

الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية
وزارة التعليم العالي والبحث العلمي
جامعة الشهيد حمه لخضر-الوادي



قسم: علم الاجتماع

كلية العلوم الاجتماعية والإنسانية

المكانة الاجتماعية للمعلم وتأثيرها على أدائه التربوي
دراسة ميدانية لبعض معلّمي ابتدائيات بلدية الوادي

مذكّرة مكّملة تدخل ضمن متطلبات نيل شهادة الماستر
في علم الاجتماع تخصص علم اجتماع التربية

إشراف:

د. خديجة لبيبي

من إعداد الطالبة:

عجّة مسّيس

لجنة المناقشة

الأستاذ	الرتبة	الصفة	المؤسسة الأصلية
تركي أحمد عبد الناصر	أستاذ محاضر أ	الممتحن أول	جامعة حمه لخضر - الوادي
صالح العقون	أستاذ محاضر أ	الممتحن ثاني	جامعة حمه لخضر - الوادي
خديجة لبيبي	أستاذ محاضر أ	المشرفة	جامعة حمه لخضر - الوادي

السنة الجامعية: 2021/2022

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

شكر وتقدير

امتنالاً لقول الله تعالى:

(وَإِذْ تَأَذَّنَ رَبُّكُمْ لَئِنْ شَكَرْتُمْ لَأَزِيدَنَّكُمْ) [إبراهيم: 09].

فإني أحمدُ الله ﷻ وأشكره على جزيل نعمه وعظيم منِّه وكرمه، بأن وفَّقني لإتمام هذا البحث.

واستناداً لحديث رسول الله ﷺ: «من لم يشكر الناس لم يشكر الله».

فإني أتقدّم بجزيل الشُّكر وعظيم الامتنان إلى الدكتورة خديجة لبيهي المشرفة على هذا البحث سائلة الله ﷻ لها دوام الصِّحة والعافية.

والشُّكر موصول إلى الأفاضل الذين قدّموا لي يدَ العون والمساعدة حتى أتممتُ هذا البحث المبارك.

إهداء

أهدي عملي هذا إلى روح والديّ الطَّاهرة تغمدهما الله برحمته.

إلى زوجي عبد المجيد وأولادي: نور الإسلام، وسيم، عبد الرحمان، زيدان، الذين
تعبوا معي وكلّ عائلة بومحسن.

إلى إخوتي حفظهم الله ورعاهم: علي، كريمو، فاصل، فاروق وزوجاتهم وإلى
أختي الوحيدة من دمي كريمة وإلى كل عائلة مسيس.

إلى أختي بنت الصَّحراء التي لم تلدها أمِّي سيرين دادّه

إلى كلّ من يعرفني

أهدي عملي هذا.

الباحثة✍:

ميسّيس عَجّة

ملخص الدّراسة بالّلغة العربيّة:

حاولت في هذه الدّراسة التّعرف والكشف عن مدى تأثير مكانة المعلّم الاجتماعية على أدائه التّربويّ، وجاءت الدّراسة لتبيّن ما تحمله مكانة المعلّم الاجتماعية من ناحية مستواه المادّي والظّروف المهنية التي يعمل فيها وكذا علاقاته الاجتماعية التّربوية بين الأطراف التّربوية وأخيرا مستواه الثقافيّ وذلك للحصول على أداء تربويّ أفضل للمعلّم في ظلّ هذه المكانة وبالتالي تبني الموضوع الإشكالية الآتية:

- ما مدى تأثير مكانة المعلّم الاجتماعية على أدائه التّربويّ؟
- وقد انبثق عن هذا التّساؤل الرّئيس تّساؤلات عدّة نذكرها على النّحو الآتي:
- هل المستوى المادي للمعلّم يؤثر على أدائه التّربويّ؟
- هل الظّروف المهنية التي يعمل فيها المعلّم تؤثر على أدائه التّربويّ؟
- هل العلاقات الاجتماعية التّربوية للمعلّم تؤثر على أدائه التّربويّ؟
- هل المستوى الثقافيّ للمعلّم يؤثر على أدائه التّربويّ؟

ونظراً لطبيعة الدّراسة التي بين أيدينا استخدمت المنهج الوصفي المناسب لدراسة البحوث الاجتماعية والإنسانية، واستخدمت التقنيات العلمية لإثراء بحثي العلمي هذا، ولجمع المعلومات والبيانات والمعطيات اللازمة للموضوع، طبّقت الدّراسة على عينة من مُعلّمي ابتدائيات بلدية الوادي، والذي بلغ عددهم (74) معلّماً، حيث اعتمدت في انتقاء العيّنة على العيّنة العشوائية البسيطة.

وبعد التّحليل والدّراسة خلّصت الدّراسة إلى النتائج الآتية:

تحقّق الفرضية الأولى والتي تنصّ على أنّ المستوى المادّي للمعلّم يؤثر على أدائه التّربويّ.

تحقق الفرضية الثّانية أنّ الظّروف المهنية للمعلّم تؤثر على أدائه التّربويّ.

تحقق الفرضية الثّالثة والتي تنصّ على أنّ العلاقات الاجتماعية التّربوية للمعلّم تؤثر على أدائه التّربويّ.

تحقق الفرضية الرّابعة التي تنصّ على أنّ المستوى الثقافيّ للمعلّم يؤثر على أدائه التّربويّ.

Study Summary in English

In this study, we tried to identify and reveal the extent to which the social standing of the teacher affects at his educational performance. In light of this position, and therefore the topic adopts the following problem:

- Does the teacher's financial level affect at his educational performance?
- Do the professional conditions in which the teacher works affect at his educational performance?
- Do the teacher's social and educational relationships affect his educational performance?
- Does the cultural level of the teacher affect at his educational performance?

Actually, The given nature of this study in our hands, the appropriate descriptive approach was used to study social and human research, and scientific techniques were used to enrich this scientific research, and to collect information, data and data necessary for the subject. In the selection of the sample on the simple random sample.

After the analysis and the study, we concluded the following results:

The first hypothesis which states that a teacher's financial level affects his educational performance is fulfilled.

The second hypothesis verifies that the teacher's professional conditions affect at his educational performance.

The third hypothesis which states that a teacher's social-educational relationships affect at his educational performance is fulfilled.

The fourth hypothesis which states that the cultural level of the teacher affects at his educational performance is fulfilled.

فهرس المحتويات

الصفحة	فهرس المحتويات
/	تقدير وشكر
/	إهداء
/	قائمة الجداول
أ-ب-ت	مقدمة
الجانب النظري	
الفصل الأول: الإطار العام للدراسة	
6	تمهيد
9-7	الإشكالية
9	فرضيات الدراسة
10-9	أسباب اختيار الموضوع
10	أهمية الدراسة
10	أهداف الدراسة
15-11	تحديد المفاهيم
19-15	الدراسات السابقة
19	خلاصة
الفصل الثاني: المكانة الاجتماعية للمعلم	
21	أولاً: مفهوم المكانة والمكانة الاجتماعية
21	1- تعريف المكانة الاجتماعية للمعلم
22	2- معايير تحديد المكانة الاجتماعية للمعلم
24-23	3- المكانة الاجتماعية والدور وأداء الدور
31-24	4- مرتكزات والنظريات المفسرة للمكانة الاجتماعية
31	5- أنماط المكانة الاجتماعية

32	ثانياً: المعلم
32	1- مفهوم المعلم
40-33	2- أدوار المعلم
47-40	3- خصائص المعلم
54-48	4- العوامل المؤثرة في المكانة الاجتماعية للمعلم
الفصل الثالث: الأداء التربوي للمعلم	
58-56	1- مفهوم الأداء
59-58	2- عناصر الأداء
60-59	3- العوامل المؤثرة في الأداء التربوي
61-60	4- تعريف أداء المعلم التربوي
62-61	5- خصائص الأداء التربوي
62	6- العوامل المؤثرة في أداء المعلم
67-63	7- محددات الأداء التربوي للمعلم
74-68	8- تقييم الأداء وطرقه وأهميته في قياس الكفاءة
الجانب الميداني	
الفصل الرابع: الإجراءات المنهجية	
77	تمهيد
79-77	1- مجالات الدراسة
80-79	2- المنهج
81-80	3- العينة وكيفية اختيارها
83-81	4- أدوات وتقنيات جمع المعلومات
83	5- المعالجة الإحصائية
الفصل الخامس: عرض النتائج ومناقشتها	
122-85	1- عرض وتحليل النتائج

125-123	2-مناقشة النتائج في ظلّ الفرضيات
126	3-النتيجة العامة
127	4-التوصيات والاقتراحات
129-128	خاتمة
133-130	المراجع
/	الملاحق

قائمة الجداول

الرقم	عنوان الجدول	الصفحة
1.	يبين توزيع أفراد العينة حسب متغير الجنس	85
2.	يبين توزيع أفراد العينة حسب الحالة الاجتماعية	86
3.	يبين توزيع أفراد العينة حسب عدد الأولاد	87
4.	يبين توزيع أفراد العينة حسب متغير صفة التعيين	88
5.	يبين توزيع العينة حسب عدد سنوات العمل	89
6.	يبين توزيع أفراد العينة حسب المؤهل العلمي	90
7.	يبين توزيع أفراد العينة حسب مكان العمل	91
8.	يبين توزيع العينة حسب المادة المُدرسة	92
9.	يبين توزيع أفراد العينة حول الرضا عن الراتب	93
10.	يبين توزيع أفراد العينة حول كفاية الراتب لتلبية الاحتياجات	94
11.	يبين توزيع أفراد العينة حول الراتب وحجم الخدمات	95
12.	يبين توزيع أفراد العينة حول امتلاككم سيارة	96
13.	يبين توزيع أفراد العينة حول السكن الذي يقيمون فيه	97
14.	يبين توزيع أفراد العينة حول ممارستهم لوظيفة أخرى	98
15.	يبين توزيع أفراد العينة إمكانية تغيير عملهم بعمل أفضل أجزا	99
16.	توزيع أفراد العينة حول إمكانية الاستثمار في مشاريع بالأجرة الشهرية	100
17.	يبين توزيع أفراد العينة حول الخدمات الاجتماعية	101
18.	يبين توزيع أفراد العينة حسب علاقتها بالمدير	102
19.	يبين توزيع أفراد العينة حول علاقتهم مع المدير تأثيرها على أدائهم	103
20.	يبين توزيع أفراد العينة حسب علاقتهم بزملائهم	104
21.	يبين توزيع أفراد العينة حول إمكانية طلب المساعدة من زملائهم	105
22.	يبين توزيع أفراد العينة حول مدى تحفيز وتشجيع زيارة المفتش لهم	106
23.	يبين توزيع أفراد العينة حول تأثرهم بمعاملة الأولياء الجيدة	107
24.	يبين توزيع أفراد العينة حول علاقتهم مع التلاميذ وتأثيرها على أدائهم	108

109	يبين توزيع أفراد العينة حول أهمية توفر الوسائل التعليمية في القسم	25.
110	يبين توزيع أفراد العينة حول أهمية موقع المدرسة وتهيئتها	26.
111	يبين توزيع أفراد العينة حول إمكانية إنهاء النشاط في المدة المخصصة	27.
112	يبين توزيع أفراد العينة حول كثافة المواد مع الحجم الساعي	28.
113	يبين توزيع أفراد العينة حول تأثير المنهاج الدراسي على الأداء التربوي	29.
114	يبين توزيع أفراد العينة حول وجود قاعة مكيفة في مدارسهم	30.
115	يبين توزيع لأفراد العينة حول أهمية مهارة المعلم ومحاولة تحسينها	31.
116	يبين توزيع أفراد العينة حول مواكبة التطور العلمي الحاصل	32.
117	يبين توزيع أفراد العينة حول كفاية التخصص لأداء تربوي جيّد	33.
118	يبين توزيع أفراد العينة حول ضرورة الاطلاع على المعارف الأخرى	34.
119	يبين توزيع أفراد العينة حول أهمية تطوير ثقافة الكلان والتواصل	35.
120	توزيع أفراد العينة حول ما إذا كان فن التدريس يتطلب تحسينا مستمرا	36.
121	يبين توزيع أفراد العينة حول أهمية تحديد الهدف التربوي والتخطيط	37.
122	يبين توزيع أفراد العينة حول أهمية الاستعداد لتغيير المهام حسب الموقف	38.

مَقْدِمَةٌ

للتربية دورٌ مهمٌ في حياة المجتمعات والشعوب، فهي عماد التطور والبنيان والازدهار، وهي وسيلةٌ أساسيةٌ من وسائل البقاء والاستمرار، كما أنها ضرورةٌ اجتماعيةٌ تهدف لتلبية احتياجات المجتمع والاهتمام بها، وهي ضرورةٌ فرديةٌ من ضرورات الإنسان، فهي تكوّن شخصيته وتصلّق قدراته وثقافته ليكون على تفاعل وتناسق مع المجتمع المحيط به ليساهم فيه بفعالية، وتعتبر المدرسة من أبرز المساهمين في صقل هذه التربية وتهذيبها لما يخدم المجتمع بأكمله إضافة إلى نقل وإكساب المعارف للمتعلّمين لذلك تهتم الدولة بهذا المجال وضرورة الأخذ به لأنّه من المجالات المهمة إنّ لم نقل أهمها على الإطلاق، لأنّ التعليم هو الأساس لظهور جميع المهن، ويعتبر المعلم محورا أساسيا وفعّالا في العملية التعليمية التربوية، هو باني العقول وهو المؤثر الأكبر عليها، وهو الذي يربي النشء على أن يكونوا جنود المستقبل، وهو البحر الذي يزخر بكلّ ما هو لازم للتربية والتعليم، وكلّما كان المتعلمون منضبطين وحريصين على أن يستفيدوا من المعلم كانوا أكثر علما ومعرفة، وهو أكبر مؤثر في المجتمع لأنه يسدّ الفجوة بين العالم والجاهل، وهو الذي يربي الأخلاق في متعلميه، ويربّي فيهم القيم التي يجب أن تنمو وتكبر معه، ويعتمد هذا على الأداء التربوي للمعلم؛ هذا الأخير يتأثر بمجموعة من العوامل التي تحيط به.

من هذا المنطلق اعتمدت في دراستي لهذا الموضوع على مدى تأثير المكانة الاجتماعية للمعلم على أدائه التربوي، وللوصول إلى نتائج موضوعية اعتمدت في دراستي هذه على خمسة فصول مترابطة ومتكاملة.

تطرقت في الفصل الأول؛ وهو الفصل التمهيدي الخاصّ بالنظري وعرض موضوع البحث من تحديد الإشكالية، وتطرّقت أيضا إلى فرضيات الدراسة وهي أربع فرضيات وتبيان الأسباب التي دفعتني لاختياره وأهمية والموضوع، وكذا الأهداف المرجوة من الدراسة، وتحديد المفاهيم الاصطلاحية منها والإجرائية بالإضافة إلى ذكر الدراسات السابقة والتعليق عليها.

وأما الفصل الثاني فقد تطرقت فيه إلى الحديث عن المكانة الاجتماعية من خلال بيان مفهومها ثمّ تعريف المكانة الاجتماعية للمعلم، معايير تحديدها، النظريات المفسرة لها،

أنماطها، بعدها عرفت المعلم، أدواره، خصائصه، وأخيرا العوامل المؤثرة في المكانة الاجتماعية للمعلم.

أما في الفصل الثالث فقد تعرفت على الأداء التربوي للمعلم، عناصر الأداء، العوامل المؤثرة في الأداء التربوي، خصائصه محدداته، تقييمه وطرقه وأهميته في قياس الكفاءة.

ويحتوي الفصل الرابع على الإجراءات المنهجية للدراسة من حيث المجال المكاني والزمني، دراسة المنهج المتبع في الموضوع والتذكير بالفرضيات التي تحتوي عليها الدراسة، والتطرق إلى عينة الدراسة أدوات وتقنيات الدراسة والأساليب الإحصائية.

وتضمن الفصل الخامس والأخير على عرض وتحليل البيانات ومناقشة النتائج التي توصلت إليها بعد توضيحها في الجداول والتعليق عليها ومن ثم مناقشة الفرضيات، ونتيجة عامة والخروج بتوصيات للدراسة.

الجانِب النَّظري

الفصل الأول

الإطار العام للدراسة

تمهيد

1- الإشكالية

2- فرضيات الدراسة

3- أسباب اختيار الموضوع

4- أهمية الدراسة

5- أهداف الدراسة

6- تحديد المفاهيم

7- الدراسات السابقة

خلاصة

تمهيد

يُعَدُّ الإطار النظري بمثابة المُكوّن الرئيس للأبحاث والرسائل العلمية، فهو بمثابة الهيكل العظمي بالنسبة للإنسان، ودونه لن يكون هناك بحث علمي من الأساس. الإطار النظري في البحث العلمي عبارة عن مجموعة الصفحات النظرية التي يتم تدوينها في منهج البحث العلمي أو الرسالة العلمية، ويتمثل ذلك في أهمية الدراسة وأهدافها، والمناهج العلمية المستخدمة في الدراسة، والمصطلحات، والفرضيات المصاغة من جانب الباحث، وما يستعين به الكاتب أو الباحث العلمي من دراسات سابقة تُسهم في تعمقه في دراسة جميع الجوانب المتعلقة بالمشكلة موضوع البحث.

أولاً: إشكالية الدراسة:

العلم أساس بناء الحضارات، فقد اهتم الإنسان منذ القدم بالعلم والتعليم، وأولها العناية الكافية فبِتقدم الأزمان أنشئت المدارس ونُفقت لأجلها الأموال لتحقيق أهداف تربوية وعلمية سامية تعود بالنفع على الفرد والمجتمع.

فالمدرسة هي من تعدّ الفرد للحياة، وذلك عن طريق تعليمه أساليب التفكير والمهارات العلمية والسلوك والقيم الأخلاقية، وكيفية التعامل مع الغير حتى إذا ما غادروا المدرسة أمكنهم التكيف مع مجتمعهم مزودين بالخبرات والمهارات المكتسبة فيساهمون في تطوير المجتمع وتنميته.

مما لا شك فيه أنّ المعلم هو الرّكيزة الأساسية في النظام التعليمي وهو يمثل إحدى لبنات السلم الاجتماعي الذي تُلقى على عاتقه مسؤولية النهوض بالنشء الصغير وتعليمه وتقويم سلوكه ومن ثم السير به في الطريق السليم الذي يضمن له الوصول إلى بر الأمان دون الغوص في المتاهات أو الولوج فيما لا تحمد عقباه.

وعليه فإن المهام الملقة على عاتق المعلم تعتبر من المهام الجسام التي تحتاج إلى طول الصبر وحسن الخلق والقدرة على تحمل الصعاب والعمل تحت الضغط، كما يجب أن تكون لديه القدرة والمرونة التامة على التعامل مع عقليات طلبته والتأقلم مع فئاتهم العمرية المختلفة. ومن واجب المجتمع الذي جعل من المعلم حارساً على النشء الصغير أن يحفظ للمعلم مكانته الاجتماعية وأن يعمل على زرع قيم الاحترام في نفوس هذا النشء الصغير.

يعدّ المعلم المحرك الفعلي لإعداد الفرد وتعليمه، حيث يعتبر أساس العملية التربوية التعليمية وقائدها، فهو الذي يديرها وينظمها ويجعلها فعّالة بعبائه الدائم ومعرفته الواسعة وخبرته المتنامية. ويلعب المعلم دوراً فعالاً في عملية التعليم والتّعلم؛ إذ هو العنصر الأساس في المدرسة وعصبها الرئيس الذي يتوقف عليه نجاح التربية والتعليم في تحقيق أهدافها والوصول إلى غاياتها، فهو الذي يعمل على تنمية القدرات والمهارات عند المتعلمين، وهو رائد اجتماعي يسهم في تطوير المجتمع وتقدمه عن طريق تربية النشء تربية صحيحة، فالمعلم ليس مجرد ناقل للمعرفة، فهو المرَبّي أيضاً، لأنّه يوجّه المتعلمين نحو السلوك الحسن والقيم الأخلاقية العظيمة، إنّ وظيفة المعلم من أقدم المهن الإنسانية، فقد كان

المتعلّمون يوقّرون معلّميهم، و كانت نظرة المجتمع للمعلّم و المكانة التي يحظى بها في السابق على درجة كبيرة من التقدير والاحترام والتبجيل فهو حامل لرسالة عظيمة ألا وهي رسالة العلم والتربية، يقول الله تعالى "يَرْفَعُ اللَّهُ الَّذِينَ آمَنُوا مِنْكُمْ وَالَّذِينَ أُوتُوا الْعِلْمَ دَرَجَاتٍ وَاللَّهُ بِمَا تَعْمَلُونَ خَبِيرٌ"¹.

وصدق الشاعر أحمد شوقي حين قال:

قَمِ لِلْمَعْلَمِ وَقْفُهُ التَّبْجِيلُ كَادَ الْمَعْلَمُ أَنْ يَكُونَ رَسُولًا
إلا أنه ومع الأسف الشديد ورغم كثرة العبء فإن المجتمع لا يقابله إلا بنكران الجميل، بل إن جهات مختلفة بدأت في الفترة الأخيرة تعمل على التقليل من المكانة الاجتماعية للمعلّم بوسائل مختلفة أقلها التناول عليه لفظاً وفعلاً أو التعامل معه بدرجة أقل من الناحية الاجتماعية وإنزاله في غير مكانته التي من المفترض أن يكون فيها لما لمهنته من أهمية مقارنة مع غيرها من المهن. وهذا يعود لأسباب كثيرة تطورت مع التطور الاجتماعي وتغير الفكر الذي يقوم عليه أساس العقد الاجتماعي حيث أن مقياس الحكم على الأمور لم يعد ينظر إليه على أساس الفائدة المرجوة على المدى البعيد بل أصبح محكوماً بالفائدة الآنية التي يتطلع إليها المتلقي من المعطي سريعاً.

ظهرت أزمة تربوية على المستوى الدولي عامة والجزائري خاصة، وتجتاح معظم دول العالم المتقدم والنامية على حدّ سواء، حيث تتجلى هذه الأزمة من خلال عدم الرضى الذي تبديه الأوساط الاجتماعية المتعددة، وذلك بسبب تخلف الأنظمة التربوية عن الاضطلاع بأدوارها المتعلقة بتلبية حاجيات الأفراد، ومن الأشخاص الذين يوجه لهم أصابع الاتهام في هذا التخلف الحاصل في المنظومة التربوية، المعلّم الذي تراجعت مكانته الاجتماعية، الأمر الذي يظهر جلياً من خلال تفاعله وعلاقته بالبيئة التربوية من متعلمين وطاقم إداري وتربوي عامة إضافة إلى عوامل اجتماعية أخرى من مستوى معيشي، وكذا الظروف المهنية التي يعمل فيها، وتأثير كلّ ذلك عليه وعلى أدائه التربوي.

مما سبق ذكره يمكننا طرح الإشكال الآتي كتساؤل رئيسي وهو:

هل تؤثر المكانة الاجتماعية للمعلّم على أدائه التربوي؟

¹ سورة المجادلة، الآية: 11.

ويندرج تحت هذا الإشكال الرئيس إشكالات فرعية نذكرها كالآتي:

- هل يؤثر المستوى المعيشي على أدائه التربوي؟
- هل تؤثر علاقات المعلم الاجتماعية على أدائه التربوي؟
- هل تؤثر الظروف المهنية للمعلم على أدائه التربوي؟
- هل يؤثر المستوى الثقافي للمعلم على أدائه التربوي؟

ثانيا: تحديد فرضيات الدراسة:

الفرضية العامة:

تؤثر المكانة الاجتماعية للمعلم على أدائه التربوي.

وتتدرج تحت هذه الفرضية فرضيات فرعية هي:

- يؤثر المستوى المعيشي للمعلم على أدائه التربوي.
- تؤثر العلاقات الاجتماعية للمعلم على أدائه التربوي.
- تؤثر الظروف المهنية للمعلم على أدائه التربوي.
- يؤثر المستوى الثقافي للمعلم على أدائه التربوي.

ثالثا: أسباب اختيار الموضوع:

لكلّ باحث أسبابه ودوافعه في اختياره لموضوع الدراسة دون غيره من المواضيع، لدراسته والتّعرف على المشكلة، ومعرفة أهميته، ومن الأسباب التي دفعتني لاختيار هذا الموضوع أسباب ذاتية وأخرى موضوعية تمثلت فيما يلي:

- السّعي والرغبة للوصول إلى حلّ للمشكلة ومعرفة مدى تأثير المكانة الاجتماعية للمعلم على أدائه التربوي.
- الفائدة المرجوة من وراء دراسة الموضوع، كونه يشغل بال الكثير لأهمية المعلم ودوره في الحياة الاجتماعية، والتفاعل بينه وبين المجتمع وتأثير ذلك على أدائه التربوي.
- محاولة تقديم إضافة ومعارف جديدة لم يسبق التطرق إليها أو دراستها، وقد تكون تمهيدا لانطلاق أبحاث جديدة.
- كون الموضوع في مجال تخصصي - علم اجتماع التربية-.

• للحصول على الشهادة من خلال إنجاز مذكرة مكملة لنيل شهادة الماستر في علم اجتماع التربية.

• الرغبة الشخصية في دراسة الموضوع كوني في مجال التربية والتعليم، ومعرفتي بالمشاكل والمعوقات التي قد تعترض المعلم وتؤثر عليه وعلى أدائه التربوي، والرغبة في الوصول إلى الحقيقة التي هي هدف كل باحث علمي وتوضيح كافة الإشكالات المبهمة وبالتالي حلها.

رابعاً: أهمية الدراسة:

تكمن أهمية الدراسة في كونها تتطرق إلى عنصر حساس ومهم في المجتمع بصفة عامة وعنصر أساسي في العملية التربوية خاصة، ألا وهو المعلم فهو مربّي الأجيال وقُدوة لهم، وإذا أُريد للعملية التعليمية أن تأتي ثمارها، فإنّه من الضروري الاعتناء بركيزتها الأساسية ألا وهي المعلم كي يستطيع القيام بواجباته اتجاه المتعلّمين والمجتمع، حيث دونه لا تجدي الكتب ولا الوسائل فهو الذي يقود الواقع التعليمي.

كما تكمن أهمية الدراسة في كونها توضح العلاقة ومدى تأثير المكانة الاجتماعية من جميع جوانبها (مستوى معيشي، وعلاقات اجتماعية، واقتصادية...) على المعلم وعلى أدائه التربوي، ومدى تأثير ذلك على العملية التعليمية.

خامساً: أهداف الدراسة:

تختلف أهداف الدراسة من باحث إلى آخر باختلاف موضوع الدراسة وطبيعته، وسعي الباحث لتحقيقها من خلال دراسته لهذه الظاهرة والبحث فيها.

وقد حدّدت أهداف الدراسة كما يلي:

- معرفة تأثير العلاقات الاجتماعية للمعلم على الأداء التربوي.
- معرفة تأثير المستوى المعيشي على أداء المعلم التربوي.
- معرفة تأثير الظروف المهنية على أداء المعلم التربوي.
- معرفة تأثير المستوى الثقافي للمعلم على أدائه التربوي.

سادسا-تحديد المفاهيم:

يفرض الأسلوب المنهجي على الباحثين نقطة ذات أهمية كبيرة للأعمال التي يقومون بها في ميادين العلوم الإنسانية والاجتماعية، بإعطاء توضيحات للمفاهيم التي هي عبارة عن: "تصورات ذهنية عامة ومجردة لظاهرة أو أكثر وللعلاقات الموجودة بينهما".¹

1-المكانة الاجتماعية للمعلم:

تعريف المكانة -المكانة الاجتماعية

لغة: من كان، يكون، مكانة.

اصطلاحا: المركز الذي يشغله الفرد في النظام الاجتماعي وهذا المركز تحدده عدة متغيرات أهمها عمل الفرد وشرفه وقوة ودرجة الاحترام والتقدير التي يحصل عليها من الآخرين.²

نجد عادة تعريف "المكانة الاجتماعية" في مصادر علم الاجتماع التي تتفق على أن المكانة الاجتماعية هي وضع الشخص أو الجماعة داخل النسق، وهذا الوضع يتم تقديره في علاقته بمواقع الآخرين، كمكانة الأب أو الأم داخل العلاقات الأسرية، أو مكانة المعلم لدى الطلاب، أو مكانة فئة أو جماعة معينة بالفئات والجماعات الأخرى وكل وضع أو مكانة يترتب عليه امتيازات وحقوق وواجبات.³

¹ مورييس أنجرس، منهجية البحث العلمي في العلوم الإنسانية، ترجمة: بوزيد صحراوي وآخرون، د ط، دار القصة للنشر، الجزائر، 2004، ص158.

² صغير بيرم سعية، دور المحددات الاجتماعية في تحسين الأداء التدريسي للأستاذات الجامعيات، مذكرة مكملة لنيل شهادة الماستر في علم الاجتماع، إشراف: بلقربي سهام، قسم علم الاجتماع، كلية العلوم الاجتماعية والإنسانية، جامعة: محمد بوضياف المسيلة، 2020، ص11.

التّعرّيف الإجرائي للمكانة الاجتماعية للمعلم:

هي الوضع الاجتماعي والاقتصادي والثقافي والظروف المهنية وغيرها للمعلم وكذا درجة الاحترام والتقدير التي يحظى بها ويحتلها في المدرسة أو المجتمع الذي يعيش فيه ويعتمد ذلك على طبيعة الأدوار فيها.

2-تعريف المعلم:

لغة: من علّم يعلم تعلّماً، ونقول علّم الشّيء أي بينه ووضحه.

اصطلاحاً: يمكن تعريف المعلم من الناحية الاصطلاحية على النّحو الآتي:

- منسق ومنظّم ومعقب ومتابع للتحقق من تحقيق التّعلم".
- منظم للخبرات والموقف والأحداث، ومعد للمهام التي سيتفاعل معها المتعلمين ومستشير لدوافعهم".

