهنية والخلفية العامة عن الوظيفة والمجالات المرتبطة بها ومنها من يعددها في:

- المعرفة الإجرائية: وهي مجموعة الخطوات الواجب اتباعها لإنجاز عمل ما، وهي خطوات مرتبة للتطبيق العملي للمهارات الواجب القيام بها، لذلك يجب الاتفاق على الطرق والاساليب المسموح بها والمصرح باستخدامها لتحقيق الاهداف، ومع ان الاجراءات والخطوات المتبعة في انجاز العمل مدونة في مستندات المنظمة وفق قواعد ونظم وتعليمات الا انه يفضل الاتفاق بين الرؤساء والمرؤوسين على الاجراءات المتبعة في انجاز العمل، حتى تكون الصورة واضحة لجميع الاطراف وحتى لا يتأثر الاداء بغياب احد العاملين.

وهذا لا ينافي عمليات الابتكار والابداع لداء العاملين ولكن الاتفاق والتفاهم بين المرؤوس ورئيسه قبل الاعتماد اسلوب امر ايجابي في انجاز العمل، ولضمان اتفاهه وعدم مخالفته للنظام والتعليمات واللوائح والقوانين.²

2- محمد سعيد انور سلطان، مرجع سابق، ص: 75.

2- مريم أرفيس، الاداء الوظيفي للعاملين في المنظمة، مجلة التغير الاجتماعي والعلاقات العامة في الجزائر، العدد 06، جامعة محمد خيضر بسكرة، الجزائر، 2018، ص: 482.

- **المعرفة الوظيفية:** وهي خريطة ذهنية خاصة بموضوع معين بمعنى الإجابة على "كيف يعمل شيء ما"؟، هذه الخريطة تساعد العامل في تفهم العلاقات بين العوامل المختلفة عن طريق تزويده بصورة ذهنية للموقف، والمعرفة الوظيفية تنشط وتزود المهارات التنظيرية.
- **المعرفة الإدارية:** ان الاداء يتطلب توفر المعرفة، والتي تمثل نشاطا معلوماتيا ذهنيا يستخدمه العامل لاختيار السلوك المناسب.
- **معرفة المسؤولية :** ان مصطلح المسؤولية يستخدم للتعبير عن العمل المخصص للفرد، او الالتزام المترتب على تخصيص هذا العمل.
- وهو يعني جميع الواجبات اللازم انجازها لإتمام عمل ما، وبناء عليه فان المدير يتولى تحديد المسؤولية لإعفاء الآخرين.
- **معرفة السلطة:** بعد تحديد المسؤولية لابد من منح السلطة الضرورية لإنجاز العمل بهذا المعنى فان السلطة تتضمن ناحيتين هما التمكين والنيابة.
- ***نوعية العمل:** وتتمثل في مدى ما يدركه الفرد عن عمله الذي يقوم به وما يمتلكه من رغبة ومهارات وبراعة وقدرة على التنظيم وتنفيذ العمل دون الوقوع في الاخطاء، كما تمثل درجة الاتقان وجودة المنتج، وذلك بما يتناسب والإمكانيات المتاحة.
- ***كمية العمل المنجز:** اي مقدار العمل الذي يستطيع الموظف انجازه في الظروف العادية للعمل، ومقدار سرعة هذا الانجاز.
- ***المثابرة والثوق:** وتشمل الجدية والتفاني في العمل وقدرة الموظف على تحمل مسؤولية العمل وانجاز الاعمال في اوقاتها المحددة، ومدى حاجة هذا الموظف للإرشاد والتوجيه من قبل مسؤوله.¹

¹ - مريم ارفيس، مرجع سابق، ص: 483.

***الوقت:** ترجع اهمية الوقت الى كونه مورد غير قابل للتجديد او التعويض فهو رأسمال وليس دخل، مما يحتم اهمية استغلاله الاستغلال الامثل في كل لحظة، لأنه يتضاءل على الدوام ويمضي الى غير رجعة فهو لا يقدر بثمن.

***التكلفة:** وهي كلف تحقيق النتائج والأهداف، ومقارنة التكلفة الفعلية مع التكلفة المتوقعة لمعرفة مدى الاختلاف الناتج بينهما.¹

5- محددات الأداء الوظيفي:

إن الأداء الوظيفي هو الأثر الصافي لجهود الفرد والتي تبدأ بالقدرات وإدراك الدور والمهام ويعني هذا أن الأداء هو إنتاج موقف معين يمكن النظر اليه على انه نتاج العلاقة المتداخلة بين الجهد والقدرات وإدراك الدور الهام للفردة.

ولهذا نجد أن محددات الأداء تتوضح في:

- الجهد المبذول من طرف الفرد،

- القدرة التي يتمتع بها الفرد لأداء الوظيفة،

- مدى ادراكه لمتطلبات وظيفته.

