الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية
وزارة التعليم العالي والبحث العلمي
جامعة يحي فارس بالمدية
كلية العلوم الاجتماعية والإنسانية
قسم العلوم الإجتماعية

مهنة المعلم بين القيم المهنية والضغوط الاجتماعية

مذكرة لنيل شهادة الماستر في علم الاجتماع تخصص تنظيم وعمل

من إعداد الطالبة:
- رتيبة سعيدي

إشراف :
* د.بن زينب شريف

الموسم الجامعي: 2021/2020

شكر وعرفان

الحمد والشكر للعلي القدير الذي هدانا لهذا وما كنا لنهتدي لولا أن هدانا الله ومنحنا للصبر والوسيلة للقيام بهذا العمل المتواضع.

لا يسعني في هذا المقام إلا أن أتقدم بأخلص عبارات الشكر وأصدق عبارات التقدير والعرفان...

إلى الأستاذ الدكتور المشرف " الأخضر شتوي" الذي لم يبخل علي بنصائحه القيمة وتوجيهاته الرشيدة، وأشكره على دعمه وتشجيعه وروحه العلمية الهائلة وصبره...

كما أوجه الشكر إلى كل من ساهم في إنجاز هذا العمل من قريب أو من بعد الكثير أو القليل....

وأوجه بالشكر إلى كل الأساتذة المناقشين على قبولهم تخصيص وقتهم لمناقشة هذه المذكرة ...

الطالبة سعيدي رتيبة...

إهداء

إلى من قال فيهم الرحمان وبالوالدين إحسانا....

إلى أحب الناس لي بعد حب الله عز وجل ورسوله .....

أهدي ثمرة جهدي إلى نهر العطاء ورمز المحبة والحنان إلى التي ملأت الدنيا فرحا وسعادة إلى أغلى من في الوجود أمي الحبيبة ....

إلى الذي أنار دربي وعلمني معنى الأمانة والصدق ووجهني إلى درب العلم والمعرفة والذي علمني كيف يكون الصبر إلى طريق النجاح أبي الغالي....

إلى إخوتي " حمزة وزوجته فوزية " ، " فايزة، زهراء، نو الهدى، سندس" حفظهم الله ورعاهم وكل عائلتي .....

إلى الروح الطاهرة والزكية التي أفتقدها كثيرا أختي الغالية "**سلمى**" رحمها الله واسكنها فسيح جنانه...

إلى أعز إنسان على قلبي " خطيبي أمين " الذي كان كل الدعم والقوة بالنسبة إلي ....

إلى كل صديقاتي داخل وخارج الجامعة .....

رتيبة ...

مقدمة

مقدمة:

أدى التطور العلمي والتكنولوجي الذي شهده العلم كافة إلى تحول المنظمات بصفة عامة، فالعلم هو غذاء العقل والروح، إذ هو السبيل الوحيد لقيام الأمم و تطورها، فلولا المعلم والعلم لبقيت البشرية في ظلام و جهل ضارب كل اتجاهات الحياة و لا كان هناك تقدم.

مهنة المعلم هي من بين المهن التي عرفها العالم منذ قديم الزمان، فأهميتها لا تقل عن الطب أو الصيدلة أو غيرها من المهن، فلكل مهنة لها قيمتها الخاصة فنجد أن مهنة المعلم لها مجموعة من المبادئ والقيم التي لابد أن تتوفر في كل معلم ومعلمة من أجل مزاولة هذا النوع من النشاط أو المهنة. فهي تعتبر النسق لأي بناء اجتماعي والتي تحدد وتوجه سلوكياته وتساهم في عملية اختيار الوظيفة، فتتكون من: عادات، أعراف، حقوق واجبات، دين، لغة، فهذه المكونات تصنع قيمة الفرد وتعطي له مكانة اجتماعية والتي تساعد في الارتقاء و التغير، وتساهم في تحقيق و تسطير الأهداف المهنية التي يشترك فيها كل من المعلم والمنظمة.

للمعلم قيم توجه سلوكه و تعمل على زيادة قدراته و كفاءته أمام تأديته لأدائه، لكننا نجد المعلم و القيم المهنية يتصادمان مع الضغوطات الاجتماعية التي يواجهها المعلم، تعود عليه بالسلب و كذا على المؤسسة و تعرقل له حياته الاجتماعية و المهنية من علاقات مع الزملاء داخل المؤسسة و في علاقاته الشخصية: أخت، زوجة، أبناء، كل هذا نلاحظه من

خلال دورها و تأثيراتها السلبية، لها تأثير خاص على أداء الفرد لمهامه والتي تترك الفرد يشعر بعدم الراحة غير المرغب فيها سواء في مكان المهنة أو مع العائلة.

جاءت هذه الدراسة لتعالج موضوع "مهنة المعلم بين القيم المهنية والضغوطات الاجتماعية" التي لها أهمية في تحسين الفرد لأدائه و كذا في رفع من نجاح واستمرار المؤسسة التربوية هذا لو أن كل معلم يتماشى وفق القيم المهنية و يأخذها كمرجع لسلوكياته.

و عليه قمنا بتقسيم الدراسة إلى بابين الباب الأول يتعلق بالجانب المنهجي و النظري للدراسة، أما الباب الثاني فهو يتعلق بالجانب الميداني للدراسة فيحتوي على أربعة فصول:

الفصل الأول: وجاء لتحديد موضوع الدراسة من خلال إشكاليته، و فرضيات الدراسة، أسباب اختيار الموضوع، أهمية و أهداف الدراسة، تحديد المفاهيم و الدراسات السابقة.

الفصل الثاني: و خصص للمتغير الأول وهو "المعلم بين المفهوم والواقع الاجتماعي حيث تطرقنا فيه لمختلف العناصر التي تخدم موضوع دراستنا حيث أبرزنا في البداية مهنة المعلم وتعريفه وخصائصه ووظائفه والعوامل المؤثرة، فيه بعد ذلك أضفنا أخلاق مهنة المعلم و العلاقة بين التلاميذ ثم واقع المعلم الجزائري بعدها اتجهنا إلى الضغوط الاجتماعية للمعلم،والتي تحتوي على الضغوطات المهنية والضغوطات الأسرية وأخيراً حقوق وواجبات المعلم.

الفصل الثالث: خصص للمتغير الثاني وهو "القيم المهنية عند المعلم" حيث تطرقنا في البداية إلى القيم والتي احتوت على مدخل مفاهيمي للقيم، النظريات المفسرة للقيم، مكونات القيم، بعد ذلك إلى القيم المهنية بمفهومها الواسع ومحدداتها والواجبات والحقوق المهنية وفي الأخير اتجهنا إلى أخلاقيات مهنة التعليم وذلك بتعريف الأخلاقيات المهنية وذكر قواعدها وأهمية الأخلاق في مهنة التربية والتعليم ثم أخلاقيات مهنة التربية والتعليم من وجهة نظر المعلم.

الفصل الأول

الإطار العام للدراسة

1. أسباب الدراسة.
2. أهمية الدراسة.
3. أهداف الدراسة.
4. الإشكالية.
5. الفرضيات.
6. تحديد المفاهيم
7. الدراسات سابقة
8. صعوبات الدراسة.

1. أسباب الدراسة:

1.1.أسباب ذاتية:

- الرغبة الشخصية في اختيار الموضوع ومحاولة تقديم دراسة أكاديمية بهدف نيل شهادة الماستر.
- المساهمة في تذليل بعض الصعوبات التي تعيق المعلم في أداء رسالته النبيلة وقيمه المهنية.

بحكم تخصصي في علم اجتماع تنظيم وعمل ارتأيت الى دراسة الموضوع الذي لفت انتباهي زيادة على يقيني بتأثير الضغوط الاجتماعية على القيم المهنية للمعلم.

2.1.أسباب موضوعية:

- من الأسباب العلمية التي دفعتنا لهذه الدراسة باعتبارها من البحوث الاجتماعية وذلك لإمكانية النزول بها إلى الميدان لتحقيق أهدافها والتأكد من صحة فرضياتها.
- بالرغم من الاهتمام الكبير بمثل هذه المواضيع وخصوصاً الدراسات التي تناولت الضغوط الاجتماعية وقيم المعلم المهنية، إلا أننا لاحظنا أن هناك نقص في دراسة هذا الموضوع.
- محاولة إبراز الدور والتأثير الذي تلعبه الضغوط الاجتماعية على القيم المهنية للمعلم في أداء عمله داخل المؤسسة.

- الاستفادة من الدراسة والتعرف على كيفية وسبل مواجهة الضغوط الاجتماعية للمعلم لأداء عمله والمحافظة على قيمه المهنية.

2. أهمية الدراسة:

تتجلى أهمية الدراسة في تسليط الضوء على شريحة مهمة من شرائح المجتمع وهي فئة المعلمين وتحديدا المعلم، وكذلك لفت نظر المجتمع والقائمين على قطاع المعلم إلى الظروف التي يعمل فيها المعلم والضغوط التي يواجهها، كون مهنة التعليم من أكثر المهن الضاغطة في عصرنا. وكذلك الكشف عن علاقة الضغوط الاجتماعية للمعلم بقيمه المهنية. كما تكمن أهمية دراستنا هذه في كونها تحاول البحث في موضوع يعتبر من أهم الموضوعات الحالية المطروحة على الساحة التربوية والاجتماعية .

3. أهداف الدراسة:

- التعرف على العلاقة الموجودة بين الضغوط الاجتماعية والقيم المهنية.
- تحديد مستوى تأثير الضغوط الاجتماعية على القيم المهنية للمعلم.
- التعرف على حقوق وواجبات المعلم.
- الكشف عن الضغوط الأسرية والمهنية التي يعاني منها المعلم أثناء أداء عمله.

4. الإشكالية:

مما لا شك فيه أن موضوع القيم المهنية و الضغوط الاجتماعية حظيا باهتمام متزايد من قبل الباحثين خلال العقود الثلاثة الماضية، ويرجع هذا الاهتمام إلى التأثيرات المتبادلة بين المهنة والظغوط الاجتماعية، إذ نجد أن المهنة نشاط مبني على أساس من العلم والخبرة يتعلق باندماج الفرد في عالم الشغل، فمهنة التعليم من بين المهن التي تعتبر الأداة الحقيقة للتقدم والتطور في شتى المجالات و مختلف المجتمعات، فالمعلم هو الوسيلة الأولى لبناء الحضارات و غرس القيم السليمة في الأجيال يؤديها من خلال مهنته، فالقيم المهنية هي التي تعطي الهوية للعمل والعامل، وعليه فقد أصبح موضوع القيم المهنية و الضغوطات الاجتماعية مدخلا من المداخل المعاصرة في العلوم الإنسانية و الاجتماعية لدراسة المنظمات الحديثة وذلك لأن هذه الأخيرة لا تحقق أهدافها إلا من خلال تنسيق جهود مواردها البشرية، وانطلاقا من كون الإنسان أهم عنصر الإنتاج فيها، ويعد العنصر الجوهري لفعالية أي منظمة.

القيم المهنية هي المحرك الأساسي لأي عامل، لذلك نجد أن لكل مهنة قيمها، فمهنة المعلم على غرار المهن لها قيمها الخاصة وهي المسؤولة على إعانة الأفراد العاملين في المؤسسات وتساعدهم على القيام بأدائهم على أكمل وجه. فالقيم المهنية تعد من بين غايات المنظمة التربوية والتي تساهم في دمج المعلم داخل بيئته التنظيمية، إلا أن المعلم خلال تأديته لمهنته يتعرض إلى أحداث ومواقف تسبب له الضيق والتوتر وكذا القلق.

والضغوطات التي يتعرض لها المعلم كثيرة من قبل التلاميذ أو الإدارة أو الزملاء الخ...

فهذا الشق هو الضغوطات المهنية، بينما نجد هناك ضغوطات عائلية تسبب القلق و الاضطراب للمعلم وتعيقه في عمله وفي حياته الاجتماعية والمهنية، فالمعلم هو أكثر فئة تتعرض للضغوطات في نشاطاتها و أداء عملها، وذلك نظرا لتعدد متطلبات عملهم وعليه نجد أن استجابات الأفراد تختلف تبعا لدرجتها، والعوامل المسببة لها ومدى تأثرهم عليه، وهذا وفقا للمتغيرات المهنية والشخصية.

إن في المدارس نجد جل المعلمين يعانون من ضغوطات تسبب لهم القلق و تؤثر على أدائهم المهني، وهذه الضغوطات تعرض المعلم أو الممتهن لمختلف الأمراض العضوية جراء هذه الضغوطات التي يتلقاها في وظيفته مثل: ارتفاع ضغط الدم، السكري، القرحة المعدية، فيمتد تأثيرها على مستوى أدائه الوظيفي. إن اتصاف المعلمين بالتميز و الأهمية في المجتمعات لأنها هي التي تصنع الأجيال.

مهنة المعلم تتطلب الصبر لأن العمل يكون مستمرا و تحت أي ظروف كانت، فالاختيار المناسب للمهنة يرتبط ارتباطا وثيقا وإيجابيا بالصحة النفسية والجسمية للفرد، حيث أنه كلما كان اختيار الفرد لمهنته مناسبا كان أقرب إلى صحته، وتحقيق الراحة والرخاء الاجتماعي والاقتصادي ومرتبط أيضا بمدى قدرته للاستجابة للمؤثرات المهنية باستجابات ملائمة التي من خلالها يحقق رغباته وذاته.

وعلى هذا الأساس نجد هذه الدراسة تحاول معرفة موقع مهنة المعلم بين القيم المهنية والضغوطات الاجتماعية، وكذا تأثرها بهذه المتغيرات لدى المعلمين في المدرسة الابتدائية كونهم هم أكثر عرضة للضغوطات في أغلب الأحيان، ناهيك عن عملهم المستمر والدءوب مع مختلف الأطوار والأجيال لفترة طويلة، هذا ما قد يجعلهم شديدي التأثير بمختلف المثيرات الضاغطة ذات الطبيعة المهنية.

وعليه سنحاول الإجابة عن الإشكالية التالية:

- هل الضغوط الاجتماعية للمعلم لها تأثير على قيمته المهنية؟

ويندرج تحت هذا التساؤل الرئيسي سؤالين فرعيين صياغتهم كالتالي:

- هل الضغوطات الأسرية للمعلم لها تأثير على حقوقه المهنية؟
- هل للضغوط الوظيفية للمعلم تأثير على أداء واجباته المهنية؟

5. الفرضيات:

- الضغوط الاجتماعية للمعلم تؤثر على قيمه المهنية.

وينطوي تحت هذه الفرضية العامة فرضيات فرعية على النحو التالي:

- الضغوط الأسرية للمعلم لها تأثير على حقوقه المهنية.
- الضغوط الوظيفية للمعلم تحفزه على أداء واجباته المهنية.
-

6. تحديد المفاهيم:

أولا: مفهوم الضغوط الاجتماعية:

1. التعريف اللغوي:

كلمة الضغط Stresse مشتقة من الكلمة اللاتينية Stringere وتعني الضيق والسحب بشدة[1].

2. التعريف الاصطلاحي:

هو كل ما يثقل كاهل الإنسان ويرهقه ويسبب له دوامة من الصراع ويؤدي إلى حالة إجهاد بدني ونفسي وعصبي، يشعر الفرد من خلاله بعدم الراحة، ويؤدي إلى الضيق والاختناق، نتيجة لهذا الموقف أو لتجربة سيئة ربما، ويحاول أن يبتعد عنها[2] .

وهي ردود أفعال فسيولوجية والانفعالية والنفسية لحوادث أو أشياء مهدد للفرد في البيئة[3].

3. التعريف الإجرائي:

ونقصد به في دراستنا الضغوط الأسرية والضغوط الوظيفية للمعلم.

---

[1] J-ben- Janinfle stresse qui sois je ed (Dahlet Paris 1993)

[2] محمد محمد السافغي مهارات الإدارة الحديثة ج2 /السافعي، مهارات الإدارة الحديثة ج2 المركز المحروس للنشر والخدمات الصحيفة والمعلومات- مصر 2008 – ص263.

[3] خيضر كاضم وآخرون 2009 – السلوك التنظيمي – مفاهيم معاصرة – ط1 – عمان – إثراء للنشرة الإيدارية.

4. مفهوم الضغوط الوظيفية:

هناك الكثير من التعاريف للضغوط الوظيفية ولكن نذكر أهمها:

يعرف ضغط العمل "بأنه أية خصائص موجودة في بيئة العمل التي تخلق تهديداً للفرد".

ويقصد بالضغوط الوظيفية: " مجموعة العوامل البيئية (مثل غموض الدور، صراع الدور، وأحوال العمل السيئة والأعباء الزائدة) والتي لها علاقة بأداء عمل معين[1].

كما يمكن تعريف ضغوط العمل بأنها: " مجموعة من المثيرات التي تتواجد في بيئة عمل الأفراد والتي ينتج عنها مجموعة من ردود الأفعال التي تظهر في سلوك الأفراد في العمل، أو في حالتهم النفسية والجسمانية أو في أداء لأعمالهم نتيجة تفاعل الأفراد مع بيئة عملهم التي تحوي الضغوط[2] .

عرف المعهد الوطني لدراسة الصحة والسلامة ضغط العمل على أنه: الأذى الجسدي والنفسي الذي يصيب الفرد عندما لا تتناسب متطلبات الوظيفة مع قدراته وحاجاته في العمل[3].

[1] العميان محمود، السلوك التنظيمي في منظمات الأعمال، دار النشر وائل، عمان، 2004، ط2، ص160.

[2] عبد القادر أحمد سالم، مصادر الضغوط المهنية وأثرها في الكليات التقنية في محافظة غزة، رسالة ماجيستير إدارة أعمال، كلية العلوم الاقتصادية والتجارية الجامعة الإسلامية، غزة، 2007، ص9.

[3] الفتاتنة، سامي محسن (2012)، علم النفس العيادي ط1، عمان: دار الحامد للنشر والتوزيع ص99.

التعريف الإجرائي:

ونعني به في دراستنا المشاكل المهنية التي تواجه المعلم كاكتظاظ الأقسام، كثافة البرنامج الدراسي، قلة الوسائل التعليمية، ظروف العمل داخل المدرسة، مسافة العمل.

5. مفهوم الضغوط الأسرية:

تعرفها (هند محمد) على أنها " الأعباء التي تقع على عاتق الفرد مع عدم القدرة على التغلب على هذه الأعباء مما يؤثر على قدرته على التوافق الأسري وقد تكون هذه الضغوط ناتجة من مواقف اجتماعية أسرية أو مواقف اقتصادية ضاغطة[1] .

وحسب أماني عبد المقصود وتهاني (محمد عثمان) فالضغوطات الأسرية هي حالة يتعرض فيها الوالدين وأبنائهما لظروف أو مطالب تفرض عليهم نوعا من عدم التوافق، وكلما ازدادت وطأة تلك الظروف أو المطالب استمرت لفترات طويلة تزداد هذه الحالة خطورة[2].

[1] هند محمد إبراهيم محمد (2007) تقويم برامج الأسر المنتجة لتنمية القدرات الإنتاجية لمواجهة الضغوط الأسرية، رسالة ماجستير كليةعلوم الاقتصاد المنزلي، قسم الإدارة، مؤسسات الأسرة والطفولية، جامعة حلوان.

[2] أماني عبد المقصود وتهاني محمد عثمان (2007) الضغوط الأسرية والنفسية الأساليب والعلاج مكتبة الأنجلو المصرية، القاهرة.

ويرى كل من Hanson و Berkey (بركي وهانسون) أن الضغوط الأسرية هي التوتر الناتج من مثير أو قوى تحدث داخل أو خارج الحدود البيئية للنظام الأسري وتؤدي إلى عدم الاستقرار[1].

ويعرفها Neuman (نومان) على أنها تلك الضغوط التي تتضمن كل 'المشكلات أو الظروف والمواقف التي يمكن أن تؤدي إلى عدم ثبات واستقرار نظام الأسرة[2].

التعريف الإجرائي:

ونقصد به في دراستنا الضغوط التي تواجه المعلم من طرف العائلة سواءا كان :الزوج، الأب، الأبناء، الأقارب.

ثانيا: مفهوم القيم المهنية

1. التعريف اللغوي: القيمة ما يقدر بها الشيء قدره.

قال ابن الوردي: قيمة الإنسان ما يحسنه أكثر منه أو أقل منه، وقيمة المتاع ثمنه[3].

[1] Berkey,k, 48Hanson,S,M (1991) : Family assessment and intervention , Mosty, year, book, inc, USA, (Neuman 1989 P 89)

[2] Neuman,B (1983) : Family intervention using the Betty Neuman health Systems model In 1 clements & F.Roberts (EDS) Family health: Atheoretial aooroach to nuesing care, wiley, New York P246.

[3] كيراش ليلى: القيم التنظيمية، مفاهيم مجلة العلوم الإنسانية والاجتماعية، جامعة ورقلة العدد 30، 2017 ص561.

القيم: وهي باللغة الفرنسية Valeurs، تدل على اسم النوع من الفعل "م" بمعنى وقف واعتدل وانتصب وبلغ واستوى[1].

مفهوم القيم المهنية:

عرفها ستيوارت دود: "هي رغبة أي شيء مرغوب أو يختاره المرء في وقت معين[2].

وعرفها المصري 1986 بأنها مجموعة القواعد والأسس التي يجب على المهني التمسك بها والعمل بمقتضاها، ليكون ناجحا في التعامل مع الناس[3].

أي أن القيم المهينة مجموعة من الأسس والموجهات تؤدي إلى تكييف الفرد مع مهنته هذا التكيف في المهنة جعل ومع زملائه في العمل بمقتضاها ما يكون ناجحا في عمله مادام قادراً على كسب ثقة رؤسائه وزبائنه.

ويعرفها الحنيطي (2003) بأنها التصورات والأفكار أو الرغبات التي تؤمن بها المنظمة، وتتبناها ويعايشونها ويعبرون عنها.

[1] سعيد بن يمينة: تنمية الموارد البشرية، ديوان المطبوعات الجامعية، 2015 ص136.

[2] عبد الغني عماد: سوسيولوجيا الثقافة، المفاهيم والإشكاليات، مركز دراسات الوحدة العربية بيروت 2006 ص141.

[3] محمد رشدي وآخرون: درجة ممارسة قيم العمل لدى مديرية التربية والتعليم في الأردن وعلاقتها بدرجة الالتزام التنظيمي لرؤساء الأقسام: دراسات العلوم التربوية، المجلد 41 ملحق 1، 2014 ص497.

وهي أفكار وخصائص متغيرات أن نسبية وأن الفرد أثناء دخوله للمنظمة تكون لديه أفكار ومعتقدات أي قيم يأتي بها، ويجد كذلك قيم تميز المنظمة فيحدث هنا صراع للفرد وتدريجيا يكتسب هذه القيم وشكل جزء من سلوكه لتحقيق أهدافه وأهداف المنظمة[1].

التعريف الإجرائي: ونقصد به في دراستنا الواجبات المهنية والحقوق المهنية للمعلم .

7. دراسات سابقة.

1.7. الدراسة التي تناولت "الضغوط المهنية"

دراسة مصادر الضغوط المهنية لدى المدرسين الجزائريين دراسة مقارنة في المراحل التعليمية الثلاث (ابتدائي، متوسط، ثانوي) 2011.