• هو من يبسط أمام متعلميه حقائق الموقف التعليمي ويبصرهم بما لتلك الحقائق من أبعاد مختلفة تتصل بهم وبحياتهم، واهتمامهم ومصالحهم، حتى يحقق لهم بذلك التبصير بقانون التّعرف، بمعنى أنّ المتعلم إذا كان ذا معرفة بعناصر الموقف المراد تعلمه، فإنّ هذا يسهل عليه استيعاب هذا الموقف الجديد والتّكيف معه".¹

التّعرّيف الإجرائي للمعلم:

المعلم عنصر فعّال في العملية التعليمية، فهو الشخص الذي يدرس التلاميذ، ينقل لهم المعارف ويكسبهم السلوكيات والأخلاق، ويقوم بجميع المهام المترتبة عليه، ويشرف على الأنشطة ما يتفق والاتجاهات الحديثة.

3- الأداء التربوي:

الأداء: التّأدية والتّلاوة.²

• **لغة:** أدّى الشيء: أوصله، والاسم الأداء وهو أدى للأمانة منه، بمد الألف-

وأدّى دينه تأدية أي قضاها، والاسم الأداء. ويقال: تأدى إلى فلان من حقه إذا أدّيته وقضّيته.¹

¹ سونيا هانم قزامل، المعجم العصري في التربية، ط1، 2013، القاهرة، ص66.

² المعجم الوسيط: مجمع اللغة العربية - الإدارة العامة للمعجمات وإحياء التراث - الطبعة:4، مكتبة الشروق الدولية، مصر، 2004، حرف أ.

• اصطلاحاً:

تعددت التعريفات لمفهوم الأداء نظراً لاختلاف الآراء والتفسيرات، ونظراً للخلط في المفاهيم، فالأداء ينتج عن السلوك والانجاز، أي عند تفاعل الفرد سلوكياً مع ما ينجزه من أعمال وبالتالي يعبر عن كمّ من النتائج والأهداف التي يصل إليها الفرد. ويمكن تناول بعض الآراء حول مفهوم الأداء على سبيل المثال لا الحصر:

- ينظر البعض إلى الأداء على أنه 'مجموعة الاستجابات التي يقوم بها الفرد في موقف معين، وهذا الأداء هو ما تلاحظه ملاحظة مباشرة).
 - ويشير Good للأداء على أنه "الإنجاز الفعلي، كما يصنف من القابلية أو الطاقة أو القدرة الكامنة وخلق فرص التعلم التي تمكن الطلبة من اكتساب المعرفة والمهارات".²
 - عرف هاينز الأداء "بأنه الناتج الذي يحققه الفرد عند قيامه بعمل من الأعمال في المنظمة أو المؤسسة".³
- التربية:

تعود كلمة التربية لغويًا إلى أصول ثلاثة هي:

الأصل الأول: ربا الشيء، يربو ربوا ورباء: زاد ونما، فهو رابٍ، وهي رابية. ومن الاستخدامات القرآنية (ربت) في قوله عز وجل: "فإذا أنزلنا عليها الماء اهتزت وربت وأنبتت من كل زوج بهيج"⁴.

الأصل الثاني: رَبِي، يربي، بمعنى نشأ وترعرع. أربا الشيء يربيهِ إرباءً: نماه.

يقول الله تعالى: "يمحق الله الربا ويربي الصدقات".⁵

الأصل الثالث: رَبٌّ، يَرْبُ: بمعنى أصلحه، وتولى أمره وساسه، وقام عليه ورعاه.

¹السان العرب، ابن منظور، ط:1، دار المعارف، القاهرة، أد المجلد 1، ص48.

² سهيلة محسن كاظم الفتلاوي، الكفايات التدريسية-المفهوم-التدريب-الأداء، ط1، دار الشروق، الأردن، 2003، ص21.

³نجية عبد الحميد صالح التركاوي، الاتصال التنظيمي، المفهوم-الأداء-المعوقات، جامعة عمر المختار، مجلة كلية الآداب العدد 33 الجزء 2 يونيو، 2021، ص298.

⁴ سورة الحج، الآية: 05.

⁵ سورة البقرة، 276.

اصطلاحاً: هنا تعريفات كثيرة للتربية اختلفت باختلاف نظرة المربين وفلسفتهم في الحياة، ومعتقداتهم التي يدينون بها، وقد وجد من الصعب الاتفاق على نوع واحد من التربية تكون صالحة لجميع البشر، وفي جميع المجتمعات، وتحت كل الأنظمة...ونذكر منها:

• "هي التنشئة والتنمية".¹

•أورد الإمام البيضاوي في تفسيره "أنوار التنزيل وأسرار التأويل". فهو يقول: الرب: الأصل بمعنى التربية: وهي تبليغ الشيء إلى كماله شيئاً فشيئاً وجاء في المعجم الفلسفي: "إنَّ التربية هي تبليغ الشيء إلى كماله".

•ومعناها أيضاً: "إصلاح، رعاية، إنماء، تكيف، ملائمة، تغيير الاتجاهات، تعديل في السلوك، صقل، تكوين، تشكيل الشخصية، تنظيم، تأسيس، تطوير، تشجيع، استشارة، توعية، تهيئة للحياة".²

تعريف الأداء التربوي:

• "عمل أو فعل أو سلوك يقوم به المعلم، وهو محصلة لعمليات تحصيلية يمارسها المعلم، وهي مرتبطة بمعارف ومهارات ومفاهيم واتجاهات وقيم معينة، وتختلف من معلم إلى آخر تبعاً لاختلاف تلك الخلفية".

• قدرة تعليمية نوعية يطلق عليها القدرة الفنية، وتعبّر عنها معايير سلوك المعلم، وتشمل كل ما يقوله المعلم أو يفعله في الموقف التعليمي، كما تشمل ما يصدر عن المعلم من سلوك أثناء العملية التربوية، وما يتصل بها على نحو مباشر مل إدارة الفصل، إدارة المناقشة، الإلقاء، استخدام الوسائل التعليمية، توجيه الأسئلة، تخطيط النشاط الصفّي، وإدارة التفاعل اللفظي".³

¹ نبيل عبد الهادي، مقدمة في علم الاجتماع التربوي، الأردن، 2009، ص38.

² عطية خليل عطية، أسس التربية، دار البداية، ط: 1، عمان، الأردن، سنة 2012م، ص10.

³ سونيا هانم قزامل، المعجم العصري في التربية، ط: 1، القاهرة، 2013، ص34.

التعريف الإجرائي للأداء التربوي للمعلم:

هو مجموعة الخدمات التي يقدمها المعلم للتلاميذ، سواء كان بنقل المعرفة منه إلى التلميذ أو تربية من إكساب ضروب الأخلاق والسمات النبيلة لهم، وهذا بدافع مادي ومعنوي.

• **التعريف الإجرائي للمستوى المادي للمعلم:** المكانة الاقتصادية والجانب المادي للمعلم من ملابس ومسكن، وممتلكات... ويتحدد بمستوى الدخل والبيئة التي يعيش فيها، والطبقة الاجتماعية التي يتواجد فيها.

• **التعريف الإجرائي للعلاقات الاجتماعية للمعلم:** علاقات المعلم بالأطراف التربوية والاجتماعية الأخرى من مدير، وزملاء ومفتشين وأولياء تلاميذ وتلاميذ...

• **التعريف الإجرائي لظروف المهنية للمعلم:** الظروف البيئية المهنية المادية التي يعمل فيها المعلم من وسائل تدريس، وموقع المدرسة، والتهيئة الحضرية للمدرسة، المناهج، الحجم الساعي...

• **التعريف الإجرائي للمستوى الثقافي للمعلم:** يكون جنبا إلى جنب مع المستوى العلمي في التخصص ومحاولة المعلم من رفع مستواه ومحاولة مواكبة التكنولوجيا لتحسين جودة التعليم والأداء والتصرف في حل المشاكل.

سابعاً: الدراسات السابقة:

الميزة الأساسية التي يتميز بها العلم عموماً، وفي مجال البحوث الاجتماعية خصوصاً، أن لها صفة التراكمية، لذا فإنّ أي بحث أو دراسة هي نتيجة تراكمات معرفية سابقة ولذا فإن البحوث السابقة هي مصادر إلهام لا غنى عنها بالنسبة للباحث، فكل بحث ما هو إلا امتداد للبحوث التي سبقته، لذلك لا بد من أي معرفة الأعمال التي أنجزت من قبل حول الموضوع الذي بين أيدينا والتي كانت محلّ مختصرات مكتوبة، فالبحوث الموجودة حول موضوع ما هو إلاّ طريق للاستكشاف، وتبرز أهمية الدراسات السابقة، وتكوين خلفية عن موضوع البحث والوقوف على الجوانب التي لم تتطرق لها البحوث السابقة.

واستعراض الدراسة هي فحص معمق منظم وشامل لما نشر حول موضوع ما وأهمية الدراسات السابقة لا تكمن في المعلومات النظرية – وإن كانت مفيدة – بقدر الاستفادة المنهجية منها وتوظيف الدراسة في موضوع البحث.

ومن الدراسات السابقة القريبة من موضوع بحثنا نجد:

1. دراسة الطالبة نور الهدى عكيشي عام 2014 تحت عنوان **المكانة الاجتماعية للمعلم ودورها في العملية التربوية** (دراسة ميدانية لبعض ابتدائيات بلديات ورماس ولاية الوادي).

بيّنت هذه الدراسة المكانة الاجتماعية للمعلم ودورها في العملية التربوية، وتمّ اعتماد المنهج الوصفي في هذه الدراسة، وتمّ تطبيق استمارة على عينة من المعلمين بلغ عددهم 30 معلما ومعلمة. وقد توصلت الدراسة إلى النتائج التالية:

- أن المستوى المادي للمعلم له دور في العملية التربوية.
- أنّ السمات الأخلاقية للمعلم لها دور في العملية التربوية.
- أنّ المكانة السياسية للمعلم ليس لها دور في العملية التربوية.

2. دراسة الطالبان سارة مرابط وزينب برحومة تحت إشراف الأستاذ صالح العقون تحت عنوان **الصورة الاجتماعية للمعلم وانعكاساتها على أدائه الوظيفي** دراسة ميدانية على عينة من أساتذة التعليم الثانوي بمقاطعة قمار-ولاية الوادي-مذكرة مكملة لنيل شهادة الماستر في علم الاجتماع تخصص علم الاجتماع الموسم الجامعي 2014-2015م، هدفت هذه الدراسة إلى التعرف على انعكاس الصورة الاجتماعية للمعلم على أدائه الوظيفي، وتنطوي تحت هذه الفرضية فرضيا فرعية هي:

- تؤثر الصورة الذاتية للمعلم نحو مهنته على أدائه الوظيفي.
- تؤثر المعاملة الاجتماعية للمعلم على أدائه الوظيفي.
- تؤثر صورة المعلم لدى التلاميذ من خلال التفاعل الصفي على أدائه الوظيفي.

تمّ الاعتماد على المنهج الوصفي التحليلي في دراسة الموضوع المدروس، ولجمع البيانات من الميدان استخدمتا كلاً من المقابلة والاستبيان، حيث تضمن الاستبيان على 41 سؤالاً مقسماً إلى أربعة محاور، المحور الأول للبيانات الشخصية لأفراد العينة، وثلاثة محاور، كلّ محور يجيب على إحدى فرضيات الدراسة وتنوعت الأسئلة بين المغلق والمفتوح.

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

توصلت الدراسة إلى جملة من النتائج أهمها:

- تؤثر الصورة الذاتية للمعلم نحو مهنته على أدائه الوظيفي إيجابا أو سلبا، فكلما كانت صورة المعلم لذاته إيجابية سواء نحو قدراته المهنية أو خبرته أو رضاه عن مهنته، كان أدائه جيدا، في حين كلما كانت خبرته قليلة ورضاه على مهنة التعليم منعدمة يعو على أدائه بالسلب.

- المعاملة الاجتماعية التي يتلقاها المعلم من طرف أفراد المجتمع والتي تتمثل في نظرة المجتمع له، وتشجيعه والثناء على مجهوده وغيرها، لها تأثير كبير على أدائه الوظيفي.
- تؤثر صورة المعلم لدى تلاميذه من خلال التفاعل الصفي على أدائه الوظيفي من خلال تصرفات المعلم مع تلاميذه والتي تكون نتاج لسلوك التلاميذ داخل وخارج الصف الدراسي.

3. دراسة الباحثان: سليمان حسين موسى المزين وسامي عبد الله محمد قاسم بعنوان: **العوامل المؤثرة في مكانة المعلم** بحث مقدم لمؤتمر مركز العلم والثقافة، سنة 2005-2006م هدفت الدراسة إلى إبراز أهمية مكانة المعلم كأهم عناصر العملية التربوية ودوره المهم في تنشئة الأبناء، وبين بعدها وحاول استقصاء كل العوامل المؤثرة في مكانة المعلم سواء ما هو خاص به أو بمن يحيطه لأن المعلم ليس منعزلا بل هو بيئة مع بيان تأثير هذه العوامل وتوضيح الأثر الإيجابي لها. وأهمية التأكيد على تفعيل دور الجهات المعنية للعمل على رفع مكانته من جميع الجوانب ليقوم بدوره الريادي في العملية التربوية برضا وظيفي عن مهنته وعن الوسط الذي يعيش فيه، واستخدم الباحثان المنهج الوصفي التحليلي للتعرف على أهم العوامل ذات العلاقة، وتوصلت الدراسة إلى النتائج التالية:

- الاهتمام برفع مكانة المعلم فائدة لجميع فئات المجتمع.
- يوجد العديد من العوامل التي تؤثر في مكانة المعلم.
- العلاقة بين المعلم ورفقي الأمم والشعوب وتوفير الحياة الطيبة للمجتمع علاقة موجبة.
- لابد من تكاثف الجهود معا لترتفع مكانة المعلم.

• تتنوع هذه العوامل وشمولها بحيث بعضها خاص بالمعلم من حيث التأهيل التربوي والاجتماعي والنفسي والديني والعلمي وبعضها خاص بطبيعة المجتمع وسياسة إدارة التعليم والدولة والجدوى من عملية التعليم.

4. دراسة الباحث نبيل حميدشة، الواقع الاجتماعي للمعلم ومكانته الاجتماعية، دكتوراه في علم اجتماع التنمية، جامعة منتوري، قسنطينة، الجزائر، 2012م.

المنهج المستخدم في هذه الدراسة هو منهج المسح بالعينة والمعالجات الإحصائية للبيانات التي جمعت واستخدمت في اختبار فروض الدراسة توصلت إلى عدد من الاستنتاجات التي تجسد العلاقة بين المعلم بكل أبعاده ومكانته الاجتماعية وأهم النتائج نذكر ما يلي:

- الإجماع على أن المرتب الذي يتقاضاه المعلم على أنه يحتل درجة كبيرة من الأهمية، وأن المرتب المتقاضى ليس عاليا ولا يفي بمتطلبات حاجاتهم اليومية.
- التأكيد على أنّ للخدمات الاجتماعية أهمية كبيرة في واقعهم الاجتماعي والمهني، ولكنهم أجمعوا على أنهم لا يستفيدون منها على مستوى المنظومة التربوية.
- أكدت الدراسة على أن للمظهر الخارجي الأهمية بالنسبة للمعلم في كسب احترام المجتمع.
- وتوصلت الدراسة أيضا أن المهابة التي يحظى بها المعلم من طرف الجيران أمر مهم في تحقيق ذواتهم.
- أجمع الباحثون على أنّ احترام أفراد المجتمع لهم أهمية كبيرة في تحقيق ذواتهم، لكن عمليا اتضح أن نسبة كبيرة من المبحوثين لم تؤكد أنّ المجتمع يحترمهم.
- أكدت الدراسة أن التمتع بروابط جيدة مع أولياء التلاميذ أمر مهم في واقعهم الاجتماعي.
- أهمية احترام التلميذ للمعلم خارج المدرسة.
- الاقتناع بالمهنة مهم في حياة المعلم العملية.
- واستخلصت الدراسة في الأخير إلى أنّ المكانة الاجتماعية تتأثر بالجانب المادي بصورة كبيرة إضافة إلى الجوانب الاجتماعية والمهنية.

التعليق على الدراسات السابقة:

من خلال الدراسات السابقة الجزائرية والأجنبية المتعلقة بالمكانة الاجتماعية للمعلم وأهميتها ركزت على الواقع الاجتماعي للمعلم وتأثير ذلك على مكانته الاجتماعية، وبيان رضاه أو عدم رضاه عن هذه المكانة وبالتالي تأثير ذلك على وظيفته التعليمية وعلى تعلم التلاميذ بشكل خاص بما أنهم هم الفئة المعنية أكثر في هذه العملية التعليمية التعلمية.

أظهرت هذه الدراسات أهمية العوامل الاجتماعية والاقتصادية حتى النفسية وتأثيرها على مكانة المعلم الاجتماعية وواقعه الاجتماعي وبالضرورة تأثيرها على عمل المعلم ومساهمتها بشكل أو بآخر في تحسين أو تدني مستواه وأدائه الوظيفي.

اعتمدت هذه الدراسات في دراستها على المنهج الوصفي ومنهج المسح كونهما الأنسب لهذا النوع من الدراسات، واستخدم فيها استبيانات للحصول على البيانات المطلوبة، لإثبات أو نفي الفرضيات ، وأظهرت هذه الدراسات العوامل التي تجعل المعلم يرضى عن عمله في مهنة التعليم أو تجعله يكرهها وكذا العوامل التي تحفزه في تقديم الأداء المطلوب في هذه الوظيفة من هذه العوامل : المادية، والحوافز والإمكانات التعليمية وغيرها وهناك عوامل مهنية كالعلاقات الاجتماعية و التربوية بين الزملاء والمدراء وغيرهم والمجتمع الذي يعيش فيه ونظرة هذا الأخير للمعلم وللمهنة في حد ذاتها. في هذه الدراسات كل دراسة ركزت على جانب دون غيره من جوانب المكانة الاجتماعية للمعلم وتأثير ذلك على أدائه الوظيفي أو واقعه الاجتماعي.

وفي دراستي هذه سأحاول الأخذ بعين الاعتبار مكانة المعلم في المجتمع وتأثيرها على أدائه التربوي وسنركز فيها على المستوى المعيشي، وكذا المستوى الثقافي، والعلاقات الاجتماعية مع الزملاء وغيرهم بالإضافة إلى الظروف المهنية التي يعمل فيها المعلم، ومدى تأثير كل هذه العوامل على أداء المعلم التربوي.

الفصل الثاني

المكانة الاجتماعية للمعلم

أولاً: مفهوم المكانة والمكانة الاجتماعية

1. تعريف المكانة الاجتماعية للمعلم
2. معايير تحديد المكانة الاجتماعية للمعلم
3. المكانة الاجتماعية والدور وأداء الدور
4. المرتكزات والنظريات المفسرة للمكانة الاجتماعية
5. أنماط المكانة الاجتماعية

ثانياً: المعلم

1. مفهوم المعلم
2. أدوار المعلم
3. خصائص المعلم
4. العوامل المؤثرة في المكانة الاجتماعية للمعلم

أولاً: المكانة الاجتماعية:

تعددت تعريفات المكانة الاجتماعية واكتسب الكثير من المعاني والتفسيرات، وكان أغلبها يشير إلى أنّ المكانة هي الوضع أو الموقع الذي يشغله الفرد في النسق الاجتماعي بالنسبة للآخرين، بما أنّ الفرد ابن بيئته ليس مستقلاً عن المجتمع الذي يعيش فيه، ولقي مفهوم المكانة اهتمام علماء الاجتماع لأهميته وعلاقته بالتفاعل الاجتماعي، إذ أنّ المكانة الاجتماعية والاقتصادية للفرد تتحدد داخل النسق الاجتماعي القائم على أساس علاقات اجتماعية.

1- مفهوم المكانة الاجتماعية:

موقع المرء في المجتمع، الكلمة مشتقة من الأصل اللاتيني *statum* أو الوقوف (مصدر من الفعل *stare*، وقف)

- بالمعنى الضيق، تشير الكلمة إلى موقع المرء قانونياً ومهنياً داخل المجتمع (ملازم في الجيش، متزوج....) ولكن بالمعنى الأشمل تشير إلى قيمة المرء وأهميته في أعين الناس.¹

- هي الدرجة التي يكون فيها الفرد باعتباره عضواً في جماعة العمل داخل المؤسسة لذلك نجد البعض يطلق على المكانة اسم الهيبة.

- كما أنّ المكانة الاجتماعية تشير إلى وضع الفرد أو الوضع الاجتماعي للجماعة أو الوظيفة أو الدور الذي

يقوم به الفرد ويعبر عنه بالعلوية أو السفلية.²

- كما يعرف بأنها: "موقع الفرد كما يدركه بالمقارنة مع الآخرين في الوقت الحاضر والذي يمثل ما حققه من هدف من العمل في البحث عن المكانة في الجوانب الاجتماعية والاقتصادية والثقافية والمهنية والشخصية والحياتية"³

¹ آلان دو بوتون، ترجمة: محمد عبد النبي، الطبعة 1، دار التنوير، لبنان، 2018، ص5.

² صغير بيرم سعية، دور المحددات الاجتماعية في تحسين الأداء التدريسي للأستاذات الجامعيات، مرجع سابق، ص27.

³ المرجع السابق ص10.

- المكانة الاجتماعية هي المركز تحدده متغيرات أهمها عمل الفرد وشرفه وقوة ودرجة الاحترام والتقدير التي يحصل عليها من الآخرين.¹

- وهناك تعريفات تربط المكانة الاجتماعية بالمركز الاجتماعي ويعرفونها على أساس أنها مرادف لها "المركز الاجتماعي هو وضع الشخص أو الأسرة أو الجماعة القرابية بالنسبة للأشخاص أو الأسر أو الجماعات القرابية في النسق الاجتماعي ويحدد هذا الأمر حقوق وواجبات وسلوك الآخرين بما في ذلك طبيعة ومدى العلاقات مع أشخاص من مراكز أخرى. ويتحدد المركز الاجتماعي بالتعليم والدخل والممتلكات والتقييم الاجتماعي للمهنة وللأنشطة الأخرى في المجتمع.²

والمكانة الاجتماعية للمعلم من هذا المنطلق: هي ذلك الموقع أو الوضع الاجتماعي الذي يحتله المعلم في البناء الاجتماعي، وما ينتج عن هذا الوضع من حقوق وواجبات، وصورة ذهنية إما بالإيجاب أو السلب لمكانة هذا الأخير في المجتمع.

2- معايير تحديد مكانة المعلم الاجتماعية:

ومكانة المعلم تتحدد وفق مجموعة من المعايير نذكر منها: السمعة والتقدير، المهارة والتدريب، الدخل، التأثير في حياة الأفراد.

• **الدخل:** الواقع يؤكد أنّ البعض من أفراد المجتمع إن لم نقل الأغلبية منهم يمنحون مكانة عالية للأفراد الذين لهم دخل عال.

• **السمعة والتقدير:** إنّ السمعة والتقدير التي تتمتع بها مهنة من المهن أو فرد ما تعد أحد المؤشرات الهامة في تحديد المكانة التي يحتلها الفرد في البناء الاجتماعي.

• **السيطرة والتحكم في الأفراد:** فالمكانة تحدد أيضا من خلال عامل السيطرة أو التحكم في الأفراد، وعلى سبيل المثال يحظى أفراد الدرك الوطني أو القضاة وهم أصحاب المهن التي تمنح لصاحبها إمكانية السيطرة على الأفراد بمهابة ومكانة اجتماعية عالية.

• **التأثير في الحياة:** ترتبط المكانة أيضا بما يقدمه أصحاب المهن من خدمات للمجتمع، وعليه نجد مهنة الطب تعد أحد أهم المهن التي تلعب دورا فاعلا في التأثير في المجتمع لذا فهي تحظى بمكانة عالية في المجتمع.

¹ المرجع السابق ص 11.

² عبد الهادي الجوهري، معجم علم الاجتماع، المكتب الجامعي الحديث، 1998-1999، ص 232.

• **المهارة والتدريب:** ويقصد بها أنّ أصحاب المهن الذين يخضعون لفترات تدريب أطول والذي ينتج عنه خبرة في المجال، ومهارة عالية في أداء المهنة مقارنة بمهن أخرى نجدهم يحضون بمكانة أعلى في المجتمع، ونذكر على سبيل المثال الطبيب، القاضي....¹

3- المكانة الاجتماعية والدور وأداء الدور:

بغض النظر عن طريقة انتماء الفرد إلى الجماعة، المهم أنّه بمجرد أن ينتمي إليها، تحدد له مكانة محددة داخل تلك الجماعة، ويكون له فيها مرتبة محددة، ويخصص له دور يتعين عليه أن يؤديه فيها.

لقد مرّ مفهوم المكانة الاجتماعية بعدد من التغيرات الهامة في التراث السوسيولوجي، وأصبح بسبب ذلك على شيء من الغموض. وربما كان الأيسر أن نصف الوضع بأنّه مكان محدد يشغله الفرد في بناء جماعة معينة. والمرتبة عبارة عن وصف إضافي لتلك المكانة داخل الجماعة أو خارجها. أما المكانة فتدل على كيفية تصرف الشخص الذي يشغل هذا الوضع في التّصور المثالي (أي على ما ينبغي أن يكون). سواء كانت تلك التصورات أو القواعد في صورة مكتوبة، أو متداولة من خلال التّراث الشّفوي فقط. كما تتحدد مرتبة تلك المكانة داخل الجماعة وخارجها على أساس التّصورات الجمعية أيضا.

ويطلق على مجموعة التعليمات الاجتماعية التي تحدد المكانة اسم: **الدور**، وذلك عندما نقصد شخصا معيناً يشغل تلك المكانة أي فرداً ملموساً له وجود محدد. فهذا الشخص يشغل تلك المكانة، ويؤدي الدور المرتبط بها، بدرجات متفاوتة من الكفاءة، والتوفيق، وبدرجات متفاوتة من الاختلاف الفردي والابتكار الخاص.²

والشخص الذي يؤدي دوره كملك، أو كشحاذ، أو كمدير مصنع من خلال تعامله مع أطراف أخرى (متفاوتين) بدرجات مختلفة من التأكيد والاهتمام. ولذلك يتحدد دوره في **نسق دور محدد**. فدور الزوجة في المجتمع الحديث يفرض عليها وعلى بعض الأشخاص

¹ سعيدة شين، التصورات الاجتماعية للعوامل المحددة لمكانة المعلم في المجتمع، مجلة العلوم الإنسانية والاجتماعية، العدد 24 جوان 2016، جامعة محمد خيضر بسكرة، الجزائر. ص139.

² محمد الجوهري، المدخل إلى علم الاجتماع، د ط، 2007، ص104.

الآخرين أن تعرف قواعد التعامل مع أصدقاء زوجها برقة ولطف، ولكن دون مبالغة في الرقة، وإلا خالفت أصول هذا الدور وأصبحت محل مؤاخظة، وأن تحافظ على علاقتها مع حماتها بحيث تظل "في الحدود الطبيعية"، وأنّ هناك بعض مشكلات حياتها الزوجية التي تستطيع أن تناقشها مع أمها، ومشكلات أخرى لا يصح...

فهذه المفاهيم: المكانة، والدور، ونسق الدور ليست سوى أدوات نستخدمها في محاولة فهم وقائع وأمور معقدة وتكوين تصوّر عام عن معالمها ومحتوياتها. ويمكن أن يكون مفهوما للجميع.

ونظرا لأنّ الدور عبارة عن مجموعة مركبة من القواعد العامة، فلا يمكن أن نجد أحدا يؤدي دورا معينا بنفس الكيفية التي يؤديها آخر. فالدور وأداء الدور لا يتطابقان أبدا. ويسمح المجتمع عادة بقبول تلك الاختلافات الفردية في ممارسة الدور. ويتوقف حدود هذا السماح على عدد من العوامل، منها مثلا: مدى تساهل أو تشدد المناخ الثقافي العام، والأهمية الاجتماعية للدور المعنى، وما إذا كان الدور موروثا أو مكتسبا، وما إذا كان سلوك صاحب الدور واضحا وظاهرا للجميع أو محجوبا عن الأغلبية... إلخ العوامل الكثيرة المؤثرة في هذا الاعتبار.¹

كما يجب أن يؤخذ بعين الاعتبار أنّ شركاء الدور-أي الأشخاص الذين يتعامل معهم ذلك الشخص أثناء أدائه لدوره-كثيرا ما تختلف آراؤهم واتجاهاتهم فيما يتعلق بكيفية أدائه لدوره. ويؤدي هذا بطبيعة الحال إلى بعض التوترات، التي قد تؤدي بدورها إلى إدخال بعض التعديلات على القواعد وعلى الجماعة نفسها.²

4-مرتكزات نظريات المفسرة للمكانة الاجتماعية:

تستند معظم النظريات المعنية في دراسة المكانة في علاقتها بالواقع الاجتماعي إلى عدد من المرتكزات والدعائم الأساسية التي تشكل لب النظرية الاجتماعية وآليات التعامل مع الظواهر الاجتماعية.

¹ نفس المرجع السابق ص 105.

² نفس المرجع السابق ص 107.