1- **الجهد:** يشير الجهد الى الطاقة الجسمية والعقلية التي يبذلها الفرد لأداء مهمته او وظيفته وذلك للوصول الى أعلى معدلات عطائه في مجال عمله.²

2- **القدرات:** تشير القدرات الى الخصائص الشخصية للفرد التي يستخدمها لأداء وظيفته او مهامه 3- **ادراك الدور :** ويعني به الاتجاه الذي يعتقد الفرد أنه من الضروري توجيه جهوده في العمل من خلاله والشعور بأهميته في أدائه ولتحقيق مستوى مرض من

2- مريمافيس، مرجع سابق، ص: 484.

²- دلروم سوسن، تأثير الثقافة التنظيمية على الأداء الوظيفي للعاملين، مذكرة مقدمة لنيل شهادة الماستر في علم الاجتماع، اشراف بلعادي براهيم، كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية، جامعة 8 ماي 1945 قالمة، الجزائر، 2016/2017، ص: 40.

الأداء لابد من وجود حد ادنى من الاتقان في كل مكون من مكونات الأداء بمعنى أن الأفراد عندما يبذلون جهودا قائمة ويكون لديهم قدرات متفوقة ولكنهم لا يفهمون أدوارهم فإن أدائهم لن يكون مقبولا من وجهة نظر الآخرين، فبالرغم من بذل الجهد الكبير في العمل فإن هذا العمل لن يكون موجها في الطريق الصحيح وبنفس الطريق فإن الفرد يعمل بجهد كبير ويفهم عمله ولكنه تنقصه القدرات ، فعادة ما يقيم مستوى أدائه كأداء منخفض وهناك احتمال أخير وهو أن الفرد قد يكون لديه القدرات اللازمة والفهم اللازم لكنه كسول ولا يبذل جهدا كبيرا في العمل فيكون أدائه مثل هذا الفرد ايضا منخفضا، وبطبيعة الحال، أن أداء الفرد قد يكون مرتفعا في مكون من مكونات الأداء وضعيف في مكون آخر،

من خلال كل هذا يمكننا القول إن محددات الأداء الوظيفي هي مزيج بين جهد الفرد المبذول الإنجاز أعماله وما يتمتع به من مهارات، معلومات وخبرات ومدى ادراكه لما يقوم به في المنظمة التي ينتمي اليها.¹

6- أهمية وأهداف تقييم الأداء الوظيفي:

*أهمية تقييم الأداء الوظيفي: تقييم أداء العاملين هو نشاط تقوم به جهات متخصصة في المؤسسة لتحديد درجة كفاءة وفعالية المرؤوسين في أداء العمل ومن خلال درجة ذلك فهو يلعب أهمية بالغة في الوصول بالمؤسسة، وتتمثل أهمية عملية تقييم الأداء في:

- تحديد إمكانية ترقية الفرد كمكافأته على الأداء المتميز، حيث تقدم الإدارة بتحديد المتميزين من العاملين وتضعهم في الصورة أمام المسؤولين والزلاء تمهد لاتخاذ القرارات حول ترقية وترفيعهم الى مراكز وظيفية أعلى.

- يمثل أداة اتصال بين العمال من جهة وبين رؤسائهم من جهة أخرى والذي يساعد في تحسين العلاقة بينهما.²

¹-دروم سوسن، مرجع سابق، ص: 41.

²-عادل حرجوش صالح، مؤيد سعيد سالم، ادارة الموارد البشرية مدخل استراتيجي، عالم الكتاب الحديث للنشر والتوزيع، ط2، 2006، ص: 103.

- يعد تقييم الأداء أساسا جوهريا لعمليات التطور الإداري فهو يتناول جوانب عديدة متشابكة منها ما يتصل بالمؤسسة واجراءات العمل، ومنها ما يتصل بالعمال أنفسهم حيث تسهم عملية تقييم الأداء في توفير معلومات مهمة عن مستوى أداء العاملين، وتساعد في تحديد الأساس الواقعي الذي يجب أن نبدأ منه جهود التطور.
- تساهم عملية تقييم الأداء في الكشف عن القدرات والطاقات الكامنة لدى العاملين ويمكن أن تكون مدخلا لإعادة تقييم العمل وتوزيع المسؤوليات والأدوار.
- تسهم عملية تقييم الأداء في تحسين وتطوير أداء العاملين، فهو يعاون الرؤساء في اكتشاف جوانب الضعف والقصر في كفاءة العاملين والعمل على تقويتها الى جانب تحديد نوع التوجه اللازم لدفع سلوك العاملين وسد جوانب النقص في كفاءتهم.¹

7. أهداف عملية تقييم الاداء الوظيفي:

- كما تقوم برامج تقييم الأداء الوظيفي بتحقيق هدفين:
- **هدف إداري:** عن طريق اتخاذ القرارات المتعلقة بالنقل والترقية والاستغناء.
- **هدف تطويري:** وذلك عن طريق تحديد نقاط الضعف عند العاملين تمهيدا للتغلب عليها بالإضافة إلى زيادة تحفيز العاملين عن طريق استخدام طرق موضوعية في عملية التقييم في الواقع إن معظم المؤسسات تدعي أن برامج التقييم لديها توضع لتحقيق هاذين الهدفين معا لكن في الحقيقة أن معظم هذه البرامج تخدم الهدف الإداري بالدرجة الأولى، يرى مصطفى كامل أن أنظمة تقييم الأداء تهدف إلى:
- العدالة والدقة في المكافآت.
- تحديد الأفراد الممكن ترقيةهم.
- توفير نظام اتصالي ذو اتجاهين غير أن الدراسة المسحية التي قام بها جيل ولوشير 1977 أوضحت أن هناك أهداف أخرى من وراء تطبيق التنظيمات المعاصرة لأنظمة الأداء منها:

1- الشريف محمد، ادارة الموارد البشرية، ادارة الافراد، دار النهضة للنشر والتوزيع، القاهرة، 2004، ص: 178.

- * تحديد الاحتياجات التدريبية.
- * المساعدة في تحسين مستوى الأداء الماضي.
- * تحديد الأهداف الخاصة بالأداء
- * تقديم تغذية مرتدة للعاملين عن مستويات أدائهم
- * المساعدة في تخطيط المسار الوظيفي
- * المساعدة في تخطيط القوى البشرية
- * وبديهي أن تحديد الأهداف للنظام يعتبر من الأمور الهامة ولقد أثبتت الدراسات أن أسباب فشل كثير من الأداء يرجع إلى عدم تحديد أهدافها مسبقا أو عدم الدقة والوضوح.¹

8- معوقات تقييم الأداء الوظيفي:

- طالما أن تقييم أداء العاملين يتم عن طريق الفرد، لذلك عادة ما يتعرض لعدد من الأخطاء أو أوجه الضعف، وبعض هذه الأخطاء يكون شائعا في بعض طرق التقييم عن الأخرى، كما يتضح من مناقشتنا لهذه الأخطاء على الوجه التالية:²
- **تأثير الهالة:** إن مضمون هذا التأثير هو اتجاه معظم القائمين بإتاحة الفرصة لإحدى خصائص التقدير أن تؤثر بدرجة كبيرة على باقي الخصائص الأخرى، وبالتالي على التقدير الكلي للكفاءة، فهناك الكثير من المشرفين الذين يميلون إلى إعطاء الفرد نفس التقدير الذي يعطي لكل العوامل، وهنا يتم الحكم على كفاءة الشخص وفقا لصفة أو خاصية واحدة والتي تشكل التقدير الكلي للكفاءة.
 - **الميل للتساهل أو التشدد:** يتجه بعض المشرفين الى السخاء أو التشدد في تقديراتهم معنى ذلك أنهم يعطون تقديرات عالية أو منخفضة لمرؤوسيههم أن ذلك

1- كمال بربر، ادارة الموارد البشرية وكفاءة الاداء التنظيمي، المؤسسة الجامعية للدراسات والنشر والتوزيع الحمراء، ط1

بيروت، لبنان، 1997، ص: 125

2- جمال الدين محمد المرسي، الادارة الإستراتيجية للمواد البشرية، الدار الجامعة الابراهيمية، الاسكندرية، مصر، 2006، ص: 453.

يعتبر خطأ شائعاً بدرجة كبيرة في برنامج التقييم، الأمر الذي يقلل من قيمته وأهميته ويمكن أن يكون سبباً في نشوء النزاعات الشخصية للفرد القائم بالتقدير ويمكن التغلب على ذلك جزئياً من خلال عقد لقاءات أو اجتماعات أو حلقات تدريب للقائمين على التدريب وبالتالي يمكن أن يتوصلوا إلى اتفاق عام حول ما هو متوقع بالفعل من مرؤوسيهـم.

- **الاتجاه الوسط في التقدير :** يعارض بعض القائمين أن يقيموا كفاءة مرؤوسيهـم عند نهاية المقياس المدرج ، فإن كان المشرف يدرك جيداً أن سياسة الإدارة تملّي عليه التقييم كفاءة العاملين على فترات منتظمة فإنه يميل غالباً الى ناحية الوسط في التقدير وغالباً ما يكون السبب في هذا الاتجاه نحو الوسط في تقدير الكفاءات راجعاً إلى نقص المعرفة بسلوك الأفراد الذين يتم تقدير كفاءتهـم أو أنه غير مدرك الأداء بعض العاملين ، أو عدم توفر الوقت لوضع التقدير على أسس موضوعية وسليمة ، أو عدم اهتمامه بوضع تقدير سليم وفي مثل هذه الحالات فإنه يقوم بإعطاء تقدير متوسط الكفاءة هؤلاء الأفراد متجاهلاً مدى تأثير ذلك التصرف على الهيكل الوظيفي للمشروع خاصة في المستقبل.