قامت الباحثة "شارفة خوجة مليكة" بدراسة حول الضغوط المهنية لدى المدرسين الجزائريين دراسة مقارنة في المراحل التعليمية الثلاث (ابتدائي، متوسط، ثانوي) 2001، حيث هيكلت إشكالية الدراسة حول:" هل توجد فروق ذات دلالة احصائية بين مدرسي التعليم الابتدائي، ومدرسي التعليم المتوسط ومدرسي التعليم الثانوي، في مصادر الضغوط المهنية"؟ ويتفرع السؤال الرئيسي من الأسئلة الفرعية التالية: هل توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين مدرسي التعليم الابتدائي، ومدرسي التعليم المتوسط، ومدرسي التعليم الثانوي في مصدر ضغوط العمل؟ هل توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين

[1] عبد الله بن صلاح بن منور الحرابي، القيم المهنية وعلاقتها بالولاء التنظيمي، رسالة ماجستير في العلوم الإدارية، جامعة نايف العربية للعلوم الأمنية، الرياض 2015ص07.

مدرسي التعليم الابتدائي، و مدرسي التعليم المتوسط، مدرسي التعليم الثانوي في مصدر الضغوط المادية والفيزيقية؟ لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين مدرسي التعليم الابتدائي، ومدجرسي التعليم المتوسط، ومدرسي التعليم الثانوي، في مصدر الضغوط العلائقية؟ لا توجد فروق ذات دلالة احصائية بين مدرسي التعليم الابتدائي، ومدرسي التعليم المتوسط، ومدرسي التعليم الثانوي، في مصادر الضغوط المهنية والتي تعود إلى متغير الخبرة المهنية؟

وهدفت هذه الدراسة إلى البحث في مصادر الضغوط المهنية لدى المدرسين ومعرفة ما إذا كانت هناك فروق في الشعور بالضغوط المهنية وذلك تبعا لاختلاف المراحل التعليمية والخبرة المهنية ولتحقيق أهداف الدراسة اتبع الباحث المنهج الوصفي المقارن إذ اشتملت عينة الدراسة على (210) مدرسا من الجنسين، اختيروا بطريقة عشوائية حصصية في (05) بلديات من ولاية تيزي وزو ، وتم بناء مقياس مصادر الضغوط المهنية لدى المدرسين حيث اشتمل المقياس أربع أبعاد موزعة على (48) بند وهي على الترتيب، مصادر ضغوط طبيعية العمل، مصادر الضغوط المادية والفيزيقية، ومصادر الضغوط العلائقية، ومصادر الضغوط المهنية التي وتعود إلى متغير الخبرة المهنية.

ومن أبرز نتائج هذه الدراسة ما يلي:

- مدرس المراحل التعليمية الثلاث يعانون من مصادر الضغوط المهنية التي يقيسها المقياس المعد لذلك مع وجود فروق دالة إحصائيا تعود لصالح مدرسي التعليم المتوسط الذين تبين أنهم الأكثر شعورا بالضغوط المهنية ككل وفي بعده الثاني والثالث والرابع.
- كما بينت النتائج أن المصدر الأول من المقياس مصدر ضغوط طبيعة العمل، لم تظهر فيه فروق ذات دالة.
- أما بالنظر إلى متغير الخبرة فالنتائج لم تظهر فروق ذات دالة بين الفئات الثلاث في مصادر الضغوط المهنية ككل وفي مصادر إلا في المصدر الخاص بضغوط طبيعة العمل مع العلم أن الفئة طويلة الخبرة هي الفئة الأكثر شعورا بالضغط تليها الفئة متوسطة الخبرة ثم الفئة قصيرة الخبرة.

التعليق على الدراسة : استفدنا من هذه الدراسة في ضبط عنوان البحث ومعالجة الضغوط المهنية من خلال الاطلاع عليها ولاحظنا أنها تركز على مصادر الضغوط المهنية بصفة عامة و تشعبت على المستويات الثلاثة (ابتدائي، متوسط، ثانوي) أما دراستنا فتخصصت في دراسة مصادر الضغوط المهنية عند المعلم حيث اتبعت الدراسة المنهج الوصفي المقارن إذا أنا دراستنا اعتمدت على المنهج الوصفي....

الدراسة الثانية:

دراسة محمد حسين حمادات بعنوان: "**قيم العمل والالتزام الوظيفي لدى المديرين والمعلمين في المدارس، 2006**".[1]

انطلق الباحث في هذه الدراسة من خلال تناوله دراسة قيم العمل السائدة لدى المديرين والمعلمين في المدارس الثانوية العامة في الأردن وعلاقتها بالتزامهم الوظيفي.

هدفت هذه الدراسة إلى التعرف على درجة الالتزام بقيم العمل السائدة لدى المديرين والمعلمين في المدارس الثانوية العامة في الأردن، من وجهة نظر كل فئة بالأخرى، بالإضافة إلى تحديد مستوى التزامهم الوظيفي.

استخدم الباحث في جمع المعلومات الاستبيان مع عينة طبقية عشوائية من مدراء التربية والتعليم، حيث بلغ حجم العينة من المديرين (296) مديرا ومديرة، وبلغ حجم العينة من المعلمين (620) معلما ومعلمة.

وتوصلت الدراسة إلى أنه هناك فروق ظاهرة في درجة الالتزام بقيم العمل السائدة وفقا لمتغيرات الدراسة: الجنس، الخبرة، المؤهل العلمي، كما وقد أوضحت الدراسة أن هناك علاقة ايجابية وذات دلالة احصائية بين درجة الالتزام بقيم العمل السائدة وبين مستوى

[1] محمد حسن محمد حمادات : قيم العمل والالتزام الوظيفي لدى المديرين والمعلمين في المدارس، ط1، دار الحامد للنشر والتوزيع، عمان، الأردن، 2006.

الالتزام الوظيفي لدي المديرين من وجهة نظر المعلمين، كما وأظهرت الدراسة وجود فروق ظاهرة في بعض مجالات الالتزام الوظيفي للمديرين من وجهة نظر المعلمين، وفقا لمتغيرات الجنس، الخبرة، المؤهل العلمي.

كما أوصت الدراسة بتحديد عدد من الأسس والمعايير الفنية عند اختيار معلمي ومديري المدارس الثانوية على وجه الخصوص، وتعميم تجربة المديرين والمعلمين المتميزين والملتزمين وظيفيا.

حيث هيكلت اشكالية الدراسة حول :"ما درجة الالتزام بقيم العمل السائدة لدى المديرين والمعلمين في المدارس الثانوية العامة في الأردن، من وجهة نظر كل فئة بالأخرى"؟

ما مستوى الالتزام الوظيفي لدى المديرين والمعلمين في المدارس الثانوية العامة في الأردن من وجهة نظر كل فئة بالأخرى؟

هل توجد علاقة ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة (0.05) بين درجة الالتزام بقيم العمل السائدة ومستوى الالتزام الوظيفي لدى المديرين والمعلمين في المدارس الثانوية العامة في الأردن من وجهة نظر كل فئة بالأخرى؟

هل توجد فروق ذات دلالة عند مستوى (0.05) في مستوى الالتزام الوظيفي لدى المديرين والمعلمين في المدارس الثانوية العامة في الأردن، من وجهة نظر كل فئة بالأخرى؟

التعليق على الدراسة:

لقد تشابهت هذه الدراسة مع دراستنا في دراسة نفس المتغير المستقل وهو قيم العمل بالإضافة إلى استخدام نفس المنهج الوصفي والأداة المتمثلة في الاستمارة.

وأما أوجه الاختلاف تتمثل في عدم دراسة نفس المتغير التابع، إذ دراستنا تغيرها التابع هو مهنة المعلم أما هذه الدراسة متغيرها التابع الالتزام الوظيفي.

الفصل الثاني

مهنة المعلم بين المفهوم والواقع الاجتماعي

1. معلم المرحلة الإبتدائية.
2. واقع المعلم الجزائري.
3. الضغوطات الاجتماعية.
4. حقوق وواجبات المعلم.

تمهيد:

إذا علمنا أن فعالية النظام التربوي ترتبط بعوامل متعددة ومتداخلة ومتشابكة سواء تعلق الأمر بما يجري من تفاعلات داخل المؤسسة التربوية أو خارجها أو بالظروف التي تجري فيها العملية التربوية، ويلعب المعلم – باعتباره أحد عناصر العملية التربوية – الدور الأكبر في إنجاح العمل التربوي، حيث ينوب عن المجتمع في تربية وتعليم النشئ، يقول هنري كلاي Henry clay: " إن المدرس هو الشخص الذي فوضه المجتمع مهمة نقل المعارف إلى التّلاميذ، لذا يتوجب عليه أن يكون بمثابة القدوة الحسنة لهم، إذ أن الاختلاف في الممارسات السلوكية التي يتبعها المعلمون لها أثرها الواضح المباشر في سلوك التلاميذ وفي نمط تفكيرهم".

فالمعلم اليوم تغيرت مهنته بتغير النظرة إلى التربية ذاتها، حيث أصبح يوجه المتعلم حتى يقبل على حل مشكلاته بذاته، ومن هنا فهو يترك له المجال لتوظيف قدراته وإمكانياته يلعب المدرس في التعليم دور المسير فهو يقود المتعلم لأن يحيا تجارب حقيقية تساعده في الولوج إلى التجربة المعيشية واختراق أعماقه، وهذه المهمة المنوط بها جعلت الاهتمام يزداد حول شخصه سواء تعلق الأمر بسماته أو بطريقه اختياره لاسيما إذا علمنا أن النظام التربوي يقوم على هذه الجهود، ولهذا ازداد الاستثمار في مجال التربية وأصبحت تخصص له ميزانيات معتبرة.

1. تعريف المعلم:

يعتمد نجاح العملية التعليمية في أي نظام تعليمي على مدى فاعلية مدخلات هذا النظام، وتمثل مواصفات المعلم أحد أهم تلك المدخلات باعتباره العنصر المنشط للعملية، والذي يتوقف على نشاطه وفاعليته نجاح العملية التعليمية بأكملها وبلوغ أهدافها.

ونظراً للدور الهام للمعلم نجد أن هناك جملة من التعاريف المحددة لمفهوم المعلم منها[1] :

1. تعريف دي لاندشير Gilbert de landshere: " المعلم هو الفرد المكلف بتربية التلاميذ في المدارس".
2. تعريف تورسين حسين Tarsten Husen : " المعلم هو منظم لنشاطات التعلم الفردي للمتعلم، عمله مستمر ومتناسق، فهو مكلف بإدارة سير وتطور عملية التعلم، وأن يتحقق من نتائجها ".
3. تعريف أحمد حافظ: المدرس هو حجر الأساس في العملية التعليمية والتربوية ويعد عصب الحياة في المدرسة ودعامتها الأساسية[2].

[1] ناصر الدين زيدان، سيكولوجية المدرس (دراسة وصفية تحليلة)، ديوان المطبوعات الجامعية، (د،ط) ، الجزائر، 2007، ص 44-45.

[2] حافظ فرج أحمد، محمد صبري، إدارة المؤسسات التربوية، ط1، عالم الكتب، القاهرة بدون تاريخ.

4. تعريف رشيد لبيب وجابر عبد الحميد: " المعلم هو الشخص الذي يعمل على إثارة دوافع المتعلم وحاجاته والظروف الأخرى التي تجعل به وتؤثر عليه، والتي تدفعه إلى النشاط في الموقف التعليمي وتحدد الأغراض التي تشجع حاجات المتعلم ورغباته[1].

5. تعريف جبرائيل بشارة: " المعلم هو الشخص الذي يعمل على تنمية قدرات ومهارات التلاميذ عن طريق تنظيم العملية التعليمية وضبطها واستخدام تقنيات التعليم ووسائله ومعرفة حاجات التلاميذ"[2].

من خلال هذه التعاريف يمكن أن ننظر للمعلم على أنه ذلك الشخص الذي يقوم بدوره داخل المؤسسة التعليمية من تربية وتعليم للتلاميذ، كما يقوم بتنسيق وتنظيم الوحدة التعليمية لما يتناسب ومستوى التلاميذ والأهداف المنوطة من وراء هذه العملية التعليمية.

[1] رشيد لبيب، جابر عبد الحميد جابر، الأسس العامة للتدريس، دار النهضة العربية للنشر والتوزيع، بيروت 1986.

[2] جبرائيل بشارة، تكوين المعلم العربي، ط1، المؤسسة الجامعية للنشر والتوزيع، بيروت، 1988.

2. خصائص المعلم:

إن المعلم يجب أن تتوفر فيه الشروط حتى يؤدي دوره على أكمل وجه، وقد حدد المربون بعضها منذ القدم، ولكن مع تطور علم النفس وعلوم التربية تم ضبط مجموعة من المعايير التي يجب على المعلم أن يتمتع بها حتى يزاول مهنته بنجاح.

لهذا يمكن ضبط عدة معايير وتصنيفها فيما يلي:

1. **قدرة عقلية فوق المتوسط**[1]: الذكاء هو أحد أهم السمات الأساسية التي يجب توفرها لدى المعلم، واعتبر الباحثون أن نسبة الذكاء فوق المتوسط هي شرط ضروري من شروط النجاح في مهنة التعليم، وفي دراسة ل "بيشوب" كان مستوى ذكاء المعلمين الناجحين التي حددها المشاركون في الدراسة (128) درجة على مقياس "وكسلر" للذكاء.
2. **الرغبة في التعليم**[2]: فالمعلم الذي تتوفر لديه هذه الرغبة سوف يقبل على تلاميذه بحب ودافعية، سوف ينهمك في التعليم فكراً وسلوكاً، سوف يتعامل المعلم الذي يتميز بهذه الرغبة مع التعليم ليس كمهنة وحسب وإنما كمهمة إنسانية تتطلب منه كل محاولة جادة لتطوير العمل التعليمي المرتبط به،

[1] محمد الطيب العلوي: التربية والإدارة المدرسية الجزائرية، ط2، 1982، ص17.

[2] السيد سلامة الخميس التربية والمدرسة والمعلم، قراءة اجتماعية ثقافية، دار الوفاء لدنيا الطباعة والنشر والتوزيع، الإسكندرية، ص 365.

فالرغبة الصادقة توفر الاستعداد وهذا الأخير يضمن تطوير القدرات والحماس العلمي.

3. **المعرفة معمقة متطورة وكافية**[1]: هناك خمسة أنواع من المعرفة:

أ. **معرفة عامة:** تتمثل في معرفة أساليب العلوم ومبادئها.

ب. **معرفة خاصة بموضوع تعليمية:** فبضاعة المعلم هي المعرفة المتعمقة لموضوع تعليمه فكلما كان متمكن من موضوع تعليمه، كلما أقبل عليه تلاميذه.

ج. **معرفة طرق ووسائل التعليم:** وتشمل المعلومات النظرية الخاصة لتخطيط التعليم وتحفيز التلاميذ وتشويقهم للتعلم وكيفية توصيل المحتوى الدراسي باستعمال طرق فعالة ووسائل معينة تيسر تعلم التلاميذ. وكذلك إلمامه بالمعرفة الخاصة بإدارة الصف وتقويم تعلم تلاميذه وتوجيههم لمزيد من التعلم.

د. **معرفة التلاميذ الذين يعلمهم:** فهذا النوع من المعرفة يمكن من تحديد الخصائص الفكرية والنفسية والاجتماعية لتلاميذه، ومن ثم يكون أقدر على اختيار أساليب تعليمهم وتوجيههم وإرشادهم ومراعاة الظروف الفردية بينهم وحل مشكلاتهم السلوكية والتعليمية.

[1] محمد أحمد كريم، فاروق شوقي البوهي، ابتسام مصطفى عثمان، مهنة التعليم وأدوار المعلم فيها، شركة الجمهورية الحديثة لتحويل وطباعة الورق، مصر، 2003، ص14.

هـ. **معرفة ذاته:** فالمعلم الفعال هو الذي تكون لديه دراية بمواطن ضعفه ومواضع قوته وقدراته العامة في التعليم مما يعينه على الاختيار السليم للطرق والوسائل التعليمية التي تتفق مع قدراته وإمكانياته الشخصية

4. **الشجاعة الأدبية في قول "لا أعرف"**[1]: يتردد المعلمون عادة في الإفصاح عن عدم معرفتهم الإجابة عن سؤال ما في موضوع تخصصهم أمام طلبتهم، وفي كثير من الأحيان يعطون إجابات غير دقيقة، وربما غير صحيحة بدل اعترافهم بأنهم لا يعرفون الجواب الصحيح، ولا يعيبه أبدا أن يقول "لا أعرف الإجابة دعونا نبحث عن الإجابة معا" إن التعليم ينطوي على مواجهة لمواقف كثيرة يكتشف المعلم فيها جهله، وما لم يكن مستعداً للاعتراف بذلك فإنه ينمي بذلك اتجاها سلبيا لدى طلبته مفاده أن الجهل بأي شيء ضعف ومصر للخجل، وكذلك ينبغي إخفاءه حتى ولو تطلب ذلك إدعاء المعرفة، أو إعطاء إجابات غير صحيحة.

5. **الخصائص النفسية والانفعالية**[2] : منها:

أ. **الاتزان الانفعالي:** وهذا حتى يمكن من إشباع حاجات التلاميذ الانفعالية، ومن المعروف أن أغلب علماء النفس والاجتماع يطلقون مصطلح

[1] محمد محمود الحيلة، مهارات التدريس الصفي ط2، دار المسيرة للنشر والتوزيع والطباعة، الأردن، 2007، ص35.

[2] السيد سلامة الخميس: التربية والمدرسة والمعلم، قراءة اجتماعية ثقافية، دار الوفاء لدينا الطباعة والنشر والتوزيع، الإسكندرية، 2000، ص270.

"انفعال" على الانفعالات القوية التي يصاحبها اضطراب في السلوك: كالخوف والغضب الشديدين. أما الشعور بحالات خفيفة من المشاعر الوجدانية مثل السرور الضيق فيطلقون عليه مصطلح "الوجدان" فالوجدان شعور ذو صيغة انفعالية خفيفة.

ب. **القدرة على التكيف:** حتى ينمكن من خلق المناخ التربوي السوي للتلاميذ وتوفير الخبرات اللازمة لنموهم وتنمية مداركهم وتشجيعهم على اكتساب الخبرة الجديدة.

ج. **القدرة على تنمية الدوافع:** دافعية التلاميذ لمساعدتهم على تحقيق النجاح ومواجهة الإحباط، وللفرد دوافع كثيرة ورغبات متعددة، وإن الإحباط أي دافع أو رغبة يمكن أن يدفعه إلى القيام بعملية التوافق.

وللدوافع سواء كانت فيزيولوجية أو اجتماعية تأثير كبير في توعية سلوك الفرد، فحينما ينبعث الدافع يشعر الفرد بحالة من التوتر ويوجد حالة ملمة تدفعه إلى القيام ببعض الأعمال التي تشجع الدافع، ومن بين أهم الخطوات الرئيسية في عملية التوافق هي:

- وجود دافع يدفع من الوصول إلى الهدف الخاص.
- وجود عائق يمنع من الوصول إلى الهدف ويحبط إشباع الدافع.
- قيام الإنسان بأعمال وحركات كثيرة للتغلب على العائق.

- الوصول إلى حل يمكن من التغلب ويؤدي إلى تحقيق وإشباع الدافع.

د. القدرة على استخدام التحفيز الإيجابي أو المكافأة لتدعيم السلوك المراد تكراره: من المعروف أن الفرد لا يعمل للحصول على شيء لا يستطيع أن يناله وكل شيء يشبع دافع الإنسان ويرضي رغباته يعتبر مكافأة.

ونيل المكافأة يثبت التعلم ويشجع على تجدده واستمراره، وامتناع المكافأة يثبط الهمة ويوقف التعلم.

هـ. القدرة على العمل مع تلاميذ المرحلة الابتدائية بطريقة ايجابية: ويتطلب ذلك ما يلي:

- الاهتمام بالتلاميذ ونموهم الجسدي والعقلي والانفعالي والاجتماعي والروحي.
- احترام شخصية التلاميذ وميولهم ورغباتهم والعمل على تحقيقها.
- تحويل المعرفة إلى سلوك وذلك بتطوير المواقف التعليمية النظرية إلى مواقف حياته لها معنى ومدلول وفائدة في حياة التلاميذ والعلاقات الإنسانية.

- ومن كل ما سبق يمكن استخلاص أهم الخصائص التي ينبغي توفيرها في المعلم الناجح وهي [1]:

- الإلمام التام بالمادة التعليمية.

[1] حسين عبد الحميد- أحمد رشوان: العلم والتعليم والمعلم من منظور علم الاجتماع، مؤسسة شباب الجامعة، الإسكندرية، 2006، ص 192-193.

- الإيمان بقيمة الابتكار والتجديد والحكم الموضوعي.
- أن يتصف بالأمانة والحياء وعدم التحيز.
- الاجتهاد في نشر روح العمل الجماعي وإشعار الجماعة بأنه واحد منهم وأن يزرع الاحترام المتبادل بينهم.
- أن يكون متواضعا وغير مغرور بنفسه، فتواضع الأستاذ وحبه لتمرير معلوماته وخبراته إلى التلاميذ سيجذبهم إليه ويجعلهم يقدرونه ويحترمونه ويتعاونوا معه داخل القسم وخارجه[1].
- ينبغي أن يكون المعلم قادراً على تكييف شخصيته ومزاجه مع مستويات وأمزجة التلاميذ، إذ أن معاملته لتلاميذ الصف الأول يختلف عن معاملته للصف الرابع.
- ضرورة اقتداء المعلم بمبدأ التوازن بين اللين والشدة، فالمعلم الناجح يجب أن يكون لا متشددا ومتصلبا مع التلاميذ في نفس الوقت أن لا يكون متساهلا ولينا معهم، فالشدة المتزايدة تنتج المفور من المعلم والمادة، والتساهل الزائد يولد الاستخفاف به وبحصته.

ومع هذا فموضوع البحث في فعالية المعلم من أهم المواضيع التي اهتم بها الباحثون في مجال التربية والتعليم، وقد اختلف هؤلاء الباحثون في تحديد الخصائص

[1] إحسان محمد حسين: علم الاجتماع التربوي، ط1، دار وائل للنشر والتوزيع، الأردن، 2005، ص187.

والتي يجب أن تتوفر في المعلم حتى يكون فعالا، ومن بينهم ذكر (TAO MASG)[1]والذي لخصها في ما يلي:

- أن يكون هادئ الأعصاب، عادلا لا يفقد برودة أعصابه، لا يترك مشاعره تتحكم فيه، لا يفرق بين الجنسين، فعالا في علاقته داخل المؤسسة وخارجها، ليس لديه أحكام مسيئة على تلاميذه، يخفي انفعالاته ومشاعره عن تلاميذه، لا يفضل تلميذ عن تلميذ آخر (ينظر لهم نظرة واحدة)، يخلق جو تفاهم وحرية وعمل داخل فصله بشرط أن يحافظ على سير فصله بصفة جيدة، أن لا يكون جزئي غفي أحكامه ولا يغير رأيه بسرعة، لا يتركب أخطاء كثيفة وواضحة، يملك معرفة عالية وثقافة واسعة.