أ- البنائية الوظيفية:

ارتكزت البنائية الوظيفية في تناولها للواقع والمكانة على أربع ركائز ومفاهيم رئيسية تمثل العمود الفقري لهذه النظرية وهي:

-**المجتمع:** والذي يتكون حسب المنظور الدوركامي من النّظم الاجتماعية، هذه الأخيرة ليست إلا مجموعة من قواعد ضبط السلوك لتحقيق هدف المؤسسة الاجتماعية.¹
-إضافة إلى ما سبق فإنّ المجتمع يتكون من مجموعة من الظواهر الاجتماعية وأنماط متكررة من السلوك الاجتماعي يشعر بها جميع أفراد المجتمع، إضافة إلى الهيئات الاجتماعية الرّسمية وغير الرّسمية والرغبات الجماعية التي تتحول إلى هيئات مؤسسات تنظم الأفراد تحت لوائها كما هو الحال في النوادي الرياضية والجمعيات والشركات والنقابات.

أما من المنظور البارسونزي فالمجتمع يتكون من مجموعة من الأنساق والتي تتشكل من مجموعة من أفعال الأفراد المنظمة.

-**التوازن:** حيث ينظر أصحاب هذا الاتجاه إلى التوازن الاجتماعي على أنّه هدف في حد ذاته ويساعد بين مكونات البناء الاجتماعي والتكامل بين الوظائف الأساسية. تحيطها جميعا برباط من القيم والأفكار يرسمها المجتمع لأفراده وجماعاته. يلتزم جميع أفراد المجتمع بها وأي خروج عنها يعرض الفرد أو الجماعة إلى عملية الضبط الاجتماعي. ومهما كان التوازن فإنه لا يكون كليًا بالتعبير الماركسي فإنّها تعيد إنتاج الواقع.

-**البناء الاجتماعي:** ويقصد به مجموعة من العلاقات الاجتماعية المتباينة التي تتكامل وتتسق من خلال الأدوار الاجتماعية، فثمة مجموعة أجزاء مرتبة ومنسقة تدخل في تشكيل الكل الاجتماعي وتتحد بالأشكال والزمير والجماعات وما ينتج عنها من علاقات وفقا لأدوارها الاجتماعية التي يرسمها لها الكل وهو البناء الاجتماعي.

- **الوظيفة الاجتماعية:** يعتبر هذا المفهوم من المفاهيم المحورية في البنائية الوظيفية ويقصد بها كل ما يقوم به الفرد أو الجماعة أو المؤسسة في إطار مجتمع أو جماعة أو نظام

¹ نبيل حميدشة، الواقع الاجتماعي للمعلم ومكانته الاجتماعية، دكتوراه في علم اجتماع التنمية، جامعة منتوري، قسنطينة، الجزائر، 2012م، ص57.

أو على حد تعبير روبرت ميرتون تلك النشاطات المرتبطة بالمكانة الاجتماعية التي يحتلها الفرد في البناء الاجتماعي.¹

ب- التفاعلية الرمزية:

ارتكزت التفاعلية الرمزية في تناولها للواقع والمكانة على مجموعة من المفاهيم والفرضيات الأساسية نذكر أهمها:

1- **التفاعل:** والذي يقصد به تلك السلسلة من الاتصالات المتبادلة والمستمرة بين الأفراد أنفسهم أو بين الأفراد والجماعات أو بين الأفراد والمؤسسات الاجتماعية أو حتى بين الجماعات والمؤسسات نفسها والتي يؤسس من خلالها الفرد شبكة من العلاقات الاجتماعية التي تساهم في تبوئه مكانة في المجتمع وتمكنه من قضاء مصالحه.

2- **المرونة:** ويقصد بها قدرة الانسان على التصرف في مجموعة ظروف مختلفة بطريقة واحدة في وقت معين وبطريقة مختلفة في أوقات مختلفة. وهذه المرونة يكتسبها الفرد إما عن طريق التنشئة التي يخضع لها خلال مراحل نموه، أو عن طريق ما تمنحه القوانين والأعراف الاجتماعية، هذه المرونة التي يتمتع بها الفرد تساهم في تشكيل نظرة خاصة للمجتمع حوله ومنه تسهيل احتلاله للمكانة اللائقة.

3- **الوعي الذاتي:** وهو مقدرة الإنسان على تمثيل الدور المنوط به اجتماعيا، فالتوقعات التي تكون لدى الآخرين عن سلوكنا في ظروف معينة وهي بمثابة نصوص يجب أن نعيها حتى نتمكن من تأديتها والقيام بها على مسرح الواقع الاجتماعي.²

ج- الماركسية:

تستند الماركسية في تحليلها للواقع الاجتماعي للأفراد والمجتمعات والمكانات التي يحتلها الأفراد والجماعات في البناء الاجتماعي إلى مجموعة من المفاهيم والرؤى نوجزها فيما يلي:

1- **أسلوب الإنتاج:** إنّ مفهوم الإنتاج يحدد وبدقة الخاصية التاريخية والاجتماعية لنظم الإنتاج ومنه تلك الطريقة المتبعة في مجتمع من المجتمعات والتي تحددها الظروف

¹ نيبيل حميدشة، الواقع الاجتماعي للمعلم ومكانته الاجتماعية، ص58.

² نيبيل حميدشة، الواقع الاجتماعي للمعلم ومكانته الاجتماعية، مرجع سابق، ص59.

التاريخية له-الحصول على ضروريات الحياة من مأكل وملبس ومسكن وأدوات العمل...-
ومنه إنّ أسلوب الإنتاج هو المحدد للنسق الاجتماعي.

2- **قوى الإنتاج:** تعتبر قوى الإنتاج من المفاهيم المحورية في المادية التاريخية ومن الماركسية فهي تعبر عن علاقة الناس بالواقع، ويبين مدى سيطرة الإنسان وتسخيره لهذا الواقع لصالحه، وتشمل قوى الإنتاج كل من وسائل الإنتاج والناس المعدين بخبرة الإنتاج وعادات العمل. وتعتبر هذه القوى عن اتجاهات الناس نحو موضوعات الطبيعة وقواها التي تستخدم في إنتاج الثروة المادية.

3- **علاقات الإنتاج:** تحتل علاقات الإنتاج حيّزا هاما في التفكير الماركسي، باعتبارها انعكاسا للعلاقات المادية الموضوعية الموجودة في أي مجتمع والتي لا ترتبط بإرادة الأفراد ووعيهم وإنّما ترتبط بمستوى قوى الإنتاج ذاتها وطابعها ووسائل العمل المسخرة والمستعملة في عملية الإنتاج وأنّ وسيلة الإنتاج هي التي تحدد نمط حياة الأفراد في المجتمع. وبصيغة أخرى فإنّ هذه العلاقات تتشكل من خلال عملية الإنتاج وآليات تبادل الثروة المادية وطرق توزيعها.

4- **التشكيلة الاقتصادية الاجتماعية:** وهو ذلك النموذج التاريخي للمجتمع الذي يقوم على أسلوب إنتاج محدد ويظهر كمرحلة في تطور المجتمعات من المشاعية البدائية مروراً بالعبودية ثمّ الإقطاع ثمّ الرأسمالية وصولاً إلى الشيوعية ويعتبر هذا المفهوم حجر الزاوية للتصور المادي للتاريخ.

5- **الإغتراب:** يعتبر مفهوم الإغتراب من المفاهيم الرئيسية في المادية التاريخية منه الماركسية، ويعبر به عن حالة نفسية واجتماعية يعيشها العامل في المؤسسة نتيجة الفصل التعسفي بينه وبين ملكية وسائل الإنتاج التي تحت تصرّفه. ومنه فهو ليس جزءاً من عملية الإنتاج بل هو ترس في آلة الإنتاج الضخمة ويؤدي دوراً وعملاً أساسياً في عملية الإنتاج، ومنه ينمو عنده شعور وإحساس بأنه لا يعمل لنفسه، لكن يعمل من أجل غيره، ولذا لا يؤدي عمله على أحسن وجه ولا يضيفي على عمله وعلى عملية الإنتاج ولا على المهنة أي طابع عاطفي إنساني.¹

¹ نيل حميدة، الواقع الاجتماعي للمعلم ومكانته الاجتماعية، ص 63.

أما إذا انتقلنا إلى التيار النقدي وبالتحديد إلى مدرسة فرونكفورت نجد أنها بنت أفكارها ونظرتها للواقع والمكانة من خلال نظرتها للإنسان واعتبارها أنه المنتج لمختلف أشكال الحياة التاريخية، إضافة إلى نظرتها للواقع المعاش على أنه مجرد معطيات يمكن أن تخضع لحساب قوانين الاحتمالات.

في حين ينطلق أنصار الاتجاه الفينومولوجي في تعاملهم ودراساتهم للواقع من المسلمات:

-أنّ مادة التحليل الفينومولوجي هي خبرة الحياة اليومية، والواقع الاجتماعي المعطى كما يتجسد من خلال تركيبات المعرفة التي يتم تكوينها ونقلها اجتماعيا.

-ينطلق هذا الاتجاه من مسلمة أساسية وهي أنّ الإنسان يمتلك عنصر المبادرة في الفعل الاجتماعي. أي أنّ الفاعل هو في علاقة جدلية مع الواقع فهو يعتبر منتجا لهذا الواقع ونتاجا له في الوقت نفسه.¹

-يرتكز هذا الاتجاه على مبادئ النّزعة الفردية في البحث والاتجاه النسبي. فالواقع والصدفة والرشد يتحدد في ضوء المعاني التي يضيفها على الفرد في مواقفه وأفعاله.

- يسعى هذا الاتجاه إلى التجريد الفكري، نحو المفاهيم المطلقة التي يمكن ردها إلى مفاهيم أخرى، ويمكن إدراك هذه المفاهيم من خلال تأمل الحياة الاجتماعية.

يرى أصحاب هذا الاتجاه أنّه من الممكن وعن طريق التأمل الداخل، التوصل إلى فهم الميول الفطرية لدى الإنسان، وتتضمن هذه الميول كلا من عاطفة الذات واعتماد الناس على أحكام الآخرين.

أما الاتجاه الإيتنوميتودولوجي فتعامل مع الواقع الاجتماعي من زاوية يمكن أنها تختلف نوعا ما، حيث ركز في دراسته للواقع الاجتماعي على الأنشطة العادية والروتينية للأفراد في الواقع المعاش حيث يذهب أصحاب هذا الاتجاه إلى أنّ الأفراد في إطار الحياة اليومية يسلمون بأنّ سلوكهم طبيعي ومألوف الأمر الذي يؤدي إلى خضوعهم للقواعد الاجتماعية دون القدرة على ملاحظتها وتفسيرها.²

¹ نفس المرجع السابق، ص 64.

² نبيل حميدشة، الواقع الاجتماعي للمعلم ومكانته الاجتماعية، ص 65.

4- النظريات المفسرة للمكانة الاجتماعية:

أ/ نظرية الجماعة المرجعية لهايمن:

يرى هايمان أنّ المكانة لا تقتصر على امتلاك كل ما له علاقة بالناحية الاقتصادية بل أيضا تتضمن ما له علاقة بسمات الشخصية في الجوانب العقلية والثقافية والأخلاقية والجمالية (الجسمية) والانفعالية. والمكانة تتحدد كما يرى هايمان من خلال تقويم الأفراد لأنفسهم في الجوانب المختلفة مقارنة بالجماعة المرجعية، وهي كأي جماعة تستعمل معيارا للتقييم الذاتي أو لتشكيل الاتجاه، فالجماعة هنا تحاول وضع مجموعة من الأحكام لضبط السلوك، وهنا تسمى بالجماعة المرجعية للتقييم الذاتي كجماعة الزملاء والأصدقاء.¹

وفي دراسة لهايمان عام 1942م عن المكانة القائمة على إدراك الفرد لموقعه مقارنة بالآخرين، سأل 31 طالبا بالغا عمّا إذا كانوا يعتقدون أنّ مكانتهم أعلى أو أقل من الطلاب الآخرين في الجوانب الاقتصادية والعقلية والمزاجية والجمالية، ووجد أنّ تقييم الفرد يقترن بإدراكه لمكانته في نوعين من الجماعات هما:²

- الجماعات العضوية مثل تك الجماعات التي ينتمي إليها فعلا.
- الجماعات التي يهوى أن يكون عضوا فيها، فالمعلم مثلا قد يقيم ذكائه مقارنة بزملائه في المدرسة مثلا (جماعة عضوية)، وفي أوقات أخرى قد يقيم ذكائه مقارنة بكيان المعلمين الآخرين (جماعة يرغب الانتماء إليها).

ب/ نظرية الجماعة المرجعية لكيل ونيوكمب وستوفر:

تنطلق هذه النظرية من فكرة اتساق الذات مع الآخرين، وهذا يعني أنّ الأفراد يقيمون مكانتهم من النتائج التي يحصلون عليها استنادا للسلوك والكفاءة التي يظهرونها مقارنة مع

¹ نور الهدى عكيشي عام 2014 تحت عنوان المكانة الاجتماعية للمعلم ودورها في العملية التربوية (دراسة ميدانية لبعض ابتدائيات بلديات ورماس ولاية الوادي). ص 36.

² المرجع السابق نفسه، ص 37.

السلوكيات والنتائج التي يحصل عليها الأفراد الذين يقارنون أنفسهم بها نتيجة إدراك التشابه
معا لأشخاص مرجعيين في جوانب عدة.

ويحدث الاتساق مع الآخرين عندما تكون المكافأة أو التقدير نتيجة الجهد المبذول
من الآخرين.

ج/ نظرية المقارنة الاجتماعية والاستقطاب:

تعد هذه النظرية التي جاء بها جونسون امتدادا لنظرية المقارنة الاجتماعية التي جاء
بها فستنكر وتقترض أننا نقارن أنفسنا بالآخرين وغالبا ما يكونون زملائنا أو أصدقائنا
المقربين.

وترى هذه النظرية أيضا أننا لا نريد فقط أن نكون كالآخرين أو أعلى منهم بقليل، بل
فوق المعدل أو أعلى بكثير لنستقطب الآخرين من حولنا. وحسب رأي والاش ونك، فإنّ هذا
يؤدي إلى الحصول على التوافق الشخصي والاجتماعي والمكانة العالية، فيوجه الفرد اهتماما
نحو الخارج ويصبح مولعا بالناس ويتوافق مع توقعات الجماعة، وأما الفرد الذي يشعر
بمكانة واطئة وبضعف القبول الاجتماعي له فإنّه يكون على العكس من ذلك، وهذا يجعله
قلقا وحساسا.¹

وفي الثقافات التي تعطي أهمية كبيرة للاستقطاب الاجتماعي يعد دليلا على النجاح
في الحياة الاجتماعية، لذلك فإنّ الفرد يقوم بنفسه في ضوء ذلك، ويظهر نجاحه أو فشله
بعدد أصدقائه الذين يرفعون من مكانته ضمن جماعته.

د/ نظرية التغير السلوكي والمعرفي:

تتناول نظرية التغير السلوكي والمعرفي لـ: (ميلتون روكيج) Melton Rokeach،
موضوع معتقدات الفرد عن نفسه، فهي ترى أنّ الفرد يشعر بمكانته العالية إذا كان راضيا
عن نفسه لإدراكه أنّه ذكي وماهر، وكفاء وخلق ومقبول لدى الآخرين، والعكس صحيح
أيضا وهو يحصل على الإدراكات عن طريق المقارنة الاجتماعية، أو بمعنى آخر أنّ حالة
حصول عدم الرضى عن النفس يترتب عليها حالة الهبوط في تقدير الذات، والشعور

¹ المرجع السابق، ص 38.

بالمكانة الواطئة، مما يتبع هذا الوضع دفعا للتغيير لأنّ الفرد دائما يسعى لأن يكون ذكيا ماهرا وكفئا ومرغوبا فيه من قبل الآخرين، و في هذه الحالة فإنّ عملية مواجهة الذات تبدأ بتحديد مواطن الضعف والتغلب عليها عندما يحصل التغيير الإدراكي والسلوكي لإزالتها وليدرك الفرد بعد ذلك أنّه راض عن نفسه وأنّ مكانته قد سمت بعد أن كانت واطئة.

خ/ نظرية التفاعل الاجتماعي:

تؤكد هذه النظرية على وظيفة المكانة من خلال التفاعل، فإذا كان لدينا شخصان يتعرفان على بعضهما لأول مرة في عملية التفاعل الاجتماعي، فإنّ ذلك يتم من خلال المكانة التي يحتلها كل منهما استنادا إلى عناصر الاسم والشهرة واللقب والمهنة والخصائص الشخصية لتحديد الأهمية النسبية لكل منهما اتجاه الآخر. وقد أشار إلى هذه النظرية كل من "كولي" و "بارك" و "هوكيس" حيث بينوا أنّ الفرد يشعر بمكانته تأتي من خلال الانطباع الذي يتكون عنه لدى الآخرين، إنّ فكرة مفهوم الفرد عن نفسه وتحديد مكانته تأتي من خلال تصرف الآخرين إزاءه.¹

5- أنماط المكانة الاجتماعية:

وعن أنماط المكانة فتصنف إلى نوعين هما:

- 1- **المكانة الطبيعية (الموروثة):** وهي تلك المكانة التي يرثها الفرد من عائلته مثل السمات التي ولد بها مثل النوع وترتيبه العمري بين إخوته، ومن المؤشرات التي تحدد المكانة الطبيعية أو الموروثة العناصر الآتية (العمر، النوع، الجنس، العائلة أو النسب، اللون، المواطنة).
- 2- **المكانة المكتسبة:** وهي تلك المكانة التي يكتسبها الفرد على مدار حياته من خلال عملية تفاعله الاجتماعي، ومن خلال اجتهاده ومهاراته المتنوعة والتي ينتج عنها بعضا من الإنجازات الشخصية، وقد يحرز هذه المكانة عن طريق التعليم أو المهنة أو غيرها.

¹ المرجع نفسه، ص39.

ثانياً: المعلم

إنّ النظام التربوي يعتمد في تحقيق أهدافه اعتماداً كبيراً على المعلم، باعتباره محورياً هاماً في العملية التعليمية، أو الركيزة الأساسية في النهوض بمستوى التعليم، والعنصر الفعّال الذي يتوقف عليه نجاح التربية في بلوغ غاياتها وتحقيق دورها في المجتمع. ويمثل المعلم في عصرنا عدة أدوار تربوية واجتماعية تسير روح العصر والتطور، وهذا ما أدى إلى تغير دور المعلم فلم يعد يقتصر على نقل المعارف والمعلومات، بل أصبح له دور توجيهي لتنمية شخصية التلميذ نحو القيم والأعراف الاجتماعية والعادات والتقاليد وما إلى ذلك من أهداف يسعى المجتمع إلى تحقيقها، أي أنّ المعلم في العصر الحالي يعد عضواً فعّالاً في المجتمع باعتباره في المفهوم السوسيولوجي التربوي الحديث ناقل لثقافة المجتمع، وقيمها الاجتماعية والوطنية.

1- مفهوم المعلم:

من ناحية التسمية، المعلم مصطلح أكاديمي تربوي يُستخدم للدلالة على من يقوم بعملية تعليم الطلاب في مراحل الدراسة الابتدائية والاعدادية والثانوية، وأحياناً تستخدم كلمة مدرس عوضاً عن المعلم.

من الناحية الأكاديمية، كلتا الكلمتين تدل على من يؤدي وظيفة تعليمية تدريسية يقوم بها صاحب مؤهل علمي ما في تخصص ما...

من الناحية التربوية، المعلم هو المدرس الذي يكون قدوة لطلابه في القول والعمل، وحسن الخلق، وسلامة الفكر والتفكير، واستقامة التصرفات والسلوك، يقدم لهم العلم النافع بـ"أخلاق علمي مشوق"¹.

"هو ناقل للمعرفة ومُشجع ومدرّب على التفكير السليم، وتقع المسؤولية عليه في تدريب المتعلمين على التفكير السليم وتعويدهم إياه"

¹ أحمد مصطفى حليمة، جودة العملية التعليمية-أفاق جديدة لتعليم معاصر - ط 1، سنة 2015م، دار مجدلاوي، عمان، ص 117.

"المحرّك النّشيط والمرشد الحكيم والهادي الأمين لمتعلميه يُسدّد خطاهم، ويوجه تفكيرهم، ويمنعهم من التّماذي في الخطأ"¹

"المعلّم ذلك المربي الذي يعمل باهتمام بالغ على تنشئة طلابه، وتدريبهم على التفكير المنطقي السليم، فيهذب أخلاقهم، ويبث فيهم روح النّقاني في العمل وحبّه، والمعلم (لقب نبيل أطلق منذ فجر التاريخ على الأنبياء والمرسلين، وهداة البشرية الآخذين بيد الإنسان إلى نور العلم وسماحة الأخلاق...وقديما قيل: "لولا المربي ما عرفت ربي"، فالتربية والتّعليم رسالة لا مهنة عادية، والمربي الحق حامل رسالة، فهي أقدر الرّسالات وأشرفها.

"المعلم هو الذي يكشف مواطن القوة والضعف في أبنائه الطّلبة، فيزودهم بما يملك من خبرات ويوجههم التّوجيه السليم، ويعمل على تزويد الطّفل بالخبرات التعليمية التي تتسم بطابع الاتصال والوحدة والاستمرار المتحد، لا الوحدة الممزقة، ومدرس الفصل هو الذي يدرس الطّفل الذي أمامه يدرسه في كل وقت ليفهمه ويعرف إمكاناته ويدرك قدراته واستعداده...ويوجه نشاطه فيما يعود عليه بالنّفع"².

2- أدوار المعلّم:

المعلم بلا جدال سيد العملية التعليمية كلها. إنّه هو الذي يبعث الروح في هذه الأبعاد الثلاثة، ويوظف كلا منها بالشكل الذي يحقق الأهداف التعليمية المنشودة.

ومن ثم يشغل إعداد المعلم حيزا كبيرا من اهتمام المسؤولين عن العملية التربوية في مختلف بلدان العالم. وما أكثر البحوث التي تجرى في هذه البلدان. إنّ منها ما يتناول أسس اختبار المعلمين، ومنها ما يتناول أسس إعداد المعلم والجوانب الثلاثة لهذا الإعداد، الثقافي أو العام، والتخصص أو الأكاديمي، والمهني أو التّربوي. ومنها ما يتناول تحليل أدائه في الفصل، ودراسة أشكال التفاعل اللفظي وغير اللفظي بين وبين الدارسين، ومنها ما يتناول دوره في المدرسة وخارجها، ومنها ما يتناول العلاقة بين شخصيته وتحصيل التلاميذ. ومنها ما يتناول تقويم أدائه إلى غير ذلك.

¹ سونيا هانم قزامل، المعجم العصري في التربية، ط1، 2013، القاهرة، ص66.

² نصر الدين الشيخ بوهني، العملية التربوية وتفاعل عناصرها وفق المقاربة بالكفايات، مجلة جامعة القدس المفتوحة للأبحاث والدراسات، العدد:33، حزيران 2014. ص358.

عند ذكر عمليتي التعليم والتعلم في أيّ مادة من المواد التعليمية في أي مؤسسة تعليمية بمختلف أنواعها، يُذكر معها كل من المعلم والمتعلم والمادة العلمية والمؤسسة التعليمية كمكونات أساسية للعملية التعليمية والتربوية، فجودة العملية تتعلق بحسن أو سوء عمل وتفاعل هذه المكونات مع العملية التعليمية.

هناك أدوار كثيرة للمعلم يجب أن يقوم بها أثناء تعامله مع تلاميذه، سواء داخل الفصل أو خارجه على اعتبار أن دور المعلم لم يعد نقل المعارف والمعلومات إلى عقول التلاميذ فقط، بل أصبح له أدوار عديدة بحكم تطور الفكر التربوي وانعكاساته على كافة الممارسات التربوية ونعرض بعض الأدوار وليس كلها ومنها:

أولاً: الدور التعليمي:

المعلم الصالح الناجح يلعب دوراً تعليمياً مهماً في العملية التعليمية، خاصة إذا كان مؤهلاً حقاً في تخصصه، واسع العلم والفكر، وكثير التجربة والخبرة في التدريس والتعامل مع الطلاب. فإذا كان على ذلك من الصفات، يأخذ طلابه منه العلم والمعرفة بعمق وفعالية. كما ينبغي على المعلم الصالح العاقل أن يستخدم كل ما أعطاه الله سبحانه وتعالى من علم وخبرة ومهارات في سبيل توصيل المعلومة الصحيحة النافعة بعمق وفعالية إلى طلابه حتى يحصل التعلم لديهم.

ونجد أحياناً أن المعلم العارف العالم يقوم مقام المنهج أو الكتاب، لاسيما إذا كان هناك ضعف في المنهاج الدراسي، فأحياناً يزود الطلاب بمذكرة قد أعدها لهم، وأحياناً يستخدم المنهاج، لكن يختار منه المعلوم الصحيحة النافعة، ويبعد المعلومة المغلوطة، أو المعلومة غير النافعة أو الضارة منها، وما أكثرها في مناهجنا وكتبنا، سواء كانت دينية أو علمية أو تاريخية، أو غيرها من المعلومات التي تحتويها كتب المناهج الدراسية لدينا.¹

ومن الأدوار التعليمية الواجبة على المعلم نذكر ما يلي:

• دور المعلم في تعليم التلاميذ قدرات التفكير:

¹ أحمد مصطفى حليمة، جودة العملية التعليمية-أفاق جديدة لتعليم معاصر ط 1، سنة 2015م، دار مجدلاوي، عمان، 163.

والمقصود هنا هو تعليم التلاميذ قدرات التفكير التي تجعلهم يكتشفون بأنفسهم المختلفة، فتعليم قدرات التفكير له العديد من المزايا من أبرزها:

- يزيد من إنسانية التلميذ.
- يزيد من قيمته وثقته بنفسه.
- يسرع في تأهيله وإعداده للمجتمع.
- يهذب قدراته ويجعله أكثر ملائمة لمطالب المستقبل.
- التدريب على حل المشكلات ونقد المواقف والابتكار.

ومنه دور المدرس أو المعلم هنا فعال، في محاولته تعليم طلبته قدرات التفكير السليم، التي تجعلهم يعتمدون كلياً على أنفسهم لاكتشاف مختلف المعلومات والمعارف التي تضمن تحصيلاً أفضل، طبعاً مع متابعة وتوجيه من طرف المعلم.

• دور المعلم العصري كملاحظ ومشخص ومعالج:

ومن أدوار المعلم الملاحظة، والمقصود هنا ملاحظة المعلم لتلاميذه، ولأفعالهم وردودها، ومعرفته لطبائعهم ومستويات سلوكهم، وبكوتينهم السيكولوجي، وانفعالاتهم، ومختلف المواقف السلبية التي قد تصدر منهم، وذلك يسهل إلى حد كبير التعامل مع كل منهم بالنسبة للمدرس، إضافة إلى ذلك دوره التشخيصي، والذي يرتبط بدوره كملاحظ إذ يستطيع بتشخيص سلوك التلاميذ تحديد جوانب القوة والضعف لكل تلميذ وطرق التعامل معه ووضع برنامج مناسب له.¹

• دور المعلم كمستشار وموجه لتلاميذه:

يعتبر التوجيه والإرشاد من أهم أدوار المدرس التي يقوم بها مع تلاميذه، وذلك في مختلف أمورهم ومواقفهم التي يتعرضون لها سواء التعليمية منها، أو الاجتماعية. والأستاذ الجاد هو الذي يركز جهوده على توجيه وإرشاد ومساعدة طلبته على تحقيق أهداف التعليم أكثر من أن يلقيهم المعلومات الجاهزة، وكيفية تقويم عملهم وتعلمهم بأنفسهم.²

ثانياً: الدور الإداري:

¹ تقدير المكانة الاجتماعية لمهنة الأستاذ الجامعي-دراسة مقارنة بين فئات مختلفة من مدينة ورقلة-

الطالبة باوية باية، ص41

² نفس المرجع السابق، ص42.

كثيرا ما نسمع أحيانا أنّ المعلم فلان متمكن من مادته، وعالم بمحتوياتها، لكنه لا يعرف كيف يتعامل معها، ولا يعلم كيف يدير حصة الدرس، ولا يستطيع ضبط الطلاب، فسيكون مثله مثل الرجل الذي يقرر قرقرة الدجاج، فيختلط الأمر عليه وعلى طلابه، فيخطئ بحق نفسه وبحق طلابه، فتعم الفوضى، ويضيع الجهد، وتتلشى فرصة تعلم الطلاب، فلا هو عَلم بحق ولا هم تعلموا بحق.

ينبغي على المعلم الناجح العاقل أن يحضر الدرس، ويضع خطة تنفيذية للدرس، وينظم قاعة الدرس، ويرتب جلوس طلابه بأسلوب يساعد على ضبطهم حتى تتم العملية التعليمية بنجاح ويحصل التعلّم لدى الطلاب بعمق وفعالية.

هناك أساليب كثيرة واستراتيجيات متعددة تساعد المعلم في أداء دوره الإداري في العملية التعليمية وضبط الطلاب منها:

- أن يستعين بطلاب فطن كيس، يقوم بترتيب زملائه الطلاب كلا في مكانه، ويأمر بالسماع للمدرس والإنصات له.

- أن يزجر من يسيء الأدب وممن يصدر عنه تصرفات تعيق سير الدرس من صياح، أو ضحك، أو استهزاء أو نوم، أو غيرها من التصرفات أثناء الدرس.¹

ثالثا: الدور التربوي:

إضافة إلى الأدوار التعليمية والإدارية للمعلم، فهو يلعب أيضا دورا تربويا في تعليمه للطلاب. ومهما كانت نوعية المادة العلمية التي يدرسها، فهو لا يقوم فقط بتوصيل المعلومة أو المهارة إلى الطلاب بشكل فعال، بل يقوم أيضا - بقصد أو بغير قصد - على بث أفكار وقيم ومعتقدات يتعلمها الطلاب شاءوا أم أبوا، وذلك يعود إلى طبيعة دور المعلم، الذي يعده المتعلمين، أنه مصدر موثوق غير قابل للشك أو القدح في مصداقية المعلومة أو صاحبها. لذا وجب على المعلم العاقل أن يدرك أهمية دوره التربوي، ويستغل تعليمه للتربية النافعة والتوجيه السديد، ويعمل جاهدا على نشر الفكر السليم، وتعزيز القيم السامية والأخلاق الكريمة. ومن الأدوار التربوية البارز للمعلم نذكر ما يلي:

¹ أحمد مصطفى حليمة، جودة العملية التعليمية-أفاق جديدة لتعليم معاصر - ط 1، سنة 2015م، دار مجد لاوي، عمان، ص 164.