- **العلاقات الشخصية المتداخلة (التحيز):** أن شعور المشرف اتجاه كل شخص من مرؤوسيه سواء كان ذلك الشعور بالولاء أو بالكره له تأثير كبير على تقديراته لأدائهم، ويظهر ذلك بوضوح في المواقف التي تكون فيها المقاييس الموضوعية للأداء غير متاحة أو من الصعب إعدادها.

- إضافة الى ما سبق تشير نتائج الدراسات الحديثة إلى وجود عشرة أسباب رئيسية لفشل تقييمات الأداء هي¹:

- نقص المعلومات المتوفرة للمقيم عن الأداء الفعلي موضع.
- عدم وضوح معايير تقييم الأداء.
- ضعف الاهتمام وعدم الجدية من قبل القائمين بالتقييم.

¹ - جمال الدين مجد المرسي، مرجع سابق، ص:455.

- عدم الاستعداد لمراجعة الأداء .
- التحيز السلبي أو الإيجابي بواسطة القائمين بالتقييم.
- نقص المهارات والخبرات اللازمة للممارسة الصحيحة للتقييم.
- عدم تلقي العاملين لمعلومات مرتدة مستمرة حول أدائهم.
- عدم كفاية الموارد اللازمة لتدعيم عملية التقييم أو نتائجها،
- محدودية المناقشات والحوار حول الأداء العاملين واستخدام لغة غامضة أو تعبيرات غير دقيقة في عملية التقييم.
- أدرك الخبراء في مجال تقييم الأداء منذ سنوات أن عملية تقييم الأداء عرضة للخطأ، ويمكن أن يحدث الخطأ حينما يعجز المشرف عن ملاحظة الأداء بطريقة سليمة، أو حينما تعجز ذاكرته عن استرجاع الأداء في وقت لاحق ويمكن أن يقع الخطأ في مرحلة متأخرة أيضا عندما يتم عرض أو شرح جوانب الأداء المراد تقييمها للمقيم بصورة غير سليمة أو غير واضحة وفي ضوء ذلك يمكن أن يعني الأداء الجيد بالنسبة لأحد المشرفين الدرجة النوعية للمنتج، فيما يعني الكمية المنتجة بالنسبة للآخر والانضباط بالنسبة لشخص آخر. كما يمكن أن يتسلل الخطأ في عملية التقييم حينما تتم مقارنة بيانات الأداء التي يتم استرجاعها مع أي معايير للمقيم، وأخيرا من الممكن أن تكون للاعتبارات الخارجية تأثيرها على تقديرات النهائية للاداء.¹

1- اندرو دي سيزلاقي والاس، السلوك التنظيمي والاداء، ترجمة ابو قاسم أحمد، ط4، الادارة العامة بالرياض، 1987، ص:368.

خلاصة:

توصلنا في هذا الفصل الى الإحاطة بأهم الجوانب المتعلقة بالأداء الوظيفي والذي يعد مجموعة من الأنشطة والمهام التي يقوم بها المعلم داخل المدرسة من أجل تحقيق الأهداف المرجوة، كما تطرقنا الى مختلف جوانب الأداء الوظيفي من أنواع ومحددات وأبعاد وعناصر حيث أبرزنا لكل جانب ما يتضمنه من المعلومات الهامة بالإضافة الى عرض أهمية واهداف الأداء الوظيفي، وفي الأخير القينا الضوء على معوقات الأداء الوظيفي.

الجانب التطبيقي

الاجراءات المنهجية للدراسة

تمهيد

- 1- منهج الدراسة
- 2- اجراءات الدراسة الاستطلاعية
- 3- ادوات جمع البيانات وخصائصها السيكومترية
- 4- الاساليب الاحصائية

تمهيد

الدراسة الميدانية المحك الحقيقي لأي بحث او دراسة علميه ومن خلالها يتم إثبات ما جاء في الجانب النظري .

حيث سنتطرق إلى الإطار التطبيقي بداية من الإجراءات المنهجية للدراسة وفيه سيتم التعرض إلى كل من المنهج و فرضيات الدراسة، ثم نعرض للدراسة الاستطلاعية للتأكد من صلاحية الأدوات المستعملة في الدراسة لقياس موضع البحث وخصائصها ومن ثم نفصل الإحصائية المعتمدة في بالإضافة إلى الدراسة الأساسية والأساليب الإحصائية المطبقة وأهم النتائج المتوصل اليها وكيفية معالجتها.