بالإضافة إلى الخصائص المذكورة سالفا، والخصائص التي لخصها (TH OMASG) وجب على المعلم أيضا أن يكون تكوينه جيداً ويكون ملما بالعلوم الإنسانية والاجتماعية كعلم الاجتماع، علم التربية، علم النفس، وهذا لكي يكون ملما بالخصائص والمكونات التي يتسم التلاميذ الذين يشرف على تعليمهم من أجل تهيئة الجو الملائم لتمدرس التلاميذ.

[1] Thomas.G :Enseignants efficaces, édition le jour édition (canada), 1981, P22-23.

3. وظائف المعلم:

باعتبار المعلم حجر الزاوية والعمود الفقري في العملية التعليمية، فهو بالتالي يتمتع بأدوار أساسية لا تنافسه فيها أي من الوسائل والأدوات التعليمية الحديثة على اختلافاتها وتنوعها وتطورها على الرغم من الغزو العلمي والتكنلوجي لهذه الوسائل لأنه وببساطة إنسان يتعامل مع إنسان، فالتفاعل الاجتماعي والعلاقات الإنسانية داخل الصف الدراسي أية وسيلة، ومن الأدوار والوظائف التي يقوم بها ما يأتي:

أ. المعلم كخبير في عملية التعليم والتعلم وطرق التدريس:

تقديم المعرفة للتلاميذ دور أساسي ورئيسي في وظيفة المعلم، وينال هذا الدور اهتماما كبيرا من التلاميذ، وولي الأمر والمجتمع والدولة، وعلى المعلم أن يقوم بما يلي:

- تدريب التلميذ على كيفية استخدام المعرفة والإفادة منها في المشكلة أو المشكلات التي يقوم ببحثها أو التعرض لها.
- تزويد التلميذ بالمهارات والقدرات اللازمة لنقد المعرفة التي تقدم له والتأكد من سلامتها وصحتها.

- تنظيم الموقف التعليمي في ضوء ما لدى التلاميذ من خبرات ومعلومات سابقة عن موضوع الدرس وربطها مع الخبرات التي سيقدمها لهم في الدرس الجديد.
- اختيار المواد والوسائل المعينة على التدريس التي من شأنها تسهيل عملية التعلم واستشارة ميول التلاميذ.
- تعليم التلاميذ طرق حل المشكلات والتفكير العلمي والتفكير الناقد والتفكير الإبداعي[1].

ب. دور المعلم كمقوم لأداء التلميذ:

تحتل عملية تقويم أداء التلاميذ مكانة خاصة في العملية التعليمية، حيث أننا كمربين نحتاج دائما إلى معرفة مدى تحقيق الأهداف التعليمية، ومعرفة مدى مناسبة الوسائل والإجراءات التي تستخدمها وهناك العديد من أشكال وأساليب التقويم منها: كتابة التقارير وقوائم الاختيار والاستبيانات وقوائم الترتيب، والاختيارات المقننة وغير المقننة وإعداد هذه الاختبارات أو المشاركة في إعدادها ثم تطبيقها، وتصحيحها، وتفسير نتائجها من أهم وظائف المعلم[2].

[1] مصطفى عبد السميع، سهير محمد حوالة، إعداد المعلم تنميته وتدريبه، دار الفكر، الأردن، الطبعة الأولى، 2005م، ص96-97 (بالتصرف).

[2] مصطفى عبد السميع، نفس المرجع ص97، (بالتصرف).

ج. دور المعلم في إدارة الفصل:

إدارة الفصل أو الإدارة الفصلية، تتضمن التعاطف والتفاعل مع التلاميذ، والقدرة على التوجيه والإرشاد الجماعي والفردي والاهتمام بالقيم الروحية والأخلاقية للتلاميذ، واحترام مشاعر وقدرات وحرية التلاميذ، ومراعاة حاجات التلاميذ الاجتماعية والعلمية والفردي، والقدرة على المحافظة على النظام في الفصل، والقدرة على مواجهة المواقف المعقدة في الفصل وتنمية الانضباط الذاتي للتلاميذ واحترام أنظمة الفصل.

وتتأثر إدارة المعلم لحجرة الدراسة بعدد من العوامل:

1. المراحل العمرية لتلميذ أفضل.
2. سمات شخصية المعلم.
3. السياسة التعليمية للدولة[1].

د. دور المعلم كقدوة حسنة لتلاميذه:

المعلم هو أكثر أصحاب المهن تأثيراً في شخصيات عملائه، وذلك لأسباب كثيرة منها أنه يتعامل مع أشخاص في مرحلة التكوين، لديهم الاستعداد للتأثر بالآخرين، وأنه يتفاعل معهم أطول فترة زمنية خلال حياتهم مقارنة بأصحاب المهن

[1] مصطفى عبد السميع ، نفس المرجع ص98.

الأخرى، وأنه يتعامل معهم وهم في كامل قواهم العقلية وحالاتهم الطبيعة، وأنه غالبا ما يظهر الجانب الحسن أمام تلاميذه وهو في مرحلة يحتاجون فيها إلى القدوة الحسنة نتيجة كثرة المشكلات التي يعانون منها في تفاعلهم مع أولياء أمورهم[1].

ولقد ذكر المؤلف أدوار أخرى للمعلم، نجدها بعيدة عن واقعنا التربوي التعليمي في الجزائر لذا لم نتطرق إليها، وإنما تطرقنا لبعض الأدوار التي نجد لها علاقة بموضوع دراستنا.

4. العوامل المؤثرة على المعلم:

هناك عوامل مؤثرة على المعلم وعلى توجهاته المهنية وهي:

1.4. اتجاهات المعلم نحو مهنة التدريس:

يعرف حامد زهران الاتجاه على أنه: " استعداد نفسي أو تهيئ عصبي متعلم، للاستجابة الموجبة أو السلبية نحو أشخاص أو مواقف أو موضوعات التي تستثيره هذه الاستجابة"[2] .

[1] مصطفى عبد السميع ،نفس المرجع ص99.

[2] غاوي جمال، تكوين المعلمين أثناء الخدمة عن طريقة صيفة التكوين، دراسة ميدانية، كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية، جامعة الجزائر، نقلا عن توفيق مرعي، أحمد بلقيس، الميسر في علم النفس الاجتماعي، ط1، دار النشر ،عمان سنة 1984 ص148.

هذا الميل يتحدد وفق عوامل متعددة تسهم في تكوين الاتجاه السلبي أو الايجابي نحو موضوع معين أو شخص بعينه، ويتوقف هذا على الخبرات السابقة للفرد التي تكون ساهمت فيه الأسرة، أو المدرسة أو الوسط الاجتماعي.

ويلخص عيسوي الخطوات التي يمر بها الاتجاه وهي:

1. المرور بخبرات فردية جزئية تدور على موضوع الاتجاه.
2. تكامل هذه الخبرات وتناسقها واتحادها في وحدة كلية.
3. تمايز هذه المجموعة من الخبرات وتفردها عن غيرها وظهورها على شكل اتجاه عام.
4. تعميم هذا الاتجاه وتطبيعه على الحالات الفردية والتي تدور حول موضوع الاتجاه[1].

والاتجاه يتكون عند المعلم من خبراته السابقة كطفل، ثم كتلميذ، فقد يحب مهنة التدريس نظرا لإعجابه الشديد بمعلم معين أو العكس، كما يتكون الاتجاه من الأسرة أو الوسط الاجتماعي وقد يتكون الاتجاه أثناء الممارسة بالسلب أو الإيجاب وهذا ما ينعكس بالسلب أو الإيجاب على تلاميذه .

[1] عبد الرحمن عيسوي– دراسات في علم النفس الاجتماعي، بدون طبعة، دار النهضة العربية للطباعة والنشر، بيروت، سنة 1974 ص207.

3.4. الوسط الاقتصادي للمعلم:

إن المعلم الذي ينتمي إليه الفرد عامة، والمعلم خاصة، تحدد اتجاهه نحو أي موضوع، فالتنشئة الاجتماعية التي يتلقاها الفرد تؤثر عليه، يقول محمد يسرى: فالتنشئة الاجتماعية والثقافية هي عملية تواصل ونقل شفهي أو كتابي من الأجيال الكبرى والصغرى[1] .

وإذا علمنا أن أغلب المعلمين ينتمون إلى الطبقة الوسطى وحتى الضعيفة، كما يتقاضون أجورا لا تعكس مجهودهم فتؤثر على حياتهم الاقتصادية والاجتماعية، مما تجعلهم يمتنعون عن اقتناء قواميس وكتب ومجلات لتحسين مردودهم الثقافي والتعليمي، ولهذا ينادي الكثير من السياسيين والهيئات المختلفة بضرورة تحسين المستوى المعيشي للمعلم نظرا لانعكاساته الخطيرة على التحصيل الدراسي للتلاميذ، وقد يعيش البعض بعيداً عن أهاليهم مما يشعرهم بالوحشة والعزلة كما أنه يتأثر تأثيراً كبيراً بما تهيئه له من جو عاطفي واقتصادي وثقافي[2].

[1] محمد يسرى إبراهيم دعيس، التربية الأسرية، ط2، دار المكتب الجامعي، الإسكندرية سنة 1996 ص38.

[2] محمد مصطفى زيدان، دراسة سلوكية لتلميذ التعليم العام، بدون طبعة، دار الشروق جدة، سنة1985 ص186

3.4. علاقة المعلم داخل أسرته:

إذا كان العامل السابق مؤثرا على شخصية المعلم فإن العلاقات داخل الأسرة توجه معاملاته وأساليبه داخل الفصل الدراسي، فكلما كان مستقرا مطمئنا داخل أسرته، زاد بذله وعطاؤه وكان مردوده عاليا وفعالا، يقول مصطفى فهمي: " وقد أثبتت البحوث الإكلينيكية التحليلية وغيرها أن البيوت التي يغشاها الود والتفاهم القائم على الثقة والاحترام والتقدير والمحبة، والتي تحتفظ بتوازن بين الحرية والانضباط هي البيوت التي تخرج أشخاص أسوياء"[1].

أما إذا كان المعلم يعيش حياة أسرية مضطربة وشجارات مستمرة، فهذا ينعكس على صحة النفسية وعلى دوره في الفاعل الصفي والإيجابي، "لأن الخلافات تؤدي إلى نوع من القلق والاضطراب داخل الوحدة الأسرية والتي تؤدي بطبيعة الحال إلى نوع من عدم التعاون وعدم تطبيق الأهداف الأسرية بالصورة الملائمة"[2].

[1] غاوي جمال، مرجع سابق، نقلا عن مصطفى فهمي، الصحة النفسي في الأسرة والمجتمع، ط1، مكتبة الخافي، القاهرة سنة 1979 ص67.

[2] عبد الرحمن عيسوي، دراسات في علم النفس الاجتماعي، بدون طبعة، دار النهضة العربية للطباعة والنشر، بيروت سنة 1974 ص204.

4.4. علاقة المعلم بالإدارة المدرسية:

يعرفها حسن عبد الله مهتر: "أنها تعني جميع الجهود والإمكانيات والنشاطات التي تبذل من أجل تحقيق الأهداف التربوية تحقيقا فعالا"[1].

إذا كانت هيئة التدريس هي المسؤولة الأولى عن التحصيل الدراسي للتلاميذ، فإن الظروف التي يعمل فيها المعلم – مادية أو بشرية – تحتل مكانا مهما في تحديد نوعية التعليم المقدم بالمدرسة.

ومدير المؤسسة هو المهندس للعلاقات الإنسانية داخل المدرسة، فكلما عرف كيف يثير معلمية ويحفزهم ويعيينهم باستمرار ويستمع إلى انشغالاتهم المختلفة، كلما ارتفعت روحهم المعنوية، وقد أثبتت دراسة الباحثين كوري Coory وجاك كنزي Mc tenzi أهمية الروح المعنوية في زيادة التحصيل الدراسي[2].

3.5. علاقة المعلم بزملائه:

إن المعلمين داخل المدرسة يجب أن يكونوا كتلة متعاونة حتى يستفيدوا من بعضهم البعض، ويحققوا أهداف المدرسة، فحسب دراسة بلجيكية وصل الباحثين هافيغورس (Havighuest) ونوقارتن (Neugarten) إلى تحديد مجموعة من

[1] أحسن عبد الله محضر، الجديد في الإدارة المدرسية، ط3، دار الشروق، جدة سنة 1985 ص100.

[2] اللورد يستوود، تعاون الناظر وهيئة التدريس، ترجمة سيد أحمد العروسي،ط3، دار النهضة المصرية، القاهرة سنة 1965 ص15-16.

العوامل التي تزيد من فعالية المدرسة وهي كما يلي: "روح الجماعة، روح الأخوة والزمالة بين المعلمين، حيوية المدير المحفزة، الثقة في العلاقات بين الإدارة والمعلمين"[1].

فالإدارة المدرسية كما أسلنا تلعب دورا في توطيد العلاقة بين أفراد هيئة التدريس حفاظا على استقرار المدرسة، أما إذا نشبت خلافات بين المعلمين وتشتت جهودهم أثر ذلك على المدرسة ككل، لأن شعور الفرد بعدم التقدير والمحبة والانتماء يزيد في انطوائه أو عدوانيته، والمدرسة يجب أن تكون نموذجا في العلاقات بين المعلمين، حتى يستفيد كل واحد من الآخر من أجل المصلحة الكبرى وهي رفع المستوى في التحصيل الدراسي.

4.5. علاقة المعلم بالمشرف التربوي:

إن المشرف التربوي هو المسؤول الإداري والتربوي عن المعلمين، وهو الذي يقوم بتوجيههم وإرشادهم، ومراقبة عملهم التربوي ومتابعته باستمرار وتسهم ملاحظاته وتقويماته في ترفيه المعلمين أو العكس. ولهذا التربوي هو: "الفرد المؤهل علما،

[1] GASTO MON MIA LARET، la formation des enseignants، Edition، P.U.F، PARIS 1977.

وخبرة وميولا، لمتابعة مرؤوسيه من معلمين وعاملين وإداريين ومدرسيين، وتوجيه انجازهم وتطويره نفسيا وتربويا وعلما لفرض تحصيلهم الفعال للأهداف التربوية"[1]

ومعاملة المشرفين تختلف باختلاف تكوينهم ومؤهلاتهم العلمية وخبرتهم وعلاقاتهم الإنسانية، لأن علاقة المشرف تؤثر مباشرة على نفسية المعلم، فقد يشعر بالخوف والارتباك بمجرد ذكر اسم المشرف إذا كان متسلطا، ويستعمل نفوذه في غير محله، مما يؤثر على مردود المعلم. وبالتالي على التحصيل للتلميذ، ولهذا فالمعلم المحظوظ هو الذي يجد المشرف الإنساني الكفء، الذي يلجأ إليه عند الحاجة.

5.5. علاقة المعلم بأولياء التلاميذ وبالمجتمع المحلي:

إن اختلاف التلاميذ في انتماءاتهم الاجتماعية والاقتصادية والثقافية، يعرض على المعلم بناء العلاقات على هذا الأساس مراعاة هذه الخصوصيات لأنه ممثل المدرسة، ولهذا وجب عليه التعامل مع تلاميذه بكل إخلاص وكفاءة، وحتى ينقلوا عنه صورة إيجابية لأوليائهم، أما إذا كان من المدرسيين الذين يمارسون المحسوبية والجهوية و المفاضلة بين التلاميذ على معايير مختلفة، فإن علاقته تزداد توترا بالأولياء، لهذا فدور المعلم هو مساعدة الأسرة في أداء رسالتها التربوية، يقول ديوي

[1] غاوي جمال، مرجع سابق، نقلا عن محمد زياد حمدان، أدوات ملاحظة التدريس، بدون طبعة، ديوان المطبوعات الجامعية الجزائر سنة 1984 ص111.

(Dewey) " يجب على البيئة المدرسية أن تمنع في حدود الإمكان العناصر السيئة التي أتى بها التلاميذ من وسطهم التي تؤثر على عاداتهم الذهنية.. يجب على المدرسة إنشاء وسط حيوي نقي"[1]

ولا يفوتنا أن نذكر مدى تأثير الوسط المحلي والممثل في سلطاته على المدرسة، ولهذا يجب عليها أن تدعم المعلمين وتوفر الشروط الاجتماعية الضرورية لتحسين أدائهم ومردودهم.

5. أخلاق مهنة المعلم في العلاقة مع التلاميذ:

إن جزءا رئيسيا من عمل المعلم يتعلق بعلاقاته بطلابه. وبعض أهدافه التربوية يحققها من خلال علاقاته مع التلاميذ، وتخضع العلاقات لعدد من الأخلاقيات المهنية الواجبة[2].

1. **المساواة بين التلاميذ:** فلا يجوز للمعلم أن يميز تلميذ على آخر لأسباب تربوية، ويمالئ تلميذا لأن أباه له مكانة في المجتمع أو المدرسة.

إن التعامل بالتساوي من كل الطلاب مسؤولية مهنية رئيسية.

---

[1] John Dewey، démocratie et éducation، Traduction ce' rard de le Dolle، édition nouveau horizons France 1983

[2] صديق محمد العنيفي: دليل المعلم في أخلاق المهنة (د.ط)، منشورات المنظمة العربية للتنمية الإدارية، القاهرة، 2006، ص169.

2. **العدل في التعامل مع الطلاب:** العدل هو قيمة عليا في منظومة القيم، والتعامل العادل مع الطلاب مسؤولية مهنية رئيسية، فلا يقع ظلم على طالب، ولا يضيع حق طالب.
3. **فرض الاحترام في التعامل:** يجب أن يتعامل المعلم مع طلابه باحترام متبادل ولا يسمح مطلقا بأن تسقط الحواجز تماما بينه وبين طلابه. وإنما عليه الحفاظ على مسافة يقدرها هو بينه طلابه مسافة لا تكون طويلة فيصبح منعزلا، لا تكون قصيرة فينسون بأنه معلم.

إن احترام المعلم من احترام المدرسة ومن احترام النظام في المجتمع، والمعلم الذي يفرط في الاحترام يفرط في احترام مهنته ويؤثر ذلك سلبيا على أدائه الضروري.

4. **الحزم والحب في التعامل:** نجد أن هذه معادلة دقيقة يفترض أن يسعى المعلم ليكون مهنيا ومحترفا، أن يتقن الحفظ عليها، فيحب طلابه دون إسراف، ويكون في نفس الوقت حازما معهم دون إسراف، وعليه رغم أن يحبهم فلا مانع من أن يعاقبهم أذا ألزم الأمر، ولا يخشى من تناقص حبهم لهم، لأن تربيتهم مسؤولية مهنية.
5. **المحافظة على أسرار الطلاب:** قد يتمكن المعلم من كسب ثقة الطالب، فيحكي الطالب له أسراره الشخصية أحيانا لطلب المشورة وأحيانا لمجرد

الدردشة. وقد يحكي له الطالب أمورا مهمة تخص طالب آخر ويطلب ذكر اسمه في الموضوع.

لكن يجوز للمعلم – لمصلحة الطالب– ألا يحافظ على السر، وقد يخبر الإدارة أو يخبر ولي أمره إذا كان الأمر له تأثير مباشر على نمو الطالب وسلامته.

6. واقع المعلم الجزائري:

لا يختلف واقع المعلم الجزائري عن المعلم العربي، وتعززها في ذلك النظرة الاجتماعية التقليدية المتدنية لمهنة التعليم، والتي مازالت سائدة كما يعزز ديمومة هذه النظرة الوضعية الاقتصادية للمعلمين في الجزائر كما في الدول العربية بشكل عام، " فالرواتب والامتيازات التي تعطى للمعلمين، تضعهم في مراتب متدنية في سلم الرواتب الحكومية، باستثناء دول الخليج التي حسنت إلى حد كبير من المستوى الاقتصادي للمعلمين"[1] .

ويذهب الأستاذ "بوسنة" في كتابة خواطر في التربية والتعليم، إلى أن أسباب المردود الهزيل والنتائج السلبية للتعليم ترجع إلى: " وضعية المعلمين الاقتصادية والسكينة بصفة خاصة، إذ أن السلطة المسؤولة عن التربية والتعليم أهملت ما عليها من واجبات إزاء المعلم سيما الناحية السكنية، الأمر الذي جعله يعتقد أنه حثالة في

[1] عبد العزيز بن عبد الله السنبل، التربية والتعليم في الوطن العربي على مشارف القرن الحادي والعشرون، منشورات وزارة الثقافة، سوريا، سنة 2004م، ص218.

نظر السلطة والمجتمع، فقابل هذا المعاملة بالتهاون، إضافة إلى النظر إلى المهنة بنظرة فيها الكثير من التشاؤم والسواد، فتسرب هذا التشاؤم إلى المهنة نفسها. وانعكس على جهده التعليمي، فأثر على المردود التحصيلي للأطفال بسلبية فادحة[1].

ويضيف الأستاذ "بوسنة" ليقول أنه يمكن أن يكون لهذا السبب أثره في سلوك المعلمين فيتقاعسون ويتهاونون في أداء واجبهم التربوي والتعليمي، فيستمر ليقول ماذا تنتظر من معلم وهو نائم بمستودعات السيارات، أو في الحمامات، أو في بعض الفنادق المحتقرة، فإن هذا المعلم الذي تنتظر منه أن ينشئ لنا عقول جيل المستقبل تكاد مهمته ضربا من المستحيل[2].

ويرجع "رابح تركي" أسباب إهمال المعلمين وركودهم وتقاعسهم إلى:

1. عدم الاطلاع على المؤلفات التربوية الجديدة والبحوث الحديثة.
2. كسلهم عن تجديد معلوماتهم الثقافية والتربوية بعد ترسيمهم في التعليم.

[1] الحواس بوسنة، فطواطر في التربية والتعليم، أسباب المردود الهزيل، منشورات مهدي، الجزائر، سنة2003 م، ص،ص 68-69.

[2] نفس المرجع، ص69.

3. عدم محاولة إعادة بناء تجاربهم التربوية وإصرارهم على تكرار تجاربهم الماضية التي ألفوها بحكم دون أن يسلطوا عليها شعاعا من النقد والغربلة والتطوير والتجديد، نظرا لعدم متابعتهم لكل جديد يظهر في ميدان التربية[1].

فكل هذه العوامل والأوضاع الاقتصادية والاجتماعية والمهنية تتضافر لتجعل من المعلم الجزائري في وضع لا يحسد عليه، ولعل هذا ما يفسر تشرب الكثير من المعلمين من سلك التعليم أو القيام بأعمال إضافية تحسن من مستواهم المعيشي ومكانتهم الاجتماعية.

وهذا ما يؤكده "محمد بدوي السيد": لا يمكن أن تنتظر من المعلم، وهو في غمرة هذا الغبن المادي، وتحت وطأة هذا العبئ الثقيل أن يقوم بواجبهم خير قيام، ولذلك فهو يتحايل على تصحيح هذا الوضع الخاطئ بوسائل أخرى ملتوية، فيترك التلاميذ يرسبون حتى يحتاجون دروس خصوصية، وهو يستعين بهذه الوسيلة على تحسين الحالة المادية[2] .

إلا أن هذا لا ينطبق على جميع المشتغلين بمهنة التعليم، فهناك من يرى في مهنة التعليم قدسية تمنعه حتى من التفكير في التخلي عنها أو استبدالها بمهنة أخرى

[1] رابح تركي، أصول التربية والتعليم، ديوان المطبوعات الجامعية، الجوائر، سنة 1990، الطبعة 03 ص422.

[2] محمد بدوي السيد، المجتمع والمشكلات الاجتماعية، دار المعرفة الجامعية، الإسكندرية، سنة 1988م، ص177.