• دور المعلم في مراعاة الفروق الفردية بين طلبته:

مما لا شك فيه، أنّ هناك فروقا بين الأفراد بصفة عامة، والتلاميذ بصفة خاصة لذلك كان لابد على المدرس مراعاة الفروق بين طلبته، وذلك حسب استعداداتهم وقدراتهم وخبراتهم، فعلى المعلم أن ينوع في طرق تدريسه التي يستخدمها داخل الفصل الواحد، إضافة إلى استخدام العديد من الوسائل التعليمية وفقا للموقف التعليمي، ووفقا للتلاميذ، فكلما نوع الأستاذ في استخدام الوسائل التعليمية ازدادت مراعاته للفروق بين طلبته.

إضافة إلى تنوع الأنشطة المهيأة للتلاميذ، وتنوع أساليب التقويم، والتكليفات التي يكلف بها الطالب كل حسب قدراته وإمكاناته.

• دور المعلم في تنمية القيم والاتجاهات والميول والاهتمامات لدى التلاميذ:

إنّ للقيم والاتجاهات والميول الإيجابية أهمية بالغة في حياة الفرد والمجتمع إذ تعتبر جميعها موجّهات للسلوك، وتعتبر هدفا من الأهداف التربوية الكبرى التي يجب على المدرسة تحقيقها، لذا فمن أدوار المدرس التربوية اكساب التلاميذ هذه القيم والاتجاهات والميول والاهتمامات، كما هو معروف فإن القيم عنصر رئيسي في تشكيل ثقافة كل من الفرد والمجتمع، كما أنّ للقيم أهمية في إدراك الأفراد للأمور الموجودة حولهم، وكذا لتصورهم للعالم المحيط بهم، وعلى هذا الأساس على المعلم أن يرسخ القيم الدينية والاجتماعية والاقتصادية¹ والسياسية في نفوس التلاميذ، وعليه إكسابهم العادات والاتجاهات والاهتمامات الإيجابية البناءة الصالحة للفرد والمجتمع. وليس هذا فحسب بل دور المدرس أيضا التصدي للعادات والاتجاهات السلبية، وأن يستخدم كافة السبل من قدوة صالحة، ومن نصح وإرشاد، وتبيان أهمية التمسك بالقيم الراسخة الصحيحة والابتعاد عن كل ما هو سلبي، وإتاحة الفرص للتلاميذ للقيام بالأنشطة المختلفة التي تكسبهم هذه القيم والاتجاهات والميول الإيجابية.

• دور المعلم كمثّل أعلى وقدوة لطلّبه:

من أهم الأسباب التي أنشئت المدرسة من أجلها في البداية نقل المعارف إلى التلاميذ وإكسابهم القيم التي يقبلها المجتمع ويرضاها، ومن هنا أصبح المعلم هو المسؤول عن هذا

¹ تقدير المكانة الاجتماعية لمهنة الأستاذ الجامعي-دراسة مقارنة بين فئات مختلفة من مدينة ورقلة-،
الطالبة باوية باية، ص42.

الأمر، بل يمكن القول إنه ممثل المجتمع في هذا الشأن بمعنى أنه يعمل على تحقيق أهداف المجتمع وتطلعاته في أبنائه، لذلك فهو مطالب بأن يكون نموذجاً لتلاميذه في اتجاهاته وسلوكياته.¹

إن القدوة الصالحة تعتبر من أهم وأنجح الوسائل في التربية، التي تؤثر في إعداد وتكوين المتعلمين نفسياً واجتماعياً لذلك كان من أهم أدوار الأستاذ التربوية أن يكون المثل الأعلى في نظر طلبته، والأسوة الصالحة في عينه، يقلده سلوكياً ويحاكيه خلقياً من حيث يشعر أو لا يشعر، وتتطبع في نفسه وأحاسيسه صورة معلمه القولية، الحسية، الفعلية والمعنوية. ومنه كان من الضروري أن يكون المعلم نموذجاً للتصرف الصحيح والسليم في مختلف المواقف التي تواجهه سواء داخل المدرسة أو خارجها لأهمية دوره كممثل أعلى وقوة حسنة لتلاميذه.²

رابعاً: الدور النفسي:

إن الدور النفسي الذي يلعبه المعلم في عملية تعليم وتعلم الطلاب لا تقل أهمية عن غيرها، بل تعتبر أهمها فإذا كان المعلم من النوع العبوس القنوط، البخيل في هسه وبشه، الشديد في نقده وحكمه، يؤدي ذلك إلى حصول ردة فعل سلبية لدى الطلاب، لا سيما الملتحقين الجدد منهم، فلا قبول لديهم للمعلم، ولا رغبة في الدراسة، وهنا لا ننتظر نتائج إيجابية من العملية التعليمية برمتها.³

أما عندما يظهر المعلم البشر والابتهاج للمتعلم، ويعطيه شيئاً من الرفق والحنان، ويوفر له الطمأنينة وراحة البال، يحصل عند الطالب الشعور بقبول المعلم، فيعمل على إرضائه ونيل إعجابه من خلال دراسته الجادة، وعمله الدؤوب من أجل النجاح والتحصيل العلمي النافع، وبهذا يؤدي في تعليمه نتائج إيجابية.⁴

¹ فارعة محمد حسن، المعلم وإدارة الفصل، د ط، دار الكتاب للنشر، مصر، 1996م، ص 17.

² باوية باوية، تقدير المكانة الاجتماعية لمهنة الأستاذ الجامعي-دراسة مقارنة بين فئات مختلفة من مدينة ورقلة-، ص 43.

³ أحمد مصطفى حليلة، جودة العملية التعليمية-أفاق جديدة لتعليم معاصر، مرجع سابق، ص 165.

⁴ أحمد مصطفى حليلة، جودة العملية التعليمية-أفاق جديدة لتعليم معاصر، مرجع سابق، ص 166.

خامسا: الدور الاجتماعي:

• دور المعلم كرائد اجتماعي يقدم ثقافة المجتمع لتلاميذه:

تعدّ الثقافة طريقة المجتمع في الحياة، فالطريقة التي يفكر بها الناس في مجتمع ما، ويعملون بها، وتقوم عليها نظمهم السياسية والاقتصادية ومعتقداتهم... كل هذا يطلق عليه الأسلوب الكلّي لحياة الجماعة أو ثقافة المجتمع. وبالتالي نجد أنّ المجتمعات تختلف في ثقافتها من مجتمع لآخر.

للتربية دور في نقل ثقافة مجتمع ما من جيل لآخر، وهنا يتضح دور المدرس كرائد اجتماعي يقدم ثقافة مجتمعه لتلاميذه، ويبرز هذا الدور من خلال النقاط التالية:

- تأكيده على الاهتمام باللغة القومية كأداة اتصال بين أفراد المجتمع.
- تنمية قدرة التفكير العلمي، بما يتضمنه من تفكير ناقد وتفكير حل المشكلات.
- إكساب التلاميذ بعض الاتجاهات الإيجابية حيث يصبحون قادرين على إحداث تغييرات في ثقافتهم.
- تنمية الارتباط العاطفي بالجماعة والحرص على استمرارها وتقدمها وتماسكها.
- تعريف الطلبة بأهم المشكلات الاجتماعية، وبأبعادها الحقيقية وأهم أسبابها، والآثار التي تعود على الفرد والمجتمع من عدم حل المشكلات. من خلال ذلك نجد أنّه على قدر أهمية الثقافة، في تحقيق تماسك الجماعة، ووضع أسس الفهم المشترك بينهم، ومساعدتهم على تفسير مختلف الظواهر الاجتماعية، وتحديد أساليب العمل، والتفكير... مما تحققه الثقافة لأفراد المجتمع، يتضح الدور البارز والفعال للمعلم، في محاولته نقل هذه الثقافة إلى تلاميذه

• دور المعلم في ترسيخ حب الوطن والانتماء لدى التلاميذ:

إنّ حبّ الوطن والشعور بالانتماء إليه والولاء له، تعتبر من القيم الواجب ترسيخها في نفوس التلاميذ، إذ أنّه ومما لا شك فيه أنّ لكلّ فرد في الحياة وطن وجماعة ينتمي إليها، ويرتبط بها، ومنه فإنّ للتربية دور فعال في ترسيخ حب الوطن والانتماء إليه لدى التلاميذ، حيث تغرس وتنمي فيهم حب الوطن والولاء له وتحثهم على الحرص عليه والدفاع عنه. وعليه يتحدد دور المعلم في ذلك كالآتي:

- أن يكون قدوة ومثل أعلى لتلاميذه في حب وطنه والانتماء إليه ويظهر ذلك في أقواله ومظاهره السلوكية الدالة.
- تعريف تلاميذه بحقوقهم وواجباتهم، وتأكيد حقهم في المساواة الاجتماعية وتدريبهم على ذلك من خلال أساليب متعددة مناسبة لهم.
- تنمية القدرة على الأسلوب العلمي المنطقي في تثبيت المعاني الوطنية ومواجهة مشكلات وقضايا الوطن.¹

مما سبق، نجد أن للمعلم أدوار متعددة ومتنوعة في مختلف الميادين والمجالات، التعليمية منها والتربوية والاجتماعية، وحتى النفسية، وكلها أدوار تتطلب بذل جهد وعمل جاد ومتواصل لتحقيق الأهداف المسطرة وتنمية أجيال ونشء يعتمد عليه، في ترقية وازدهار وتطوير المجتمع من شتى المجالات والنواحي.

3- خصائص المعلم:

مما لا شك فيه أن أهداف التربية وخططها وما يتعلق بها من توصيات وقرارات يقع تنفيذها على عاتق المعلم، فالمنفذ الحقيقي للمنهج هو المعلم مما يدل دلالة واضحة على أهمية دور المعلم في العملية التربوية.

ومن هنا تأتي أهمية المعلم الجيد الواعي لخطورة مهنته ودوره في نجاح العملية التربوية فوجود المعلم الجيد يعني نجاح العملية التربوية برمتها. وبوجود المعلم الجيد نضمن أن الجهود المضنية التي بذلناها في التخطيط وتحديد لأهداف وبناء المنهج قد أصبحت في أيد أمينة قادرة على إيصال ما تريده من أهداف ومن هنا تكمن أهمية صناعة المعلم الجيد والعمل على تطويره وتزويده بكل الأدوات التي تعينه على أداء عمله بسهولة ويسر.

أولاً: الخصائص المهنية: وتتضمن الخصائص التالية:

- **استعداد مهني:** هذه الصفة يتحلى بها المعلم الناجح تلد معه وتمنو في أثناء نموه، فمهنة التعليم "يستلزم لها استعداد فطري، وهذا الاستعداد يوجد عند البعض ولا يوجد عند البعض الآخر وهناك مقولة متداولة مفادها "أن المعلم يولد معلماً" بمعنى أن المعلم الكفء

¹ باوية باية، تقدير المكانة الاجتماعية لمهنة الأستاذ الجامعي-دراسة مقارنة بين فئات مختلفة من مدينة ورقلة-، ص45.

يولد ومعه صفات خاصة تؤهله لهذه المهنة، ومن الصفات مثلا: قوة الشخصية، الصوت الواضح المؤثر، والملاحم المؤثرة في الآخرين."

المعلم المتميز يتحلى بالاستعداد الذي هو سر مهنته، إضافة إلى قوة شخصيته والصوت الجهوري، والاسترسال في الحديث وعدم الاضطراب.

• **تفوق أدائي:** هناك العديد من الصفات والملاحم تؤكد التّوفيق الأدائي للمعلم النّاجح ومن أهمها أنّه " يملك شخصيّة دافعة ومثيرة للاهتمام ومشوقة، وهو يستمتع بما يعمل ويساند تلاميذه في أعمالهم، وهو يمتلك الحماس والدفء الوجداني وروح الدّعابة والثقة. فهذه أكثر مواصفات المعلمين ارتباطا بالنتائج المرغوب فيها عند التّلاميذ فهذه الصفات تساهم في توفير بيئة آمنة من إقبال هؤلاء التّلاميذ على التّعلم ويقلل من سوء سلوكهم.

• **فنان مسرحي:** المربي النّاجح هو من يمتلك قدرات ومهارات وآليات وإمكانيات الفنان المسرحي النّاجح، فهناك عناصر مشتركة بين العمل الذي يقوم به المعلم والعمل الذي يقوم به الفنان المسرحي في وسط جمهوره، فالمعلم أمام وضع تلاميذه في تفاعل واندماج حتى يُحقق من خلال محتوى تعليمي ووسائل تعليمية أهداف تربوية منشودة، كذلك الفنان المسرحي على المسرح أمام الجمهور يندمج من خلال نص مسرحي... المعلم النّاجح ينبغي أن يؤثر في تلاميذه من خلال عمله المتميز، ويستحوذ على انتباههم باستخدام المثيرات المتنوعة كالتنوع في نبرات صوته، وفي حركاته وغيرها من المثيرات لكي يُحقق الأهداف المنشودة من الدّرس.¹

• **خبير تكنولوجي:** على المعلم أن يكون عصريا في توظيف تكنولوجيا التّعلم والتّعليم والمبرمج والأجهزة الإلكترونية الأخرى، وإنّ صلة المعلم بالتكنولوجيا تكون بمقدار استخدامه للأجهزة والآلات والمواد والوسائل التّعليمية.

يجب على المعلم أن يكون متجددا مسائرا لروح العصر في أساليبه ومهاراته التّعليمية ليستطيع بالتّالي من المساهمة الفعّالة في تحقيق الأهداف السلوكية التّربوية المرجوة.

¹ بلخير مليكة خصائص المعلم النّاجح، مذكرة لنيل شهادة الماستر في الأدب العربي، إشراف: الشارف لطروش، قسم: الأدب العربي، كلية الأدب العربي والفنون، جامعة عبد الحميد بن باديس-مستغانم-، السنة: 2015-2016م، ص47.

• **مرجع تعليمي:** يعد المعلم النّاجح مرجع تعلم في مجال تخصصه فهو متفهم تفهما كاملا لأساليب ومفاهيم وحقائق مادته الدراسية ليكون متمكنا من مجال هذا التخصص، وعليه دائما أن يستزيد من معلومات وأفكار ومعارف مادته الدراسي.

يجب أن يسعى المعلم دائما للنمو المهني والتّطور والتّجديد في مجال الاطلاع على خبرات المهنة الحديثة والمتجددة كما ويجدر به أن يعي الأساليب والتّقنيات الحديثة ليقوم بنقل الخبرات المتطورة إلى طلابه بشكل فعّال وإيجابي فالمدرس النّاجح يمتاز بغزارة علمية في المادة المتخصص فيها.

• **عالم تربوي:** يكمن سرّ تميّز المعلم النّاجح في أنّه يعتبر نفسه متعلّما بارعا فالمعلّم المتميز يحرص على معرفة كافة الأمور التّربوية المختلفة فيعرف المفهوم الصحيح للتّربية وكيف أنها تنمية لجميع جوانب التّلميذ في شمول أو تكامل أو اتزان، كما أنّه على علم كامل بمفهوم المنهج الحديث الواسع، وإيجابيات هذا المفهوم على العملية التعليمية بأكملها. المعلم يمتلك حصيلة معرفية تمكنه من مساعدة تلاميذه، وتزويدهم بالأفضل وإثارة دوافعهم في عملية التّعلّم والتّغلب على العوامل التي تعيقهم¹.

ثانيا: الخصائص الشخصية: ومن أهمها ما يلي:

• **قائد وإداري:** المعلم الناجح قادر على الضبط والإدارة فهو يمتلك فن القيادة وفن الإدارة، يستطيع أن يقود تلاميذه بنجاح وهم سعداء بهذه القيادة الرّشيدة ومقتنعون بهذه الإدارة الواعية.

على المعلم القائد أن يكون واعيا منتبها لما يحدث داخل الفصل، وأن يوزع انتباهه على جميع التلاميذ وهذا يتطلب الذكاء والحس التنظيمي والاجتماعي، ويشجع إنجازات التلاميذ لتقوية معنوياتهم ويدفعهم إلى المزيد من العمل والعطاء.

• **سمو فكري:** الفكر هو حصيلة عمليات التفكير الهائلة التي قام بها ذهن الفرد طول سنوات حياته، ففكر الإنسان يعني مخزونه الضخم من المعلومات والمعتقدات والاتجاهات والقيّم والعادات وأسلوبه في الحياة.

وسمو فكر المعلم يتمثل في تحرر فكره من الأخطاء، والتنظيم والخبرة في عرضه للمعلومات واستخدام الألفاظ الواضحة واللائقة، ومتمّرن في انفعالاته ومنضبط في ردوده وأفعاله.

¹ المرجع السابق، ص48

•**العزم:** على المعلم المتميز والمتألق أن يمتلك العزم القوي والإرادة وأن يتّصف بالصبر والأناة والتّحمل حتى يستطيع التعامل مع تلاميذه وتوجيههم بنجاح، والعزم هو اتجاه نفسي جازم ذو نسبة عالية في القدرة على التّصدي للعقبات والصعوبات، وتحديدتها ومغالبتها.

العزم درجات كثيرة، قد يصل العزم في درجاته العليا إلى تنفيذ المراد وتحقيق الأهداف، قال تعالى: (وَلِمَنْ صَبَرَ وَغَفَرَ إِنَّ ذَلِكَ مِنْ عَزْمِ الْأُمُورِ)¹ وغيرها من الآيات والأحاديث التي تدعو إلى الصبر². فالعزم إذن مستوى من الإرادة قوي للغاية إذ يقدر على دفع طاقات احتياطية في الإنسان، والمعلم المثالي يمتلك الإرادة ويتحلى بالعزم فلا يكون سريع الغضب.

•**تطلّع مستقبلي:** المعلم الناجح هو من يمتلك مهارة التخطيط بنوعيه السنوي واليومي والتّطلع على المستقبل، وينبغي لكل فرد عاقل متعلّم ناضج أن يُخطّط لمستقبله بحيث يحدد لنفسه أهدافا متتابعة يحققها على مراحل عمره المقبلة. قال رسول الله صلى الله عليه وسلم: "اعمل لدنياك كأنك تعيش أبداً، واعمل لآخرتك كأنك تموت غداً." متفق عليه

•**أسلوب حضاري:** من خصائص المعلم المتميز الاتزان الانفعالي الجيّد، فالإنسان الصالح يمتاز بالتقوى، والتوازن النّفسي والضمير اليقظ وضبط النفس والصبر إلى غير ذلك من الصفات الخُلقية العالية. فالمعلم يتعامل مع تلاميذه من خلال هذه الصفات السّامية، فنجدّه يساعد ذوي الحاجات ويقف بجانب الضعيف ويتعامل مع من تقسو عليه معاملة حضارية إنسانية، بالتسامح واللين والتّراضي لقوله تعالى: (ادْفَعْ بِالَّتِي هِيَ أَحْسَنُ فَإِنَّ الَّذِي بَيْنَكَ وَبَيْنَهُ عَدَاوَةٌ كَأَنَّهُ وَلِيٌّ حَمِيمٌ)³

•**انتماء وطني:** حب الوطن من الإيمان، فالإنسان المؤمن يحب وطنه وينتمي إليه ويكون على استعداد للدفاع عنه بكل فخر واعتزاز، حتى يصل الأمر إلى التضحية بالنفس، إنّ كلّ فرد ينتمي إلى وطن وإلى جماعة، وقد يقف هذا الانتماء عند حدود الارتباط القانوني الذي يمنح الفرد جنسيته، وقد تنحصر مشاعر الحب والمصلحة داخل حدود الفرد نفسه

¹ سورة الشورى، الآية 43.

² بلخير مليكة، خصائص المعلم النّاجح، مرجع سابق، ص 49.

³ سورة فصلت، الآية 34.

وداخل أسرته، أما أن يتعدى هذا الانتماء تلك الحدود فيغرس في الفرد مشاعر الحب والولاء والمصلحة لهذا الوطن.

والمعلم الكفاء هو الذي يتضح فيه تماما هذا الانتماء إلى وطنه وتظهر في كل أقواله وأفعاله وسلوكياته.¹

ويمكن أن نورد مجموعة من الخصائص الشخصية فيما يلي:

- يظهر حيوية بدنية كافية.
- منتظم في حضوره.
- لبق الحديث.
- متعاون ويعمل جيدا مع الفريق.
- موضوعي في تقييم ذاته.
- دقيق في توقيتاته.
- متسم بالمرح.
- واثق من نفسه.
- قادر على مواجهة الآخرين باحترام متبادل.
- يتحكم في انفعالاته.²

ثالثا: الخصائص الخلقية:

● **الإخلاص:** كثير من المعلمين في بلادنا في المؤسسات الحكومية لا يبالون في أدائهم الوظيفي، فمنهم من يتأخر الخمسة أو العشرة دقائق عن موعد بدء الدرس دون سبب وينتهي الدرس قبل خمس دقائق، ومنهم من يقضي حصة الدرس ضحكا ولعبا، ومنهم من يمضي وقت الدرس ثرثرة، بمواضيع لا علاقة لها بالمنهاج الدراسي، من كان يفعل هذا من المعلمين فهو معلّم غشّاش منافق.

المعلّم المخلص يعطي الدرس بإخلاص وصدق، ويتّصف أداؤه الوظيفي سواء في عمله أو تعامله مع طلابه بالجدية والجودة والمسؤولية. لذا إنّ أهم صفة يتحلّى بها المعلم النّاجح في عمله الوظيفي وفي تعامله مع زملائه المدرسين، وطلابه، الصدق وإخلاص النية في

¹ بلخير مليكة، خصائص المعلم النّاجح، ص51.

² قاسم بوسعدة، المعلم الكفاء أو الفعّال، دراسات نفسية وتربوية، مخبر تطوير الممارسات النفسية والتربوية، عدد 18، جوان 2017، ص19.

العمل، فعندما يخلص المعلم في نيته قولاً وفعلاً ويجعلها لله خالصة، تعمّ المنفعة على المعلم وعلى طلابه من جهة، ويكون قدوة لغيره من المعلمين والإداريين في المؤسسة التعليمية من جهة أخرى.

• **التحلي بمكارم الأخلاق:** وأهم مكارم الأخلاق التي يجب أن يتحلى بها ويعمل بمضمونها إذا أراد النجاح في عمله وتعامله مع طلابه وزملائه المدرسين، فبها يكون قد تخطى عن خصال السوء والرذيلة، وأهمها:

- **الحمد والشكر:** كثيراً ما نسمع المعلم ينعي قلة الرزق وضيق العيش، وآخر يتذمر من كثرة الأعمال والأشغال، ومعلم يشكو مساوئ أخلاق طلابه، وآخر يغتاب ببغض وكراهية زملائه المدرسين، هذا وضع يرثى له. لذا حتى يتميز المعلم الناجح السعيد عن غيره من المعلمين الفاشلين التعساء، عليه أن يذكر الله والثناء عليه في السراء والضراء حتى يبقى ضميره مرتاحاً وقلبه مطمئناً.¹

- **الصبر والتواضع:** الصبر والتواضع وهي صفتا الأنبياء والمرسلين، يحبهما الله تعالى، وأهمية الصفتان في التعامل مع بعضنا البعض بشكل عام، وفي تعامل المعلم مع تلاميذه بشكل خاص، فما أجمل المعلم الذي يطيع الله رسوله، ويكون معلماً صبوراً ومتواضعاً في عمله وتعامله مع طلابه.²

- **الصدق والعدل:** إنّ الصدق والعدل من أهم المبادئ التي حثّ عليهما وحبّب فيهما الإسلام، ومن مستلزمات النجاح في العمل مهما كان نوعه أو طبيعته. وبالرغم من الحث والثناء الشديدين على الصدق والعدل، وتحريم الكذب والظلم، نجد الكثير من العاملين في قطاع التربية والتعليم، لا سيما المعلمين منهم، يمارسون الكذب والظلم، في تعاملهم مع بعضهم بعضاً بشكل عام، ومع طلابهم وأولياء الأمور بشكل خاص، فمنهم من يحابي طالبا على آخر لقربه منه، أو لمعروف فعله معه، ومنهم من ينقص درجات طالب... فسمتا

¹ أحمد مصطفى حليلة، جودة العملية التعليمية-أفاق جديدة لتعليم معاصر-الطبعة: الأولى،

السنة: 2014-2015م، دار مجدلاوي، عمان، ص 40.

² المرجع السابق ص 142.

الصدق والعدل من أجمل وأحلى السمات التي يتحلى بها المعلم الناجح، فبها يرضى الله عليه، وبها يحبه ويرضى عنه طلابه، ثمرتها ارتياح البال والضمير، والسعادة والسرور.¹

- الحلم والرأفة: إنّ مهنة التعليم شاقه وصعبة المسالك لمن أراد ان يتخذها وسيلة لكسب العيش، وجميلة حلوه لمن أحبها وقبلها على ما فيها من مناقصات، فهي مره المذاق على المعلم ذو القلب القاسي والعقل المضطرب والمزاج النكد التعيس، وعلى خلاف ذلك فهي عذبة المذاق على المعلم الرؤوف بطلابه، إنّ الحلم والرأفة من أجمل خصال نبينا محمد صلى الله عليه وسلم الرسول الذي وصفه الله تعالى في قوله: "لقد جاءكم رسول من أنفسكم عزيز عليكم بالمؤمنين رؤوف رحيم." وقال رسول الله صلى الله عليه وسلم المعلم الأول عن نفسه مؤكدا اهميه عنصر الرحمة والرأفة في شخصيته العظيمة والحلم والحنان كعصرين اساسيين في عمليه التعليم فهو المعلم العالم يشبه نفسه بالحنون الحارس على تعليم اولاده للمعلمين في هذا العصر لعلمهم يتعدون في تعاملهم مع تلاميذهم فالأحرى بالمعلم الضائع صدره المتكدر قلبه المغترب مزاجه من تعليم طلابه ان يستعيز من الشيطان الرجيم ويقبل على طلابه قبول الوالد على أولاده من سفره يعطيهم حقهم من العلم والمعرفة ويتقبل تصرفاتهم وأسئلتهم ويشعرهم بانهم مثل ابي لهم في الحب والحنان بهذا يكون معلمه محبوبه بين زملائه وبين طلابه.

- الزهد والعفة: ينبغي على المعلم الناجح ان يتخلق بالزهد في الدنيا ويبتعد عن كل ما لا ينفع في الدار الآخرة ولا يستخدمه في التوصل للأغراض الدنيوية من مال وسمعه وجاه ويتعفف عن سؤال الناس فالزهد والعفة من مكارم اخلاق المعلم الناجح التي يحبها الله سبحانه وتعالى فبها يرضى المعلم ويسعد في الدنيا والآخرة ودونها يبتعد عن الله ويغضبه فمن يريد ان يستغفه ويقنع بما قسمه كتبه الله عز وجل له يسرهم الله له بفضلته عن سؤال الناس وحرره من عبودية الدرهم وجعله ملكا في أعين الناس.²

رابعاً: الخصائص الجسمية:

يجب أن تتوفر في المعلم الصحة الجسدية، وأن يكون خال من العاهات والأمراض المزمنة وتعتبر مؤشرات لنجاحه في مهنة التعليم وأداء مهامه التعليمية، وتشمل مجموعة من

¹ المرجع السابق ص 143.

² أحمد مصطفى حليمة، جودة العملية التعليمية-أفاق جديدة لتعليم معاصر، ص 46.

السمات أو الخصائص الانفعالية والاجتماعية التي تجعل شخصية المعلم متزنة ومؤثرة في المتعلمين. ولما كانت طبيعة المعلم تحتم عليه التفاعل مع أنماط مختلفة من التلاميذ، فإن ذلك يقتضي أن يكون ذو شخصية متكاملة.¹

خامسا: خصائص ترتبط بالتدريس: وتتمثل في النقاط التالية:

- يختار وينظم المواد التعليمية مع تعريفه للهدف.
- متوافق مع المقرر الذي يقوم بتدريسه.
- يخطط للدروس اليومية.
- يوجد الاستعداد للتعلم.
- يستخدم لغة سليمة.
- يستطيع تقديم الأفكار بطريقة واضحة ومقنعة.
- يقوم عمله بانتظام.

سادسا: الخصائص الاجتماعية للمعلم:

بالإضافة إلى مجموعة الخصائص النفسية والمهنية للمعلم الفعال على النحو الذي تقدم فإن ثمة مجموعة ثالثة من الخصائص الاجتماعية الواجب توافرها في هذا المعلم، يتمثل أبرزها في جملة الخصائص التالية:

- 1- حسن الهندام والرزانة وصفاء القول والعقل.
- 2- الكياسة واللفظ واللباقة والعطف.
- 3- التأثير في المجتمع عن طريق الأبناء.
- 4- التعاون البناء مع الزملاء.²

¹ بن عيسى رشيدة، التكوين الجامعي وعلاقته بالتأطير التربوي، مذكرة تخرج لنيل شهادة الماستر في علم الاجتماع تخصص تنمية الموارد البشرية قسم علم الاجتماع، كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية، جامعة المسيلة، 2013-2014، ص46.

² حياة عبيدات، كفايات المعلم، مصادرها وأثرها في العملية التعليمية، مذكرة لنيل شهادة الماستر، قسم اللغة والأدب العربي، كلية الآداب واللغات والعلوم الاجتماعية والإنسانية جامعة العربي بن مهيدي أم البواقي، 2011-2012م، ص32.