1_ منهج الدراسة:

لكل بحث ، منهج يسير عليه لدراسة المشكلة،، فمنهج البحث هو طريقه موضوعيه يتبعها الباحث لدراسة ظاهرة من الظواهر، بحيث يعتبر المنهج الطريق التي تحدد مسار الباحث في اي موضوع، ويختلف المنهج المتبع من بحث لآخر حسب طبيعته وأهدافه ذلك تم الاعتماد على المنهج الوصفي، المنهج الوصفي على وصف ظاهرة من الظواهر، الوصول إلى أسباب هذه الظاهرة والعوامل التي تتحكم فيها واستخلاص نتائج لتعميمها، ويتم ذلك وفق خطة بحثية معينة وذلك من خلال تجميع البيانات وتنظيمها وتحليلها.¹

2_ الدراسة الاستطلاعية:

تعد الدراسة الاستطلاعية خطوة منهجية، ومرحلة مهمة من مراحل البحث لا يمكن الاستغناء عنها حيث يهدف الباحث من وراءها الى الوقوف على بعض الأخطاء والهفوات التي قد تؤثر على مصداقية وموضوعيه الدراسة ونتائجها. وعليه فان الدراسة الاستطلاعية تعتبر وصله همز، حيث تربط بين الجانب النظري والتطبيقي.

¹ مبارك، محمد الصاوي محمد ،البحث العلمي أسسه وطريقة كتابته، ط1، المكتبة الاكاديمية، القاهرة 1992، ص30

2_1 إجراء الدراسة الاستطلاعية:

انه بغرض تحقيق أهداف الدراسة الاستطلاعية تم تطبيق المقياس في

11-08-2020 فقد تم توزيع 180 استمارة استبيان بطريقه منتظمة على معلمين مؤسسات الابتدائية ومنها ابتدائية نغموش صالح الطاهر ابتدائية الساكر المولدي ابتدائية زلاسي الجيلاني ابتدائية كينة العايش ابتدائية خضير خليفة وقد تم استرجاع كل النسخ حيث استوفى كل المعلمين لشروط الالتزام و الإجابة بجديه ووضوح.

2_2 أهداف الدراسة الاستطلاعية:

تطبيق لاستبيان وتحديد صعوبات التطبيق ومحاولة حلها

_ يمكن تحديد متى استغرقه الدراسة الميدانية من وقت

_ التعرف على عينه المجتمع الأصلي لهذه الدراسة

_ التأكد من الخصائص السيكومترية للأدوات ومدى ملائمتها لموضوع الدراسة والعينة.

2_3 حدود الدراسة الاستطلاعية

2_3_1 الحدود البشرية: تم انجاز هذه الدراسة على أساتذة التعليم الابتدائي موزعين على كلا الجنسين (ذكور / إناث)

2_3_2 الحدود المكانية: أنجزت هذه الدراسة في ولاية الوادي التي تقع في الجنوب الشرقي من دولة الجزائر ب بلدية الوادي

وقد تم اختيار الابتدائيات الموجودة بالبلدية وهم خمسة مدارس الاولى نغموش صالح الطاهر، كينه العايش، زلاسي الجيلاني، الساكر المولدي، خضير خليفة .

2_3_3 الحدود الزمنية: امتدت مدة الدراسة النظرية من 28 ديسمبر 2019 الى غاية 23 فيفري 2020 حيث تطلب ذلك مجهود كبير ببيلوغرافي لحصر مجموعة من المفاهيم، النظريات والدراسات التي عالجت هذا الموضوع .

اما الدراسة الميدانية فتمددت من 1 مارس 2020 الى غاية 25 مارس 2020 حيث استغرقت هذه الدراسة زيارة المؤسسات واعداد الاستبيان

بداية قمنا بزيارة استطلاعية لبعض الابتدائيات بعد حصولنا على موافقتهم ، وتم التحدث مع مدير من كل ابتدائية والتحاور معه وذلك بعد تأكدنا على الدراسة تشمل البحث العلمي لا اكثر ولا ان الادلال بالاجابة ستكون سرية .

3_ ادوات جمع البيانات:

تعتمد البحوث الاجتماعية في جمع بيانات على عدد من الوسائل، وقد يستخدم الباحث من اداة في جمع المعلومات عن موضوع الدراسة، وادوات جمع البيانات تتحدث طبقا لطبيعة الموضوع الذي يفرض على الباحث نوعا معينا من الادوات التي يستعين بها لدراسة ظاهره موضوع البحث، لذا تم الاعتماد في هذه الدراسة على اداء الاستبيان احد الوسائل الاساسية في جمع المعلومات عن افراد العينة. وفي كثير من الدراسات يكون الاستبيان هو الوسيلة الواحدة التي تصلح لجمع البيانات او للتحقق من صحة فروض البحث، عباره عن اداه تتضمن مجموعه من الاسئلة تتطلب الاجابة عنها يحددها الباحث حسب اغراض البحث.¹

ولقد اعتمدنا في دراستنا جملة من الادوات المضبوطة علميا لجمع المعلومات التي تخص بحثنا ، وذلك بمراعاة توافقها مع دراستنا وهي :

1-استمارة الاستبيان :

يعد الاستبيان وسيلة من وسائل جمع المعلومات وقد يستخدم على اطار واسع ليضم الامة او في اطار شيق على نطاق المدرسة وبطبيعة الحال فهو يختلف في طوله ودرجة تعقيده فالجهد الاكبر في الاستبيان ينصب على بناء فقرات جيدة والحصول على استجابات كاملة