حتى ولو كانت هذا المهنة في مجال التعليم، ونقصد بذلك تقديم الدروس الخصوصية والتي تعتبر في نظره إساءة لمهنة التعليم وقدسيتها والتي في رأينا أضفت صيغة متدنية لدور المعلم ووضعه الاجتماعي وهذا ما ارتأت الدراسة طرحه حول الدروس الخصوصية وأثرها في مصداقية المعلم من خلال دوره ووضعه الاجتماعي.

7. الضغوط الاجتماعية:

مفهوم الضغوط الاجتماعية: هي ضرب من التأثير الذي يمارسه أفراد المجتمع على أقرانهم فيؤدي إلى الفاعلية في تكوين معتقدات أو جمل الآخرين على يبني مناهجهم وخدمة أغراضها والوقوف بجانبها وممارسة الضغط والتأثير يولد الاضطرابات النفسية.

وتعرف بأنها: تلك العوامل الاجتماعية التي تتصل بالعادات والتقاليد والنظم الاجتماعية والقيم السائدة في المجتمع وغير ذيلك من الأمور التي تنعكس على الإدارة وتؤثر في مدى فعاليتها[1].

يعرفها الحنفي: أنها تلك الضغوط الخارجية التي تؤثر في الفرد المرأة والرجل على حد سواء وتظهر في المستويات والأدوار الكثيرة الملقاة على عاتق الفرد وتشد

[1] محمود محمد فتحي، الإدارة العامة القارنة، ط2، الرياض، مطابع الفرزدق التجارية سنة 1997 ص157.

عندما يقتصر الفرد في أداء الدور المنشود والمنتظر من طرف الأفراد الذي يتواجد بينهم، فيواجه مشكلات اجتماعية كثيرة تعتبر مسببات الضغوط الاجتماعية[1].

- **الصعوبات التي يواجهها المعلم في الفصل الدراسي:**

يواجه المعلمون بعض الصعوبات التي قد تكون عامة، أو تختلف باختلاف المدارس ومنها:

1. اكتظاظ الأقسام: إن عدد التلاميذ المقبول يسهل العمل التربوي في القسم، حيث يتمكن المعلم من الاعتناء بكل تلميذ على حدة، مراعيا حاجات وخصائص كل منهم، إلا أن هذا الأمر يصعب عندما يكون عدد التلاميذ كبيرا حيث لا يؤثر على مردود التلاميذ فحسب بل حتى على سلوك المعلم عامة وصحته النفسية خاصة، حيث يرهقه العمل ويجهده. ففي الوقت الذي يمكن فيه للمعلم أن يعلم صفا من عشرين أو خمسة وعشرين تلميذا دون أن يعاني من الإجهاد المفرط فإنه قد يعاني من بعض التوتر عندما يزيد عدد التلاميذ وبالتالي تزداد المهام والمسؤوليات الملقاة على المعلم[2].

[1] خيضر كاضم وآخرون سنة 2009، السلوك التنظيمي، مفاهيم معاصرة، ط1، عمان اثراء للنشر .

[2] محمد عيد ديراني الإشراف التربوي على المعلمين، ط1، منشورات الجامعة الإدارية، عمان، سنة 1997 ص227.

ويضيف فيرميل منبها من خطورة الاكتظاظ على الصحة النفسية للمعلمين قائلا: " إن اكتظاظ الأقسام التربوية بالتلاميذ يقتل البيداغوجية ويخلف العدوانية نتيجة لصعوبة مراقبة سلوكات وتصرفات عدد كبير من التلاميذ في آن واحد. كما أنه عامل على كثرة الفوضى. وهذا الجو يسبب إرهاقا للمعلم والمتعلم على السواء كما أنه يؤثر سلبا على تحصيل التلميذ ويؤدي هذا إلى الشعور بالملل[1] .

2. كثافة البرنامج الدراسي: إن كثافة البرنامج الدراسي تؤثر سلبا على المعلم، وتزيد من حالة توتره وارتكابه، لأنه يجد نفسه مرتبطا بالعامل الزمني فيكلف تلاميذه بالأعمال خارج وقت الدراسة. كل ذلك لإنهاء البرنامج في الوقت المحدد، فيجد المعلم نفسه أمام مشكلات تربوية أخرى هي تعب التلاميذ وعدم الاستجابة المطلوبة، ونفورهم من الدراسة أيضا. من اخطر المشكلات المتعلقة بالنشاط البيداغوجي عدم اهتمام التلميذ بالنشاط والبرامج الدراسية وإهمال الملخصات وحتى في الكثير من الأحيان استدراك الدروس التي لم يحضروها، وهذا ما يؤثر على المردود العام للتلميذ[2].

[1] Guy Kermeil، le gafatigue à l'école، Edition ESPA Paris sens date .

[2] غاوي جمال، مرجع سابق، نقلا عن مذكرة محمد زياد حمدان، تعديل سلوك التلميذ والأطفال اليافعين في الأردن،ط1، دار الزينة الحديث، عمان سنة 2000 ص214.

ويرى البعض أن التركيز على الأسلوب في عملية التدريس، هو في حد ذاته تركيز بجانب الصواب، ذلك أن طبيعة المادة التي تعلمها ومحتوى هذه المادة هو العامل الأهم في عملية التدريس وتفوق الأسلوب في أهميتها[1].

ويجد المعلم نفسه أمام مشكل إنهاء البرنامج ولو على حساب التلاميذ دون قناعة ذاتية منه مما يولد حالة من الضجر والملل. وحتى المشاكل الانضباطية داخل الصف خاصة في حال محدودية مستوى القسم: "كما أنه قد تتجلى العوامل التربوية في تباين الأفواج التربوية، مما يجعل المربي يؤدي مهمته بطريقة عرجاء . فمسايرة المجتهدين يجعل من ذوي المستوى الضعيف لا ينضبطون بسبب الاشتغال بالموضوع، واهتمامه بمن هو دون المستوى المتوسط يجعل من المتفوقين محل إضاعة للوقت، وبالتالي تراهم يجنحون إلى الخروج عن نظام القسم .

قلة الوسائل التعليمية: صارت الوسائل التعليمية اليوم ضرورة من ضرورات التعليم الحديث، وهي جزء لا يتجزأ من المنهج الدراسي يقول علي عثمان: "فالوسائل التعليمية ليست كما يتوهم البعض شيئا إضافيا يساعد على الشرح والتوضيح، بل هي جزء لا يتجزأ من عملية التعليم[2].

[1] محمد عبد الرحيم عدس، المعلم الفاعل والتدريس الفعال، ط1، دار الفكر للطباعة والنشر والتوزيع، عمان سنة 1992 ص88.

[2] بشير عبد الرحيم الكلوب، الوسائل التعليمية، ط2، مكتبة المحبب، عمان سنة 1985 ص134.

وأفضل وسائل تعليمية هي التي تنبع من وسط الطفل ومحيطه، حتى يتيسر لع الفهم ويدعم مكتسباته القبلية. ومن رواد الوسائل التعليمية في عصرنا "ادغارديل".

وفي أمثلة الوسائل التعليمية السبورة والصور والملصقات والأفلام والمجسمات والإذاعة المدرسية والكمبيوتر، والأقراص المضغوطة وحتى الانترنت، دون أن ننسى الكتاب المدرسي، إذ أنه رغم التطور المذهل الذي عرفه ميدان الوسائل التعليمية، إلا أنه ما زال يحتل مكانا مرموقا في العملية التعليمية، ولا يمكن الاستغناء عنه. " بأنه يساعد التلميذ على معرفة أمور أساسية وعلى فهمها والقدرة على تطبيقاتها وعلى تقييم عمله وتعميق معارفه المكتسبة[1].

ماذا يحدث عندما تغيب الوسائل التعليمية الضرورية ومنها الكتاب المدرسي؟

بدون شك يتأثر عمل المعلم بذلك ولا يحقق الأهداف المنتظرة، وقد يزداد الأمر سوء عندما يطالب المشرف المتسلط المعلمين بتوفير بعض الوسائل التي يصعب اقتناؤها بسبب عدم وجودها أو لتكلفتها الباهظة، أو لعدم تسليمها من الطرف السلطات التربوية في الوقت المناسب كالخرائط وصور المحادثة والكتاب المدرسي، فلا يمكن للمعلم أن يرسم يوميا صورا للتعبير أو المحدثة لأن هذا الأمر يرهقه ويزيد من ضغطه النفسي وتوتره.

[1] غاوي جمال، مرجع سابق، نقلا عن كتاب برنارد سيبرتق، إشكالية الكتب المدرسية، ترجمة الحواس، مسعودي، بدون طبعة، دار الآفاق الجزائر سنة 1998.

4 . ظروف العمل داخل المدرسة:

إن ظروف العامة داخل المدرسة تؤثر بشكل مباشر على أداء المعلم خاصة وعلى تكيفه عامة وهذه الظروف هي:

1.4. حجرة الدراسة: إن الشروط المتوفرة فيها كالطاولات والمقاعد ومكان السبورة، والتهوية، تؤثر على عمل المعلم، فقد تكون الإضاءة ضعيفة، أو الطاولات قديمة تؤثر على وضعية جلوس التلاميذ. أو لا تمكنهم من الكتابة السليمة عليها، أو نقص التدفئة، وحتى مكان المدرسة كوجودها أمام سوق، محطة مسافرين، أو وسط يسوده الضجيج، كل هذا يؤثر على أداء العمل التربوي.

2.4. ساحة المدرسة: تعتبر المرفق الذي يجب أن يتساير مع طبيعة تلاميذ هذه المرحلة، سواء من حيث أرضيتها التي لا يجب أن تشكل خطرا عليهم، أو التزيين من طرف التلاميذ لجدرانها برسومات جذابة تنمي فيهم الحس الفني والجمالي، وحتى المساحات الخضراء التي تكون نتائج لأعمال التلاميذ والجانب المخصص للرياضة منها.

إن التلاميذ إذا وجدوا هذه الظروف تلبي حاجاتهم، فإنها تكون مكان ملائم لتجديد نشاطهم أما في حال وجود ساحة ضيقة فإنها لا تسمح للتلاميذ بالتعبير عن ذواتهم باللعب، وبالتالي يكبتون تلك الطاقة لتفرغ داخل القسم، سواء بالانضباط أو

الحركة المفرطة أو الملل، مما ينعكس على أداء المعلم ذاته وعمله، لأن تلميذ هذه المرحلة لابد له من نشاطات مختلفة تتماشى مع خصائصه، وتجدد له طاقاته باستمرار.

3.4. المكتبة المدرسية: هو المرفق الذي يلحق بالمدرسة سواء الابتدائية أو الإعدادية أو الثانوية ويشرف على إدارتها وتقديم خدماتها أمين مكتبة وتهدف إلى خدمة مجتمع المدرسة المكون من الطلبة والمدرسين[1] .

لقد أصبحت المكتبة مرفقا ضروريا تسهم في نجاح العملية التعليمية وتعتبر مدعمة لنشاطات التلاميذ التربوية حيث يطالع فيها التلميذ المواضيع التي يرغب فيها، ويحضر بحوثه منها يروح عن نفسه من خلال التنقل بين طيات كتبها. كما يكتسب منها عادات دراسية سليمة، ويدعم خبراته ومعارفه. ولهذا لابد أن تتوفر في كل مدرسة قاعة مطالعة يحقق فيها التلاميذ حاجاتهم التربوية.

ينبغي أن يكون وجود المكتبة جزءا من وجود المدرسة بالتغذية الفكرية المستمرة من خلال مواردها التربوية المختلفة. ويعني ذلك رفض المفهوم السائد للمكتبة المدرسية باعتباره مكانا ثانويا[2].

[1] أحمد عبد الله العلي، المكتبة المدرسية ووظيفتها، ط1، المكتب الجامعي الحديث، الإسكندرية 2000 ص15.

[2] غاوي جمال، مرجع سابق، نقلا عن كتاب سلطان عبد الله بن سلطان، المكتبة المدرسية في تحقيق أهداف المنهج الدراسي، ط1، المكتب الجامعي الحديث، الإسكندرية سنة 2000 ص32.

وللإشارة فإن المكتبة المدرسية قد تكون موجودة لكن سوء استغلالها وإدارتها، أو عدم الوعي بأهميتها يحولها إلى هيكل بلا روح.

4.4. قاعة المعلمين: إن هذا المرفق يساعد المعلمين في تحضير دروسهم وتبادل الخبرات فيما بينهم والترويح والاستراحة من عناء عملهم في ساعات الفراغ، كما هي مكان للاجتماع يوفر على مدير المدرسة البحث عن معلميه عند الحاجة في أماكن متفرقة، وقد يظن بعض المديرين أحيانا، أن هذه القاعة غير ضرورية وبإمكان المدرس استغلال حجرة فارغة، أو مكان في الإدارة، لأن المدرس عند احتكاكه بزملائه يستفيد من خبراتهم ويشعره بالانتماء للجماعة، ويزيد من تماسك هذه الأخيرة.

وقد تعمل بعض الإدارات المدرسية المستبدة إلى حرمان المعلمين من أجل التحكم فيهم وخوفا من ردود أفعالهم حول الأوضاع غير الموضوعية.

5.4. المطعم المدرسي: المعلمون يعملون أغلب أيام الأسبوع صباحا ومساء، وبالتالي وجود هذا المرفق اليوم ضرورة سواء للتلاميذ أو لهم، لأنه يسمح للجميع بأخذ وجبة غذائية كاملة، يجددون من خلالها نشاطهم وحيويتهم، وتوفر عليهم عناء التنقل وبالتالي التقليل من الجهد البدني المرهق، ولابد من توفير هذا المرفق بتضافر جهود السلطات المحلية وكذا جمعيات أولياء التلاميذ خدمة للعملية التربوية.

جاء في أمرية 35/76 المتعلقة بتنظيم التربية والتكوين في المادة 68:

"تضمن الخدمات الاجتماعية المدرسية للتلاميذ الخدمات اللازمة في ميدان الوسائل التعليمية واللوازم المدرسية والنقل والتغذية والكساء والإسكان والترويح والإسعاف الطبي"[1] .

إن غياب المرفق يؤثر على التلاميذ والمعلمين سويا فيشعرون بالتعب والإرهاق وحتى الهيجان والانفعال السريعين وعدم القدرة على التركيز والمتابعة الطويلة.

- **الضغوط الأسرية:**

تعريف الضغوط الأسرية:

كانت بدايات الدراسة على الضغوط الأسرية في جامعة ميتشغان وجامعة شيكاغو في سنة 1338 ، وهدا من ومع دلك لا يوجد اتفاق على تعريف شامل لها، فيما يلى بعض التعاريف:

-يعرفها" محمد شحاته:"

"هي الضغوط الناتجة عن مصادر منزلية، والضغوط التي مصدرها شريك أو شريكة الحياة، الضغوط التي مصدره أمور عائلية والتي تتمثل في الواجبات المن

[1] وزارة التربية الوطنية، مجلة همزة وصل، العدد 97 العام 75،76 الجزائر.

زلية التي تفوق طاقة احد الشريكين، الضغوط التي مصدرها الأطفال وتعليمهم وتربيتهم وعلاقاتهم، الجيران والرفقاء وضغوط مصدرها خارجي منعكس على حياة الأسرة يتمثل في سوء علاقة الأسرة بالجيران أو عدم ملاءمة المسكن"

- **ويعرفها" ماكوبين"**

"هي حالة عدم توازن تقع فيها الأسرة عند تعرضها لأى حادث ضاغط وتستمر حالة عدم التوازن اذا لم تتحرك الأسرة بطرق فعالة لحل المشكلة لاستعادة ثبات الأسرة فسوف تستمر حالة عدم التوازن والتي ستؤدي إلى ارتباك السبل والأهداف للأسرة كلها." ([1])

- **وعرفها" نومان"**

"هي تلك الضغوط التي تتضمن كل القوى (المشكلات)والظروف والمواقف التي يمكن أن تؤدي إلى عدم ثبات واستقرار نظام العائلة ." يشير هذا التعريف إلى أن الضغوط الأسرية هي كل المشاكل والظروف والمواقف التي تهدد وتخل من توازن نظام العائلة، مما يضطر أفرادها إلى تغيير نظام حياتهم، وبالتالي تفقد من تماسكها مما يعرضها للخطر.

إلا أن هذا التعريف لم يحدد نوع المشاكل والظروف والمواقف التي قد تكون قوى ضاغطة على أفراد العائلة، كذلك لم يبين خطورة فقدانها لثباتها واستقرارها.

[1] Hamilton I. McCubbin,Chrles ,(1979),**stress and the Family: Goping with normative transitions**

8. حقوق المعلم المادية والمهنية والمعنوية:

إن الرسالة الكبرى للمعلمين تتطلب جهداً كبيراً في تنمية معلوماتهم واكتساب مهارات متنوعة ليتمكنوا من التأثير على من يعملون وخلق التفاعل الإيجابي بين الطلاب ومعلميهم فعلى المعلمين أن يكونوا قدوة حسنة في سلوكهم وأخلاقهم وأداء رسالتهم من أجل خلق جيل متعلم واع مفكر مبدع.

وأهم الحقوق المهنية ما يلي:

- من حق المعلم أن يؤهل تأهيلا يمكنه من أداء رسالته التربوية باقتدار ويتحقق ذلك عن طريق التدريب المستمر وتطوير المناهج وإكساب المعلم تلك المهارات.
- رفع مستوى أداء المعلمين وتطويره من خلال الدورات التدريبية اللازمة وإطلاعه على كل جديد في مجال التربية والتعليم، وتدريبه على استخدام الطرق الحديثة والتقنيات التربوية الميسرة لعملية التعليم.
- تشجيع البحث العلمي والتجريب: يجب تشجيع المعلم على البحث العلمي والتجريب في مجال الإعداد، وطرائق التدريس، والإدارة الصفية والتقويم... إلخ.

- رعاية المعلمين المتميزين والعمل على تنمية مواهبهم وتوثيق انجازاتهم ونشاطاتهم المتميزة في الدراسات والأبحاث وتعريف الآخرين بها.
- تحديد الأنظمة الوظيفية والجزائرية تحديدياً دقيقا حتى يعرف المعلم ما له وما عليه.
- معالجة مشكلات المعلم بأسلوب تربوي بعيدا عن التسلط والتشهير.
- تمكين المعلم من تدريس موضوع تخصصه.

وأما الحقوق المادية فهي:

- إعطاء المعلم المكانة التي يستحقها في السلم التعليمي وإعلان الضوابط التي تحكم الرواتب ليعيش بكرامة وضبط عمليات النقل والترفيع والترقية.
- تقديم الحوافز والمكافآت المادية لتنمية دافعية المعلم وحبه لمهنته والانتماء إليها.
- تحقيق الشعور بالأمن والرضى الوظيفي للتفرغ لرسالته وعدم الانتفاع لممارسة أعمال أخرى [1].

الحقوق المعنوية للمعلم:

[1] علي بن نايف الشحود، الخلاصة في حقوق المعلم وواجباته، الطبعة الأولى سنة 2009، ماليزيا، حقوق الطبع والنشر لكل مسلم، ص26.

- تغيير النظرة النمطية للمعلم في أذهان المجتمع وإبراز الصورة المشرفة له ودوره في بناء الأجيال وزيادة وعي أولياء الأمور والطلاب بأهمية احترام المعلم وتقديره.
- منح المعلم الثقة والتعاون معه على تحقيق رسالته السامية ورفع روحه المعنوية وتقدير جهوده.
- وضع نظام يحفظ للمعلم كرامته من الاعتداءات المختلفة.
- احترام المعلم وتقديره والاستماع له ومساعدته في المشاكل التي تواجهه.

9. واجبات المعلم:

واجبات مهنية:

- على المعلم أن يكون مطلعا على سياسة التعليم وأهدافه ساعيا إلى تحقيق الأهداف المرجوة وأن يؤدي رسالته وفق الأنظمة المعمول بها.
- الانتماء إلى مهنة التعليم وتقديرها والإلمام بالطرق العلمية التي تعينه على أدائها وألا يعتبر التدريس مجدر مهنة يكتسب منها.
- الاستزادة من المعرفة ومتابعة كل جديد ومفيد وتطوير إمكاناته المعرفية والتربوية.
- الأمانة في العلم وعدم كتمانه ونقل ما تعلمه إلى المتعلمين.

- معرفة متطلبات التدريس: على المعلم أن يحلل محتوى المنهج من بداية العام الدراسي ليحدد على أساسه طرائق تدريسه حتى تتناسب مع أنماط تعلم طلابه.
- المشاركة في الدورات التدريبية وإجراء الدراسات التربوية والبحوث الإجرائية.

واجبات المعلم نحو مدرسته:

- الالتزام بواجبه الوظيفي واحترام القوانين والأنظمة.
- تنفيذ المناهج والاختبارات حسب الأنظمة والتعليمات المعمول بها.
- التعاون مع المجتمع المدرسي.
- المساهمة في الأنشطة المدرسية المختلفة.
- المساهمة في حل المشكلات المدرسية.
- توظيف الخبرات الجديدة[1].

واجبات المعلم نحو الطلاب[2]:

- غرس القيم والاتجاهات السليمة من خلال التعليم.
- القدوة الحسنة لطلابه في تصرفاته وسلوكه وانتمائه وإخلاصه.

[1] نفس المرجع السابق ص27.

[2] نفس المرجع السابق ص 28.

- توجيه الطلاب وإرشادهم وتقديم النصح لهم باستمرار.
- تشجيع الطلاب ومكافأتهم.
- مراعاة الفروق الفردية والوعي بطبيعة المتعلمين وخصائصهم الإنتمائية المختلفة.
- المساواة في التعامل مع الطلاب.
- تعريف الطلاب بأهمية وفائدة ما يدرس لهم وأهمية ذلك في حياتهم.

واجبات المعلم نحو المجتمع المحلي:

- القيام بدور القائد الواعي الذي يعرف القيم والمثل والأفكار التي تحكم سلوك المجتمع.
- توافق قوله مع تصرفاته وإعطاء المثل الحي لتلاميذه ومجتمعه.
- على المعلم أن يكون على علم بقضايا شعبه المصيرية وبالمتغيرات والتحديات التي يمر بها المجتمع، والتفاعل مع المجتمع والتواصل الإيجابي معه.
- أن تتكامل رسالة المعلم مع رسالة الأسرة في التربية الحسنة لأبنائها.

الخلاصة:

يعتبر المعلم اللبنة أو الركيزة الأساسية في العملية التعليمية وهذا كله ينعكس من خلال الأدوار والوظائف المنوطة به، فمتى قام المعلم بدوره على أكمل وجه وبعيدا عن الضغوطات التي يواجهها في أدائه لعمله كانت المسيرة التعليمية ناجحة، وساهم في بناء جيل ناجح قادر على تحمل المسؤولية، وعكس ذلك فمتى أهمل المعلم دوره وواجباته فشلت المسيرة التعليمية.

الفصل الثالث

القيم المهنية عند المعلم

1. مدخل مفاهيمي للقيم.
2. القيم المهنية.
3. أخلاقيات مهنة المعلم.