4-العوامل المؤثرة في المكانة الاجتماعية للمعلم:

من العوامل المؤثرة في رفع مكانة المعلم نذكر:

أولاً: الإمكانيات المتاحة:

1- توفير الكتاب المدرسي: عند توفير الكتاب المدرسي قبل بدء العام الدراسي ليكون بين يدي المعلم للاطلاع عليه وإثرائه وفهمه ودراسته يرفع من مكانة المعلم ويسهل عملية التعليم لدى الطلبة، إذ لا غنى عن الكتاب المدرسي في تدريس أي مادة دراسية. وللكتاب فوائد منها:

أ- تقديم قدرًا من المعلومات والحقائق المختارة بعناية وعلى أساس علمه .

ب- يتيح الكتاب المدرسي الفرص للمدرس والتلاميذ إطاراً عاماً للمقرر الدراسي .

ت- يتيح الكتاب المدرسي الفرص للتلاميذ للتدريب على مهارات القراءة .

ث- يجعل التلاميذ أكثر استعداداً وشوقاً للمعلم بتلك المواد.

ج- يسهل عملية التعليم عندما يكون فيه صفات الترابط والتسلسل والتنوع والوضوح والتقويم ولغته سهلة وملائم لمستوى التلاميذ. وجوب أن يكون الكتاب المدرسي منبسط اللغة ذو أسلوب لطيف في عرض الموضوعات. ونقول أنّ الكتاب المدرسي في تيسير عملية التعلم دور مهم بذلك ترتفع مكانة المعلم، لذا يحسن بالمعلمين على إحضار الطلاب لكتبهم المدرسية باستمرار وتقدير الطلاب على إحضارهم للكتب لأن ذلك يبعث فيهم الاستعداد من قبل قدومهم إلى المدرسة، وقبل وصول المعلم لغرفة الفصل.

2-الأدوات والأجهزة: معرفة المعلم بطرق استخدامها وتطبيق التجارب وبالذات

التجارب العلمية يرفع من مكانة المعلم ويساعده على تهيئة الطلاب واستيعابهم وزيادة حبهم للمواد والوسائل والخدمات للتدريس، وما يتصف به من تنوع وكم ارتباط بالمواضيع المنهجية التدريسية وخصائص وحاجات التلاميذ النفسية والتربوية. فالمعلم الذي يستخدم الوسائل (البروجوكتور - الداتاشو-) ويشرح درساً عليه درساً للطلاب يسهل عملية التعليم إن المدرسة بالنسبة للطلبة أشبه ما تكون بالتربة التي يهيئها للزراعة، فإذا أحسنا رعاية التربة، وأردنا الإعداد اللازم بتوفير المقومات الصالحة للبنيان توقعنا مردوداً حسناً نوعاً وكما فأي صاحب مهنة يستلزمه أدوات يعمل بها فالنجار بحاجة إلى المنشار الحار والمزارع بحاجة إلى آلات زراعية متطورة لتحسين الإنتاج وكذلك المعلم في حاجة إلى

تسهيل عملية التعليم باستخدامه الوسائل المناسبة .التعليم شأنه شأن بقية المهن يواجه في هذا الصدد صعوبات مادية وأدبية تؤثر على المعلمين. وهناك أجهزة ومعدات ضرورية للمعلمين، كما يجب أن تتوفر هذه الأجهزة في كل صف ليسهل تناولها واستخدامها عند الحاجة فيكون في كل صف مثلاً تلفاز واحد على الأقل ومسجل واحد وست حواسيب مصغرة. فعلى المعلمين أن يحرصوا على تجهيز كل ما يلزمهم من الأدوات بالمطالبة من إدارات التعليم والمدارس والمبادرة الإيجابية منهم في تجهيزها ولو من حساباتهم الخاصة وبذلك ترتفع مكانته.

3- المعلمون تخصصاتهم عددهم وقت تعيينهم: المعلم الذي يدرس فيما تخصص به وما يرغب بتدريسه من حيث المرحلة يساعد ذلك كثيراً على سمو نفسه وارتفاع قدره لذا لا بد من مراعاة تخصص المعلمين في المدارس وعدم إجبار المعلم على تدريس ما لا يرغبه لأن ذلك قد يضعه في مواقف حرجة مع الطلبة، وعلى الجامعات زيادة التخصصات وتنوعها، بحيث تفي لكل ما يلزم وإعداد المعلمين في المدارس لا بد من مراعاته لئلا يقل عدد المعلمين عن الضروري وبالذات في بداية العام الدراسي قد يتأخر معلم عدة أسابيع أو شهور لذا واجب على إدارات التعليم عمل إحصائية في كل مدرسة قبل بدء العام الدراسي وتوظيف الجدد .

4- وفرة المدارس: إن وفرة المدارس تساعد في رفع مكانة المعلمين من حيث أن تكون كافية للأعداد المتزايدة من الطلاب وذلك على النحو التالي:

أ- بناء مدارس بشكل متواصل ليتم استعداد الطلاب حتى لا يكون مدارس فترتين أو ثلاثة .

ب- اتساع المدارس وألا تكون ضيقة فبذلك يضطر المعلمون الاحتكاك بالطلاب وضرورة مراعاة حركة الطلاب ولعبهم في المدرسة وذلك يسمى العامل الفيزيقي " الحيز المكاني المخصص للعمل والحركة.

ت- تجهيز المدارس بالملاعب :المدارس المجهزة بالملاعب المختلفة والمتنوعة ترفع من نفسيات الطلاب بالذات في المرحلة الثانوية وبذلك يسهل قيادتهم من قبل المعلمين.

ث- اختيار المكان المناسب :فلا بد للمدرسة ألا تكون بعيدة جداً عن الطلاب والمعلمين لأن ذلك يسبب الضيق، وألا تكون بجوار المصانع التي يخرج منها الأصوات والدخان وألا تكون قريبة من ضجيج الأسواق .

5- **تجهيز الفصول** :الفصول الدراسية هي المكان التي يتم فيها العملية التعليمية وإننا نرى أن تكون مواصفاتها كما يلي - :

أ- **واسعة** :الفصل غير الواسع لا يتمكن المعلم فيه من اتمام العملية التعليمية بشكل جيد " يجب أن تكون غرفة الفصل واسعة بحيث يجد التلميذ فراغاً حين دخوله بين المقاعد إلى مقعده كما أن الفراغ ضروري للمعلم لكي يتسنى له التجول بين الطلاب ليقف على من لا يتابع القراءة"

ب- **تعدد النوافذ** : لا بد أن يكون فيه نوافذ كافية لتجديد الهواء وواسعة ليتجدد نشاط المعلم والطلبة .

ت- **التدفئة** : ولا بد أن يكون معدل متوسط الحرارة صيفاً أو شتاء معتدلاً " فشدة البرودة أو ازدياد درجة الحرارة عاملان كبيران في عدم استيعاب الطلاب للدرس وفهمه فيسبب السأم والملل الذي يصيبه"

ث- **تجهيز المقاعد والسبورة** :غرفة الفصل المجهزة بالمقاعد الكافية والمنظمة بطريقة يستطيع كل طالب رؤية المعلم يساعد المعلم في تهدئة الطلاب علاوة على السبورة الكبيرة والنظيفة

6- **المكتبة المجهزة بالبحوث والمراجع** :المدرسة التي تمتلك مكتبة متضمنة البحوث ومراجع كافية يكون لها أثر واضح في مكانة المعلم من حيث التأهيل والتأثير ويكون ذلك بما يلي - :

أ- مساعدة معلمي اللغة العربية بتحفيز الطلاب على قراءة القصص وتسهيل موضوعات التعبير اللغوي .

ب- البحث في المراجع لتفسير الموضوعات الغامضة من المنهج والمختصرة .

ت- تسهيل مهمة إثراء المناهج في الأسئلة والأمثلة والتقويم .

ث- تسهيل مهمة إثراء المناهج في الأسئلة والأمثلة والتقويم .

7- **المناهج المقررة** :المناهج الدراسية المقررة من أهم مرتكزات التعليم في بلادنا " بل

إنها الركيزة المحورية التي يعتمد عليها المجتمع في تحقيق متطلبات أفرادهم ونموهم عقلياً وعلمياً وثقافياً واجتماعياً". ويمكن أن ترفع المناهج المقررة مكانة المعلم عند توفر ذلك :

أ- مشاركة المعلم في وضع المناهج

ب-شمول المنهاج: أن يتضمن المنهاج ما يلزم الطلبة على نشاطات وخبرات يقوم بها المتعلمون تحت إشراف المدرسة والتركيز على الجوانب العملية والتجريبية والاكتشاف العلمي.¹

ثانيا: عوامل تابعة لسياسات التعليم:

ترتبط مكانة المعلم بسياسات التعليم ابتداء من سياسة الدولة واستراتيجيتها ومروراً بالوزارة وإدارات التعليم في المناطق الرئيسية والفرعية وانتهاء بإدارات المدارس ونفصل ذلك بما يلي :

1-تأثير سياسة الدولة: ويرتبط ذلك بما يلي

أ- **فلسفة الدولة:** الدولة التي فلسفتها قائمة على التقدم والرقى هي التي تهتم بالعلم والمعلمين ويكون فيها للمعلمين دور في التأثير في هذه الفلسفة (إن المعلمين لهم الحق في وضع فلسفة تربوية أو نظرية تعليمية أو تحديد برنامج دراسي أو ابتكار أسلوب جديد للتقويم. ونستفيد مما فعلته الولايات المتحدة عندما سبقها الاتحاد السوفييتي سابقا بإرسال بعثات إلى القمر بأن أعادت نظام التعليم من أساسه مما مكنها من إيجاد فلسفة تهتم بالتعليم مما جعلها مزاحمة للاتحاد السوفييتي في مرات قادمة في الصعود إلى القمر . وهناك فلسفات متعددة منها الفلسفة المثالية والفلسفة الواقعية والفلسفة البرجماتية والفلسفة الوجودية وللمعلم فيها صفات ومكانة المعلم فيها "فمن أدب التعليم أن المعلم في الفلسفة الإسلامية ينهل من السنة النبوية ويتخير المعلم أحسن الأساليب، وأقر بها إلى عقل المتعلم وقلبه ونفسه، وأحسنها وقعا على بصره وسمعه ويعلمنا الرسول المعلم أنه يستخدم الإشارة والسؤال والحوار كأساليب للتعليم"

ب- تخصيص الميزانيات المناسبة .

ت- الدولة التي تعتبر التعليم في مقدمات الأمور تخصص له الميزانيات المطلوبة، ولتكن حصة التعليم منها كبيرة لتوفر الإمكانيات اللازمة له إذ اتضح لنا أن حوالي ٩٠

¹ سليمان حسين موسى المزين وسامي عبد الله محمد قاسم، العوامل المؤثرة في مكانة المعلم بحث مقدم لمؤتمر مركز العلم والثقافة، سنة 2005-2006م، ص19، ص20.

% من الميزانية العامة للتعليم عند وضع الميزانية العامة لبند الأجور، فإن ذلك يبين لنا استحالة إجراء زيادة في رواتب المعلمين .

ث- **حسن استخدام وسائل الإعلام** . هناك العديد من وسائل الإعلام الحكومية المسيطرة عليها الدولة مثل التلفزيون، الصحافة، السينما، وغيرها .فهذه يفضل بأن تتبرمج لتقوم بخدمة المعلمين ورفع مكانتهم، لا أن تكون ساخرة منهم فيسخر منهم الناس كما حدث واقعيا في مسرحية مدرسة المشاغبين المصرية ومن مهام الإذاعات الحكومية تقوم بتغطية أهدافها الأخرى، الثقافية، المعرفية، والعلمية والاجتماعية والدينية فتعرض عبر برامجها المواد والموضوعات المتنوعة عبر أطر ثقافية.

ج- **اهتمام الوزارة** :الوزارة هي حلقة الوصل بين الدولة وإدارات التعليم فهي تتلقى الميزانية من الدولة لتنفذ فلسفتها، لذا عليها مسؤولية في تأدية واجبها تجاه المعلم والتعليم فلا يكفي للوزارة أن تتلقى التوجيهات بل عليها أن تتجه نحو التطوير والتحسين وذلك بما يلي :

- تعمل بجد واجتهاد لرفع ميزانية التعليم ورفع رواتب المعلمين
- سن القوانين والقواعد الصحيحة واللوائح بما يخدم مصلحة المعلمين
- استدعاء الخبراء والمهنيين من كافة أرجاء العالم ليعملوا على تطوير التعليم
- تقدير الخبراء والفنيين الذين يهتمون بوضع البرامج لتطوير التعليم
- توفير الأجهزة والمعدات اللازمة للتعليم
- ضرورة قيام نقابة المعلمين أو مؤسسة تحفظ للمعلمين حقوقهم
- الإيعاز إلى الجامعات وبالذات كليات التربية بانتقاء أفضل الطلاب لها وفق معايير صحيحة ليصبحوا مستقبلا معلمين
- المديريات العامة نقصد بذلك المديريات العامة المسؤولة عن المدارس وهي مقسمة في قطاع غزة خمس مديريات من الشمال إلى الجنوب، شمال غزة، غزة، الوسطى، خانيونس رفح وهذه حلقة وصل بين الوزارة والمدارس ونرى أن عليها- :
- متابعة المدارس متابعة حقيقية في المجالات المختلفة
- حسن اختيار مديري ومديرات المدارس وفق معايير صحيحة وعلمية ومهنية فيها موضوعية وحسن انتقاء .
- سد النقص في المدارس بتوظيف المعلمين بسرعة عند وجود شواغر وعدم الانتظار لئلا يفوت التعليم طلابنا.

-استخدام الخبرات والأجهزة اللازمة من الجامعات والبلاد الأخرى

-مساندة المعلمين للمطالبة بحقوقهم المادية والإنسانية.

-تحسين الوضع الوظيفي المتخصص للمعلم وبمثل ذلك في عدة مجالات أهمها
التأكيد على الدور الوظيفي المتخصص للمعلم مما يشجع دافع صاحبه ويحقق للمهنة
احترامها وفتح مسارات الترقى المهني للمعلمين بشروط الكفاءة والخبرة واجتياز التدريبات
المهنية بما يجعل المعلمين قادرين على الوصول إلى أعلى المراتب.

-تجهيز الكتب والمناهج اللازمة قبل بدء العام الدراسي.

-الإكثار من دورات التأهيل للمعلمين النوعية في المجالات المتعددة

-العدل في معاملة المدارس من حيث توزيع الطلاب وللأدوات

-مساندة الوزارة والأهالي في بناء وتجهيز مدارس جديدة لتواكب الانفجار السكاني

المتزايد

-إنصاف المعلمين والوقوف معهم عند حدوث المشاكل بقدر المستطاع .

-التعاون مع روح القانون المصادر من الدولة الوزارة (الاهتمام بالشكل دون الجوهر
بحيث تتمشى اللوائح مع عمليات الضبط والنظام وغيرها من العمليات بحيث تصبح في
نهاية الأمر حرة في تأدية عملها ما دام الشكل قانوني مقنع للآخرين .

- اختيار المشرفين التربويين بحسب الكفاءة وترشيد عملهم وإقامة لهم ليكون عملهم
على الشكل الصحيح، ويؤكد ذلك ما يسمعه الكثير من المدرسين حينما يتحدثون عن
خيراتهم غير السارة مع مشرفيهم التي تميزت حينما يتحدثون عن خيراتهم غير السارة مع
مشرفيهم التي تميزت بالعديد من الأوامر والنواهي والأطر الجامعية والمفاجئة والاهتمام
بالمظهر دون الجوهر

-توزيع المكافآت بشكل عادل بين المعلمين بدون محاباة ولا تحيز لأحد .

- إدارة المدارس ونقص ذلك مدير المدرسة ونائبه أو وكيله أو من هم أصحاب القرار
في المدرسة وهذه أيضاً حلقة وصل بين إدارة التعليم والمعلمين ولها من الأثر الكبير ويقصد
الأثر الإيجابي السلبي على مكانة المعلمين وبهذا نرى أن عليها ما يلي :

-التأكيد على تعاني العدل والإنصاف السابقة المطلوبة من إدارات التعليم، وحسن

المعاملة، ودقة المتابعة .

- إقامة جسور من التفاهم بين المعلمين من ناحية وبين المعلمين والطلاب وأولياء أمورهم من ناحية أخرى.

- التوازن في حل مشكلات بين المعلمين والطلاب وأن تقف إدارة المدرسة مع الحق بأسلوب يرضاه الدين ويرضاه العقل والناس.

- التأكيد على أهمية الحوار من أفضل الحلول للمشاكل أن يتم الحوار في صميمها لتصل إلى أفضل النتائج .

- السهر على راحة المعلمين والاهتمام بمطالبهم والتأكيد على تنفيذ مطالبهم العادلة وتحسس نفسياتهم .

- العمل على أن تكون إدارة المدرسة من النمط الديمقراطي أن يكون ديمقراطياً في إدارة المدرسة فيشجع المعلمين على التحدث معه في مشكلات العمل والمشكلات الشخصية، ويناقش معهم مقترحاتهم " ولا يكن مدير المدرسة أوتوقراطياً مستبداً بأوامره واعتقاده منه أن عمله الرئيس هو أن يقرر ما يجب عمله وأن يحدد لهم ما يجب أن يقدموا عليه من أعمال وما لا ينبغي الإقدام عليه"

- تلطيف الأجواء الساخنة وحلها بالحكمة والموعظة الحسنة بين المعلمين أنفسهم وبين المعلمين والطلاب ومحاولة عدم إدخال أطراف خارج المدرسة في مشاكل المدرسة الداخلية لأن العناصر الدخيلة قد تفسر أكثر مما تصلح .

- انتقاء أحسن الألفاظ لمخاطبة المعلمين والطلاب وأولياء أمورهم والزوار الرسميين وغير الرسميين وعدم مفارقة الابتسامة عنه لأن أثر الابتسامة طيب دائماً .

- ضرورة اتصال المدير في كل ما في المدرسة فلا بد أن تكون الإدارة المدرسية مخططة أماكنها بحيث يمكنها الاتصال بكل العناصر الموجودة داخل المدرسة وأيضاً يمكنها من الاتصال بالمؤسسات والمراكز الشعبية الخارجية الموجودة في المجتمع. إن مهمة إدارة المدرسة وارتفاع كفاءة الإدارة وتمتعه لصفات القيادة الجيدة ترفع من قدر معلميه وتزيد من التمسك به بدل من كثرة التأفف ورفع التقارير عنه.¹

¹ المرجع السابق، ص 25-26-27.

الفصل الثالث: الأداء التربوي للمعلم

- 1- مفهوم الأداء .
- 2- عناصر الأداء
- 3- العوامل المؤثرة على الأداء
- 4- تعريف أداء المعلم التربوي
- 5- خصائص الأداء التربوي والتعليمي
- 6- العوامل المؤثرة على أداء المعلم
- 7- محددات الأداء التربوي للمعلم.
- 8- تقييم الأداء وأهميته في قياس الكفاءة.

تمهيد

يلعب المعلم دورا هاما وحيويا في العملية التربوية والتعليمية، كما يعتبر من محاور العملية لتشكيل التعليم والتعلم الهادفين، الذي يسعى المعلم من خل ذلك القيام بتنمية جميع جوانب شخصية المتعلم وذلك بتنمية قدراته واستعداداته وسلوكياته وتكوين مختلف اتجاهاته

أولا: تعريف الأداء:

يستخدم مصطلح الأداء على نطاق واسع ومع ذلك يصعب تعريفه إذ نجد كم هائل من التعريفات حوله سنتطرق إلى البعض منها:

- يقصد بمفهوم الأداء المخرجات والأهداف التي تسعى المنظمة إلى تحقيقها عن طريق العاملين فيها، ولذا فهو مفهوم يعكس كل من الأهداف والوسائل اللازمة لتحقيقه، أي أنه مفهوم يربط بين أوجه النشاط وبين الأهداف التي تسعى إلى تحقيقها المنظمات (المؤسسات) عن طريق مهام وواجبات يقوم بها العاملين داخلها.
- ويعرف الأداء بأنه العملية التي يتعرف من خلالها على أداء الفرد لمهامه وقدراته على الأداء والخصائص اللازمة لتأدية العمل بنجاح.
- ويعرف الأداء أيضا بأنه النتائج العملية التي تنتج من الفعاليات والإنجازات أو ما يقوم به الأفراد من أعمال داخل المنظمة.
- وعُرف الأداء بأنه المسؤوليات والواجبات والأنشطة والمهام التي يتكون منها عمل الفرد الذي يجب عليه القيام به على الوجه المطلوب في ضوء معدلات في استطاعة العامل الكفاء المدرب القيام بها.
- وعُرف أندروود (Andrewd) الأداء بأنه تفاعل لسلوك الموظف، وأن ذلك السلوك يتحدد بتفاعل جهد وقدرات الموظف في المنظمة.
- كما عرفت هاينز (Haynes) الأداء بأنه الناتج الذي يحققه الموظف عند قيامه بأي عمل من الأعمال في المنظمة.
- كما يعرف الأداء بأنه قدرة الموظف على تحقق أهداف الوظيفة التي يشغلها في المنظمة.

• وكذلك يعرف الأداء التربوي (الوظيفي) بأنه تنفيذ الموظف (المعلم) لأعماله ومسؤولياته التي تكلفه بها المنظمة أو الجهة التي ترتبط وظيفته بها، ويعني النتائج التي يحققها الموظف في المنظمة (المؤسسة).¹

• ويشير مفهوم الأداء كذلك إلى النتائج المحددة للسلوك وبالتالي فإنّ الأداء الإيجابي هو النتائج المرغوبة المحددة للسلوك وفي المقابل فإنّ الأداء السلبي هو النتائج غير المرغوبة المحددة للسلوك ويعبر عن الأداء أحياناً بالفعالية والكفاءة.

• وعُرف الأداء بأنّه التفاعل بين السلوك والإنجاز مرتبطاً بالنتائج، وأنّه كل السلوك والإنجاز والنتائج معاً، وهو المحور الأساسي وموضوع التحسين والتنمية في المنظمات. ومفهوم الأداء يتضمن معايير أخرى إضافة إلى معياري الكفاءة والفاعلية مثل: معدلات دوران الموظفين والغياب والتأخر عن العمل حيث أنّ العامل الجيد هو الذي تكون إنتاجيته عالية، وكذلك يسهم في أدائه في التقليل من المشاكل المرتبطة بالعمل كالانتظام في العمل وقلة حوادثه، لذلك يمكن القول أنّ الأداء المرضي يتضمن مجموعة من المتغيرات من حيث أداء العمل بفاعلية وكفاءة مع حد أدنى من المشاكل والمعوقات والسلبيات الناجمة عن سلوكه في العمل.

• ويشير توماس جيلبرت (Thomas Gilbert) إلى مصطلح الأداء ويقول بأنه لا يجوز الخلط بين السلوك وبين الإنجاز والأداء، ذلك أنّ السلوك هو ما يقوم به الأفراد من أعمال في المنظمة التي يعملون بها، أمّا الإنجاز فهو ما يبقى من أثر أو نتائج بعد أن يتوقف الأفراد عن العمل، أي أنّه مخرج أو نتاج أو النتائج، أما الأداء فهو التفاعل بين السلوك والإنجاز، أنه مجموع السلوك والنتائج التي تحققت معاً.

• فيما عرّف (Fred) الأداء بحسب نتائج السلوك الذي رافق ذلك الأداء، فيرى أنّ الأداء هو نتيجة السلوك، والسلوك هو نشاط وفعالية فردية بينما نتائج السلوك هي التغييرات التي تحصل في البيئة المحيطة بالفرد بسبب ذلك السلوك.²

يتضح مما سبق التعدد الملحوظ في تحديد مفهوم الأداء، والذي هو ناتج عن تعدد الدراسات والأبحاث في هذا المجال سواء كانت دراسات نظرية أو ميدانية، وباختلاف

¹ أحمد الكردي، إدارة الأداء الفعال بمنظمات الأعمال، 2010، ص8.

² المرجع نفسه، ص9.

مدارس وخلفيات الباحثين وتوجههم، وعلى الرغم من اختلاف الباحثين في تعريفهم للأداء إلا أن هناك عوامل مشتركة تجمعهم، ويعتبر اختلافهم جزئي وليس جوهري، فهم يشتركون بعدة عناصر تجمعهم تقريبا في تعريف الأداء وتقييمه، وتظهر هذه العناصر كما يلي:

الموظف: وما يمتلكه من معرفة وقدرات ومهارات وقيم واتجاهات ودوافع.

الوظيفة: وما تتصف به من متطلبات وتحديات وواجبات ومسؤوليات وتقدمه من فرص للتطوير والترقيات والحوافز.

الموقف: وهو ما تتصف به البيئة التنظيمية والتي تتضمن مناخ العمل والإشراف والأنظمة الإدارية والهيكل التنظيمي.

وبالتالي فإن الأداء الحقيقي ينظر إليه على أنه نتاج لعدد من العوامل المتداخلة التي يجب ألا يتم التركيز على واحدة دون أخرى وألا يتم تجاهلها تماما، بل يتم محاولة التوفيق فيما بينها جميعا والتركيز على جميع العناصر معا في آن واحد.

ويجب الإشارة إلى أن الأداء ليس هدفا في حد ذاته وإنما هو وسيلة لتحقيق غاية هي النتائج، ولهذا ينظر إلى الأداء على أنه الترجمة العملية لكافة مراحل التخطيط في المنظمة، وهو بذلك يحتل الدرجة الثانية في الأهمية بين الوظائف الأساسية للإدارة حيث يأتي بعد وظيفة التنظيم فمثلا يمكن لأي منشأة حكومية أو مؤسسة عامة أن تخطط وتنظم إلا أنها لا تستطيع بالضرورة أن تحقق أية نتائج ما لم تطبق الخطط والسياسات التي رسمتها بشكل صحيح ومن يقوم بذلك هم الموظفون، فهي لا تستطيع ضمان حسن الأداء، ولأغراض هذه الدراسة سيتم النظر للأداء على أنه الجهد الذي يبذله الموظف داخل المنظمة من أجل تحقيق هدف معين.¹

ثانيا: عناصر الأداء:

تتنوع العناصر المرتبطة بالأداء والتي يفترض بالعاملين معرفتها والتمكن منها بشكل جيد، ويشير كثير من الباحثين إلى أن أهمها ما يلي:

أ- **المعرفة بمتطلبات الوظيفة:** وتشمل المعارف والمهارات الفنية والخلفية العامة عن الوظيفة والمجالات المرتبطة بها.

¹ المرجع نفسه، ص 10

ب- كمية العمل المنجز: أي مقدار العمل الذي يستطيع الموظف إنجازه في الظروف العادية ومقدار سرعة هذا الإنجاز.

ت- المثابرة والثوق: وتشمل الجدية والتفاني في العمل، والقدرة على تحمل مسؤولية العمل، وإنجازه في الوقت المحدد، ومدى حاجة الموظف للإرشاد والتوجيه من قبل المشرفين وتقييم نتائج عمله.

ثالثا: العوامل المؤثرة على الأداء:

1- غياب الأهداف المحددة:

المنظمة التي لا تمتلك خطط تفصيلية لعملها وأهداف، ومعدلات الإنتاج المطلوب لأدائه، لن تستطيع قياس ما تحقق من إنجاز أو محاسبة موظفيها على مستوى أدائهم لعدم وجود معيار محدد مسبقا لذلك، فلا تملك المنظمة معايير أو مؤشرات للإنتاج أو الأداء الجيد، فعندها يتساوى الموظف ذو الأداء الجيد مع الموظف ذو الأداء الضعيف.

2- عدم المشاركة في الإدارة:

إنّ عدم مشاركة العاملين في المستويات الإدارية المختلفة في التخطيط وصنع القرارات يساهم في وجود فجوة بين القيادة الإدارية والموظفين في المستويات الدنيا، وبالتالي يؤدي إلى ضعف الشعور بالمسؤولية والعمل الجماعي لتحقيق أهداف المنظمة، وهذا يؤدي إلى تدني مستوى الأداء لدى هؤلاء الموظفين لشعورهم بأنهم لم يشاركوا في وضع الأهداف المطلوب إنجازها أو في الحلول للمشاكل التي يواجهونها في الأداء، وقد يعتبرون أنفسهم مهمشين في المنظمة.¹

3- اختلاف مستويات الأداء:

من العوامل المؤثرة على أداء الموظفين عدم نجاح الأساليب الإدارية التي تربط بين معدلات الأداء والمردود المادي والمعنوي الذي يحصلون عليه، فكلما ارتبط مستوى أداء الموظف بالترقيات والعلاوات والحوافز التي يحصل عليها كلما كانت عوامل التحفيز غير مؤثر بالعاملين، وهذا يتطلب نظاما متميزا لتقييم أداء الموظفين ليتم التمييز الفعلي بين الموظف المجتهد ذو الأداء العالي والموظف المجتهد ذو الأداء المتوسط والموظف الكسول والموظف غير المنتج.

¹ المرجع السابق، ص12

4- مشكلات الرضا الوظيفي:

فالرضا الوظيفي من العوامل الأساسية المؤثرة على مستوى الأداء للموظفين، فعدم الرضا الوظيفي أو انخفاضه يؤدي إلى أداء ضعيف وإنتاجه أقل، والرضا الوظيفي يتأثر بعدد من العوامل التنظيمية والشخصية للموظف، مثل العوامل الاجتماعية كالسن والمؤهل التعليمي والجنس والعادات والتقاليد، والعوامل التنظيمية كالمسؤوليات والواجبات ونظام الترقيات والحوافز في المنظمة.