¹ الدعليج ابراهيم بن عبد العزيز، مناهج وطرق البحث العلمي، دار الصفاء للنشر والتوزيع، عمان، 2014، ص: 97

و من الاهمية بمكان ان تكون اسئلة الدراسة وفرضياتها واضحة ومعرفة كي يكون بالإمكان بناء الفقرات بشكل جيد .¹

ولما كانت الاداة تختلف باختلاف اهداف البحث والاسئلة المطروحة والمجتمع الذي ستطبق عليه ، فان صحيفة الاستبيان هي الاداة المناسبة لإجراء هذه الدراسة ، تضمنت هذه الاستمارة 37 سؤالاً مقسمة الى 3 محاور

وكانت محاور الاستبيان كالتالي :

المحور الاول متعلق بالعوامل الاقتصادية للمعلم ، المحور الثاني العوامل المهنية للمعلم ، المحور الثالث العوامل الاسرية للمعلم .

صدق وثبات استمارة الاستبيان :

ان المقصود بالاستبيان هو ان يقيس الاختبار بالفعل القدرة او الظاهرة التي وضع لقياسها ،
الاساليب الاحصائية :

تستخدم الطرق الاحصائية لتفسير النتائج و البيانات الكمية فالإحصاء طريقة لأخذ حساب دقيق للخطأ العشوائي الموجود بالملاحظات والمقاييس .²

ومنه تم اعتماد في هذه الدراسة على الاساليب الاحصائية التالية :

التكرار، النسب المئوية كما تم استخدام الجداول البسيطة والمركبة في عملية عرض النتائج وقد تم حساب النسب المئوية وفق العلاقة التالية :

قانون النسب المئوية = عدد التكرارات * 100

المجموع الكلي للعينة

¹ منذر الضامن، اساسيات البحث العلمي تصميم المنهج والاجراءات ، ط1، دار المسيرة للنشر والتوزيع ، عمان، 2007، ص:91.

² محمد الصاوي، محمد مبارك، المرجع السابق، ص33



الخاتمة

الخاتمة

تعد مهنة التعليم من اهم المهن لأنها تمد المجتمع بأهم العناصر البشرية المؤهلة علميا و اجتماعيا واخلاقيا وبالرغم من ذلك فإنها من اكثر المهن التي تسبب توترا نفسيا واجهادا بدنيا للمعلم بسبب العوامل الاجتماعية التي يواجهها .

ولقد تم من خلال هذه الدراسة توضيح و تحليل العوامل الاجتماعية للمعلم وعرض اهم عناصرها المتمثلة في الظروف الاقتصادية والاسرية والمهنية التي يتعرض لها المعلم داخل المجتمع الذي يعيش فيه .

ان هذه المحاولة التي بين ايدينا والتي هي بعنوان العوامل الاجتماعية المؤثرة على الاداء الوظيفي للمعلم لا ندعي منها انها قدمت شيئا نهائيا أو كاملا حول هذا الموضوع أكثر من انها قامت بإثارة الاهتمام و تعبيد الطريق امام باحثين آخرين للتعلم أكثر في خبايا هذا البحث الحساس الذي يمس بقامة من قامات المدرسة وعملهم خاصة، ففي ظل التغيرات الحاصلة في المجتمع الجزائري وما خلفته على البنية الاقتصادية والاجتماعية و المهنية للمعلم لابد في التفكير وبجدية في خلق الجو المناسب من كل الجوانب للمعلم لأداء وظيفته.

وفي الاخير نتمنى اننا قدمنا مؤشرات مساعدة على الغوص في أعماق وخبايا هذا البحث والسير به في الاتجاه الصحيح والسليم بالإضافة أو التعديل الذي يخدم البحث العلمي ويظهر الحقيقة التي تمثل ضالة العلماء و الباحثين على اختلاف العصور والاجيال .