تمهيد:

اهتم الباحثون والعلماء في مختلف التخصصات بدراسة القيم لارتباطها بكافة مجالات الحياة الاجتماعية والاقتصادية والسياسية والدينية والأخلاقية والجمالية للأفراد والجماعات، ولأنها تلعب دورا مهما في تحديد جوانب السلوك الإنساني، والناس يتمسكون بالقيم لأنها تعطي لوجودهم الإنساني معنى وهي التي تميزه عن الكائنات الأخرى، ومهما كان مستوى الإنسان لا يستطيع أن يعيش بدون قيم لأن القيمة في النهاية هي كل شيء بالنسبة له، هذا الاهتمام أفرز وجهات نظر متباينة بين هذه العلوم بل وحتى على مستوى التخصص الواحد الأمر الذي أدى ب "فون ميرنج" إلى القول بأنه في موضوع القيم نجد جدلا في النظريات المتناسقة وخصيصا في النظريات المتضاربة، ولعل السبب في ذلك هو الخلط بين مجالين: أولهما يتصل بالممارسة اليومية، حيث تتشارك في صوغها شؤون الحياة المعتادة وثانيها يتعلق بمجال الدراسة النظرية، حيث تناولها بالبحث والفلسفة ومختلف العلوم الاجتماعية بطرق مختلفة، تعتبر القيم عنصرا رئيسيا في تشكيل ثقافة أي مجتمع فهي المثاليات العليا للأفراد والمجتمع. كما أنها تقوم بدور كبير في إدراك الأفراد للأمور من حولهم وتصورهم للعالم المحيط بهم، وتعتبر مرتكزات أساسية تقوم عليها عملية التفاعل الاجتماعي. وتعد جانبا مهما من جوانب البنية الفوقية للمجتمع، وينشأ صراع قيمي بين القيم الجديدة أو المستهدفة من التغيير والقيم السائدة بالفعل في المجتمع.

1. مدخل مفاهيمي للقيم:

تعتبر القيم أحد الجوانب العامة في دراسة السلوك التنظيمي ويعود السبب في ذلك إلى أنها تشكل أساسا لفهم الاتجاهات والدوافع وتؤثر على إدراكنا وكذلك ينظر إلى القيم كقوة محركة ومنظمة للسلوك.

ويختلف المفكرون في تحيد معنى القيم ونظرتهم إليها اختلافا كبيراً، هذا الاختلاف سببه التباين الواسع بين مجالات واهتمام وتخصصات هؤلاء الباحثين، فقد قام مجموعة منهم بتعريف وقياس القيم على أساس أنها اهتمامات أو اتجاهات معينة حيال أشياء أو مواقف أو أشخاص[1].

ويمكن تعريف القيم بأنها: المعتقدات التي يعتقد أصحابها بقيمتها ويلتزمون بتطبيقها فهي تحدد السلوك المقبول أو المرفوض، والصواب والخطأ وتتصف بالثبات النسبي[2].

وتعرف موسوعة العلوم الاجتماعية والتي تعرف القيم على أنها: الاعتقاد بأن شيئا تجعله ذا أهمية أو أولوية لفرد أو جماعاته[3].

[1] محمد إسماعيل بلال. السلوك التنظيمي بين النظرية والتطبيق، دار الجامعة الجديدة الإسكندرية، 2005، ص 189.

[2] محمد حسن حمادات، قيم العمل والالتزام الوظيفي لدى المديرين والمعلمين في المدارس، دار الحامد للنشر والتوزيع ، الأردن، ط1، 2006، ص18.

[3] محمد إسماعيل بلال، مرجع سابق ص190.

- **النظريات المفسرة للقيم:**

تعددت النظريات النفسية المفسرة للقيم وتكوينها وتغير على وفق الأرضية الفكرية التي يقف عليها كل منظر من العلماء الذين وضعوا تصوراتهم حول موضوع القيم.

أولا: منظور التحليل النفسي:

يرى "سيغموند فرويد" وهو المعبر الرئيس لهذا المنظور أن الطفل أثناء عملية التنشئة الاجتماعية يتوحد مع الوالدين وبهذه العملية التوحدية يستدمج قيمته، وهذا ما يؤدي إلى التكوين (الأنا الأعلى) الذي يتكون بدوره من (الضمير) و (الأنا المثالية)[1].

و (الأنا الأعلى) يعتبر الممثل الداخلي للقيم التقليدية السائدة في المجتمع، وهو يمثل كل ماهو مثالي وليس ماهو حقيقي. وينزع إلى الكمال بدلا من اللذة التي يسمى (اللهو) دائما إلى إشباعها، مما يجعل (الأنا الأعلى) واللهو في تعارض وصراع مستمرين. ذلك أن المعايير الأخلاقية تمثل محاولة المجتمع لقمع الدفعات البدائية العدوانية (اللهو / أما الأنا) فتمثل الجهاز الإداري لتنظيم وتنسيق عمل الأجهزة الثلاثة للشخصية والوصول بها إلى حالة التكامل و (الأنا يحكمه مبدأ الواقع الذي يمكنه من إقامة العلاقة مع البيئة الاجتماعية[2].

[1] وائل عياد، الميول المهنية وعلاقاتها بتصورات المستقبل لدى طلبة كلية غزة بوكالة الفوث الدولية اشراف: محمد سفيان أبو انجيلة، مذكرة لنيل درجة الماجستير في التربية، تخصص علم النفس، كلية التربية جامعة الأزهر، غزة، فلسطين، 2011، ص54.

[2] أحمد عبد اللطيف وحيد، علم النفس الاجتماعي، ط1، دار المسيرة للنشر والتوزيع، عمان، الأردن، 2001، ص72.

ثانيا: المنظور السلوكي

يقرر السلوكيين ومنهم "هل وتسكز" وهو فلاند أن المرء بغية قيمه وأحكامه وسلوكه على وفق ما يترتب على سلوكه من إحساس بالألم عند إشباع نتيجة للعقاب أو إحساسه بالمتعة أو الإشباع نتيجة للمكافأة، والسلوك القيمي المرغوب فيه إذا ما تعزز سلبيا فإن ذلك يؤدي إلى تقوية السلوك القيمي المرغوب فيه، الأمر الذي يؤدي إلى تغيير نظرة الفرد نحو العالم، لذلك يرى الفرد أن العالم غير آمن، ولا يشبع حاجاته على وفق القيم التي آمن بها، وعلى هذا فإن الفرد يغير من قيمه تجنبا للإحساس بالألم وعد الأمان نتيجة التعزيز السلبي لسلوكه القيمي.

وإذا ما حصل الفرد على تعزيز إيجابي على سلوكه القيمي الجديد فإنه سيكرر ذلك السلوك انطلاقا من أن الفرد يتعلم تغيير قيمه بواسطة عمليات الارتباط والتعزيز[1].

ثالثا: منظور التعليم الاجتماعي:

يؤكد أصحاب هذه النظرية على أهمية العوامل البيئية التي تعمل على تكوين شخصية الفرد ويرى أصحاب هذه النظرية أن معظم أشكال السلوك يتم اكتسابها من خلال المحاكاة أو التوحد مع الراشدين وهو عملية تتم نتيجة محاكاة الطفل لأنماط السلوك الذي لم يحاول الآباء تعليمه لأبنائهم بشكل مباشر.

[1] المرجع نفسه ص72.

ويرى "كوليرج" أن عملية اكتساب القيم تتم عن طريق التعزيز الايجابي والتعزيز السلبي ويتعامل الأفراد مع القيم على أنها إما ايجابيه أو سلبية، كما أنها ليست أكثر من استنتاجات من السلوك الظاهر للفرد[1] .

رابعا: المنظور المعرفي:

تنظر هذه النظرية إلى اكتساب القيم على أنها عملية إصدار أحكام ترتبط ارتباطا وثيقا بنمو التنكير عن الطفل واكتساب القيم من وجهة نظر هذه المدرسة ليس محاكاة لنموذج اجتماعي، أو تكييفا للسلوك الأخلاقي بمقتضى المثيرات البيئة، أو الإذعان لقواعد معينة وإنما تؤكد أن الخلق ينشأ من محاولة الفرد تحقيق التوازن في علاقاته الاجتماعية، وقدراته العقلية ويعتبر "نياجيه" من أوائل أصحاب هذه المدرسة حيث أبدى اهتماما في بعض دراساته بنمو حكم الطفل الأخلاقي وطريقته في التفكير حول الأسئلة التي تتعلق بالصواب والخطأ وفهمه للقوانين الاجتماعية[2].

- **مكونات القيم:**

ترتبط القيم بجوانب متعددة من الحياة الاجتماعية وذلك لكونها عبارة عن حقائق مركبة متعددة فهي نتاج اجتماعي من خلال التنشئة والتفاعل الاجتماعي وتتكون القيم من ثلاث مكونات:

[1] وائل عياد، المرجع السابق، ص59.

[2] المرجع نفسه، ص55.

أولا: المكون العقلي المعرفي (الاختيار) .

وهو يتضمن إدراك موضوع القيمة وتميزه عن طريق العقل أو التفكير، ومن حيث الوعي بما هو جدير بالرغبة والتقدير مقل المعتقدات[1] ويتكون من ثلاث درجات أو خطوات متتالية هي: استكشاف البدائل الممكنة، والنظر في عواقب كل بديل، تم الاختيار الحر.

ثانيا: المكون الوجداني النفسي (التقدير).

ومعياره التقدير الذي ينعكس في التعلق بالقيمة والاعتزاز بها، والشعور بالسعادة لاختيارها والرغبة في إعلانها على الملأ، ويعتبر التقدير المستوى الثاني في سلم الدرجات المؤدية للقيم ويتكون من خطوتن متتاليتين هما: الشعور بالسعادة لاختيار القيمة، وإعلان التمسك بالقيمة على الملأ.

ثالثا: المكون السلوكي الإرشادي الخلقي (الفعل) .

ومعياره الممارسة والعمل والفعل ويشمل الممارسة الفعلية القيمة أو الممارسة الفعلية للقيمة أو الممارسة على نحو يتسق مع القيمة المنتقاة على أن تتكرر الممارسة بدورة مستمرة في أوضاع مختلفة، كلما سمحت الفرصة لذلك، وتعتبر الممارسة المستوى الثالث في سلم

[1] دري نجاة، قيم العمل وعلاقاتها بالولاء التنظيمي لدي الإداريين والأساتذة بالمؤسسة التعليمية، دراسة ميدانية بثانوية هواري بومدين "برهوم المسيلة"، مذكرة لنيل شهادة الماستر في علم الاجتماع تنظيم وعمل، ص35.

الدرجات المؤدية للقيم وتتكون من خطوتين متتاليتين هما: ترجمة القيمة إلى ممارسة، أو بناء نمط قيمي[1].

- **خصائص القيم:**

يمكن تحديد عدد من الخصائص على النحو التالي:[2]

- أنها ذات صبغة مثالية، فالقيم يستمدها الإنسان من فلسفة أو تصور أو عقيدة أو دين.
- القيمة ذات قطبين، أي أنها تشتمل على خصيصة التقابل في المعاني التي تحملها، فهي أما تكون موجبة أو سالبة، خيراً أو شراً.
- القيم مكتسبة وليست موروثة، وبالتالي فهي قابلة للقياس والتقييم، حيث يكتسبها الفرد اكتسابا ذاتيا من المعتقدات التي يؤمن بها ذاتيا أو من خلال ما يتوارثه عن المجتمع، في حصيلة خبرة.
- القيم إما ظاهرية يعبر عنها عن طريق الكلام والكتابة أو ضمنية تعرف من خلال السلوك غير اللفظي.
- القيم ذات طبيعة فردية لأنها تصدر من فرد بعينه، وهي ذاتية تختلف من شخص لآخر ومن مجتمع لآخر.

[1] وائل عياد، مرجع سابق، ص45.

[2] دري نجاة، نفس المرجع، ص37.

- القيم متداخلة مترابطة متضمنة، حيث أنها تتضمن الجوانب المعرفية والوجدانية والسلوكية، كما أن متضمنة من حيث التطبيق، فالعدل مثلا قيمة سياسية وأخلاقية.
- القيم مرتبة فيما بينها ترتيبا هرميا وهذا الترتيب الهرمي ليس جامدا بل متحركا ومتفاعلا، فالسلم القيمي قد يهتز سلبا أو إيجابا، إذ كثير ما يتفكك النسق القيمي ويعاد ترتيبه من جديد نتيجة للتغيرات الاجتماعية والثقافية.

- **وظائف القيم:**

تؤدي القيم مجموعة من الوظائف تعمل على ضبط سلوك الأفراد والجماعات ويمكن تناول وظائف القيم على المستويين الفردي والجماعي.

أولا: القيم الفردية: والتي يمكن إيجازها في النقاط التالية:

1. أن القيم تهيئ للأفراد اختبارات معينة تحدد السلوك الصادر عنهم، أي تحدد شكل الاستجابات تجاه الموقف المختلفة، ما يجعلها تؤدي دورا مهما في تشكيل شخصية الفرد.
2. تعطي القيم للإنسان إمكانية أداء ما هو مطلوب منه، وتزوده بالقدرة على التكيف مع الآخرين.

3. تؤدي القيم إلى تحقيق التوافق النفسي والاجتماعي لأن كل مرحلة عمرية يمر بها الإنسان نسق من القيم يميزها عن المراحل الأخرى وهذا النسق القيمي يعمل على تحقيق توافق الفرد مع المعايير الاجتماعية السائدة في مجتمعه[1] .

- تحدد أهداف الفرد وتدله على المؤشرات التي تساعده على تحقيق ذلك.
- تبعث الأفراد على العمل والإنجاز أي أنها تعتبر دوافع اجتماعي.

ثانيا:وظائف القيم الاجتماعية: ويمكن إدراجها كالتالي:

- تدفعنا القيم إلى تفضيل أو تبني إيديولوجية سياسية أو دينية دون أخرى، وتوجهنا لتبني مواقف ومعتقدات أو اتجاهات تعتقد أنها جديرة بالاهتمام والدفاع عنها[2].
- تساهم القيم في نقل التراث عن الأجيال والمحافظة على أصالة المجتمع فهي تعد بمثابة حلقات تترابط بها الأجيال عبر العهود والأزمنة المتعاقبة فكل جيل يتعلم الأنماط السلوكية الخاصة بمجتمعه من الأجيال السابقة.

وتتكامل وظائف القيم على المستويين الفرد والجماعي لتعطي في النهاية أفراد قادريين على التكيف الإيجابي مع متطلبات الحياة وظروفها، من أجل أداء الدور المنوط به، كما

[1] دري نجاة، مرجع سابق ص38.

[2] لوكيا الهاشمي، جابر نصر الدين، مفاهيم أساسية في علم النفس الاجتماعي، دط، 1984، ص166.

تعطي المجتمع هويته المميزة له عن غيره لذا يحرص كل مجتمع على تنشئة أفراد متشبعين بثقافة وقيمه الخاصة[1] .

2. القيم المهنية:

1.2. تعريف القيم:

لغة: القيمة: واحدة القيم، ومصدر كالصخر والكبر

والقيم: مصدر بمعنى الاستقامة.

وأمر قيَّم، مستقيم، وفي الحديث "ذلك الدين القيم" أي المستقيم الذي لا زيغ فيه، ولا مل عن الحق[2].

اصطلاحا: تعددت وتنوعت تعريفات القيم، وذلك يعود إلى اختلاف وجهات نظر المختصين الذين تناولوها، وعلماء الاقتصاد استخدموا اصطلاح القيمة بمعنى "نافع" ويستخدم المختصون بالعلوم النفسية مفاهيم كالحاجات، الميول والاتجاهات[3].

[1] نوال بوطرقة، القيم العمالية لدى مجتمع المصنع واقعها وعلاقاتها ببعض المتغيرات النوعية، دراسة ميدانية بمصنع الحجار، عنابة، إشراف محمد الدقس، مذكرة لنيل درجة الماجستير في علم الاجتماع، الجامعة الأردنية، 2005، ص21.

[2] ابن منظور لسان العرب، ج6، ط1، دار الفكر للطباعة والنشر، بيروت، لبنان، 2008، ص 352،351.

[3] غنية ضباب، القيم المهنية ودورها في رفع أداء العامل، دراسة ميدانية بجامعة حمة لخضر، قسم علم الاجتماع، بولاية الوادي، ص13.

يرى علماء النفس أن القيم شيء هام في حياة الإنسان، بحكم أن توجه وترشد السلوك الإنساني فالقيمة مبدأ مجرد وعام للسلوك كما أنها توفر مستوى للحكم على الأفعال والأهداف الخاصة بالإنسان.

يعرف كرتشن "القيم" بأنها: عبارة عن معتقد يتعلق بما هو جدير بالرغبة، وهذا المعتقد يفرض على صاحبه مجموعة من الاتجاهات التي تعبر عنها هذه القيمة [1].

2.2. تعريف المهنة:

أشار صلبيا (1978) إلى أن المهنة هي العمل الأساسي المعتاد الذي يتعاطاه المرء ويحتاج في ممارسته إلى خبرة ومهارة وحذق، وقد عرفها العيدة (1997) بأنها: أعمال تجمع أشخاصا حول أهداف مشتركة يحاولون تحقيقها وهذا يفرض عليهم أن يسيروا وفق نماذج سلوكية منهجية. أما ترال فقد تناولتها من زاوية مميزة حيث قال أنها ظاهرة اجتماعية يمكن ملاحظتها ووصفها وتحليل عناصرها، وتبين العوامل المختلفة التي تؤثر فيها[2] .

2.3. القيم المهنية:

يعرفها الحنيطي (2003) بأنها التصورات والأفكار والرغبات التي تؤمن بها المنظمة وتتنبأها التوجيه سلوك الأفراد بقصد تحقيق أهدافها.

[1] محمود فتحي عكاشة، محمد شفيق زكي، مدخل إلى علم النفس الاج، ط1، المكتب الجامعي الحديث، الاسكندرية، مصر، 1998، ص237.

[2] غنية ضباب، نفس المرجع، ص14.

وعرفها المصري (1986) بأنها مجموعة القواعد والأسس التي يجب على المهني التمسك بها والعمل بمقتضاها ليكون ناجحا في التعامل مع الناس[1].

أي القيم المهنية مجموعة من الأسس والموجهات تؤدي إلى تكييف الفرد مع مهنته، هذا التكيف في المهنة جعل ومع زملائه في العمل بمقتضاها يكون ناجحا في عمله ما دام قادراً على كسب ثقة رؤسائه وزبائنه.

تعرف كذلك بأن الخصائص الثابتة نسبيا للمحيط الداخلي للمنظمة التي يدركها أعضاء المنظمة ويعايشونها ويعبرون عنها.

ومن هذه التعريفات يبدو أن القيم المهنية هي أفكار وخصائص متغيرات أي نسبية وأن الفرد أثناء دخوله للمنظمة تكون لديه أفكار ومعتقدات أي قيم يأتي بها ويجد كذلك قيم تميز المنظمة فيحدث هنا صراع للفرد وتدريجيا يكتسب هذا القيم تشكل جزء من سلوكه لتحقيق أهدافه وأهداف المنظمة[2] .

ويعرفها المجلس الاستشاري الوطني للأمانة العامة أبو ظبي لدولة الإمارات المتحدة، هي قيام الموظف بأداء الوظيفة بأمانة ونزاهة وموضوعية، والعمل باستمرار على تحقيق أهداف الجهاز الذي يتبع إليه، وأن تكون ممارسته في حدود الصلاحيات المخولة له وأن

[1] محمد رشيدي وآخرون، درجة ممارسة قيم العمل لدى مديرية التربية والتعليم في الأردن وعلاقتها بدرجة الالتزام التعليمي لرؤى، الأقسام دراسات العلوم التربوية المجلد 41، ملحق1، 2014، ص497.

[2] عبد الله بن صلاح دين منور الدرجي، القيم المهنية وعلاقاتها بالولاء التنظيمي، رسالة ماجستير في العلوم الإدارية، كلية العلوم الإدارية، جامعة نايف للعلوم الأمنية، الرياض، 2015، ص07.

يؤدي عمله بحسن نية متجرداً من سوء القصد والإهمال أو مخالفة القانون، أو الضرر بالمصلحة العامة لتحقيق مصلحة أو خاصة للغير[1] .

3. محددات القيم المهنية:

1.3. الثقافة المهنية:

قبل التطرق إلى موضوع الثقافة المهنية يجب علينا الوقوف على مفهوم الثقافة والتي يعرفها روبرت بيرستد: "أن الثقافة هي ذلك المركب الذي يتألف من كل ما تفكر فيه أو تقوم بعمله أو ما تمتلكه كأعضاء في المجتمع[2].

وبهذا تكون الثقافة المهنية هي الإلمام بالمعارف والمعلومات التي من شأنها إكساب العامل القدرة على أداء مهنته بتميز ونجاح وفعالية ومتمكنا من أداء المهام الموكلة إليه[3].

والعامل أثناء اكتسابه لهذه الثقافة المهنية فإنه يستنبط ويتدرج ببطء حتى ينغمس كليا في الدور الذي تريده الثقافة السائدة منه وهنا تكون الممارسة للمهنة كنقطة أساسية يحقق من

[1] نجيب سالم محمد بيوض، مدى التزام وتطبيق ديوان السياسة لقواعد السلوك الوظيفي، مجلة دراسات الاقتصاد والأعمال ، العدد الأول، ديسمبر، 2014، ص38.

[2] غنية ضباب دراسة ميدانية بجامعة حمد لخضر، مذكرة لنيل شهادة الماستر نقلا عن نظرية الثقافة، تأليف مجموعة من الكتاب، ترجمة على سيد الصاوي، عالم المعرفة سلسلة كتب ثقافية شهرية يصدرها المجلس الوطني للثقافة والفنون والآداب، الكويت، 1997، ص09.

[3] www.mayalay.com.

خلالها العامل صورة إيجابية في حقل العمل من خلال عمله وتعاملاته وتقديره لذاته بالإضافة إلى محاولته جاهداً المحافظة على مهنته[1] .

وانطلاقا من هذه الدلالات المفاهيمية يمكن أن نستخلص مزايا الثقافة المهنية وهي كالتالي:

1. تطوير قدرات وكفاءات العامل وصقلها.
2. تعمل على تعديل وتغيير كثير من السلوكيات الخاطئة في المعلم.
3. تساعد على حل المشكلات التي تواجه بأسلوب علمي وغيرها من الكثير من المزايا التي تدفع العامل على التجديد والابتكار في مهامه ومسؤولياته[2] .

2.3. الممارسات القيادية:

حظي موضوع القيادة بأهمية بالغة مع التطور السريع والذي تعيشه الإدارة لذلك تعتبر القيادة الوظيفية التي يتوقف عليها نجاح أي منظمة حيث تعرف القيادة بعملية التأثير في سلوك الآخرين لكي يعملوا برغبة وحماس من أجل تحقيق الأهداف.

ولهذا فقد تناولت الكثير من نظريات القيادة نذكر منها:

[1] لبنى سعيد، ثلايجية نورة التمثلات الاج للهوية المهنية للطبيب الجزائري، الملتقى الدولي الثقافي حول المجالات التقليدية والحديثة وإنتاج الهوية الفردية والجماعية في المج الجزائري جامعة قاصدي مرباح ورقلة قسم علم اجتماع والديمقرافيا كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية، ص759.

[2] لبنى سعيد، المرجع السابق، ص759.