5- التسبب الإداري:

فالتسبب الإداري في المنظمة يعني ضياع ساعات العمل في أمور غير منتجة بل قد تكون مؤثرة بشكل سلبي على أداء الموظفين الآخرين، وقد ينشأ التسبب الإداري نتيجة لأسلوب القيادة أو الإشراف، أو للثقافة التنظيمية السائدة في المنظمة.¹

رابعاً: مفهوم أداء المعلم (التربوي):

المقصود بأداء المعلم حيث عرفه أحمد الصغير: "أنه جميع سلوكيات وممارسات المعلم التي تعبر عن مسؤوليته المهنية والأكاديمية والثقافية، التي ينبغي أن يقوم بها في مجال عمله والتي يتم إنجازها داخل المدرسة وخارج المدرسة والتي تتكامل فيما بينها لتشكل قوة دافعة لعمليات تعلّم التلاميذ".²

"عمل أو فعل أو سلوك يقوم به المعلم، وهو محصلة لعمليات تحصيلية يمارسها المعلم، وهي مرتبطة بمعارف ومهارات ومفاهيم واتجاهات وقيم معينة، وتختلف من معلّم إلى آخر تبعاً لاختلاف تلك الخلفية".

"قدرة تعليمية نوعية يطلق عليها القدرة الفنية، وتعتبر عنها معايير سلوك المعلم، وتشمل كل ما يقوله المعلم أو يفعله في الموقف التعليمي، كما تشمل ما يصدر عن المعلم من سلوك أثناء العملية التربوية، وما يتصل بها على نحو مباشر مثل إدارة الفصل، إدارة

¹ المرجع السابق، ص 13.

² حيزية بلهزلي، الأداء التربوي في ضوء المقاربة بالكفاءات لدى التلاميذ الثانوي، مذكرة مكملة لنيل شهادة الماستر تخصص: علم الاجتماع التربوي، قسم علم الاجتماع، كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية جامعة محمد بوضياف-المسيلة-، 2014-2015، ص 22

المناقشة، الإلقاء، استخدام الوسائل التعليمية، توجيه الأسئلة، تخطيط النشاط الصفّي، وإدارة التفاعل اللفظي".

" السلوك التعليمي الذي يمكن ملاحظته وقياسه والسيطرة عليه، ويستلزم الأداء بالضرورة أن يكون لدى المعلم خلفية معرفية جيدة".

خامسا: خصائص الأداء التربوي والتعليمي:

يعتبر الأداء أحد أهم العمليات التي ترتقي بالعملية التربوية وصولاً إلى التميز وجودة المخرجات التعليمية وعليه أصبح لزاماً على مختلف المؤسسات الاجتماعية والسياسية أن تساهم في اتخاذ جملة من التدابير لرسم سياسات واستراتيجيات طويلة المدى من أجل تهيئة كل الظروف لتحسين الأداء والرفع من مستوياته من خلال عمليات تحسين وتطوير وتقييم ممارسات المنظومة التربوية بشكل مستمر، كما يجب توفر جملة من الخصائص تسمح بالإحاطة بمختلف جوانب الأداء نذكر منها:

- الشمولية: يجب أن تحيط عملية الأداء بمختلف النواحي والتغيرات كما يستلزم كعملية استهداف مختلف العوامل ذات العلاقة بالانعكاسات الخارجية والداخلية، أي أنه يتحدد ويرتبط بصورة شمولية مع جميع التغيرات الخارجية والعالمية سواء كانت في البعد السياسي أو الاجتماعي أو الاقتصادي هذا من جهة ومن جهة أخرى يرتبط بجميع الجوانب الداخلية كالتغيرات الثقافية والقيمية والتربوية والنفسية في إطارها التفاعلي ومدى انعكاس هذه الأخيرة عليه كعملية ذات تأثير كبير على أبعاد الحياة الاجتماعية والأخلاقية والمعرفية.

- الاستمرارية في توفير البيانات اللازمة لإحداث عملية التطوير المطلوبة والمستمرة حيث يجب أن يتوفر بصورة مستمرة على جملة مفصلة من البيانات التي تسمح أن تكون قاعدة ينطلق منها الأساتذة القائمين على العملية التربوية في تخطيط وتنفيذ وتقييم جميع الإجراءات التي تهدف إلى التطوير والتنمية المستمرة سواء على مستوى الأداء أو على مستوى المعايير المتبعة أو على مستوى جميع العمليات التي تدور حولها فكرة التطوير في المجال التربوي والتعليمي.

- الواقعية والقابلية للتحقيق ووضوح الأهداف والمعايير المحددة، حيث يعتبر الأداء أحد المتغيرات الأساسية في العملية التعليمية ومن هذا المنطلق يجب أن يتميز بالقدرة على

تحقيق الأهداف المسطرة انطلاقاً من المعايير المحددة مسبقاً، أي ضرورة أن تترجم جميع المعايير المرسومة جملة الأهداف التربوية في إطار المؤسسة أو إطار المجتمع بصورة عامة، وهنا تكون قابلية التحقيق والتكيف مع الظروف الواقعية الموجودة المعاش في الحياة الاجتماعية أي ألا يكون ذو أبعاد مثالية لا يمكن أن تجسد في إطارها الواقعي المحدود.

- الإطار المرجعي حيث يجب أن يتحدد الأداء من منطلق بناء مرجعيات تمهد إلى سبل توظيف المعايير اللازمة لبلوغ مستويات عالية من الجودة، كما يجب أن يحتوي على جميع العناصر والمؤشرات المصاحبة للنشاط التعليمي على أهداف المؤسسة وواجبات الأستاذ المرجوة والمُسندة في الأساس إلى وجود جملة من البيانات والمعطيات التربوية والأخلاقية والمعرفية التي يتم الحصول عليها من المجتمع والتي تمهد إلى صناعة المستقبل التربوي والتحكم فيه.

- المرونة: يجب على الأداء أن يتصف بخاصية المرونة حتى يستطيع أن يجسد الأهداف المسطرة من قبل المنظومة التربوية والمجتمع على أرض الواقع، كما يجب أن يتم تطوير أهدافه المرجوة لنتناسب مع خدمة التنظيم التعليمي وتتكيف مع متغيرات البيئة الخارجية والداخلية للمجتمع بصورة عامة ولمجتمع الأساتذة بصورة خاصة.¹

سادساً: العوامل المؤثرة في أداء المعلم:

- التغيرات في المناهج التربوية.
- توقعات المجتمع ومتطلبات المؤسسات الاجتماعية.
- تطور المعرفة والتقدم التكنولوجي.
- طبيعة خصائص نمو التلميذ.
- المستوى الفني للمعلم.
- التجهيزات والإمكانات المتاحة.

¹ بركان مريم، التغيرات الاجتماعية الاقتصادية وانعكاساتها على أداء أساتذة التعليم الثانوي بالجزائر، أطروحة لنيل شهادة الدكتوراه الطور الثالث، قسم علم الاجتماع، كلية العلوم الاجتماعية والإنسانية، جامعة 8 ماي 1945، 2018-2019، ص 160.

• أساليب التقويم.¹

سابعا: محددات أداء المعلم:

تتبنى شخصية المعلم على مجموعة متنوعة من الخصائص التي يشترك فيها جميع المعلمين، وأخرى فردية يتميز بها كل منهم عن الآخرين:

1-المستوى العلمي والمؤهلات:

تتطلب مهنة التدريس منذ أن باتت بمفهومها الحديث مهنة كبقية المهن، امتلاك رصيد معرفي مبني على شهادة معترف بها على مستوى المؤسسات المنظمة للمسار التربوي. فيكون المعلم قد تدرّج في تعليمه حتى وصل إلى المرحلة الثانوية أو الجامعية، ويكون قد اكتسب تنوعا معرفيا في العديد من المواد التي درّسها.

الواقع اليوم يشير إلى أنّ الالتحاق بالتعليم كوظيفة يتطلب الحصول على شهادة البكالوريا وتكوين جامعي بعدها، وهو ما يدل على أنّ المدرسة الحديثة تتطلب وبشكل أساسي الحصول على جانب معرفي مقبول يتمكن من خلاله المدرس مستقبلا ممارسة المهنة بشكل صحيح.²

في السنوات الأخيرة بات الالتحاق بمهنة التعليم يتعلق أيضا بمسابقات خاصة بالحاملين لشهادة جامعية (ليسانس أو ماستر) في بعض التخصصات، ويكون ذلك دون المرور على تكوين بعد النّجاح في المسابقة التي فيها التأهيل وفق عدة معايير يشارك فيها الموظف العمومي بالتنسيق مع مديريات التربية. وهذه الإشارة للتوضيح على أنّ عددا مهما من المعلمين في طوري التعليم الابتدائي والمتوسط يمارسون الآن وظيفة التربية انطلاقا من مستواهم المعرفي والعلمي وليس التكوين.

المعلومات التي يتحصل عليها المدرس في مساره المدرسي مهمة جدا في أدائه المربوط بنوع المادة التي يدرسها. ليس من الممكن أن يحصل التعلم ما لم يكن المعلم متمكنا من مادة التدريس والمواد المرتبطة بها. فالمعرفة المبنية بشكل سليم لدى المعلم تيسّر

¹ حيزية بلهزلي، الأداء التربوي في ضوء المقاربة بالكفاءات لدى التلاميذ الثانوي، مرجع سابق ص26.

² بشيري زين العابدين، الأداء التربوي للأستاذ وأبعاد المقاربة بالكفاءات، مذكرة لنيل شهادة الدكتوراه العلوم

في علم الاجتماع تخصص علم اجتماع التربية، قسم العلوم الاجتماعية، كلية العلوم الاجتماعية

والإنسانية، جامعة محمد خيضر بسكرة، 2015-2016، ص179.

إيصالها للمتعلمين. وكلما شابت المعلومات التي تكوّن عليها المدرس شوائب أو أخطاء كان ذلك أدعى للفشل في التدريس.

يكتسب المدرّس خصائصه العلمية والمعرفية من خلال عملية التكوين أيضاً، سواء قبل التحاقه بالتدريس في المعاهد والجامعات أو أثناء الخدمة كالتكوين المستمر. وفي الحالتين يتطلب الإعداد:

تزويد الطالب المعلم بطرق الكشف عن المعرفة من مصادرها المكتوبة والمسموعة والمرئية ومساعدته على اكتساب مهارات التعلّم الذاتي حتى تظلّ معرفته متجددة ومتطورة. يضاف إلى ذلك إعدادُه للتواءم مع المعلوماتية، حيث يفرض عصر المعلوماتية مطالب مؤكدة على المعلم من أهمها تنمية الفكر الناقد والرؤية المستقبلية القائمة على التخطيط والتوقع، ووضع البدائل والكشف عن التداخل والتكامل بين مواد المعرفة.

الخصائص المعرفية تتطلب من المدرس إلى جانبه إلمامه الكامل بالمعلومات المتعلقة بالمادة التي يدرسها، إلى مهارات أخرى يكتسبها لوحده من خلال الممارسة، كاستعمال الوسائل والوسائط التكنولوجية من أجهزة وحواسيب، وهي بقدر ما هي أسس ومتطلبات حديثة تتناسب والتطور التكنولوجي الحاصل في مجال المعرفة، إلا أنها أساس معرفي ومعلوماتي يدخل ضمن الخصائص المميزة للمعلم في أدائه التربوي.

وفي ظلّ الثورة العلمية والتكنولوجية المعاصرة ينبغي إعداد المعلم ليتناسب معها، فيمتلك من خلال المؤسسات المختصة القدرات والمهارات والمعلومات التي تمكنه من فهم مهامه اتجاه مجتمعه، وما ينشأ عن العلاقات المتبادلة بين العلم والتكنولوجية والمجتمع، وقد أكدت كثير من الدراسات على ضرورة إدخال بعد الثقافة في تكوين المعلم.

هناك الكثير من الدراسات تشير إلى ضرورة اكتساب المعلم للثقافة العلمية التي تعينه على ممارسة عمله التربوي بشكل يتماشى والمستجدات الحاصلة في العلوم والمعارف، خاصة منها التكنولوجية¹.

التكوين التربوي والبيداغوجي:

¹ بشيري زين العابدين، الأداء التربوي للأستاذ وأبعاد المقاربة بالكفاءات، المرجع السابق ص 182

يلتحق المعلم بالمعاهد المتخصصة للتربية لأجل التزود بالآليات والمعلومات التربوية والبيداغوجية التي تمكنهم من ممارسة العمل التربوي في المدرسة. وما جرت به العادة وتقضيه الضرورة، هو التكوين والتربص الذي يمرّ به المعلم نجد أسس التربية، والتشريع المدرسي، والتكوين العلمي والمعرفي، وأساسيات علم النفس التربوي، ومقياس المناهج وتكنولوجيا الإعلام والاتصال في التعليم.

تكوين المدرس يستهدف فيه عددا من الجوانب تؤهله لمهنة التعليم. أولها التكوين العلمي الذي أشرنا إليه والذي يرمي إلى تزويد المتربص بحجم معين من المفاهيم المعرفية في المادة التي سيُدّرّسها.

التكوين التربوي للمعلم يبدأ أيضا من خلال التعرف على القوانين واللوائح التي تنظم أدائه في المدرسة. وما يضمن له ذلك هو التعرف على مقياس التشريع المدرسي في مرحلة التكوين أو أثناء الخدمة، فيتعرف على المسؤوليات التي يتوجب عليه القيام بها، ويتعرف على أبعاد العملية التربوية إداريا وبيداغوجيا وتربويا، فتتكون لديه خبرات متعددة الجوانب، بعضها يتعلق به من حيث الحقوق والواجبات التربوية، وبعضها يتعلق بالمؤسسات التربوية المشرفة على أدائه.

ولأنّ المعلم حتى وإن حاول إشراك المتعلمين في العمل التربوي إلا أنّ شخصيته تبقى ذات تأثير قوي يتجه للإيجاب أو السلب تبعا لنوع التكوين الذي مرّ به قبل التحاقه بالمهنة أو أثناء ممارستها. من أهم العوامل المدرسية التي تؤثر في التنشئة الاجتماعية للطفل شخصية المعلم، فهو مصدر السلطة التي يجب طاعتها والمثل الأعلى الذي يتمثل به الطفل ومصدر المعرفة. لذا لابد أن يكون المعلم متسلحا بالتكوين المعرفي والفضائل الأخلاقية والاجتماعية لأنّ لها تأثير كبير في بناء شخصية الطفل اجتماعيا ونفسيا.¹

2- الخصائص النفسية للمعلم:

تعدّ الخصائص النفسية التي يكتسبها المعلم قاعدة من القواعد الأساسية في التربية، حيث أنّ مهارات التدريس تعتمد على مدى تحكمه في أدوات علم النفس التربوي التي تنطوي تحتها المفاهيم والتقنيات وأساليب التعامل مع الطفل والمراهق في فترة تعلمه، ويتطلب القدرة

¹ المرجع نفسه ص 183-184

على التحكم في العديد من المفاهيم والتقنيات النفسية والتربوية حول نظريات التعلم وطرائق التدريس ومبادئ علم النفس العام.

فالمعلم الذي يُقبل على التعليم وهو مزود بميول ورغبة مسبقة نحو أهداف التربية المدرسية يكون ذا تأثير بالغ على المتعلمين من خلال شخصيته. الاستعداد النفسي يعني ضرورة الاقتناع الكامل بأن مهنة التعليم رسالة تربوية تتطلب الوعي الكامل بأنها عمل إنساني بالدرجة الأولى، وأنها وظيفة اجتماعية مادتها الأولية عناصر بشرية، والمعرفة ليست هدفا بذاتها وإنما وسيلة لتهديب النفس وتعديل سلوكها. فالمعلم الذي يحمل في قناعاته الواجب نحو أفراد المجتمع من حيث ضرورة الإصلاح والتنشئة على الثواب والقيم المجتمعية، يستطيع ممارسة مهنته بشكل سليم، ويتحقق من وراء أدائه الأهداف التربوية.

المعلم في المدرسة الحديثة يلمّ بالأزمات التي يتعرض لها طلابه كالانطواء والانسحاب والعزلة والخجل... تشتت التركيز والمعاناة من شرود الذهن والسرحان، القلق والشعور بعدم الراحة وحالات الثورة والغضب ... وهذه الخبرات السيكلوجية النفسية تتكون لدى المعلم من خلال البحث والاطلاع والتجربة والاحتكاك بالمختصين في التربية وعلم النفس أو المعلمين الأكفاء الذين تتوفر لديهم أساليب العلاج النفسي لمشكلات الأطفال المراهقين.

3- الخصائص التربوية للمعلم:

تتطلب مهنة التعليم من المعلم اكتساب ثقافة تربوية واسعة، فكلما اتسعت أفاقه في علوم التربية كان أدائه أفضل، ولأن التربية كمفهوم وفعل في نفس الوقت تتطلب التحكم في المكتسبات المعرفية لدى المعلم، وما يكتسبه الفرد من خبرات في الحياة من خبرات تربوية هي بحد ذاتها زاد ثقافي يعين على تحقيق الأهداف التربوية.

عند الحديث عن الثقافة التربوية الواجب اكتسابها لدى المعلم فإن أوجه التناول تتعدد من حيث نوع هذه الثقافة ومن حيث علاقتها بالخصائص المميزة للمربي في المدرسة، فقد ننظر للثقافة التربوية على أنها المكتسبات التي يتعرف عليها المدرس أثناء التكوين أو أثناء الخدمة فيما يتعلق بالقوانين واللوائح والواجبات والحقوق التي يتوجب على المعلم معرفتها، كما يمكن أن ننظر إليها من زاوية أخرى حول ما يجب أن يكتسبه من معلومات في مجالات أخرى إلى جانب المعارف المتعلقة بالمادة التي يدرسها، وربما يمكن أن نفهم على أنها القدرة على فهم الواقع المعاش من طرف المتعلمين وذويهم من حيث خصائصهم

الاجتماعية وطرق عيشهم وتفاعلهم مع المدرسة. لكن الواقع المعلم الذي نعتبره متميز بثقافة تربوية واسعة هو الذي يملك كل ما سبق.¹

وعلى العموم فالزوايا التي ينظر من خلالها إلى ثقافة المعلم متنوعة، نجد مثلا من ينظر إليه على أنّ المطلوب منه فهم المطالب الاجتماعية والثقافية التي تفرض تحدياتها على المدرسة وأن يناقشها ويقومها، لذلك فهو محتاج لمعرفة المعارف التربوية السائدة. ويحتاج أيضا إلى معرفة المعارف الاجتماعية والمشكلات الاجتماعية في المجتمع وكيفية حلها والتي تفرض تحدياتها على النظام التعليمي، هذا بالإضافة لمعرفة وتقدير قيم المجتمع الأساسية.

وهناك من ينظر إلى زاوية أخرى يشير إلى أنّ المنهاج الحديث في المقاربة بالكفاءات يكون في المعلم ثقافة من نوع آخر تظهر في الآتي: "المناهج تعمل على إثراء حصيلة المدرسين التربوية بما يستوجب من الثقافة البيداغوجية المتصلة بالتدريس بالكفاءات وذلك ضمن منظور إرساء ثقافة بيداغوجية قادرة على إضفاء ممارسات جديدة في تفعيل الدرس وفق نمط بيداغوجي ذي طابع إدماجي."

الثقافة التربوية قد تنحصر في مستوى الصف وما يجب أن تكون عليه شخصيته كموجه لعملية التعلم، فيكون ملما بالقواعد الأساسية في التدريس، من تحكم في تنظيم التلاميذ في الصف إلى توجيه النشاطات وإنجاز المهمات التعليمية إلى التقويم إلى استعمال الوسائل التعليمية وكل ما له علاقة بما يحصل في حجرة الدرس. لكن هناك ثقافة أخرى تتعلق به كموظف من خلال أدائه كعامل مربوط بقوانين إدارية تضبط توقيت عمله ومشاركاته في الأنشطة التربوية من مجالس وندوات وملتقيات وعمليات التصحيح والتأطير للامتحانات الداخلية والحاصلة خارج المؤسسة التي يشتغل بها.

ومن بين الأطر الثقافية التي تميز المدرس نجد أيضا ما يقوم به من نشاطات مكملة للدروس كالمشاركة في النشاطات الثقافية من خلال المبادرة في النوادي والهيئات التربوية، يضاف لها المشاركة في العمل النقابي أو أي نشاط آخر يجعله أكثر انفتاحا على ثقافة التربية والتعليم غير الصفّي.²

¹ المرجع السابق ص 187

² المرجع السابق ص 188

ثامنا: تقييم الأداء :

تعتبر عملية تقييم الأداء من العمليات الهامة التي تمارسها إدارة الموارد البشرية في المنظمات وعلى جميع مستويات المنظمة بدء من الإدارة العليا وانتهاء بالعاملين في أقل المراكز الوظيفية وفي خطوط الإنتاج الدنيا، فهي وسيلة تدفع الإدارات للعمل بحيوية ونشاط نتيجة مراقبة أداء العاملين بشكل مستمر من قبل رؤسائهم، وتدفع المرؤوسين للعمل بنشاط وكفاءة ليظهروا بمظهر العاملين المنتجين أمام رؤسائهم، وليحققوا مستويات أعلى في التقييم لينالوا الحوافز والعلاوات المقررة لذلك، ولكي تحقق العملية الأهداف المرجوة منها يجب التعامل معها بشكل نظامي ودقيق وبمشاركة جميع الأطراف التي من الممكن أن تستفيد من النتائج النهائية لعملية التقييم.¹

ويمثل تقييم الأداء تعريف الفرد بكيفية أدائه لعمله، وعمل خطة لتحسين وتطوير أدائه في كثير من الأحيان، وعندما يطبق تقييم الأداء بصورة صحيحة فإنه يوضح للفرد مستوى أدائه الحالي، وقد يؤثر في مستوى جهد الفرد واتجاهات المهام المستقبلية وتدعيم الجهود المبذولة لتحسين الأداء بطريقة صحيحة.

ولقد تعددت التسميات التي أطلقها الباحثين على تقييم الأداء، فسميت حيناً بقياس الكفاءة، وسميت كذلك بتقييم الكفاءة، وسميت التقييم الوظيفي أو المهني، وأكثرها شيوعاً تقييم الأداء.

وعُرف تقييم الأداء بأنه عملية إدارية يتم من خلالها تحديد كفاءة العاملين ومدى اسهامهم في إنجاز الأعمال المناطة بهم، وكذلك الحكم على سلوك العاملين وتصرفاتهم أثناء العمل ومدى التقدم الذي يحرزونه أثناء عملهم.

وعرف أيضاً بتقييم الأداء بأنه تقييم كل شخص من العاملين في المنشأة على أساس الأعمال التي أتمها خلال فترة زمنية معينة وتصرفاته مع من يعملون معه.

في حين يعرف تقييم الأداء بأنه عملية التقييم والتقدير المنتظمة والمستمرة للفرد بالنسبة لإنجاز الفرد في العمل وتوقعات تنميته وتطويره في المستقبل.² ولقد حدد بعض الباحثين بأن المقصود من تقييم الأداء هو ما يلي :

¹ أحمد الكردي، إدارة الأداء الفعال بمنظمات الأعمال، مرجع سابق، ص16.

² المرجع السابق، ص17.

- 1- تحديد إلى أي مدى استطاعت الإدارة تحقيق المهام المحددة لها .
- 2- معرفة أسباب الانحرافات عن مقياس الأداء المحدد .
- 3- اقتراح أساليب معالجة النواحي الخارجة عن نطاق تحكم الإدارة
- 4- وضع الحوافز لتحسين الأداء.
- 5- وضع أسس للمقارنة بين مختلف الأنشطة في الوحدة الاقتصادية.

أن عملية تقييم الأداء جزء من عملية الرقابة في المنظمة ككل، وأن تقييم الأداء هو استقرار دلالات ومؤشرات المعلومات الرقابية لكي يتم اتخاذ قرارات جديدة لتصحيح مسار الأنشطة عند انحرافها، وأن عملية الرقابة بما فيها تقييم الأداء تقوم بمهمتين أساسيتين، هما:

- 1- محاولة دفع الأنشطة في الاتجاهات المحققة لأهداف المنظمة ومنعها من الانحراف عنها .

- 2- تصحيح مسارات الأنشطة وهو ما يعبر عنه بتقييم الأداء.

طرق تقييم الأداء :

هناك العديد من طرق تقييم الأداء المتاحة للاستخدام، والمشكلة أنه لا توجد طريقة متكاملة من كل الجوانب والبحث مازال مستمر لإيجاد طريقة صادقة وعادلة للتقييم الأداء، حيث إن اختيار طريقة التقييم له تأثير فائق على فعالية التقييم، واختيار طريقة مناسبة للتقييم محكوم بالغاية من التقييم وبالوقت المتاح للتقييم وبنوعية المشرفين والعاملين وأسلوب الإدارة . أهم طرق التقييم هي:

أولاً: طرق المقارنة : وتقوم هذه الطرق على أساس مقارنة أداء الفرد موضع التقييم بصورة أجمالية مع بعضهم البعض وترتيبهم تنازلياً وفقاً لنتائج المقارنة وتشمل :

- طريقة ترتيب الموظفين البسيط : حيث يتم ترتيب الموظفين بالتسلسل بناء على أدائهم بشكل عام مقارنة بالذين يشغلون وظيفة مماثلة في المنظمة ويؤدون نفس المهام إدارة الأداء والواجبات، فيبدأ القائم بعملية التقييم (المشرف) بالموظف الأحسن أداء فيضعه في رأس القائمة ومن ثم الأقل فالأقل إلى أن يصل إلى الأسوأ أداء فيكون في ذيل القائمة فتكون القائمة مرتبة تنازلياً من الأفضل أداء إلى الأسوأ أداء . تركز هذه الطريقة على مقارنة الفرد بغيره من الأفراد بافتراض أن هناك فروقات بين أداء الموظفين ومن السهل تمييز تلك الفروقات . وتستخدم عادة لأغراض تحديد أو زيادة الأجور والمكافآت أو الترقيات. وتمتاز هذه الطريقة بسهولةها ووضوحها، ولكن يعاب عليها عدم توفير التغذية

العكسية للموظفين، واحتمال تأثرها بتحيز القائم بعملية التقييم، وضعف الموضوعية والدقة في التقييم كنتيجة لعدم وجود معايير موضوعية للمقارنة أو التقييم، وصعوبة تطبيقها في حالة وجود أعداد كبيرة من الموظفين، وأيضاً لا تحدد هذه الطريقة مقدار الفروقات في الأداء بين الموظفين

- **طريقة الترتيب التبادلي أو التناوبي :** و يتم هنا التمييز بين الأفضل أداء مقارنة بالأسوأ أداء ، حيث يتم أعداد قائمة بأسماء الموظفين في المنظمة والذين يراد تقييمهم ومن ثم يتم اختيار أفضل الموظفين أداء، ويوضع في المرتبة الأولى ومن ثم يتم اختيار أسوء الموظفين أداء، ويوضع في ذيل القائمة ومن ثم يعيد الكره مرة أخرى باختيار أفضل الموظفين أداء من قائمة الموظفين المتبقية ويوضع في المرتبة الثانية ويتم اختيار أسوء الموظفين أداء ويوضع في ذيل القائمة ما قبل الأخير وهكذا بالتناوب حتى تنتهي قائمة الموظفين ، فيتم التقييم هنا بصورة تبادلية بين الأفضل أداء والأسوأ أداء إلى أن تنتهي القائمة . ولا تختلف هذه الطريقة عن طريقة الترتيب البسيط في المزايا والعيوب والأهداف فهي طريقة معدلة لطريقة الترتيب البسيط.

- **طريقة المقارنة الزوجية :** وهي أيضاً طريقة معدلة لطريقة الترتيب البسيط وتسمى أحياناً طريقة المقارنة الثنائية أو المزاوجة ، حيث يتم إجراء مقارنة لكل موظف مع الموظفين في نفس الوظيفة كمجموعة واحدة وعن طريق مقارنة أداء الموظف بشكل عام مع أداء أفراد المجموعة فرداً فرداً وبشكل ثنائيات فيعطى في كل مرة أحدهما أفضلية ومن ثم ينتقل القائمة بعملية التقييم(المشرف) إلى الموظف الثاني في المجموعة ويتم مقارنة أدائه مع أداء أفراد المجموعة فرداً فرداً وهكذا حتى تنتهي المجموعة ومن ثم يتم تحديد التقييم النهائي للموظف بناء على عدد المرات التي حصل فيها على أفضلية داخل المجموعة . ولا تختلف هذه الطريقة أيضاً عن طريقة الترتيب البسيط في المزايا والعيوب والأهداف فهي طريقة أخرى معدلة لطريقة الترتيب البسيط .ألا أنها تزيد على طريقة الترتيب البسيط في جانب العيوب بأنها تتطلب إجراء مقارنات بأعداد كبيرة مما يستهلك وقت وجهد القائم بعملية التقييم.

- **طريقة التوزيع الإجباري :** حيث يتم توزيع الموظفين اعتماداً على المنحنى الطبيعي للتوزيع المعتدل والذي يتركز عادة عند الوسط بينما يكون عند الأطراف قليل ويقل أكثر كلما أبتعد عن الوسط.