الملاحق

الاسئلة	نعم	لا
المحور الاقتصادي		
1- هل يؤثر دخلك على جوده عملك		
2 - هل انت راضي على مدخولك الشهري		
3 - هل تملك سياره		
4 - هل لمصاريف النقل اثر على مصروف الاسره		
5 - هل هناك عمل اضافي تمارسه		
6 - هل يؤثر عملك الاضافه على مهنتك في التعليم		
7 - هل تشجعك المكافاه على بدل المزيد من الجهد للحصول عليها		
8 - هل تملك سكن		
9 - هل في الاسره من يساعدك ماديا		
10 - لو اتاحت لك الفرصه للانتقال الوظيفي هل ستغادر		
11 - هل لديك جانب ينقص من دخلك الخاص من غير الاسره		
12 - هل يؤثر مواعيد الدخل الشهري على ادائك		
13 - هل بتحسين دخلك بتحسين ادائك		
المحور المهني		
14 - هل تنظم الاداره برامج اعداد وتكوين المعلمين		
15 - هل تؤثر ضغوطات الاداره عليك وعلى ادائك		
16 - هل تتلقى الدعم اللازم من طرف الاداره		
17 - هل نقص المدرسه لوسائل التعليميه للتدريس يؤثر سلبي على ادائك		
18 - هل هناك علاقه تفاعليه بينك وبين زملائك		
19 - هل تحفيز زملائك يساعدك على تحسين ادائك		
20 - هل يتفاعل معك التلاميذ في الصف		
21 - هل تتحكم في السيطره على تلاميذ		
22 - هل هناك اكتباض داخل القسم		
23 - هل هذا الاكتضاض يؤثر سلبا على ادائك		
24 - هل هناك اتصال بينك وبين اولياء التلاميذ		
25 - هل تتلقى احتجاج اولياء التلاميذ بسبب معاقبتهم لابنائهم		
26 - هل توجد حلول لمشاكلك اثناء العمل		
27 - هل يؤثر بعد المسافه بين بيتك وعملك على اداء		
المحور الاسري		
28 - هل يعاني احد افراد عائلتك مرض مزمن		
29 - هل يؤثر هذا المرض على ادائك		
30- هل لديك مشكلات عائلية		
31 - هل تؤثر هذه المشكلات على ادائك		
32 - هل مسؤوليه الاسره تقع على عاتقك		
33 - هل تؤثر هذه المسؤوليه على ادائك		
34 - هل لديك مكان مخصص لتحضير عملك في البيت		
35 - هل تجد الراحة داخل اسرتك		
36- هل تجد الدعم من طرف عائلتك على عملك		
37 - هل يؤثر وفاة احد افراد عائلتك على عملك		

وزارة التعليم العالي والبحث العلمي
جامعة الشهيد حمه لخضر الوادي
كلية علوم الاجتماعية و الإنسانية

استبيان

أستاذي الفاضل أستاذتي الفاضلة

في إطار إعداد مذكره لنيل شهادة ماستر في تخصص علم الاجتماع التربوي بعنوان:

العوامل الاجتماعية للمعلم وتأثيرها على الأداء الوظيفي

نضع بين يديكم هذه الاستمارة ونرجو من سيادتكم المحترمة الإجابة عن الأسئلة المطروحة بكل حرية ودقه كما ان المعلومات التي ستدلون بها ستبقى سريه و لن تستخدم إلا لأغراض علميه فقط

شكرا لكم تعاونكم معنا وتقبلوا منا جزيل الشكر والتقدير

الطالبة

شافو خالد نجم الدين

مياطة بو بكر



قائمة المصادر والمراجع

قائمة المصادر والمراجع:

أ/ الكتب:

- 1- عويد سلطان المشعان، علم النفس الصناعي، ط1، مكتب الفلاح للنشر والتوزيع، بيروت، 1994.
- 2- صلاح الشواني، ادارة الافراد والعلاقات الانسانية، ط1، مؤسسة شباب الجامعة، الاسكندرية، 2004.
- 3- مصطفى حجازي، الاسرة وصحتها، ط1، الوراق للنشر والتوزيع، بيروت، 2005.
- 4- جميل حمداوي، نظريات علم اجتماع، ط، الوراق للنشر والتوزيع، عمان، 2008.
- 5- ابراهيم مراد الدعمة، التنمية البشرية (الانسانية) بين النظرية والتطبيق، ط، دار المناهج للنشر، عمان، 2009.
- 6- محمد احمد كريم وآخرون، مهنة التعليم وادوار المعلم فيها، د ط، شركة الجمهورية الحديثة لطباعة الورق، اسكندرية، مصر، 2001.
- 7- سلامة الخميسي، التربية والمدرسة والمعلم، ط1، دار الوفاء لدنيا للطباعة، الاسكندرية، مصر، 2001.
- 8- سهيلة محمد عباس، ادارة الموارد البشرية، دار وائل للنشر، عمان، 2003.
- 9- ناصر محمد العديلي، ادارة السلوك التنظيمي، ط1، مؤسسة شباب الجامعة، الاسكندرية، 2003.
- 10- مصطفى حجازي، الاسرة وصحتها النفسية (مقومات، الديناميات، العمليات)، مركز الثقافي العربي، دار البيضاء، المغرب، 2015.
- 11- محمد عبد القادر عابدين، الادارة المدرسة الحديثة، ط1، دارالشرق للنشر والتوزيع، الاردن، 2001.
- 12- حسن حسن البلاوي وآخرون، الجودة الشاملة في التعليم، ط1، دار الميسرة، عمان، 2006.
- 13- محمد احمد سعفان وآخرون، المعلم اعداده ومكانته وادواره، ط2، دار الكتاب الحديث، القاهرة، 2007.