نظرية الشبكة الإدارية التي تقوم على بعدين أساسين هما الاهتمام بالعاملين أو ما يسمى بالعلاقات والبعد الآخر المهمة أو الإنتاج وبناء على هذين البعدين تتحد الممارسات القيادية وهي:

1. ممارسة القيادة المتساهلة: القائد يعطي اهتماما ضئيلا جدا للأفراد فهو لا يرضى المرؤوسين وكذلك لا يحقق أهداف التنظيم ويتجنب معالجة القضايا الرئيسية.
2. ممارسة الإدارة العلمية أو القيادة المهمة: يهتم القائد بتحقيق الأهداف وأي انجاز دون الاهتمام بالعنصر البشري ويرغب بالرقابة الشديد على مرؤوسيه ويخشى الفشل في تحقيق الأهداف ولا يقبل من المرؤوسين النصح أو المشاركة في وضع القرارات.
3. ممارسة النادي الاجتماعي: يهتم القائد بدرجة كبيرة بالعنصر البشري على حسب الإنتاج المهام كما أنه لا يستفيد من خبراته السابقة في تحسين أدائه ورفع إنتاجية المنظمة ويتبنى مبدأ الموافقة مع الآخرين وعدم إشارة قضايا جدلية[1] .
4. ممارسة الإدارة المتأرجحة أو المعتدلة:سعي القائد إلى تحقيق حالة من التوازن بين متطلبات العنصر البشري ومتطلبات الأداء والأنظمة والقوانين ولا يميل إلى المجازفة وبهذا يواجه صعوبات كثيرة في بيئة سريعة التغير.

[1] غنية ضباب، القيم المهنية ودورها في رفع أداء العامل، مذكرة لنيل شهادة الماستر نقلا عن السيد صباح طالب إسماعيل العبيدي، الممارسات القيادية لرؤساء الهيئة العامة للضرائب في ظل نظرية شبكة القيادة الإدارية، دراسة تطبيقية في الهيئة العامة للضرائب، جامعة بغداد المعهد العالي للدراسات المحاسبة والمالية المجلد السابع العدد19 ، الفصل الثاني، 2012، ص120.

5. ممارسة الإدارة الجماعية: يهتم القائد هنا في كل من العمل والمرؤوسين إلى درجة كبيرة وتعتبر أفضل الممارسات القيادية، ويتلقى القائد تدريب لمساعدته على إدارة منظمته بهذا الأسلوب تحل المشاكل بشكل جماعي ويستفيد القائد من خبراته السابقة وخبرات الآخرين كما تسود الثقة والاحتراف والتعاون بين الأفراد[1].

من خلال هذا الطرح نرى أن الممارسات القيادية والقيم المهنية تربطهما علاقة تأثير وتأثر فالممارسات القيادية تضم بناء وقيم واتجاهات إيجابية نحو الالتزام بمضامين المنظمة.

2. الأسس والمصادر:

1. الذات: إن الإنسان لا يسعى إلى تحقيق غاية ما إلا إذا كان لها صدى في نفسه، وتستشير شغفا خاصا عنده، وعليه فإن العمل القيمي لابد أن يبدو جميلا أمام الذات ستعمل على إخضاع القواعد القيمية نفسها إلى نظرة الفرد وتقديره الخاص.
2. الأسرة: ينقل الإنسان سلوكه الذي ورثه من أسرته إلى التنظيم وهذا السلوك يعبر عن واقع بيئته المعيشية وظروف حياته المادية، فالأسرة التي تربي أبنائها على المبادئ والمثل الدينية من صدق وأمانة واحترام فإن هؤلاء الأبناء يظلون متمسكين بهذه المبادئ والعكس صحيح[2].

[1] غنية ضباب، مرجع سابق 120.

[2] محمد حسن حمادات، قيم العمل والالتزام الوظيفي لدى المديرين والمعلمين في المدارس، ط1، دار الحامد للنشر والتوزيع الإداري، 2006، ص 39، 46.

3. اللغة: تعتبر اللغة من بين العوامل المساعدة على اكتساب القيم، وذلك باعتبار أن اللغة هي الحامل للقيم التي تسود المجتمع، وأن عملية التعلم تتم بواسطتها.

ومن جهة أخرى فاللغة تسهل عملية التواصل والتبليغ بين أفراد المجتمع ومن المؤكد أن عملية الاتصال في ميدان التنظيم والإدارة تعتبر أساسية لحسن سير العمل ولرفع المستوى لفعالية الاتصال في التنظيم وتأتي أهمية اللغة من حيث أنها تعكس شخصية الفرد وثقافة مجتمعه وأنها تساعد على تعديل الشخصية والثقافة[1].

4. الدين: يعد الدين مصدر المثل في المجتمع الذي يمثل وازعا للسلوك لذلك يعتبر أحد أهم مصادر القيم إذ أن القيم الدينية هي في الغالب الأسس التي يستند عليها الناس في تقييمهم لسلوكهم من ناحية القبول أو الرفض إذ يرى "دوركايم" أن الدين هو مصدر كل مايعرف من ثقافة عليا، وأنه منبع كل الأشكال الثقافية المثالية.

[1] عادل غزالي، أثر القيم الاج على التنظيم الصناعي الجزائري دراسة ميدانية بمؤسسة صنع أجهزة القياس والمراقبة، العلمة سطيف، مذكرة نيل الماجستير في تنمية الموارد البشرية، قسم على الاجتماع كلية العلوم الإنسانية والاج جامعة قسنطينة، 2007، ص45.

فالأديان عموما هي مجموعة من القيم تحدد السلوك للفرد وتوجهه بمجموعة من القيم تحدد سلوك الفرد وتوجهه بمجموعة من الأوامر والنواهي تضبط بها سلوكه من خلال العقوبات التي تنجر عن هذا السلوك[1] .

5. المجتمع: إن المجتمع الذي تسوده قيم سياسية أو اجتماعية أو عقائدية متناغمة لا بد أن ينقل كل أفراده هذه القيم إلى التنظيم الذين يعملون فيه، وتنعكس عليهم في ممارستهم لأعمالهم، وإذا كانت هذه القيم تحرص على وضع حد للمخالفات والأخلاقيات وتعاقب المعتدي ولا تراعي فردا آخر لجاهه أو مكانته في المجتمع فإنها ستسيطر على الفرد حال انتقاله في التنظيم وممارسته لدوره الوظيفي في الخدمة العامة، وذلك أن معايير المجتمع القيمية وسطوتها في محاسبته لأعضائه، تجعل الأفراد يحرصون على عدم العبث بهذه القيم أو محاولة الالتفاف عليها لأنها أقوى من ذواتهم كأفراد[2].

6. المؤسسات التعليمية: تستطيع هذه المؤسسات أن تلعب دورا مهما في إعداد الطلبة لدخول المال الوظيفي حيث يستطيع توجيههم وتوعيتهم وتدريبهم ببعض المسافات في

[1] نوال بوطرق القيم العمالية لدى مجتمع المصنع وعلاقاتها ببعض المغيرات النوعية دراسة متناسبة بمصنع الحجار، عنابة، إشراف محمد النفسي، مذكرة لنيل درجة الماجستير في علم الاجتماع، كلية الدراسات العليا، الجامعة الأردنية، 2009، ص22.

[2] محمد حسن محمد حمادات، قيم العمل والالتزام الوظيفي، المرجع السابق، ص39.

الدين والأخلاق والعلاقات العامة متى ينجح في تنمية سلوك الطالب الإيجابي تجاه المسؤولية والانتماء والإخلاص[1].

- وسائل الإعلام: لقد أصبحت وسائل الإعلام في هذا العصر تلعب دوراً مهما في تكوين وغرس ونقل الثقافة فهي تحتل أهمية خاصة في اكتساب القيم لانتشارها الواسع لما لها من إمكانيات وقدرة على التسويق والإقناع والتأثير[2].

4. الواجبات والحقوق المهنية:

الحقوق المهنية:[3]

1. تمتع الموظف بالحريات والحقوق العامة: كرس الدستور في الفصل الرابع تمتع المواطن ببعض الحقوق والحريات في المواد 141 و57 من الدستور والمتمثلة في حريات التعبير، وإنشاء الجمعيات والأحزاب بالإضافة إلى الحق في الإضراب.

كما كرس الدستور مبدأ هام من مبادئ الوظيفة العامة وهو مبدأ المساواة في تقلد المهام والوظائف في الدولة، هذه الحقوق والحريات لا تزول باكتساب صفة الموظف لأن القانون الأساسي للوظيفة أعاد تكريسها في المواد من 26 إلى 29 (القانون الجزائري للوظيفة

[1] المرجع نفسه ص40.

[2] وائل محمد عباد، الميول المهنية وعلاقتها بتصورات المستقبل لدى طلبة كلية عزة بوكالة القوى الدولية إشراف محمد سفيان أو أنحيلة لنيل درجة الماجستير في التربية، جامعة الأزهر، غزة فلسطين، 2001، ص47.

[3] عبدلي سهام، ملخص قانون الوظيفة العامة في ظل الأمر رقم 06 (03 من إعداد الأستاذة عبدلي سهام لدى جامعة الأخوة منوي قسنطينة كلية الحقوق، قسم القانون العام، السنة الثالثة دفعة 2015/2014، ص12.

العامة) والتأكيد على تمتع الموظف بها وفي ذلك حماية للموظف من تعسف الجهات الإدارية الموظفة، حيث كرس بدوره حرية الرأي في حدود احترام واجب التحفظ المفروض عليه وحرية الموظف في الانتماء للنقابات والجمعيات والأحزاب السياسية، وحرية الترشيح إلى عهدة سياسية أو نقابية دون تأثر آراءه على حياته المهنية.

بالإضافة إلى تكريسه لمبدأ المساواة بين الموظفين، بينما حظر التمييز بين الموظفين بسبب جنسهم أو لونهم أو آرائهم أو جنسيتهم أو أصلهم، أو بسبب أي ظرف من ظروفهم الشخصية والاجتماعية فكل الموظفين سواسية.

الحق في الحماية: يترتب على حق الموظف في الحماية التزام الإدارة بحمايته من كل ما يتعرض له من تهديد أو إهانة أو شتم أو قذف أو اعتداء من أي طبيعة كان أثناء ممارسة وظيفته حيث تنص المادة 30 (ق،أ،و،ع) على أنه يجب على الدولة حماية الموظف مما قد يتعرض له من تهديد أو إهانة أو اعتداء من أي طبيعة كانت أثناء ممارسة وظيفته أو بمناسبتها ويجب التعويض لفائدته عن الضرر الذي قد يلحق به.

الحق في الضمان: (المادة 31 من قانون الجزائري للوظيفة العامة) على أنه: "إذا تعرض الموظف لمتابعة قضائية من الغير بسبب خطأ في الخدمة، ويجب على المؤسسة أو الإدارة العمومية التي ينتمي إليها أن تحميه من العقوبات المدنية التي تسلط عليه ما لم ينسب إلى هذا الموظف خطأ شخصي يعتبر منفصلا عن المهام الموكلة له.

الحق في الحماية الاجتماعية: (م33ق.أ.و.ع) ويقصد بها الحماية ضد الحوادث العمل والأمراض المهنية والتقاعد والتأمين ضد البطالة وهو يتمتع بالحق في التأمين الاجتماعي سواء أثناء ممارسته للوظيفة، أو عند خرجه للتقاعد له ولأفراد أسرته ففي حالة الوفاة يستفيد ذوي الحقوق من التعويضات المتعلقة بالوفاة أو المنح العائلية هذه التأمينات[1] تخضع لنصوص خاصة تنظمها.

الحق في الخدمة الاجتماعية: (م34ق.أ.و.ع) يحق للموظف الاستفادة من الخدمة الاجتماعية، إ ت تعريف ومحتوى الخدمات الاجتماعية وارد في المواد 180 إلى 186 من القانون 12/78 المؤرخ في 5 أوت 1978 والمتعلق بالقانون الأساسي العام للعامل المطبق في مجال الوظيفة العامة.

الحق في ظروف عمل ملائمة: (م37ق.أ.و.ع) للموظف الحق في ممارسة عمله في ظروف تضمن له الكرامة والصحة والسلامة والوقاية البدنية والمعنوية.

الحق في التكوين وتحسين المستوى: (م38ق.أ.و.ع) بهدف تحسين مستوى الموظف ورفع مردوديته من جهة ولضمان ترقيته من جهة أخرى يتم السماح له بالمشاركة في الملتقيات والأيام الدراسية الوطنية الدولية كما يشمل هذا الحق السماح له بمتابعة وفي هذا السياق كرست المادة 14 (ق.أ.و.ع) التزام الإدارة بتنظيم دورات التكوين وتحسين المستوى بصفة دائمة بهدف ضمان تحسين تأهيل الموظف وترقيته المهنية وتأهيله لمهام جديدة. ويتم

[1] عبدلي سهام، مرجع سابق، ص13.

تنظيم الالتحاق بالتكوين وتحسين المستوى وكيفياته ومدته وواجبات الموظف وحقوق أثناء التكوين إل نصوص تنظيمية بموجب المرسوم التنفيذي رقم 96-92 المؤرخ في 14 شوال عام 1416 الموافق ل 03 مارس 1996 المتعلق بتكوين الموظفين وتحسين مستواهم وتجديد معلوماتهم المعدل والمتمم بالمرسوم التنفيذي رقم 4-17 بالإضافة إلى عدة نصوص أخرى[1].

الحق في الراتب والترقية: رغم أن الحق في الراتب والترقية مستقلين كحقين يتمتع بهما الموظف ومختلفين في المضمون، إلا أنهما مرتبطان فكرة السلك، فكلما تقدم الموظف في السلم الإداري وارتقى من درجة إلى درجة أعلى زاد راتبه فراتب الموظف يتحدد حسب رتبته.

الحق في الراتب والتعويضات:[2] وفقا للمادة 38 (ق.أ.و.ع) الراتب هو المقابل المادي الذي يتلقاه الموظف نتيجة القيام بأعباء وظيفته فعليا من المؤسسة أو الإدارة العمومية التي يمارس فيها مهامه ويتكون راتب الموظف العمومي حسب المواد من 119 إلى 126 (ق.أ.و.ع) من :

- الراتب الرئيسي: يتم تحديد الراتب الرئيسي للموظف من خلال الرقم الاستدلالي للرتبة مضاف إليه الرقم المرتبط بالدرجة المتحصل عليها وتكون القيمة المالية

[1] نفس المرجع ص13.

[2] عبدلي سهام نفس المرجع ص13.

للراتب الرئيسي حاصل ضرب الرقم الاستدلالي في قيمة النقطة الاستدلالية، هذه الأخيرة يتم ضبط قيمتها ومعايير تطورها بموجب المرسوم الرئاسي رقم 304-07 المؤرخ في 2007/09/29.

- العلاوات: تهدف العلاوات لتشجيع الموظف على رفع مردوديته وتحسين أدائه.
- التعويضات: التعويضات تدفع للموظف العمومية مقابل التبعات الخاصة المرتبطة بطبيعة النشاطات والمتعلقة بمكان ممارسة النشاطات والظروف الخاصة بالعمل.
- المنح ذات الطابع العائلي: وهذه تختلف بحسب الحالة العائلية للموظف وفي كل الأحوال فإن تأسيس كل منحة أو تعويض يتم بواسطة مرسوم.
- الحق في الترقية: (م38ق.أ.و.ع) تعتبر الترقية من أهم حقوق الموظف إذ بواسطتها يصل إلى أعلى المناصب، وقد فرق المشروع في المادتين 106 و107 بين الترقية في الدرجات والترقية في الرتبة.
- الترقية في الدرجة: ويقصد بها تقدم الموظف في مساره المهني وذلك بالانتقال إلى الرتبة الأعلى مباشرة في نفس السلك أو في السلك الأعلى مباشرة ولقد نص المرسوم الرئاسي رق 07-304 المؤرخ في 2007/09/29 في مادته التاسعة (09) على أن الترقية في الدرجة هي تجسيد لتثمين الخبرة المهنية التي اكتسبها الموظف وتتم الترقية في الدرجة وفقا للمعايير التالية:

- على أساس الشهادة بين الموظفين الذين تحصلوا خلال مسارهم المهني على الشهادات والمؤهلات المطلوبة بتموين متخصص عن طريق امتحان مهني أو فحص مهني على سبيل الاختيار عن طريق التسجيل في قائمة التأهيل بعد أخذ رأي اللجنة متساوية الأعضاء من بين الموافقين الذين يثبتون الأقدمية المطلوبة غير أنه لا يستفيد المواطن من الترقية عن طريق التسجيل في قائمة التأهيل مرتين متتاليتين.

- الحق في العطل: حسب المادة 39 للموظف الحق في 3 عطل:

- العطل العادية: وهي العطل الأسبوعية والسنوية.
- العطل العامة: وهي العطل الوطنية والدينية والدولية
- العطل الاستثنائية: وحصرها المشرع في عدة حالات وهي تخص كل موظف على حدا.

- الحق في الدفاع: يظهر هذا الحق في مجال المسؤولية التأديبية للموظف وهو من أهم حقوق الموظف حيث يتمتع بمجموعة من ضمانات التي تشكل قيوداً على الإدارة لابد من احترامها وإلا كانت قراراتها التأديبية عرضة للإلغاء وهي:

1. الحق في الإطلاع على ملفه الشخصي وجميع الوثائق التي يتضمنها والتهمة المنسوبة إليه وذلك في أجل 15 يوما ليتمكن من تحضير دفاعه (م167ق.أ.و.ع).
2. الحق في الاستعانة بمدافع عنه يختاره شخصيا وطلب شهود للدفاع على مصالحه.
3. الحق في تقديم دفاعه أو ملاحظاته الشفهية أو المكتوبة (م168ق.أ.و.ع).

- الحق في الأوسمة الشرفية والمكافآت: إن استفادة الموظف من أوسمة شرفية ومكافآت لا ترقى أن تكون حق إنما هي تخضع للسلطة التقديرية للإدارة وتأخذ شكل ميداليات استحقاق أو ميداليات الشجاعة أو الشهادات وزارية متى قام أثناء تأديته لعمله بعمل شجاع مثبت قانونا أو قام بمجهودات استثنائية ساهمت في تحسين أداء الإدارة أو المؤسسة العمومية، بعد استشارة لجنة خاصة تنشأ لدى السلطة الوزارية المختصة، ولقد أحال (ق.أ.و.ع) مسألة تحديد طبيعة الأوسمة الشرفية والمكافآت وخصائصها وكيفيات منحها إلى النصوص التنظيمية[1].

- **الواجبات المهنية:[2]**

1. الالتزام بتنفيذ الأعمال المنوطة به: يجب على الموظف أن يلتزم بتأدية مهامه الوظيفية بنفسه في الزمان والمكان المخصصين لذلك بعناية الرجل الحريص بكل أمانة وبدون تحيز وهذا الواجب من النظام العام لتعلقه بقواعد اختصاص المحدد قانونا، فلا يوكلها إلى شخص آخر إلا إذا وجد نص يخول له ذلك (المواد 47،و41ق،أ،و،ع).
2. الالتزام بطاعة الرؤساء: إطاعة الموظف أوامر رؤسائه أمر مرفوض تمليه طبيعة الوظيفة العامة وضرورة استمرارها وهو يتعلق بالسلطة الرئاسية التي يمارسها الرئيس الإداري على أعمال مرؤوسيه والتي يفرضها النظام الإداري، ومما لا شك فيه أن

[1] عبدلي سهام، مرجع سابق ص15.

[2] عبدلي سهام، ملخص قانون الوظيفة العامة في ظل الأمر رقم 06 (03) نفس المرجع ص13.

الأوامر المشروعة من الرؤساء في السلم الإداري واجبة التنفيذ والامتناع عن تنفيذها يعرض الموظف للمسائلة التأديبية. أما الأوامر غير المشروعة فيجب التمييز بين عدم المشروعية الصارخة كالأمر بتلقي الرشوة أو الاختلاس... إلخ، فهذه الأوامر لا تجب إطاعتها وإلا تحمل مسؤولية تنفيذها.

ويتفرع من واجب الطاعة والالتزام واجب آخر هو احترام الموظف رؤسائه وتمسكه بآداب اللياقة في مخاطبتهم، حيث يجب عليه التقيد بالحدود اللازمة للمحافظة على كرامة رؤسائه وحرمة الوظيفة عندما يجد نفسه مجبراً على إبداء آرائه ومقترحاته بشأن مسألة معينة (المواد 40و 50ق،أ،و،ع).

3. الالتزام بإتباع السلوك الحسن خارج الخدمة: (م42،ق،أ،و،ع) السيرة والسلوك الحسن هي مجموعة الصفات الحميدة، التي يتمتع بها الفرد وتشيع عنه فيكون موضع ثقة عند الآخرين، ومقتضى هذا الشرط أن يكون المرشح لتولي الوظيفة العامة، حيث يجب على الموظف أن يراعي في سلوكه وتصرفاته في حياته الخاصة والعامة حسن السيرة والسلوك. وذلك بالامتناع عن كل مايخل بشرف وكرامة الوظيفة العامة. فحسن السيرة والسلوك أساسا من الشروط الواجب توفرها في الالتحاق بالوظيفة وهو شرط استمرار يعني لابد من استمرار توفره حتى بعد الالتحاق بالوظيفة، غير أنه شرط مرن يختلف من وظيفة إلى أخرى، ويترتب على ذلك أنه لا يجوز للموظف الاحتجاج

بفكرة خصوصية حياته الشخصية طالما أنه مرتبط بالوظيفة لذلك فهو مطالب باتباع السلوك الحسن الذي يرفع من مقام الوظيفة ولا يحط من شأنها.

4. الالتزام بالمحافظة على السر المهني: (م48،ق،أ،و،ع) يجب على الموظف أن يلتزم بالسر المهني الذي يطلع عليه بحكم ممارسة مهامه، والسر المهني هو الذي لم يكن بوسع الموظف الإطلاع عليه لولا الوظيفة، سواء تعلق بأسرار التقنية المتعلقة بالعمل أو أسرار العمل ذاتها التي تتعلق بالأفراد والغير حتى بعد انتهاء خدمته وألا يمكن الغير من الإطلاع عليه.

ويترتب على مخالفة الموظف لهذا الواجب تعرضه للمسؤولية التأديبية والمسؤولية الجنائية إذ يشكل إفشاء أسرار الوظيفة جريمة. ويزول هذا الواجب إذا اقتضت الضرورة لصالح القضاء أو مصالح الرقابة كالمجلس المحاسبة والمفتشية العامة للمالية، ولا يتحرر منه إلا إذا حصل على ترخيص مكتوب من السلطة المختصة[1].

- **الالتزام بالمحافظة على وثائق ممتلكات الإدارة:**

حيث يقع على عاتق الموظف الالتزام بالمحافظة على كل ما يوضع تحت يده بمناسبة الوظيفة سواء كانت وثائق إدارية يجب عليه حمايتها من الاختفاء أو التحويل أو التلف (المادة49،ق،أ،و،ع) أو ممتلكات الإدارة التي يجب عليه المحافظة عليها واستعمالها

[1] عبدلي سهام، مرجع سابق ص16.

لما أعدت له دون استعمالها لأغراض خاصة أو شخصية أو خارجة عن مصلحة الإدارة (المادتين 50و51 ق،أ،و،ع).

الالتزام بعدم قبول الهدايا والامتيازات مقابل خدمة في إطار تأديته لمهامه:

حيث يلتزم بواجب الامتناع عن طلب أو تلقي أو اشتراط أو استلام أي هبات أو هدايا أو امتيازات من أي نوع كان سواء كان ذلك بطريقة مباشرة أو بواسطة شخص آخر مقابل تأدية خدمة في إطار مهامه (م54ق،أ،و،ع)[1].