ثانياً: الطرق المطلقة: والتي لا يتم فيها تقييم الموظفين على أساس نسبي بمقارنتهم ببعضهم البعض أو بالمعايير بل بقيمتهم بصورة مطلقة وتشمل:

- **إدارة الأداء طريقة المقالة:** ويطلب في هذه الطريقة من القائم بعملية التقييم (المشرف) أن يصف أداء الموظف المراد تقييمه بكتابة مقالة أو تقرير توضح جوانب ونقاط القوة والضعف في أداء الموظف والمهارات التي يتمتع بها وبعض الاقتراحات لتحسين أداءه، وقد تكون أحياناً مقيدة بعناصر أو حدود معينة منعاً للإسهاب والإطالة الزائدة. وتمتاز هذه الطريقة بأنها لا تتطلب تدريب عالي للقائمين على عمليات التقييم وتقدم بعض الطرق لتطوير أداء الموظفين ، ولكن يعاب عليها استهلاكها لوقت طويل من القائم بعملية التقييم في كتابة المقالات عن جميع الموظفين في إدارته ، وأنها غير منظمة بشكل ثابت وتخضع للتغيير وأن المعلومات المتوفرة قد تكون كافية أو غير كافية (تزيد أو تنقص) تبعاً للمقالة والتي تعتمد اعتماداً كلياً على قدرات ومهارات القائم بعملية التقييم وأسلوبه في العرض ، وقد يدخل التحيز وعدم الموضوعية من القائم في عملية التقييم عند كتابة المقالة.

ثالثاً: الطرق المبنية على المقاييس: ويتم تقييم الأداء بالنسبة لعوامل وصفات معينة أو معايير ويتولى المقيم تحديد مدى أو درجة توفر هذه العوامل لدى الموظف باستخدام مقاييس متدرجة تعكس تباين الموظفين في كل عامل من عوامل التقييم وتشمل:

- **طريقة التدرج البياني :** حيث يتم تحديد عدد من العناصر (الصفات والخصائص) التي تتعلق بالأداء والعمل وتشمل عادة نوعية الأداء وكمية الأداء والمعرفة بطبيعة العمل والمظهر والتعاون وتوضع جميعها في قائمة التقييم ويتم قياسها عادة باستخدام مقياس متدرج من 1-5 (أو من منخفض إلى مرتفع ومن ثم يقوم القائم بعملية التقييم باختيار الدرجة التي تمثل أو تتفق مع أداء الموظف في كل عنصر ومن ثم يتم جمع الأوزان التي حصل عليها الموظف لتحديد تقييمه العام. وتمتاز هذه الطريقة بأنها الأكثر شيوعاً لسهولة ولا يتطلب تطويرها تكاليف باهظة ، ومن الممكن تطبيق القائمة بشكل واسع على عدد كبير من الموظفين أو الوظائف ، ولا تحتاج إلى تدريب كبير للقائمين على التقييم. ألا أنه قد يعاب عليها احتمال وجود التحيز من القائم بعملية التقييم حيث تعتمد عملية التقييم بشكل كبير على وجهة نظر القائم بعملية التقييم، وظهور التشدد أو التساهل بعملية التقييم، وإغفالها لبعض العناصر المهمة لبعض الوظائف في حال تطبيقها بشكل واسع، ولا تقدم هذه الطريقة النواحي التطويرية للموظف .

-طريقة القوائم السلوكية : حيث يتم تصميم قوائم تتضمن عبارات وجمل (أمثلة سلوكية) تصف سلوكيات معينة كأداة لتقييم الجوانب والخصائص السلوكية للأداء فكل مجموعة من الجمل والعبارات تستهدف قياس عنصر من عناصر الأداء مثل القدرة على التعلم والدقة في الأداء والعلاقات الشخصية وتحمل المسؤولية .وتتم عملية التقويم بأعداد قائمة تتضمن عدد من الأمثلة السلوكية التي تبين درجات متفاوتة من مستويات الأداء ويطلب من القائم على عملية التقويم اختيار الأمثلة السلوكية التي تنطبق على أداء الموظف وخصائصه .ويتم تطوير وتصميم القوائم السلوكية من خلال سلسلة من اللقاءات بين الموظفين والمشرفين أو من خلال الملاحظة ومراقبة الأداء ليتم تحديد الجوانب المهمة والمتصلة بالعمل والأداء .وقد ظهرت أشكال من طرق القوائم السلوكية وتعتبر طرق معدلة مثل طريقة السلوك المتوقع والتي تهتم بتوضيح وتحديد الأداء ماذا كان متميزاً أو وسطاً أو ضعيفاً، وطريقة السلوك الملاحظ والتي يتم فيها تحديد تكرار السلوكيات التي يقوم بها الموظف ويتم ملاحظتها أثناء أداء العمل .وتفيد القوائم السلوكية في وضع وتطوير خطط وأنظمة الإدارة بالأهداف، وتركز على سلوك الموظف في العمل وليس على صفاته، وتسهم في تحقيق العدالة في التقويم نظراً لمعرفة كل من الرئيس إدارة الأداء والمرؤوس بجوانب الأداء التي سيتم ملاحظتها وتقويمها، وتوفر هذه الطريقة تغذية عكسية جيدة للموظفين .أما في جانب العيوب فهي تتطلب وقتاً وجهداً كبيراً لتطويرها وإدارتها بنجاح، وتتطلب الاستمرار والعمل الدائم على تطوير المقاييس فيها والتحقق من أن الأمثلة السلوكية التي تتضمنها أداة التقويم مازالت ذات صلة بالعمل.

-طريقة الاختيار الإجباري : حيث يتم تصميم قائمة تتضمن مجموعات من العبارات والجمل التي تصف مستوى أداء العمل، وتحتوي كل مجموعة على جملتين وصفيتين على شكل ثنائيات إيجابية وسلبية ويتم إجبار القائم على عملية التقويم (المشرف) على اختيار جملة واحدة من كل مجموعة تنطبق على أداء الموظف من وجهة نظرة ومن ثم يتم تحليل القائمة بإعطاء كل جملة وزن معين ومن ثم تحدد نتيجة تقويم الأداء للموظف على النتيجة النهائية للمجموع الكلي للأوزان .وتمتاز هذه الطريقة بالسهولة في التنفيذ، وتساعد على الحد من مقدار التحيز بافتراض أن القائم بعملية التقويم ليس لديه علم بمقدار الأوزان لكل جملة، وكذلك تساعد هذه الطريقة في التغلب على النزوع نحو التساهل أو التشدد في التقويم العام للموظفين .ولكن يعاب على هذه الطريقة جهل القائم بعملية التقويم بالأوزان المعطاة للجمل،

وتجاهل النواحي التطويرية للموظف، وايضاً تحتاج إلى جهد ووقت كبير في الأعداد وتصميم القوائم .

- **طريقة الوقائع الحرجة:** وهي تعتمد على ملاحظة سلوكيات الموظف أثناء الأداء والعمل الفعلي وتسجيل الملاحظات من قبل القائم بعملية التقييم (المشرف) في سجل خاص لكل موظف، وقد يتضمن السجل تقسيم معين كفئات معينة في السلوك مثل التعاون مع الزملاء والدقة في الأداء وأتباع التعليمات وتحمل المسؤولية، وعند حلول فترة التقويم الدورية في المنظمة يقوم المشرف بمراجعة سجل الموظف السلوكي ومن ثم إصدار حكمه على أداء الموظف من خلال هذه السلوكيات التي تم ملاحظتها مسبقاً .

وتمتاز هذه الطريقة بتقديمها تغذية عكسية للموظف، وبالموضوعية نظراً لاعتمادها على سجل للوقائع الفعلية بدلاً من ذاكرة القائم بعملية التقويم .ولكن يعاب على هذه الطريقة أنها تستهلك أو تتطلب الكثير من الوقت والجهد في تسجيل الوقائع والملاحظات لكل موظف، وتذمر واستياء الموظفين من هذه الطريقة لشعورهم بأنهم تحت المتابعة والرقابة المستمرة، وقد يعمل القائم بعملية التقييم على التركيز على تصيد الأخطاء وتسجيلها بدلاً من تسجيل الجوانب الإيجابية والسلبية على حد سواء، وايضاً نسيان أو إغفال تسجيل بعض السلوكيات والوقائع.

رابعاً: الطرق المبنية على نتائج الأعمال: وترتكز على نتائج الأعمال كمعيار رئيسي للتقييم، حيث يتم تقييم الأداء من خلال مقارنة الأداء مع الأهداف المحددة للأداء وتشمل:

- **طريقة الإدارة بالأهداف :** وتتطلب هذه الطريقة عقد لقاءات بين القائم بعملية التقييم (المشرف) والموظف لوضع وتحديد الأهداف والواجبات المطلوب تحقيقها وإنجازها من الموظف خلال فترة زمنية معينة ، وتكون عادةً الأهداف واضحة و واقعية وأحياناً يتم تحديدها بشكل كمي أو بشكل وصفي، وتحدد العناصر والمعايير الموضوعية التي تستخدم لقياس مدى تحقيق الأهداف ومن ثم تقييمه بناء على مدى ما تم تحقيقه وإنجازه من هذه الأهداف ، ونلاحظ هنا أنه لا يتم تقييم السلوك بل تعتمد على النتائج المتحققة قياساً على الأهداف المرسومة للموظف.¹ وتمتاز هذه الطريقة بأنها تشجع المدراء على بذل جهد فكري وتكسبه خبرة وتجارب جديدة، وتساعد على زيادة المناقشات في المنظمة وتشجيع الموظف

¹ المرجع نفسه، ص24.

في تحديد الأهداف يزيد من دافعيته نحو العمل وتحقيق أهدافه المتفق عليها، وتساعد في تحسين الاتصالات بين المشرفين والموظفين، وتتميز أيضاً بوضوح المطلوب من الموظف إنجازه وتحديد المعايير والمقاييس لقياس مستوى إنجاز الموظف، ومن مميزاتها أنها تبدأ قبل الأداء الفعلي في حين أن الطرق الأخرى لا تبدأ إلا بعد الانتهاء من العمل. ألا أنه قد يعاب عليها التركيز على الموظف والأداء الفردي بدلاً من تشجيع العمل الجماعي وخلق العمل والأداء الكلي للمنظمة ، تحتاج من القائم بعملية التقييم تنسيق كبير في تجزئة أهداف المنظمة الكلية بشكل دقيق حتى تصل إلى تحديد أهداف كل موظف في المنظمة وهذا يتطلب أدراك شامل لأهداف المنظمة والقدرة على تجزئتها ، وتحتاج إلى وقت وجهد كبير من القائم بعملية التقييم في عقد اللقاءات مع الموظفين والاتفاق على تحديد أهداف كل موظف على حدة ، وتركيزها على تحقيق الهدف بغض النظر عن الطريقة والوسيلة المستخدمة في الإنجاز¹.

¹ المرجع السابق، ص 25.

الجانِب المِيداني

الفصل الرابع

الإجراءات المنهجية للدراسة

تمهيد

- 1- مجالات الدراسة.
- 2- المنهج.
- 3- العينة وكيفية اختيارها.
- 4- أدوات وتقنيات جمع المعلومات.
- 5- المعالجة الإحصائية.

خلاصة

تمهيد

إذا كان الجانب النظري يتكون من مفاهيم وتعريفاتها ومعلومات أخرى تدعمها، ونظريات سابقة يمكن أن تستخدم في الدراسة، يجب أن يقدم فهماً للنظريات والمفاهيم ذات الصلة بموضوع البحث والتي سيتم ربطها بمجالات المعرفة الأوسع في كل جزئية (فصل) يناقشها البحث. البحث الميداني هو الخوض في الواقع وذلك للحصول على التفاصيل والنتائج المراد البحث عنها، علينا العلم بأن لكل بحث مجاله وهدف معين يبحث عنه ويستعمل البحث الميداني في شتي العلوم الانسانية مثل الاجتماعية وغيرها. حيث ان منهج الدراسة الميدانية يعتبر بمثابة المكان او المعمل الذي يقوم فيه الباحث باستخدام البيانات لحل ظاهرة او مشكلة من البيئة المحيطة به.

ولأهمية هذا الجانب في دراستنا كان الاهتمام على جمع البيانات والمعلومات في ميدان الدراسة بأسلوب منهجي محدد للوصول إلى نتائج عملية.

1- مجالات الدراسة:

إنّ خطوة تحديد مجالات الدراسة، ذات أهمية في أي سوسيولوجي لذا على الباحث في علم الاجتماع القيام بها، ولقد اتفق الباحثون الاجتماعيون على تحديد ثلاثة مجالات أساسية هي المجال الجغرافي، والمجال البشري والمجال الزمني وهي التالي:

أولاً: المجال المكاني:

تمت الدراسة الميدانية في ولاية الوادي، وهي ولاية صحراوية ذات طابع سياحي، تقع على بعد 650 كلم جنوب شرق الجزائر، يحدها من الشرق الجمهورية التونسية ومن الغرب كل من ولايات المغير وتقرت، ومن الشمال ولاية تبسة وخنشلة وبسكرة، ومن الجنوب ولاية ورقلة، تمت الدراسة على بعض معلمي ابتدائيات بلدية الوادي وهذه الأخيرة تقع بين عدة بلديات، حيث يحدها من الشمال "كوينين" ومن الشرق "الطريفايوي" والجنوب كل من "البياضة" و"الربّاح"، ومن الغرب "وادي العلندة".¹

والمدارس هي كالتالي:

مدرسة الشهيد رزوق الحبيب، تقع مدرسة رزوق الحبيب بحي البناء الذاتي على الطريق المؤدي لحي تكسبت الغربية، يحدها من الجنوب أحياء سكنية ومن جهة الشمال متوسطة

¹ وادي سوف أعلام ومعالم، مجموعة من المؤلفين، ط1، ألفا للوثائق، قسنطينة، الجزائر، 2022، ص25.

نيد الطاهر، ومن الغرب أحياء سكنية أيضاً. أنشئت سنة 1993م عدد الحجرات 9، عدد المعلمين في المدرسة 14.

مدرسة المجاهد عبد الحميد فقيري، أنشأت سنة 2000، عدد الحجرات 6، عدد المعلمين 13.

مدرسة غريسي مصباح، تقع مدرسة غريسي مصباح في حي النور على الطريق المؤدية لمركز التعليم المكثف للغات التابع لجامعة الوادي، يحدها جنوباً الملعب البلدي التابع لحي النور، ومن الشمال مدرسة عبد اللاوي بوبكر ومن الشرق أحياء سكنية، عدد حجراتها 11 حجرة مستعملة، وعدد معلميه 16 معلماً.

مدرسة الشهيد عبد اللاوي بوبكر، تقع مدرسة عبد اللاوي بوبكر في حي النور على الطريق المؤدية لمركز التعليم المكثف للغات التابع لجامعة الوادي، يحدها جنوباً مدرسة غريسي مصباح ومن الشمال والشرق أحياء سكنية.

تقع مدرسة القدد خلف مسجد الإحسان وسط الحي السكاني المسمى بحي القدد يحدها في الاتجاهات الأربعة بيوت سكنية، تأسست سنة 2004، عدد حجرات المدرسة 8 عدد الأساتذة 12 أستاذ.

تقع مدرسة ميهي محمّد الحاج وسط بلدية الوادي على الطريق المؤدي للبريد المركزي، يحدها شمال ساحة الشهيد محمّد عمارة لخضر (المدعو حمّه لخضر)، ومن الجنوب عيادة الدكتور عون حسن للطب العام، ومن الشرق متحف المجاهد.

ثانياً: المجال البشري:

لطبيعة الموضوع الذي بين أيدينا اتجهنا إلى نوعية الجانب البشري الذي يخدم موضوع بحثنا بعنوان المكانة الاجتماعية للمعلم وتأثيرها على أدائه التربوي لهذا قصدنا شريحة المعلمين في بعض ابتدائيات الوادي ومعرفة ما إذا كانت مكانة المعلم الاجتماعية لها تأثير على أدائه التربوي ولهذا فإنّ المجال البشري لدراستنا يحوي معلمي بعض ابتدائيات الوادي.

ثالثاً: المجال الزمني:

الفترة الممتدة التي تجرى فيها الدراسة تبدأ الدراسة منذ الوهلة الأولى لاختيار الموضوع، وانطلقت البداية الفعلية في شهر 11 جانفي 2022م، أما الدراسة الميدانية تتحدد مدة إنجاز البحث في الجانب الميداني بطبيعة الموضوع ونوعية الدراسة، والإمكانات

المتوفرة لإجراءات البحث، وقد تمت دراستنا الميدانية يوم 11 أبريل 2022 إلى أواخر شهر ماي 2022م.

ثانيا: المنهج المستخدم في الدراسة:

في الواقع لا توجد طريقة علمية فريدة تقود الباحث للوصول إلى الحقيقة كما أنه ليس من السهل في العلوم الاجتماعية إيجاد المنهج الذي يحدد بدقة حقيقة الظواهر الاجتماعية، وبالطبع تختلف المناهج باختلاف المواضيع، ولكل منهج وظيفته وخصائصه التي يستخدمها الباحث في ميدان اختصاصه والمنهج كيفما كان نوعه، هو الطريقة التي يسلكها الباحث للوصول إلى نتيجة معينة وكذلك الحصول على معلومات دقيقة قدر الإمكان لتصور الواقع الاجتماعي وتسهم في تحليل ظواهره.

حين يريد الباحث أن يدرس ظاهرة ما فإنّ أول خطوة يقوم بها هي وصف الظاهرة التي يريد دراستها وجمع أوصاف ومعلومات دقيقة عنها، والأسلوب الوصفي يعتمد على دراسة الواقع أو الظاهرة ويوضح خصائصها، أما التعبير الكمي فيعطينا وصفا رقميا يوضح مقدار هذه الظاهرة أو حجمها ودرجات ارتباطها مع الظواهر المختلفة الأخرى.¹

ولما كنا في صدد وصف مدى تأثير المكانة الاجتماعية للمعلم على أدائه التربوي في رأي المعلمين كان المنهج وصفيًا، ويعرف بأنه: "كل استقصاء ينصب على ظاهرة من الظواهر كما هي، قائمة في الحاضر بقصد تشخيصها وكشف جوانبها وتحديد العلاقات بين عناصرها أو بينها وبين ظواهر تعليمية أو نفسية أو اجتماعية أخرى".

المنهج الوصفي لا يكتفي بوصف الظاهرة المدروسة وصفا سطحيا بل يسعى إلى التعمق في مكنوناتها الظاهرة قصد فهمها أكثر، " لأنّ دراسة الظواهر الاجتماعية من الخارج غير كافٍ، ثمّ إنّ الوقائع التي تخضع للبحث تتضمن بالتأكيد مميزات لا يجوز استبعادها بحجة أنّ الطرق المستخدمة في مكان آخر لا تطبق جيدا أو غير صالحة للتطبيق، ومن المميزات تجبر الباحث أحيانا على استنباط مناهج عندما تكون الحاجة إليها".²

يستخدم المنهج الوصفي في دراسة الأوضاع الراهنة للظواهر من حيث خصائصها، أشكالها، وعلاقاتها، والعوامل المؤثرة في ذلك، وهذا يعني أنّ المنهج الوصفي يهتم بدراسة

¹ ذوقان عبيدات عبد الرحمن عدس، البحث العلمي مفهومه وأدواته وأسلوبه، دار الفكر، ص 187.

² جورج فريدمان وبيار نافيل، رسالة في سوسيولوجية العمل، ترجمة بولاند عمانويل، الجزء الأول، الجزائر، 1985، ص 39.

حاضر الظواهر والأحداث... أما هدفه الأساسي فهو فهم الحاضر بتوفير بيانات كافية لتوضيحه وفهمه ثم إجراء المقارنات وتحديد العلاقات بين العوامل وتطوير الاستنتاجات من خلال ما تشير إليه البيانات".¹

"ويقوم المنهج الوصفي على رصد 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 إل نتائج وتعميمات تساعد في فهم الواقع وتطويره".

إنّ المنهج الوصفي لا يتمثل فقط في جمع البيانات والمعلومات وتفسير عميق لها، وسبر أغوارها من أجل استخلاص الحقائق والتعميمات الجديدة التي تساهم في تراكم وتقديم المعرفة الإنسانية.²

يُمكننا المنهج الوصفي من وصف وتحليل مدى تأثير المكانة الاجتماعية للمعلم على أدائه التربوي في نظر المعلم نفسه وعليه المنهج المقترح هو المنهج الوصفي التحليلي.

ثالثاً: طبيعة العينة واختيارها

يعتبر اختيار الباحث للعينة من الخطوات والمراحل الهامة للبحث، ولا شك أنّ الباحث يفكر في عينة البحث منذ أن يبدأ في تحديد مشكلة البحث وأهدافه، لأنّ طبيعة البحث وفروضه وخطته تتحكم في خطوات تنفيذه واختيار أدواته مثل العينة والاستبيانات والاختبارات اللازمة.³

إنّ الأهداف التي يضعها الباحث لبحثه، والإجراءات التي سيستخدمها ستحدد طبيعة العينة التي سيختارها وإنّ طبيعة الموضوع تحدد كذلك طبيعة العينة المختارة، هذه الأخيرة تعتبر أداة مهمة في البحوث السيسولوجيا، إنّ مجتمع البحث هو مجموع المعلمين لبلدية الوادي وجاءت العينة عشوائية بسيطة لأن جميع أفراد المجتمع الأصلي معروفين، والطريقة المناسبة للاختيار هي الطريقة العشوائية، ويتم الاختيار العشوائي وفق شروط محددة لا وفق

¹ ربحي مصطفى عليان، البحث العلمي-أسسه، مناهجه وأساليبه، إجراءاته، بيت الأفكار الدولية، عمان الأردن، ص47.

² المرجع السابق، ص48.

³ ذوقان عبيدات عبد الرحمن عدس، البحث العلمي مفهومه وأدواته وأسلوبه، ص109.

الصدفة، وهذا الشرط هو: أن يتوفر لدى كل فرد من أفراد المجتمع الأصلي الفرصة المكافئة لكل فرد آخر في أن يتم اختياره للعينة دون تحيز أو تدخل من قبل الباحث¹.

اخترنا في دراستنا العينة العشوائية البسيطة لتوفر شرطين أساسيين هما:

الأول جميع المجتمع الأصلي معروفين، والثاني هناك تجانس بين هؤلاء الأفراد (المعلمين) ففي هذه الحالة عمدنا إلى اختيار عينة عشوائية بسيطة.

رابعاً: الأدوات المستخدمة لجمع البيانات:

قد يستخدم الباحث أكثر من طريقة أو أداة لجمع المعلومات حول مشكلة الدراسة أو للإجابة عن أسئلتها أو لفحص فرضياتها. ويجب على الباحث أن يقرر مسبقاً الطريقة المناسبة لبحثه أو دراسته، وأن يكون ملماً بالأدوات والأساليب المختلفة لجمع المعلومات لأغراض البحث العلمي.²

وهناك طرق رئيسية يستخدمها الباحث في العلم الاجتماعية لجمع المعلومات اللازمة لدراسته.

1- الملاحظة:

تعد الملاحظة واحدة من أقدم وسائل جمع المعلومات، حيث استخدمها الإنسان الأول في التعرف على الظواهر الطبيعية وغيرها من الظواهر، ثم انتقل استخدامها إلى العلوم بشكل عام وإلى العلوم الاجتماعية والإنسانية بشكل خاص. وتعدّ الملاحظة إحدى وسائل جمع المعلومات المتعلقة بسلوكيات الفرد الفعلية ومواقفه واتجاهاته ومشاعره. وتعطي الملاحظة معلومات لا يمكن الحصول عليها أحياناً باستخدام الطرق الأخرى لجمع المعلومات.

الملاحظة عبارة عن تفاعل وتبادل المعلومات بين شخصين أو أكثر، أحدهما الباحث، والآخر المستجيب أو المبحوث، لجمع معلومات محددة حول موضوع معين، ويلاحظ الباحث أثناءها ردود فعل المبحوث.³

ولكوني في ميدان التعليم واحتكاكي مع الأساتذة لاحظت الاهتمام الذي توليه الأساتذات لعلاقات الزمالة ومحاولة العمل بجد وتقديم أداء تربوي فعال في ظروف مهنية أقل ما يقال

¹ ذوقان عبيدات عبد الرحمن عدس، البحث العلمي مفهومه وأدواته وأسلوبه، ص113.

² ربحي مصطفى عليان، البحث العلمي-أسسه، مناهجه وأساليبه، إجراءاته، ص89.

³ ربحي مصطفى عليان، البحث العلمي-أسسه، مناهجه وأساليبه، إجراءاته، ص115.

عنها أنّها تكاد تكون منعدمة، وإذا وجدت تكون غير صالحة للاستعمال... والأعمال المختلفة التربوية وغيرها التي يقوم بها المعلم في الميدان وخارج الميدان.

2- الاستمارة (الاستبيان):

يعتبر الاستبيان أو الاستقصاء أداة ملائمة للحصول على معلومات وبيانات وحقائق مرتبطة بواقع معين، ويقدم الاستبيان بشكل عدد من الأسئلة يطلب الإجابة عنها من قبل عدد من الأفراد المعنيين بموضوع الاستبيان. هو: "أداة تتضمن مجموعة من الأسئلة المكتوبة والتي تعدّ بقصد الحصول على معلومات أو آراء أفراد العينة حول ظاهرة أو موقف ما".

"وسيلة لجمع المعلومات المتعلقة بموضوع البحث عن طريق إعداد استمارة يتم تعبئتها من قبل عينة ممثلة من الأفراد..."

"وسيلة لجمع المعلومات المتعلقة بموضوع البحث عن طريق استمارة معينة تحتوي على عدد من الأسئلة، مرتبة بأسلوب منطقي مناسب، يجري توزيعها على أشخاص معينين لتعبئتها".¹

وتتم إعداد ووضع هذا الاستبيان على ضوء تحديد أبعاد الموضوع ومعرفة مجتمع الدراسة وبناء عليه احتوت الاستمارة على (38) سؤالاً، مقسمة إلى خمسة محاور وهي كالآتي:

- **المحور الأول:** يتعلق بالمعلومات أو البيانات الشخصية، حيث تتمحور حوله مجموعة من الأسئلة الشخصية لأفراد عينة البحث وتتضمن على 8 أسئلة.
- **المحور الثاني:** يتعلق المحور بأسئلة الفرضية الأولى حول تأثير المستوى المادي للمعلم وتأثيره على أدائه التربوي وكانت الأسئلة من السؤال 01 إلى السؤال 09.
- **المحور الثالث:** يتعلق المحور بأسئلة الفرضية الثانية حول العلاقات الاجتماعية التربوية للمعلم وتأثيرها على أدائه التربوي وكانت الأسئلة من السؤال 10 إلى السؤال 16.
- **المحور الرابع:** يتعلق بأسئلة الفرضية الثالثة حول الظروف المهنية للمعلم وتأثيرها على أدائه التربوي، والأسئلة كانت من السؤال 17 إلى السؤال 22.

¹ ربحي مصطفى عليان، البحث العلمي -أسسه، مناهجه وأساليبه، إجراءاته، ص 90.

• **المحور الخامس:** يتعلق المحور بأسئلة الفرضية الخامسة والأخير في الدراسة حول المستوى الثقافي للمعلم وتأثيره على أدائه التربوي، وكانت أسئلة من السؤال 23 إلى السؤال 30.

خامسا: المعالجة الإحصائية:

هي إحدى المهارات الأساسية من جملة المهارات التي ينبغي أن يتمتع بها الباحث العلمي في أي مجال من مجالات البحوث والدراسة. تمكن الباحث من هذه المهارات يؤدي إلى فهم دقيق لطبيعة البيانات التي يتعامل معها. يتمكن الباحث من تحديد نوع الإحصاء والأسلوب الإحصائي المناسب على خلفية المنهج العلمي والتصميم البحثي المستخدم بهدف تحليل البيانات للحصول على نتائج دقيقة يمكن الوثوق به.