- 14- عدنان ابراهيم احمد، محمد المهدي الشافعي، علم اجتماع التربوي، ط1، دار الكتاب الوطنية، ليبيا، 2001.
 - 15- قدرية محمد البشري، اخلاقيات مهنة التعليم، ط2، دار الخليج، عمان، 2014.
 - 16- تركي رابح عمامرة، اصول التربية والتعليم، ط2، ديوان المطبوعات الجامعية للنشر والتوزيع، الجزائر، 1990.
 - 17- محمد احمد كريم، عنتر لطفي واخرون، مهنة التعليم وادوار المعلم فيها، شركة الجمهورية الحديثة للنشر، مصر، 2002.
 - 18- محمد ميمر حسانين، مهنة التعليم، ط2، الدانا للطباعة والتصوير، طنطا، 2003.
 - 19- الدعليج ابراهيم بن عبد العزيز، منهاج وطرق البحث العلمي، دار الصفاء للنشر والتوزيع عمان، 2004
 - 20- منذر الضامن، اساسيات البحث العلمي تصميم المنهج و الاجراءات، ط1، دار المسيرة للنشر و التوزيع، عمان، 2007
 - 21- مبارك محمد الصاوي محمد، البحث العلمي اسسه وطرق كتابته، ط1، المكتبة الاكاديمية، القاهرة 1992
- ب/ المذكرات:
- 1- زغينة نوال، دور الظروف الاجتماعية للأسرة على التحصيل الدراسي للابناء، مذكرة لنيل شهادة الدكتوراه في علم الاجتماع، جامعة الحاج لخضر باتنة، الجزائر، 2008.
 - 2- سوفي نعيمة، الاستراتيجيات المعتمدة من طرف الاساتذة داخل الصف ودورها في تنمية القدرة على التحكم، مذكرة لنيل شهادة ماجستير في علم النفس، جامعة منوري، قسنطينة، 2010-2011.
 - 3- سارة مرابط، زينب برحومة، الصورة الاجتماعية للمعلم وانعكاساتها على الاداء الوظيفي، مذكرة لنيل شهادة ماستر في علم اجتماع التربوي، جامعة الشهيد حمة لخضر، الوادي، 2015.
 - 4- شارف خوجة مليكة، مصادر الضغوط المهنية لدى المدرسين الجزائريين، رسالة ماجستير، جامعة تيزي وزو، كلية الاداب والعلوم الانسانية، الجزائر، 2011.

- 5- باهي سلامي، مصادر الضغوط المهنية لدى مدرسي والاضطرابات السيكوسوماتية المدارس الابتدائية والمتوسطة والاعدادي، رسالة دكتوراه، جامعة الجزائر، 2008.
- 6- حسن احمد حسن، الاجتماعية الانعكاسات لارتفاع المستوى المعاشي في العراق، رسالة ماجستير، كلية الاداب، جامعة بغداد، 1999.
- 7- علمي حمزة، دور المقاولات الصغيرة والمتوسطة في انجاز مشروع المليون سكن في الجزائر خلال الفترة 2001-2004، مذكرة ماجستير غير منشورة، جامعة سطيف، الجزائر، 2010-2011.
- 8- نبيل حميدشة، الواقع الاجتماعي للمعلم ومكانته الاجتماعية، مذكرة لنيل شهادة الدكتوراه في علم اجتماع التنمية، قسم علم اجتماع والديمقراطية، جامعة قسنطينة، الجزائر، 2004-2009.
- 9- ابتسام عبد الصمد الداود، المكانة الاجتماعية للمعلم في ثقافة المجتمع السوري وعلاقتها بمستوى ادائه، مذكرة لنيل شهادة الماجستير، جامعة دمشق، سوريا، 2015-2016.
- 10- دارعو فاطمة، علاقة متطلبات التطوير التنظيمي بالاداء، مذكرة مقدمة لنيل شهادة الماجستير في علم النفس، جامعة وهران2، جزائر، 2015-2016.
- 11- سهام بن رحمون، بيئة العمل الداخلية واثرها على الاداء الوظيفي، اطروحة مكملة لنيل شهادة الدكتوراه في علم اجتماع، جامعة محمد خيضر بسكرة، الجزائر، 2013-2014.
- 12- دلروم سوسن، تاثير الثقافة التنظيمية على الاداء الوظيفي للعاملين، مذكرة مقدمة لنيل شهادة الماستر في علم اجتماع تنظيم وعمل، جامعة 8ماي 1945 قالمة، الجزائر، 2016-2017.

ج/ المجالات:

- 1- الاحسن حمزة، الضغوط المهنية لدى معلمين المرحلة الابتدائية وانعكاسها على مستوى تقدير الذات لديهم، مجلة النفسية والتربوية، العدد1، 2015.
- 2- مريم ارفيس، الاداء الوظيفي للعاملين في المنظمة، مجلة التغير الاجتماعي والعلاقات العامة بالجزائر، العدد 06، جامعة محمد خيضر، بسكرة، الجزائر، 478.

قائمة المصادر والمراجع

- 3- اندرو دي سيزلاجي والاس، السلوك التنظيمي والاداء، ط4، ترجمة ابو قاسم احمد، الادارة العامة بالرياض، 1987.
- 4- معجم الكنز العربي، منشورات عشاش، الجزائر، 2003.

تمت بحمد الله