- **مدة العمل القانونية وأيام الراحة والعطل والغيابات:**

أولا: مدة العمل القانونية:

تظم (ق،أ،و،ع) مدة العمل القانونية في المواد من 186 إلى 190، حيث تحدد المدة القانونية للعمل في المؤسسات والإدارات العمومية طبقا للتشريع المعمول به، مع إمكانية تقليصها بالنسبة للموظفين الذين يقومون بنشاطات متعبة جدا أو خطيرة وفقا للكيفيات التي تحددها النصوص التنظيمية.

الامتناع عن ممارسة نشاطات مربحة: (م43ق،أ،و،ع) يلزم الموظف بعدم القيام بنشاطات مربحة سواء بنفسه أو باسم مستعار حفاظا على أداء وظيفته بدقة وكفاءة وحتى لا يغلب المصلحة الخاصة والشخصية على المصلحة العامة، وحفاظا على مبدأ حياد الإدارة

[1] نفس المرجع.

وعدم تحيزها حيث أن الموظف باعتباره ممثل للإدارة قد تنشأ بينه وبين الغير ارتباطات تجره للانحراف بالسلطة وتؤثر على استقلالية المرفق، لذلك منع القانون الموظف الجمع بين الوظيفة وأي نشاط مربح في إطار خاص فلا يجوز له ممارسة التجارة، أو يشارك في تأسيس الشركات أو يكون عضواً في المجلس إدارتها إذا كانت تلك المشاركة تؤثر في استقلاله الوظيفي حيث يمنع الموظف مهما كانت وضعيته في السلم الإداري ومهما كان موقع المصالح داخل التراب الوطني أو خارجه سواء بنفسه أو بواسطة شخص آخر امتلاك المصالح من طبيعتها أن تؤثر في استقلاليته أو تشكل عائقا للقيام بمهمته بصفة عادية في مؤسسة أو إدارة عمومية،(م45ق،أ،و،ع).

ويقع على عاتق الموظف الالتزام بالتصريح بنشاط زوجه متى كان يمارس بصفة مهنية نشاطا خاصا مربحا للإدارة التي ينتمي إليها لتتخذ من جهتها ما يلزم من الاحتياطات الكفيلة بالمحافظة على المصلحة العامة وعدم التصريح يعد خطأ مهني يعرض صاحبه إلى العقوبات المنصوص عليها في هذا الأمر (م46ق،أ،و،ع) غير أنّ هذا الحظر لا يمتد للموظفين المنتمين إلى أسلاك الممارسين الطبيين المتخصصين بممارسة نشاط مربح خاص متى كان يتوافق مع تخصصهم، كما يحق لهم إنتاج أعمال أدبية علمية وفنية ولكن في هذه الحالة لا يمكن للموظف الإعلان عن صفحته ولا رتبته الإدارية عند نشره لهذه الأعمال إلا بعد موافقة السلطة الإدارية المختصة (م44ق،أ،و،ع)[1].

[1] سهام عبدلي، مرجع سابق ص17.

5. الأخلاقيات المهنية:

1. مفهوم أخلاقيات المهنة: هي المبادئ أو المعايير التي تعتبر أساسا لسلوك أفراد المهنة المستحب والتي يتعهدون بالتزامها ومراعاتها وعدم الخروج على أحكامها[1] .

وحدد رضوان (1944) بأنها هي مجموعة القيم والأعراف والتقاليد والتي يتفق ويتعاون عليها أفراد مهنة ما حول ماهو خير وواضح وعادل من جهة نظرهم وما يعتبرونه أساسا لتعاملهم وتنظيم أمورهم وسلوكهم في إطار المهنة.

وعرفها الحياري (1984) بأنها المبادئ والمعايير التي تعد أساسا لسلوك أفراد المهنة المنسحب والذي يتعهد أفراد المهنة الالتزام بها، وأخلاقيات المهنة من وجعة نظر البزاري (2001) هي: الأخلاقي أو الخلقي، وهو منسوب إلى الخلق ويطلق على ما كان مطابقا لنظريات الأخلاق، أو لقواعد السلوك في عصر من العصور[2].

2. قواعد أخلاقيات المهنة:

- الالتزام بأداء الواجبات الوظيفية، فلا يجوز أن يحل غيره في منصبه، إلا إذا أجازت له اللوائح ذلك صراحة.
- يتعين إنجاز العمل بإتقان بكل دقة وأمانة.

[1] سليمان بن سلام بن خليل الرومي، درجة التزام المشرفين التربويين في محافظات غزة بأخلاقيات المهنة من وجهة نظرم وسبل تطويرها، ماجستير في علوم التربية، 2009، ص82.

[2] مسعودي زكرياء، أخلاقيات المهنة وعلاقتها بالنجاح الأستاذ في مهامه التربوية والبيداغوجية، مذكرة مقدمة لنيل شهادة ماستر أكاديمي.

- يجب أن يخصص الوقت والجهد خلال أوقات العمل لأدائه.
- أمانة الموظف في أداء واجباته تقتضي عدم استغلال الموظف لسلطات الوظيفة في تحقيق مصالحه الشخصية، ويعتبر كذلك من أخطر حالات الإخلال بواجبات الوظيفة وحالات الاستفادة غير المشروعة أو قبول هدايا[1].

3. أخلاقيات مهنة التعليم:

يعرفها (الخطيب 2002 ص25) بمعايير للحكم على سلوك المعلم وتحديد سلوكياته واستجاباته المتوقعة في المواقف التعليمية التعلمية المختلفة، أو أنها السجايا الحميدة والسلوكيات الفاضلة التي يتعين أن يتحلى بها العاملون في حقل التعليم العام فكراً أو سلوكاً أمام الله ثم أمام أنفسهم والآخرين، وترتب عليهم واجبات أخلاقية[2].

6. 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 أو التدريس تعزيات منها أن مهنة التعليم أصبحت تتطلب نشاطات أكثر من مجرد تنظيم المعارف ونقلها من المعلم إلى المتعلم، وفي الآونة الأخيرة عرف المربون التعليم بأشكال متعددة، إلا أنه ليس المهم في قضية التعليم أن نضع تعريفا شاملا جامعا للتعليم، لكن

[1] سليمان بن سلام بن خليل، مرجع سابق، ص126.

[2] سليمان بن سلام بن خليل، نفس المرجع، ص83.

الأهم أن نفهم أن هذه العملية ضخمة متسعة، لذا صرف النظر عن الصياغات والتعريفات إلى المهمات والعمليات التي تحقق بصورة إجرائية الأهداف التربوية، وتحقق النمو الشامل المتكامل للمتعلمين، والنمو الاجتماعي والاقتصادي والسياسي للمجتمع، كما وتعد مهنة التعليم من أهم المهن بل هي الأم بالنسبة للمهن الأخرى، فعلى يد المعلم يخرج المهندس والطبيب...إلخ، وإذا أرادت دولة ما أن تتوفق تكنولوجيا وعلميا فإنها أول ما تبدأ به هو اختيار التربية المناسبة للأجيال القادمة، وأن الالتزام بأخلاقيات المهنة دوراً كبيراً في تطوير المهن المختلفة وتقدمها[1].

وتحتل مكانة التعليم مكانة سامية ورفيعة منذ أقدم العصور، وتحوطها كل المجتمعات بالإجلال والتقدير، فرسالة التعليم من رسالة الأنبياء والرسل الذين بعثهم الله –سبحانه وتعالى– ليعلموا الناس أمور دينهم ودنياهم، لذلك فهي من أشرف المهن وأفضلها، ولأن المستقبل لأن أمة رهن بأيدي المعلمين من حيث التقدم أو التخلف وفي بناء أجيال الأمة، وتشرى مهن التعليم إلى عمل فني راق يتطلب نوعا من القدرة والكفاية التي يمكن تحقيقها عن طريق إعداد مهني خاص، يشتمل على إعداد أكاديمي معرفي، وإعداد مسليك منظم ومعزز بالتدريب العلمي، وكان الاعتقاد السائد في النصف الأول من القرن الماضي أن يعرف المعلم شيئا يزيد قبلا عام هو مكلف بإيصاله أو تلقينه للمتعلمين كي يكون معلما. فأصحاب هذا الاعتقاد كانوا ينظرون إلى التعليم بوصفه حرفة، وإلى المعلم على أنه آلة فهو

[1] مسعودي زكرياء، مرجع سابق ص38.

شخص نحدد له المناهج وموضوعاتها والكتب المقررة، ويحدد له المكان الذي يعلم فيه، والطالب الذي يتعلم على يديه، وكذلك الزمن الذي يلتقي به الطالب، وربما تحدد له الطرائق التي عليه استخدامها، وهذه صورة لمعلم مجرد من القدرة على الإبداع والابتكار[1].

7. أخلاقيات مهنة التربية والتعليم من وجهة نظر المعلم[2].

يرى بعضهم أن عمل المعلم ووظيفته تنحصر في قيامه بالوقوف في تلك الغرفة المسماة بالصف لنقل ذلك الكم من المعلومات الذي يتضمنه المنهج إلى التلاميذ، وقد يتطلب ذلك معاقبة هذا التلميذ أو ذلك لأنه أعاق تأدية المعلم لعمله أو قصر في أدائه واجبه.

كما قد يتطلب اختبار التلاميذ فيما حصلوا عليه من معلومات ألقاها عليهم أستاذهم، والنظر إلى عمل الأستاذ بهذا المنظور الضيق يتنافى مع الدور المهم والكبير للمعلم.

أخلاقيات مهنة التربية والتعليم من وجهة نظر الأستاذ نحو مدير المدرسة:

- الثقة المتبادلة بين المعلم ومدير المدرسة.
- العمل بروح الفريق الواحد أساس العلاقة.
- الالتزام بقواعد وأنظمة المدرسة وتنفيذها.

[1] نفس المرجع ص38.

[2] هيئة تطوير مهنة التعليم وأخلاقيات مهنة التعليم وقواعد السلوك للسلطة الوطنية الفلسطينية 5 أكتوبر 2010، ص12.

- المشاركة الإيجابية في أنشطة المدرسة وفعالياتها

مع طلبته:

ينبغي أن تكون العلاقة بين المعلم وطلبته إنسانية، وعليه تتحد هذه العلاقة ضمن الآتي:

- النظر إليهم بعين الرحمة والبر، وأنه هو المسؤول عن تعليمهم وتربيتهم، على أساس من اللين والحزم.
- وعي المعلم بأثره فيكون قدوة حسنة لهم، فيربيهم على القيم الأخلاقية والمثل العليا بينهم بسلوكه قبل وعظه وكلامه.
- حسن الظن بطلبته وزيادة توقعاتهم لأدائهم.
- بذل أقصى طاقاته وجهده لتنمية كافة جوانب نمو الطلبة بما يلائم كل مرحلة عمرية وقدراتهم.
- وعي المعلم بحقوق طلبته كبشر وأطفال وطلبته وفق القوانين والأنظمة المعمول بها في الدول والاتفاقيات الدولية والإعلانات العالمية بما فيها الإعلان العالمي لحقوق الطفل.
- العمل على تنمية وعيهم بواجباتهم ومسؤولياتهم وتعزيزه لثقتهم بأنفسهم ومعلميهم ومدرستهم وأسرتهم ومجتمعهم.
- قبول الطلبة على اختلاف خلقياتهم الاجتماعية والاقتصادية والدينية.

مع أولاء التلاميذ والمجتمع المحلي:

إن أولياء الأمور يثقون بالمعلمين عندما يرسلون أبنائهم إلى المدرسة، والمعلم المهني هو من ينجح ببناء علاقات وطيدة مع أولياء الأمور ضمن الآتي:

- مشاركة ولي أمر الطالب في تربية أبنائه وتعليمهم.
- تزويد ولي الأمر بمعلومات دقيقة حول سلوك أبنائه، ومدى تحصيلهم الدراسي.
- توعية ولي الأمر، وتقديم المساعدة له في كيفية تعلم أبنائه وتعليمهم.
- احترام ولي الأمر وآرائه، وتقبل النقد البناء.
- الالتزام بمبادئ النزاهة والشفافية ضمن عمله، وعدم قبول الهدايا والرشاوي أو عرضها.
- الالتزام بالأخلاق العامة والعادات الاجتماعية السائدة في المجتمع.

مع زملائه في العمل:

لا شك أن العلاقة بين المعلمين أنفسهم تنعكس علة طلبتهم، وتؤدي إلى إيجاد بيئة تعليمه فاعلة ضمن الآتي:

- تشجيع العلاقة المهنية مع زملاء المهنة داخل المدرسة، والتحلي بالتسامح والاحترام المتبادل بينه وبينهم.
- المشاركة في الحياة المدرسية بإيجابية.

- تبادل الخبرات مع المعلمين، وخاصة الذين يحملون تخصصا مماثلا.
- تقبل النقد البناء منهم والتوجه إليهم كلما دعت الضرورة إلى ذلك.
- التعرف على طبيعة عمل باقي الزملاء مع الطلبة، كالمعلمين تخصصات جديدة، والمرشد التربوي والسكرتير ونائب المدير... إلخ[1] .

مع المشرف التربوي:

تتمثل العلاقة بين المعلم والمشرف التربوي كالآتي:

- وعي المعلم أن الإشراف عملية قيادية تعاونية تعنى بتحسين عمليتي التعلم والتعليم.
- بناء علاقة الود والاحترام والثقة المتبادلة بينه وبين المشرف التربوي.
- التعاون والتفاعل مع المشرف التربوي.
- الاستفادة من خبرة المشرف التربوي في تحسين أدائه المهني ويقدرها.
- تقبل دور المشرف التربوي كونه دور إشرافي وليس دوراً تفتيشياً.

[1] هيئة تطوير التعليم، أخلاقيات مهنة التعليم وقواعد السلوك، السلطة الوطنية الفلسطينية، 5 أكتوبر 2010، ص13.

خلاصة:

ومن خلال ماطرح في هذا الفصل نستخلص أن مهنة المعلم مقدسة ، يسعى في تحقيق هدفه الأسمى من خلال تأدية كل واجباته ، وممارسة القيم والقواعد السالف ذكرها، ويعمل على تطبيقها وتأصيلها بين زملائه وتلاميذه والمجتمع ككل ويبقى المعلم المحرك الأساسي في كل منظومة تربوية .

الفصل الرابع

تمهيد:

إن الجانب الميداني من أهم مميزات البحوث الاجتماعية، باعتباره الجانب المكمل للدراسة النظرية، وذلك من اجل الإثبات أو النفي الكلي لفرضيات هذه الدراسة.

قبل أن نقوم بوضع تصورنا للدراسة الميدانية سنتطرق بداية إلى التعريف بميدان البحث حيث نتطرق مجالات الدراسة وبعده إلى معرفة منهج والأدوات جمع المعطيات المستخدمة، كما نتطرق إلى تحديد العينة ومواصفاتها، وتم اختيار المقاطعة لتطبيق الدراسة باعتبارها لبنة من التقسيم الإداري لتسيير المؤسسات التعليمة في الجزائر وتضم مجموعة من المدارس الابتدائية التي بدورها تضم مجموعة من المعلمين الذين هم محور هذه الدراسة والذين يعتبرون فاعلين أساسيين في العملية التعليمية والضغوط الاجتماعية التي يتعرضون لها تأثر على سير العملية و القيم المهنية لدى المعلم ، حيث افترضنا أن الضغوط الاجتماعية للمعلم تؤثر على قيمه المهنية وتم استخراج مؤشرات كل بعد من أبعادهما وكان سيتم معالجتها من خلال الجداول الإحصائية وتحليلها لتحقق من صحة الفرضية من عدمها.

1. مجالات الدراسة: المكاني- المجال الزمني – المجال البشري

أ – المجال البشري:

وكانت ستتم الدراسة على معلمي مقاطعة القلب الكبير لولاية المدية.

ب – المجال الزماني:

وكانت الدراسة ستتم في حولي خمسة أشهر ويقصد بها الفترة التي استغرقناها في عملية إتمام الدراسة بجميع مراحلها.

ج – المجال المكاني:

وكانت ستتم الدراسة في بمقاطعة القلب الكبير لولاية المدية .

2. المنهج المستخدم في الدراسة :

إن إتباع الباحث منهج معين وتفضيله على المناهج الأخرى، لا يخضع دائما لحرية الباحث، وإنما إلى مدى فاعلية هذا المنهج ومواءمته وموافقته لخصوصية المجتمع المبحوث وطريقة جمع المعطيات من الظاهرة المدروسة، ففي بعض الأحيان يفرض موضوع الدراسة أو مجتمع البحث أو المعطيات المراد جمعها منهجا معينا على الباحث أن يتبعه، ويكون مجبرا لإتباع ذلك المنهج دون غيره.

فالمنهج هو الطريق المؤدي للكشف عن حقيقة في العلوم المختلفة عن طريق مجموعة من القواعد العامة التي تسيطر على سير العقل، وتحديد عملياته حتى يصل إلى النتيجة المعلومة [1] .

ومن المنهاج دراسة الظواهر الاجتماعية المنهج الوصفي الذي يستخدم في دراسة الأوضاع الراهنة للظواهر من حيث خصائصها وأشكالها وعلاقتها والعوامل المؤثرة في ذلك أي دراسة حاضر، الظواهر وليس تتبع ما كانت عليه من ذي قبل، فهو يقوم برصد ومتابعة دقيقة لظاهرة أو حدث معين بطريقة كمية أو نوعية في فترة زمنية معينة أو عدة فترات من أجل التعرف على الظاهرة أو الحدث من حيث المحتوى والمضمون، والوصول إلى نتائج وتعميمات تساعد في فهم الواقع وتطوره[2].

وفي هذه الدراسة اعتمادنا على المنهج الوصفي باعتباره المنهج المناسب لجمع المعطيات من المبحوثين بالإضافة إلى استخدامنا للمنهج الوصفي التحليلي ثم استخدام بعض تقنيات المنهج الكمي والذي يظهرمن خلال جمع المعطيات والبيانات بالاستمارة وتفريغها في جداول إحصائية تساعدنا على التفسير والتحليل أكثر.

[1] عبد الله محمد عبد الرحمن ومحمد علي البدوي، **مناهج وطرق البحث الاجتماعي**، مطبعة البحيرة، الإسكندرية، ط2، 2007، ص117.

[2] ربحي مصطفى عيان وعثمان محمد غنيم، **مناهج وأساليب البحث العلمي**، دار الصفاء للنشر والتوزيع،عمان، ط1، 2000، ص 42-43.

3. أدوات جمع المعطيات

- **الاستبيان :**

يعتبر الاستبيان أحد الأدوات الأساسية التي تستخدم في جمع بيانات أولية أو أساسية أو مباشرة من العينة المختارة أو من جميع مفردات مجتمع البحث عن طريق توجيه مجموعة من الأسئلة المحددة المعدة مقدما[3] أي هو عبارة عن نموذج يضم مجموعة من الأسئلة التي تدور حول موضوع معين يتم إرساله إلى المبحوثين بطريقة أو بأخرى ليجيبوا على هذه الأسئلة ثم إعادته ثانيا إلى الباحث ويتم ذلك دون مساعدة من الباحث للمبحوثين في فهم الأسئلة وتدوين الإجابة[4].

من المستحسن دائما قبل استخدام استبيان إجراء دراسة تجريبية أي القيام بالمسح التجريبي لاختبار الاستبيانات وتظهر أهمية المسح التجريبي بشكل واضح في الدراسات البحثية الكبيرة في الواقع، تعتبر المسوح التجريبية نسخة متماثلة وهي مجرد بروفة للمسح الرئيسي. في مثل هذه الدراسة، وذلك لتسليط الضوء على نقاط الضعف (إن وجدت) في الاستبيانات وطرائق المسح أيضا، لتحسين الاستبيانات[5] وتدارك الأخطاء التي قد يصادفها الباحث خلال عملية البحث وعلى الباحث في عملية بناء الاستبيان مراعاة الفئة المبحوثة في صياغته الأسئلة من حيث مستوى اللغة وتعقيدها والمصطلحات المستعملة وتحري

[3] فرج محمد صوان، **طرائق البحث مقدمة لطرائق البحث وكيفية إعداد البحوث**، منتدى التعارف، بيروت، ط1، 2018، ص 388.

[4] عبد الله محمد عبد الرحمن ومحمد علي البدوي، المرجع السابق، ص 352.

[5] فرج محمد صوان، المرجع السابق، ص389.

السهولة والبساطة والانتقال من العام إلى الخاص ومن البسيط إلى المعقد ليتم تحقيق الغرض من هذا الاستبيان وجمع المعطيات الموضوع خصيصا لها الاستبيان.

وتم صياغة أسئلة الاستبيان حسب متغيرات البحث الواردة في الإشكالية، وقد تضمن ثلاث محاور بمجموع 32 سؤالا.

المحور الأول: حول البيانات الشخصية ويضم من السؤال 1 إلى السؤال 6.

المحور الثاني: حول البيانات المتعلقة بالقيم المهنية ويضم من السؤال 7 إلى السؤال 18.

المحور الثالث:حول البيانات المتعلقة بالضغوط المهنية للمعلم ويضم من السؤال 19 إلى السؤال 32.

وكنا نريد القيام بتجريب الاستبيان مع بعض المعلمين التابعين لمقاطعة القلب الكبير بولاية المدية وعن طريق الدراسة الاستطلاعية، وكذا تحكيمه من طرف الأستاذ، وبناءا على ذلك يتم التعديل عليه ليخرج بالصورة النهائية.

4. العينة البحث وطريقة اختيارها:

العينة ليست مجرد جزء من مجتمع البحث حسبما اتفق عليه،ولكنها اختياري واعي تراعي فيه قواعد واعتبارات علمية معينة لكي تكون نتائجها قابلة للتعميم علي المجتمع الأصلي وتعرف العينة علي أنها مجتمع الدراسة الذي تؤخذ منه البيانات الميدانية،لتجري عليها الدراسة وقد تكون العينة أشخاصا،كما قد تكون أحياءأو شوارع أو مدن أو غير ذلك[6].

[6] خلاص عبد الحفيظ ،مصطفي حسين باهي، **طرق البحث العلمي والتحيل الاحصائي في مجالات التربوية والنفسية والرياضية** ، مركز الكتاب للنشر ،ط2، مصر ،2002،ص195

وقد اختارنا **طريقة المسح الشامل** وتشمل هذه الأخيرة جميع مفردات البحث وتستعمل في حال المجتمعات المحددة والمعروفة ، حيث تهدف طريقة الحصر الشامل إلى الحصول على بيانات ومعلومات شاملة عن كل وحدة من وحدات المجتمع سواء كانت هذه الوحدة شخصا أو أسرة أو مؤسسة أو قرية أو أي وحدة أخرى، وفي مجال دراستنا الحالي تمثل العينة معلمي مقاطعة القلب الكبير بولاية المدية، حيث تم تطبيق الدراسة الميدانية على المعلمين بالمقاطعة.

التصور العلمي حول الجانب النظري للدراسة

إن الدراسات الاجتماعية تحتاج إلى الاحتكام للواقع المحسوس، وهذا حتى يتم الوصول إلى الدقة في مستوى العمل البحثي، ولتحقيق ذلك يكون لزاما على الباحث إتباع عدة أساليب وأدوات وتقنيات مختلفة تتماشى وخصوصية الظاهرة المدروسة ومجتمع البحث، وبما أن موضوع دراستنا يتعلق بمهنة المعلم بين القيم المهنية والضغوطات الاجتماعية، فطبيعة الموضوع تطلبت استخدام تقنية الاستمارة التي تمكننا من الحصول على مختلف المعطيات من ميدان الدراسة حتى نتمكن من إثبات صحة من عدمه.

إن تصورنا للجانب الميداني للدراسة فهو يتبع الخطوات التي سنقوم بتوضيحها في عناصر التالية حسب ما يقتضيه المنهج العلمي ومتطلبات البحث:

بدايتا قمنا بدراسة استطلاعية لميدان الدراسة بتنقلنا لمقر المدارس التابعة لمقاطعة القلب الكبير والحديث مع المعلمين بها ، وقمنا بمناقشة موضوع بحثنا وتطرقنا إلى عدة نقاط

من بينها إمكانية إجراء الدراسة الميدانية بالدراسة مع مدراء تلك المدارس، بالإضافة إلى تحديد عينة الدراسة بعد حصولنا على معلومات حول عدد المعلمين ، وهذا ما أخذنا لاختيار المسح الشامل.

بعد تحديد المجال المكاني للدراسة وتحديد العينة، كنا بصدد تحضير استمارة تجريبية لمجموعة من المعلمين لعرضها على المحكمين من الأساتذة وكذا توزيعها على بعض المعلمين ثم استرجاعها لتدارك ما الأخطاء الموجودة بها وتصحيحها.

وبسب الظروف التي تمر بها البلاد ولجوء الجامعات إلى إلغاء الجانب التطبيقي من الدراسات التي تتطلب وجوده واستبداله بتصور علمي حول الجانب الميداني جعلنا نقوم بوضع نموذج للاستمارة الذي نقوم بتوزيعه على أفراد العينة من معلمي المدارس الابتدائية بمقاطعة القلب الكبير.

فبعد استرجاعنا الاستمارات الموزعة، فإن لاحظنا أننا لم نحصل على كل الاستمارات الموزعة ذلك على سبيل المثال رفض البعض ملا هذه الاستمارة الأسباب ما.... أو إلغاء بعضها بسب تعارض الإجابات فيها أو عدم الإجابة على القدر الكافي من الأسئلة.

ثم القيام بتفريغ بيانات الاستمارات المسترجعة، ووضعها جداول بسيطة وجداول مركبة حسب ما تتطلبه فرضيات الدراسة، ثم تحليل وتفسير نتائج كل جدول معتمدين على الجانب النظري والدراسات السابقة والنظريات السوسيولوجية ومقاربتها بدراستنا.

نفرض تحق الفرضية الجزئية الأولى والتي نصت على الضغوط الأسرية للمعلم لها تأثير على حقوقه المهنية وذلك بأنها تزيد من حدة المشاكل التي يكون فيها المعلم كما أنه لا يستطيع التوفيق بين العمل والمسؤوليات اتجاه الأسرة كما أن المشاكل في العمل و العمل يؤثر عل العلاقات الأسرية كما أن الحجم الساعي للمعلم يشكل للمعلم ضغوط الأسرية.

كما نفرض تحقق الفرضية الثانية والتي نصت على ان الضغوط الوظيفية للمعلم تحفزه على أداء واجباته المهنية وذلك الشعور بضغوط العمل أثناء ممارسة المهام وذك لاقتناع البعض بوجوب تأدية العمل كما ينبغي و القيام بالواجب وكذا الخوف المن العقاب عند التقصير

وبناءا على افتراض تحقق الفرضيتين الفرعيتين نفترض تحقق الفرضية الرئيسية والتي نصت على الضغوط الاجتماعية للمعلم تؤثر على قيمه المهنية.

خاتمة

خاتمة:

ومن خلال ما تناولنا في هذه الدراسة والبحث والتحليل عن مهنة المعلم بين القيم المهنية والضغوطات الاجتماعية والذي يعد من المواضيع التنظيمية التي شغلت حيزا في تفكير المنظمات حيث يعتبر من المواضيع الهامة، فأهمية القيم المهنية في زيادة ورفع أداء المعلمين وبالتالي تؤثر على العملية التعليمية بطريقة إيجابية والتي تعمل على رفع فعالية المدرسة، كما أن الضغوط المهنية تعمل على رفع انضباط المعلمين.

كما أن الضغوط الأسرية للمعلم لها تأثير عل العملية التعليمية وذلك لعدم قدرة المعلم على التوفيق بين العمل والمسؤوليات اتجاه الاسرة حيث أنه كلما ازدادت القيم المهنة كلما حققت المدرسة فعالية عالية، حيث تؤثر القيم المهنية والضغوط الاجتماعية على مهنة المعلم.

وعليه يمكن القول أن هذه الدراسة ما هي إلا عبارة عن التفاتة نحو موضوع من مواضيع علم الاجتماع التنظيم والعمل لما له من تأثير واضح ومتعلق بحياة أي تنظيم.

قائمة المصادر والمراجع

قائمة المصادر والمراجع:

❖ الكتب:

1. ابن منظور لسان العرب، ج6، ط1، دار الفكر للطباعة والنشر، بيروت، لبنان، 2008.
2. احسان محمد حسين: علم الاجتماع التربوي، ط1، دار وائل للنشر والتوزيع، الأردن، 2005.
3. أحسن عبد الله محضر، الجديد في الإدارة المدرسية، ط3، دار الشروق، جدة 1985.اللورد يستوود، تعاون الناظر وهيئة التدريس، ترجمة سيد أحمد العروسي،ط3، دار النهضة المصرية، القاهرة 1965.
4. أحمد عبد اللطيف وحيد، علم النفس الاجتماعي، ط1، دار المسيرة للنشر والتوزيع، عمان، الأردن، 2001.
5. أحمد عبد الله العلي، المكتبة المدرسية ووظيفتها، ط1، المكتب الجامعي الحديث، الإسكندرية 2000 .
6. بشير عبد الرحيم الكلوب، الوسائل التعليمية، ط2، مكتبة المحبب، عمان 1985.

7. جبرائيل بشارة، تكوين المعلم العربي، ط1، المؤسسة الجامعية للنشر والتوزيع، بيروت، 1988.

8. حافظ فرج أحمد، محمد صبري، إدارة المؤسسات التربوية،ط1، عالم الكتب، القاهرة بدون تاريخ.

9. حسين عبد الحميد- أحمد رشوان: العلم والتعليم والمعلم من منظور علم الاجتماع، مؤسسة شباب الجامعة، الإسكندرية، 2006.

10. الحواس بوسنة، فطواطر في التربية والتعليم، أسباب المردود الهزيل، منشورات مهدي، الجزائر، 2003م.

11. رابح تركي، أصول التربية والتعليم، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر، 1990، الطبعة 03.

12. رشيد لبيب، جابر عبد الحميد جابر، الأسس العامة للتدريس، دار النهضة العربية للنشر والتوزيع، بيروت 1986.

13. السيد سلامة الخميس التربية والمدرسة والمعلم، قراءة اجتماعية ثقافية، دار الوفاء لدنيا الطباعة والنشر والتوزيع، الإسكندرية.

14. صديق محمد عنيفي: دليل المعلم في أخلاق المهنة (د.ط)، منشورات المنظمة العربية للتنمية الإدارية، القاهرة، 2006.

15. عبد الرحمن عيسوي، دراسات في علم النفس الاجتماعي، بدون طبعة، دار النهضة العربية للطباعة والنشر، بيروت، 1974.

16. عبد الرحمن عيسوي، دراسات في علم النفس الاجتماعي، بدون طبعة، دار النهضة العربية للطباعة والنشر، بيروت 1974 .

17. عبد العزيز بن عبد الله السنبل، التربية والتعليم في الوطن العربي على مشارف القرن الحادي والعشرون، منشورات وزارة الثقافة، سوريا، 2004م.

18. علي بن نايف الشحود، الخلاصة في حقوق المعلم وواجباته، الطبعة الأولى 2009، ماليزيا، حقوق الطبع لكل مسلم.

19. غاوي جمال، مرجع سابق، نقلا عن برنارد سيبرتق، إشكالية الكتب المدرسية، ترجمة الحواس، مسعودي، بدون طبعة، دار الآفاق الجزائر 1998.

20. غاوي جمال، مرجع سابق، نقلا عن محمد زياد حمدان، تعديل سلوك التلميذ والأطفال اليافعين في الأردن،ط1، دار الزينة الحديث، عمان 200 .

21. لوكيا الهاشمي، جابر نصر الدين، مفاهيم أساسية في علم النفس الاجتماعي، دط، 1984.

22. محمد أحمد كريم، فاروق شوقي البوهي، ابتسام مصطفى عثمان، مهنة التعليم وأدوار المعلم فيها، شركة الجمهورية الحديثة لتحويل وطباعة الورق، مصر، 2003.

23. محمد إسماعيل بلال، السلوك التنظيمي بين النظرية والتطبيق، دار الجامعة الجديدة الإسكندرية، 2005.

24. محمد الطيب العلوي: التربية والإدارة المدرسية الجزائرية، ط2، 1982.

25. محمد بدوي السيد، المجتمع والمشكلات الاجتماعية، دار المعرفة الجامعية، الإسكندرية، 1988م.

26. محمد حسن حمادات، قيم العمل والالتزام الوظيفي لدى المديرين والمعلمين في المدارس، دار الحامد للنشر والتوزيع ، الأردن، ط1، 2006.

27. محمد حسن حمادات، قيم العمل والالتزام الوظيفي لدى المديرين والمعلمين في المدارس، ط1، دار الحامد للنشر والتوزيع الإداري، 2006.

28. محمد عبد الرحيم عدس، المعلم الفاعل والتدريس الفعال، ط1، دار الفكر للطباعة والنشر والتوزيع، عمان 1992 .

29. محمد عيد ديراني الإشراف التربوي على المعلمين، ط1، منشورات الجامعة الإدارية، عمان، 1997.

30. محمد محمود الحيلة، مهارات التدريس الصفي ط2، دار المسيرة للنشر والتوزيع والطباعة، الأردن، 2007.

31. محمد مصطفى زيدان، دراسة سلوكية لتلميذ التعليم العام، بدون طبعة، دار الشروق جدة، 1985 .

32. محمد يسرى إبراهيم دعيس، التربية الأسرية، ط2، دار المكتب الجامعي، الإسكندرية 1996 .

33. محمود فتحي عكاشة، محمد شفيق زكي، مدخل إلى علم النفس الاج، ط1، المكتب الجامعي الحديث، الإسكندرية، مصر، 1998.

34. محمود محمد فتحي، الإدارة العامة القارنة، ط2، الرياض، مطابع الفرزدق التجارية 1997 .

35. مصطفى عبد السميع، سهير محمد حوالة، إعداد المعلم تنميته وتدريبه، دار الفكر، الأردن، الطبعة الأولى، 2005م.

36. ناصر الدين زيدان، سيكولوجية المدرس (دراسة وصفية تحليلة)، ديوان المطبوعات الجامعية، (د،ط) ، الجزائر، 2007.

❖ البحوث:

1. دري نجاة، قيم العمل وعلاقاتها بالولاء التنظيمي لدي الإداريين والأساتذة بالمؤسسة التعليمية، دراسة ميدانية بثانوية هواري بومدين "برهوم المسيلة"، مذكرة لنيل شهادة الماستر في علم الاجتماع تنظيم وعمل.

2. سليمان بن سلام بن خليل الرومي، درجة التزام المشرفين التربويين في محافظات غزة بأخلاقيات المهنة من وجهة نظرم وسبل تطويرها، ماجستير في علوم التربية، 2009.

3. عادل غزالي، أثر القيم الاج على التنظيم الصناعي الجزائري دراسة ميدانية بمؤسسة صنع أجهزة القياس والمراقبة، العلمة سطيف، مذكرة نيل الماجستير في تنمية الموارد البشرية، قسم على الاجتماع كلية العلوم الإنسانية والاج جامعة قسنطينة، 2007.

4. عبد الله بن صلاح دين منور الدرجي، القيم المهنية وعلاقاتها بالولاء التنظيمي، رسالة ماجستير في العلوم الإدارية، كلية العلوم الإدارية، جامعة نايف للعلوم الأمنية، الرياض، 2015.

5. عبدلي سهام، ملخص قانون الوظيفة العامة في ظل الأمر رقم 06 من إعداد الأستاذة عبدلي سهام لدى جامعة الأخوة منوي قسنطينة كلية الحقوق، قسم القانون العام، السنة الثالثة دفعة 2014،2015.

6. غاوي جمال، تكوين المعلمين أثناء الخدمة عن طريقة صيفة التكوين، دراسة ميدانية، كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية، جامعة الجزائر، نقلا عن توفيق مرعي، أحمد بلقيس، الميسر في علم النفس الاجتماعي، ط1، دار النشر، عمان 1984.

7. غنية ضباب، القيم المهنية ودورها في رفع أداء العامل، دراسة ميدانية بجامعة حمة لخضر، قسم علم الاجتماع، بولاية الوادي.

8. غنية ضباب، القيم المهنية ودورها في رفع أداء العامل، مذكرة لنيل شهادة الماستر نقلا عن السيد صباح طالب إسماعيل العبيدي، الممارسات القيادية لرؤساء الهيئة العامة للضرائب في ظل نظرية شبكة القيادة الإدارية، دراسة تطبيقية في الهيئة العامة للضرائب، جامعة بغداد المعهد العالي للدراسات المحاسبة والمالية المجلد السابع العدد19 ، الفصل الثاني، 2012.

9. محمد رشيدي وآخرون، درجة ممارسة قيم العمل لدى مديرية التربية والتعليم في الأردن وعلاقتها بدرجة الالتزام التعليمي لرؤى، الأقسام دراسات العلوم التربوية المجلد 41، ملحق1، 2014.

10. مسعودي زكرياء، أخلاقيات المهنة وعلاقتها بالنجاح الأستاذ في مهامه التربوية والبيداغوجية، مذكرة مقدمة لنيل شهادة ماستر أكاديمي.

11. نوال بوطرق القيم العمالية لدى مجتمع المصنع وعلاقاتها ببعض المغيرات النوعية دراسة متناسبة بمصنع الحجار، عنابة، إشراف محمد النفسي، مذكرة لنيل درجة الماجستير في علم الاجتماع، كلية الدراسات العليا، الجامعة الأردنية، 2009.

12. نوال بوطرقة، القيم العمالية لدى مجتمع المصنع واقعها وعلاقاتها ببعض المتغيرات النوعية، دراسة ميدانية بمصنع الحجار، عنابة، اشراف محمد

الدقس، مذكرة لنيل درجة الماجستير في علم الاجتماع، الجامعة الأردنية، 2005.

13. هيئة تطوير مهنة التعليم وأخلاقيات مهنة التعليم وقواعد السلوك للسلطة الوطنية الفلسطينية 5 أكتوبر 2010.

14. وائل عياد، الميول المهنية وعلاقاتها بتصورات المستقبل لدى طلبة كلية غزة بوكالة الفوث الدولية إشراف: محمد سفيان أبو انجيلة، مذكرة لنيل درجة الماجستير في التربية، تخصص علم النفس، كلية التربية جامعة الأزهر، غزة، فلسطين، 2011.

15. وائل محمد عباد، الميول المهنية وعلاقتها بتصورات المستقبل لدى طلبة كلية عزة بوكالة القوى الدولية إشراف محمد سفيان أو أنحيلة لنيل درجة الماجستير في التربية، جامعة الأزهر، غزة فلسطين، 2001.

❖ الملتقيات:

❖ لبنى سعيد، ثلايجية نورة التمثلات الاج للهوية المهنية للطبيب الجزائري، الملتقى الدولي الثقافي حول المجالات التقليدية والحديثة وإنتاج الهوية الفردية والجماعية في المج الجزائري جامعة قاصدي مرباح ورقلة قسم علم اجتماع والديمقرافيا كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية.

❖ مجلات:

1. نجيب سالم محمد بيوض، مدى التزام وتطبيق ديوان السياسة لقواعد السلوك الوظيفي، مجلة دراسات الاقتصاد والأعمال ، العدد الأول، ديسمبر، 2014

❖ مصادر أجنبية :

1. Thomas.G :Enseignants efficaces, édition le jour édition (canada), 1981, P22-23.
2. GASTO MON MIA LARET، la formation des enseignants، Edition، P.U.F، PARIS 1977.
3. John Dewey، démocratie et éducation، Traduction ce' rard de le Dolle، édition nouveau horizons France 1983.
4. Guy Kermeil، le gafatigue à l'école، Edition ESPA Paris sens date .
5. www.mayalay.com

الملحق

جامعة يحي فارس – المدية –

كلية العلوم الإنسانية والعلوم الاجتماعية

قسم علم الاجتماع

تنظيم وعمل

استمارة

مهنة المعلم بين القيم المهنية والضغوطات الاجتماعية

يرجي من سيادتكم المحترمة، التعاون معنا في إطار تحضير مذكرة التخرج لنيل شهادة ماستر لملئ الاستمارة من طرف المعلمين، مع علمكم أن الإجابات تستعمل لغرض علمي فقط.

من إعداد الطالبة:

سعيدي رتيبة

تحت إشراف الأستاذ:

بن زينب شريف

السنة الدراسية: 2021/2020

ملاحظة:

ضع العلامة (√) في المكان المناسب.

المحور الأول: البيانات الشخصية

1. الجنس

ذكر ☐ أنثى ☐

2. السن:

3.الحالة الاجتماعية :

أعزب ☐ متزوج ☐ أرمل ☐ مطلق ☐

4.المستوي التعليمي :

جامعي ☐ مدرسة عليا ☐

5. مدة الخدمة في المنصب الحالي

.....

6. هل لديك أبناء.....العدد.....

المحور الثاني: القيم المهنية

1 الحقوق:

1.هل ترى أن لك الحق القانوني في المشاركة في اتخاذ القرار.؟

نعم ☐ لا ☐

2. هل هناك مجالس خاصة لمشاركة المعلم في اتخاذ القرار؟

نعم ☐ لا ☐

3. في حالة وجود مشاكل داخل المؤسسة. هل تقوم ب:

إخبار المسئول ☐ التكتم عن الأمر ☐ حلها مع الزملاء ☐

4. هل تسهر المؤسسة في حماية حقوقك؟

نعم ☐ لا ☐

5. هل يسمح للمعلم الاعتراض عن القرارات؟

نعم ☐ لا ☐

في حالة الإجابة لا. لماذا؟

لا يسمح لك القانون ☐ الإدارة أعلم بالعمل ☐ الإدارة لا تسمح بالاعتراض ☐

6. كيف تقوم المؤسسة بترقيتك؟ على أساسك:

الأقدمية ☐ الأداء ☐

إجابة أخرى: .....

2. الواجبات:

7.كيف تقوم بعملك؟

كما ينبغي ☐ أؤديه ناقصا ☐

إجابة أخرى: .....

8. هل لديك استعداد تام للقيام بواجبك؟

نعم ☐ لا ☐

9. لماذا لديك الاستعداد؟

طاعة الرؤساء ☐ الالتزام ☐ خوفا من العقاب ☐

10. هل تطبق كل قرارات المؤسسة؟

نعم ☐ لا ☐

11.كيف تضمن المؤسسة حقوقك؟

الاهتمام ☐ إشراكك في اتخاذ القرار ☐ السماع لاقتراحاتك ☐

إجابة أخرى:.....

12. حسب رأيك. هل تعتبر القيم معيار لتوجيه السلوك؟

نعم ☐ لا ☐

كيف ذلك

.....

المحور الثالث: الضغوطات المهنية للمعلم

الضغوطات المهنية:

13-هل تشعر بضغوطات أثناء ممارسة مهامك ؟

نعم ☐ لا ☐

14-هل الضغوطات التي تواجهك في العمل تجعلك تكثر من الغياب في عملك ؟

نعم ☐ لا ☐

-ما هي نوع الضغوط؟

.....

15-هل اخترت بإرادتك هذا العمل ؟

نعم ☐ لا ☐

16-هل تشعر بالتوتر بسبب ؟

كثافة البرنامج ☐ اكتظاظ الأقسام ☐ نزاع مع أحد الزملاء ☐

إجابة أخرى: .....

17-هل كثرة الأعباء الموجودة في العمل تجعلك تتعامل مع الموظفين بعصبية ؟

دائما ☐ أحيانا ☐ نادرا ☐

18-هل توفر لك المؤسسة مكان الاسترخاء والتخلص من الضغوط التي تواجهها ؟

نعم ☐ لا ☐

19-هل الوسيلة التي تتنقل بها إلي عملك ؟

شخصية ☐ نقل وظيفي ☐ نقل عمومي ☐

الضغوطات الأسرية:

20- هل تشعر أن أسرتك تزيد من حدة المشاكل؟

نعم ☐ لا ☐

21- هل توافق بين عملك ومسؤوليتك اتجاه أسرتك؟

نعم ☐ لا ☐

22- هل يؤثر عملك على علاقاتك الأسرية؟

نعم ☐ لا ☐

23- كثرة المسؤوليات تسبب لك ضغوطات؟

نعم ☐ لا ☐

24- هل ترى أن الحجم الساعي للعمل يجعلك تبتعد كثيرا عن أسرتك؟

نعم ☐ لا ☐

25- ما تأثير الضغوطات عليك؟

.....

.....

26- كيف تؤثر القيم المهنية و ضغوط الاجتماعية على مهنة المعلم؟.

.....

.....

الفهرس

فهرس المحتويات

العنوان	الصفحة
شكر	
إهداء	
فهرس المحتويات	
مقدمة	أ/ج
الفصل الأول : الإطار العام للدراسة	
1. الإشكالية.	
2. الفرضيات.	
3. أسباب الدراسة.	
4. أهمية الدراسة.	
5. أهداف الدراسة.	
6. تحديد المفاهيم	
7. دراسات سابقة	
الفصل الثاني: مهنة المعلم بين المفهوم والواقع الاجتماعي	
تمهيد	
1. المعلم	
2. خصائص المعلم	

3. وظائف المعلم	
4. العوامل المؤثرة في المعلم	
5. أخلاق مهنة المعلم	
6. واقع المعلم الجزائري	
7. الضغوطات الاجتماعية للمعلم	
8. حقوق المعلم	
9. واجبات المعلم	
خلاصة	
الفصل الثالث: القيم المهنية عند المعلم	
تمهيد	
1. مدخل مفاهيمي للقيم	
2. القيم المهنية	
3. محددات القيم المهنية	
4. الواجبات المهنية والحقوق المهنية	
5. أخلاقيات مهنة التعليم	
1.5. الأخلاقيات المهنية	
2.5. قواعد أخلاقيات المهنة	

6. أهمية الأخلاق في مهنة التربية والتعليم	
7. أخلاق مهنة التربية والتعليم من وجهة نظر المعلم	
خلاصة	
الجانب التطبيقي	
الفصل الرابع: الإجراءات المنهجية للدراسة	
تمهيد	
1. مجالات الدراسة.	
2. منهج الدراسة.	
3. أدوات الدراسة.	
4. عينة الدراسة.	
الفصل الخامس: تصور النتائج المتوقع في ظل الفرضيات المطروحة	
خاتمة.	
قائمة المصادر والمراجع.	