الإحصاء الوصفي " هو ذلك النوع من الإحصاء الذي يهتم بطرق جمع البيانات وتمثيلها وعرضها عن طريق الجداول والرسوم البيانية وغيرها، ثم تحليلها وتفسيرها والتوصل إلى استنتاجات بناء عليها".¹

ومنه تم الاعتماد في دراستنا هذه على الأساليب الإحصائية التالية:

- التكرار
- النسب المئوية
- الجداول البسيطة في عملية عرض النتائج

وقد تمّ حساب النسب المئوية

$$\frac{\text{عدد التكرارات} \times 100}{\text{المجموع الكلي للعينة}}$$

¹ <https://ar.wikipedia.org>

الفصل الخامس: عرض النتائج ومناقشتها

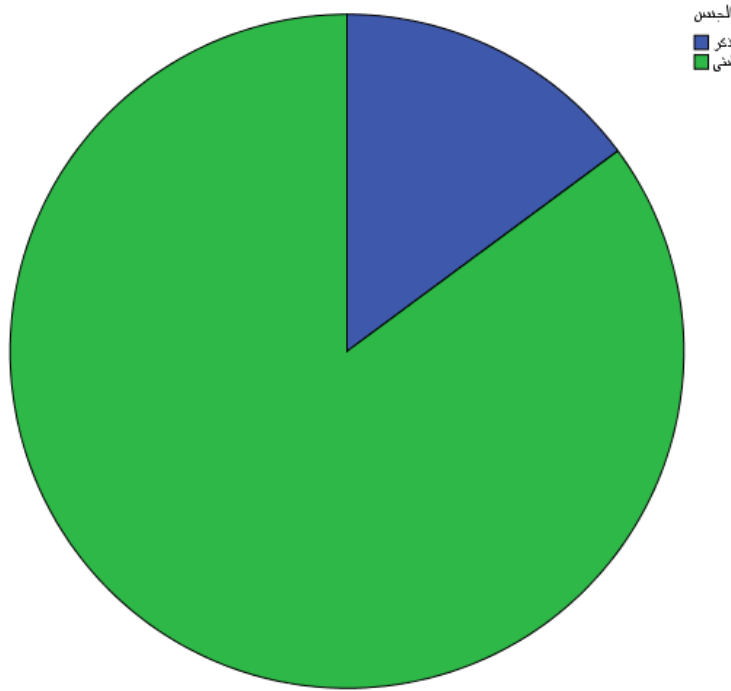
- 1- عرض وتحليل النتائج
- 3- مناقشة النتائج في ضوء الفرضيات
- 4- النتيجة العامة
- 5- التوصيات والاقتراحات

1- عرض وتحليل النتائج:

أولاً: البيانات الشخصية:

الجدول رقم (01) يمثل توزيع أفراد العينة حسب الجنس

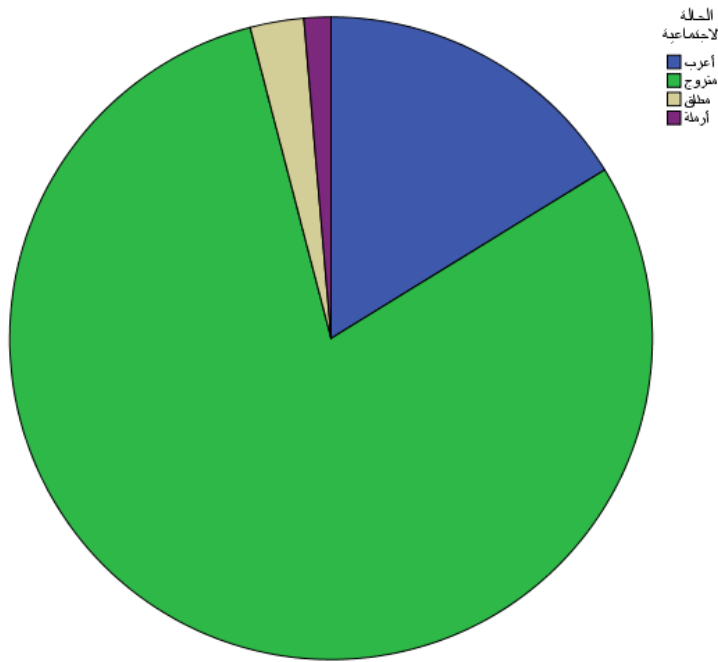
الجنس	التكرار	النسبة المئوية
ذكور	11	14.9%
إناث	63	85.1%
المجموع	74	100%



من خلال بيانات الجدول رقم(1) يتضح جلياً أنّ نسبة الإناث أكبر من نسبة الذكور من مجموع أفراد العينة، حيث بلغت نسبة الإناث 85.1% بالمقابل نسبة الذكور 14.9%، يتضح تفوق فئة المعلمات على فئة المعلمين في مجال التربية والتعليم في الآونة الأخيرة وهذا يرجع إلى أنّ نسبة المتخرجين من الجامعات أكثرهم إناثاً واتجاههن لهذا المجال أكثر من الذكور، الذي يروونه الأنسب للمرأة أكثر من غيره من المجالات الأخرى، ضمن منظومة القيم الاجتماعية السائدة في المجتمع الجزائري. ولأنّ جنس الذكور يرون في هذه المهنة أنّها لا تلبي طموحاتهم الاجتماعية والاقتصادية اللازمة والمرغوبة.

الجدول رقم(02) يمثل توزيع أفراد العينة حسب الحالة الاجتماعية

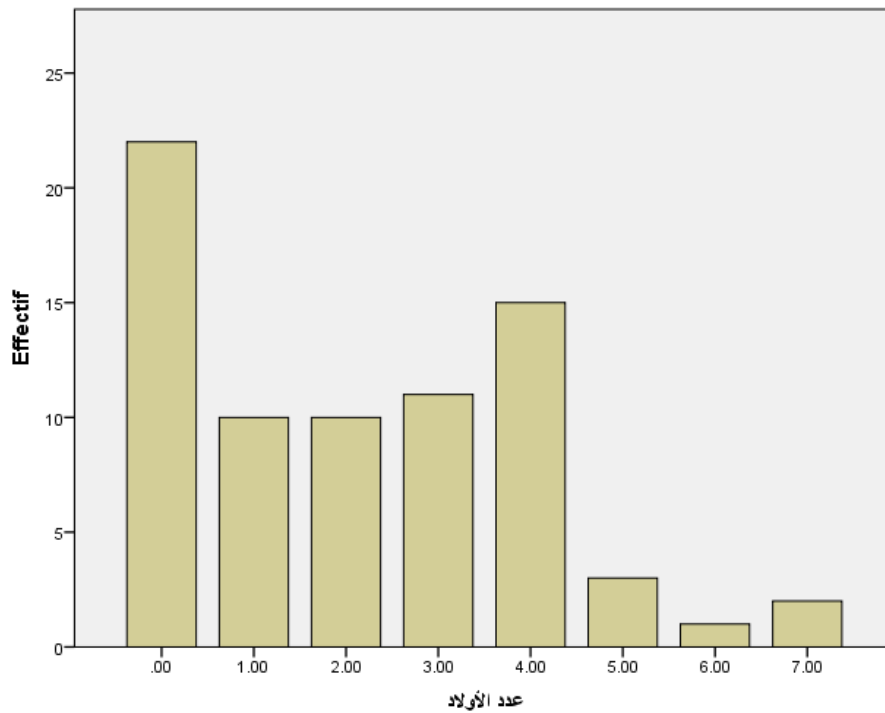
الحالة الاجتماعية	التكرار	النسبة المئوية
أعزب	12	%16.2
متزوج	59	%79.7
مطلق	2	%2.7
أرملة	1	%1.4
المجموع	74	%100



من خلال بيانات الجدول رقم (2) يتضح أنّ النسبة الأكبر لأفراد العينة هي نسبة المتزوجين التي تقدر بـ %79.7 من المجموع الكلي تليها نسبة العزاب التي تقدر بـ %16.2 وهذا لأنّ الفئة الغالبة في هي فئة المعلمات المتزوجات لأنّ مهنة التعليم تكون الأنسب لهنّ في ظلّ المسؤوليات العائلية، ومحاولة الوقوف جنباً إلى جنب مع الرجل لتلبية الحاجيات وتحمل الأعباء، ولأنّ تبعات الزواج لا تتحملها أكثر مما يتحملها الرجل.

الجدول رقم (03) يمثل توزيع أفراد العينة حسب عدد الأولاد

عدد الأولاد	التكرار	النسبة المئوية
00	22	29.7%
01	10	13.5%
02	10	13.5%
03	11	14.9%
04	15	20.3%
05	03	4.1%
06	01	1.4%
07	02	2.7%
المجموع	74	100%

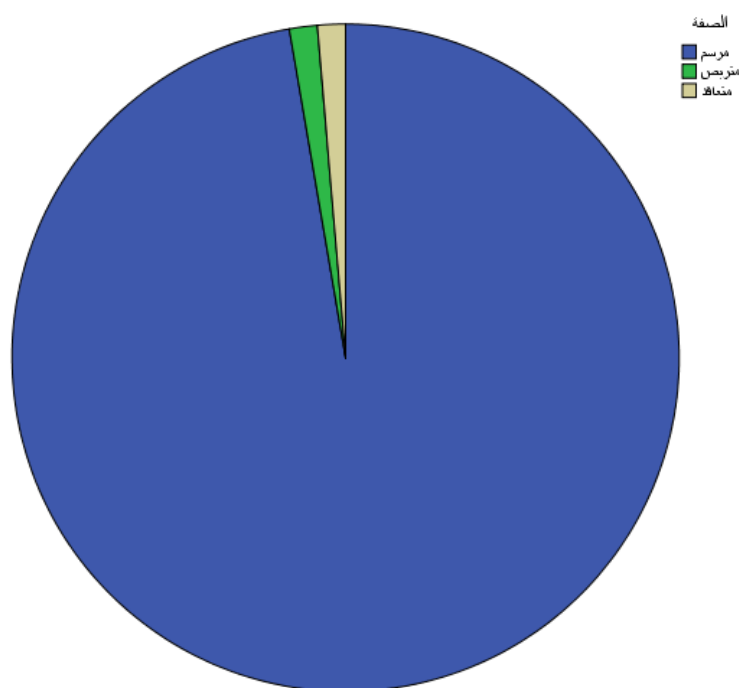


من خلال بيانات الجدول رقم (3) يتضح لنا أنّ النسبة الأكبر لأفراد العينة الذين لا يملكون أولاد هي الغالبة حيث بلغت النسبة 29.7% وهم فئة العزاب إضافة إلى الآخرين المتزوجين جدداً أو المخطوبين... والنسبة التي تليها هي الفئة التي عدد أولادها أربعة أولاد بنسبة 20.3% أما النسب القليلة فهي الفئة التي تملك خمسة أولاد فأكثر لأنّ الظروف

الاجتماعية والاقتصادية تغيرت عن الماضي، وأصبحت الاحتياجات والمطالب أكثر يجب تلبيتها.

الجدول رقم (04) يمثل توزيع أفراد العينة حسب صفة التعيين

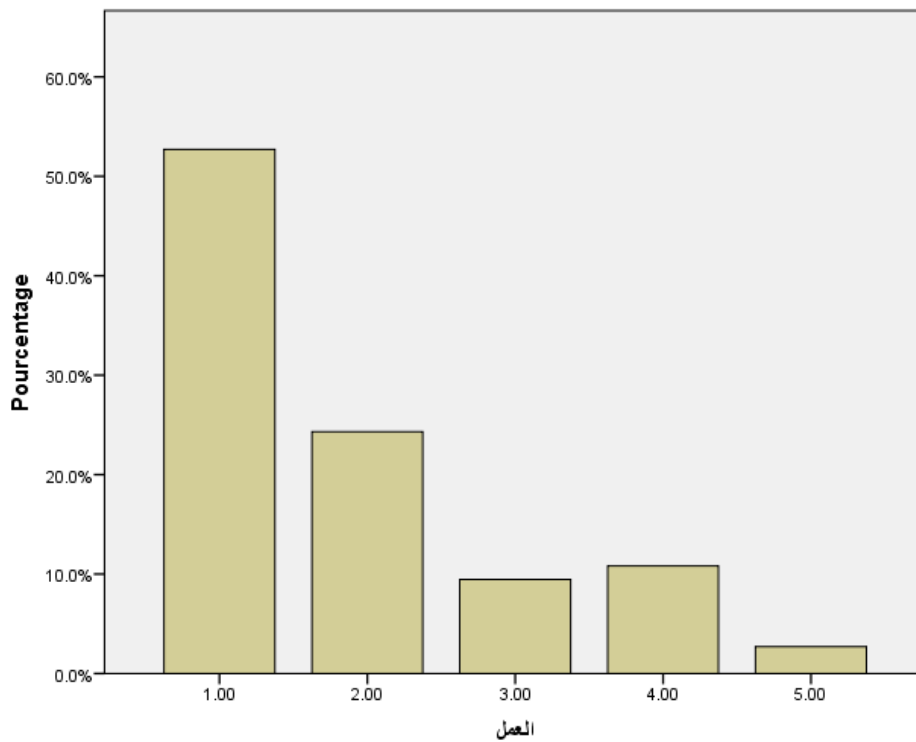
صفة التعيين	التكرار	النسبة المئوية
مرسم	72	97.3%
متربص	1	1.4%
متعاقد	1	1.4%
المجموع	74	100%



من خلال بيانات الجدول رقم(4) يتضح أنّ النسبة الأكبر من أفراد العينة هي المرسمين من المعلمين وتقدر بـ 97.3%، والنسبة الأقل تشترك فيها فئة المتربصين والمتعاقدين بنسبة 1.4%. وهذا يرجع إلى أنّه مؤخراً تعتمد وزارة التربية مسابقات لتوظيف المعلمين بالإضافة إلى خريجي المدارس العليا، ومحاولة إدماج المتعاقدين في التعليم بصفة رسمية، ولأنّ الفترة الأخيرة مع جائحة كورونا تجمدت المسابقات وأخذ الاحتياط وقلّ عدد المتربصين مع قلة المسابقات.

الجدول رقم (05) يمثل توزيع أفراد العينة حسب الخبرة (عدد سنوات العمل)

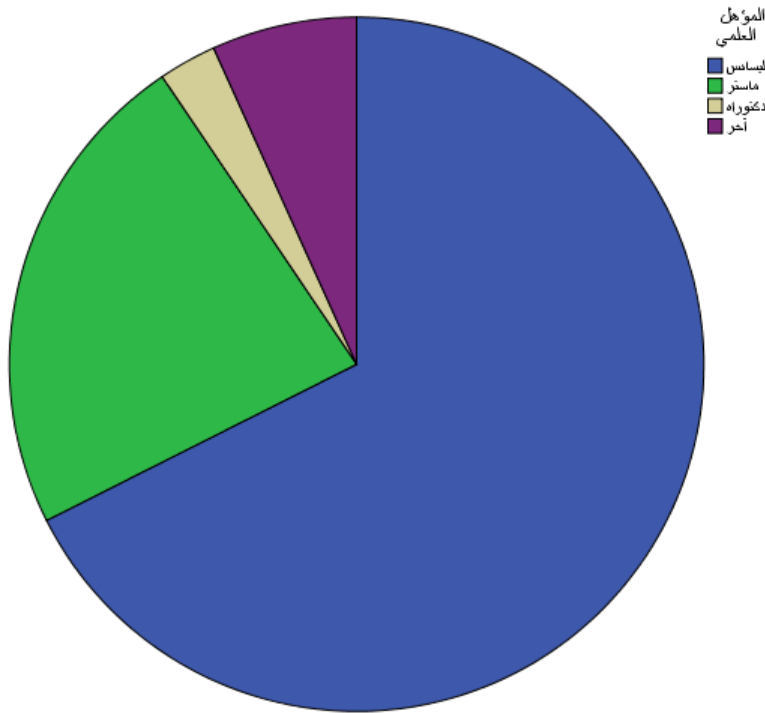
الخبرة (عدد سنوات العمل)	التكرار	النسبة المئوية
من 0-7 سنوات	39	52.7%
من 8-15 سنوات	18	24.3%
من 16-23 سنوات	7	9.5%
من 24-31 سنوات	8	10.8%
من 32-فما فوق	2	2.7%



من خلال الجدول رقم (5) نلاحظ أن النسبة الأكبر من حيث عدد سنوات الخبرة للمعلمين من أفراد العينة هي من 0-7 سنوات بنسبة 52.7%، تليها نسبة 24.3% وهي للمعلمين التي تتراوح عدد سنوات خبرتهم من 8-15 سنوات، تليها نسبة 10.8%، بعدها للمعلمين الذين تتراوح خبرتهم بين 16-23 سنوات تقدر نسبتهم بـ 9.5%، وأخيرا النسبة الأقل وهي للمعلمين الذين وهذا كما قلنا سابقا، في العشرية تفوق عدد سنواتهم 32 سنة وتقدر نسبتهم بـ 2.7%. وهذا أنّ فئة المعلمين القدامى تتلاشى بتوظيف جيل جديد من الأساتذة من خلال المسابقات الوطنية في سلك التربية.

الجدول رقم (06) يوضح توزيع أفراد العينة حسب المؤهل العلمي

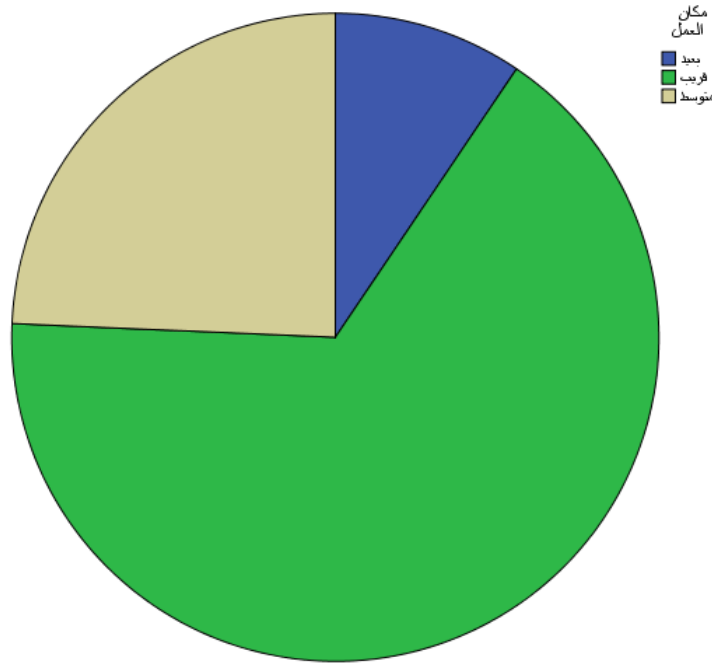
المؤهل العلمي	التكرار	النسبة المئوية
ليسانس	50	67.6%
ماستر	17	23%
دكتوراه	02	2.7%
آخر	05	6.8%
المجموع	74	100%



من خلال الجدول رقم (6) يوضح نسبة الذي تحصلوا على شهادة اللسانس هي الأكبر من أفراد العينة بنسبة 67.6% تليها نسبة 23% للمعلمين الذين تحصلوا على شهادة الماستر وهذا للإقبال الكبير على مسابقات التعليم بعد التخرج للحصول على فرصة عمل، والملاحظ وجود معلمين متحصلين على شهادة الدكتوراه في الابتدائي وهذا لغياب فرص عمل في التعليم العالي أو في مجالات تكافئ مستوياتهم.

الجدول رقم(07) يمثل توزيع أفراد العينة حسب بعد مكان العمل

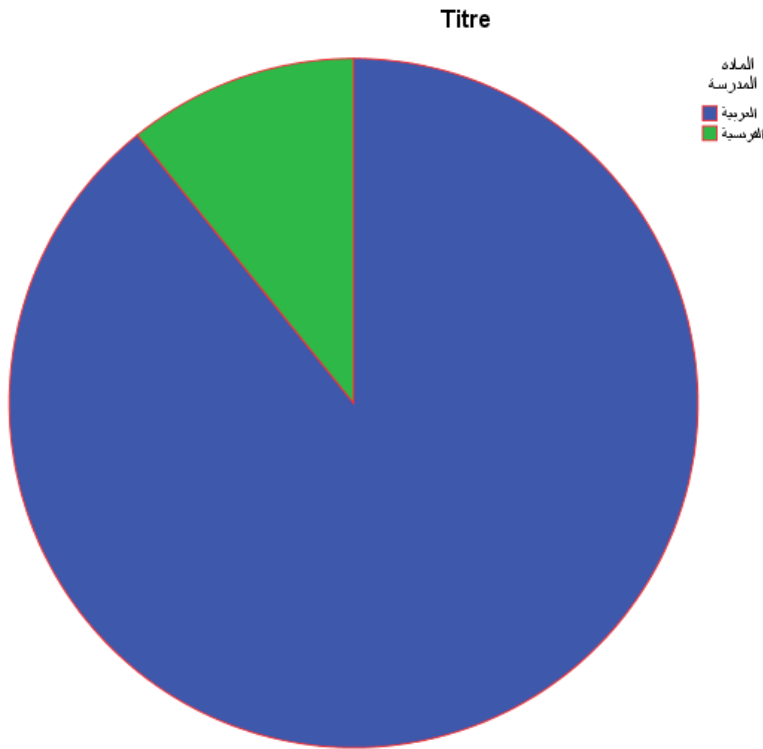
النسبة المئوية	التكرار	مكان العمل
%9.5	7	بعيد
%66.2	49	قريب
%24.3	18	متوسط
%100	74	المجموع



من خلال بيانات الجدول رقم(7) يوضح أنّ نسبة 66.2% من أفراد العينة المدروسة قريبهم لمكان العمل والمدارس التي يعملون بها، ونسبة 7% للمعلمين الذين مدرّسهم بعيدة عن مقر سكنهم. وهذا لمراعاة توظيف المعلمين قرب مساكنهم لاعتبارات النقل والتأخر...إضافة إلى الحركات التنقلية التي تقام عادة وهذا يساعد في اختيار المدارس القريبة من المسكن.

الجدول رقم(08) يوضح توزيع المعلمين حسب المادة المدرسة

النسبة المئوية	التكرار	المادة المدرسة
%89.2	66	العربية
%10.8	8	الفرنسية
%100	74	المجموع

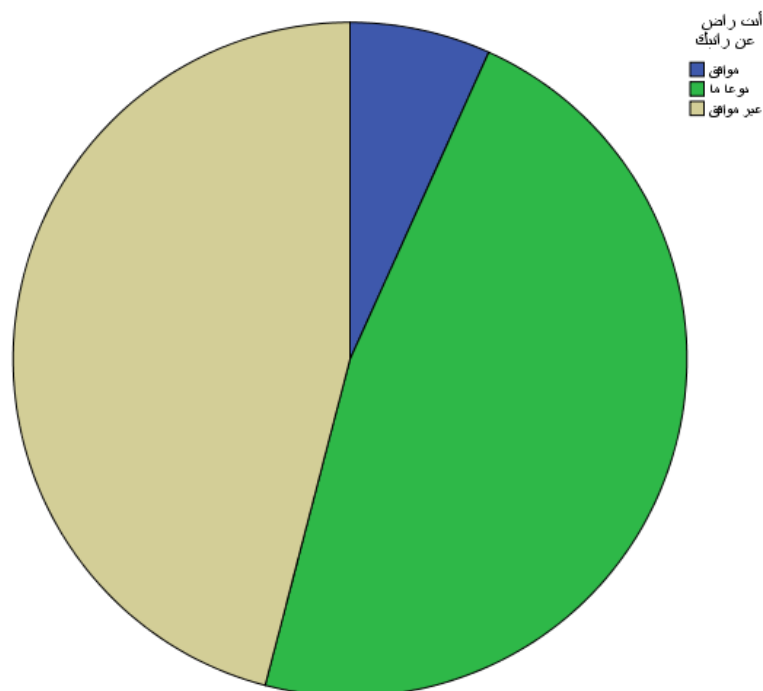


من خلال بيانات الجدول رقم(8) يتضح لنا أنّ النسبة الأكبر هي لمعلمي اللغة العربية من مجموع أفراد العينة بنسبة %89.2، والنسبة الأقل هي لمعلمي اللغة الفرنسية بنسبة %10.8. ولأنّ الدّراسة الميدانية في المدرسة الابتدائية وأكثر المعلمين للغة العربية ونجد مدارس تحوي مدرّس للغة الفرنسية.

ثانيا: المستوى المادي للمعلّم وتأثيره على أدائه التربوي.

الجدول رقم (09) يوضح توزيع المعلمين حسب رضاهم عن راتبهم الشهري

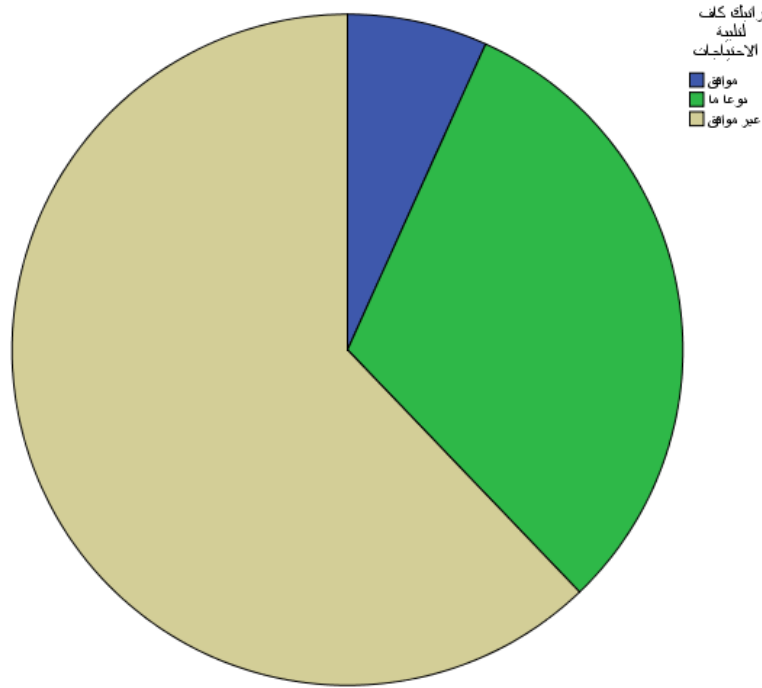
راض عن الأجر	التكرار	النسبة المئوية
موافق	5	6.8%
نوعا ما	35	47.3%
غير موافق	34	45.9%
المجموع	74	100%



من خلال بيانات الجدول (9) يتبين لنا أنّ نسبة 47.3% من أفراد العينة راضية نوعا ما عن راتبها الشهري، ونسبة قريبة لهذه النسبة وهي 45.9% غير راضية عن الراتب الشهري الذي تتقاضاه، والنسبة الأدنى وهي 6.8% راضية عن الأجر الشهري. الملاحظ أنّ نسبة العزّاب والمعلمات نوعا ما راضين أنظر الملحق 2.

الجدول رقم(10) يوضح توزيع أفراد العينة حسب كفاية الراتب لتلبية الاحتياجات

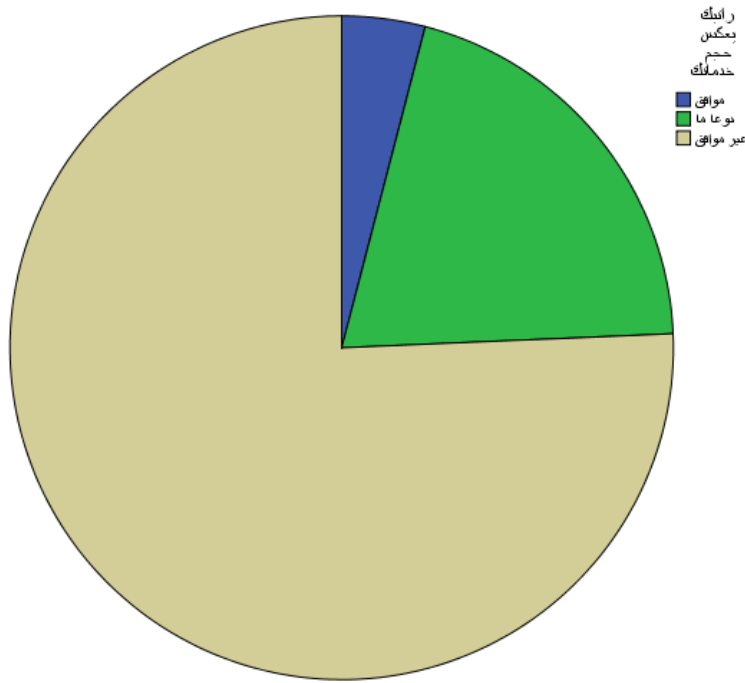
الراتب كاف لتلبية الاحتياجات	التكرار	النسبة المئوية
موافق	5	6.8%
نوعا ما	23	31.1%
غير موافق	46	62.2%
المجموع	74	100%



من خلال الجدول رقم(10) يتّضح لنا أنّ نسبة 62.2% وهي النسبة الأكبر من أفراد العينة غير موافقة على أنّ الراتب يكفي لتلبية الاحتياجات، خاصة في ظلّ ارتفاع الأسعار، والنسبة الأكبر للذكور والمتزوجين، ونسبة 31.1% صرحوا بأنّ الراتب كاف نوعا ما لتلبية الاحتياجات، مقابل نسبة 6.8% من أفراد العينة وهي النسبة الأصغر عبروا على أنّ الراتب كاف لتلبية الاحتياجات خاصة لأنّ الأغلبية معلمات ويمتلكن دخلا آخر هذا ينقص عليهن المصاريف. انظر الملحق 3.

الجدول رقم(11) يوضح توزيع أفراد العينة حسب ما إذا كان الراتب يعكس حجم خدماتهم

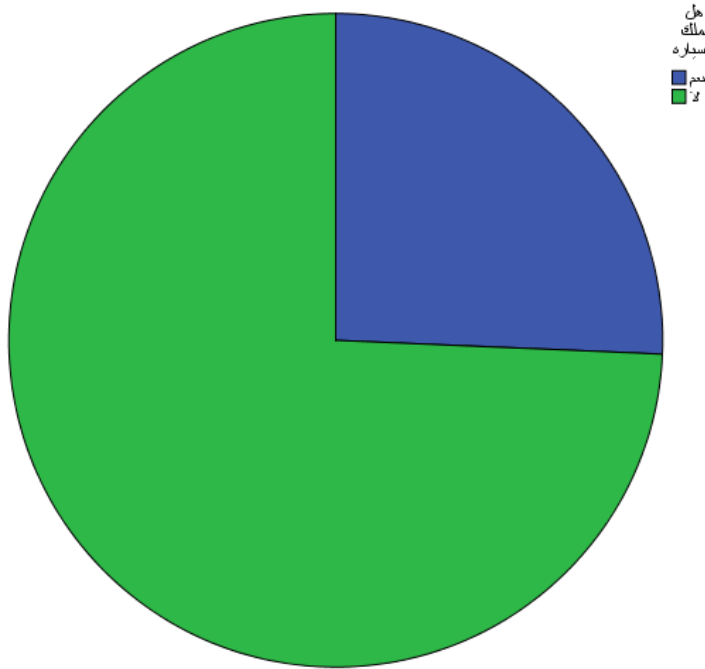
راتبك يعكس حجم خدماتك	التكرار	النسبة المئوية
موافق	3	4.1%
نوعاً ما	15	20.3%
غير موافق	56	75.7%
المجموع	74	100%



من خلال بيانات الجدول رقم(11) يتضح لنا أنّ النسبة الأكبر من أفراد العينة غير موافقة على أنّ الراتب يعكس حجم الخدمات التي يقدمونها سواء داخل الصف أو خارج الصف من خلال النشاطات الصفية وغيرها وقدرت النسبة بـ 75.7 %، ونسبة 20.3% موافقون على ذلك، والنسبة الأدنى هي 4.1% وهي نسبة الأقل من أفراد العينة يوافقون على أنّ الراتب يعكس حجم الخدمات المقدمة من المعلمين.

الجدول رقم(12) يوضح توزيع المعلمين حسب ملكم لسيارة للتنقل لمكان العمل

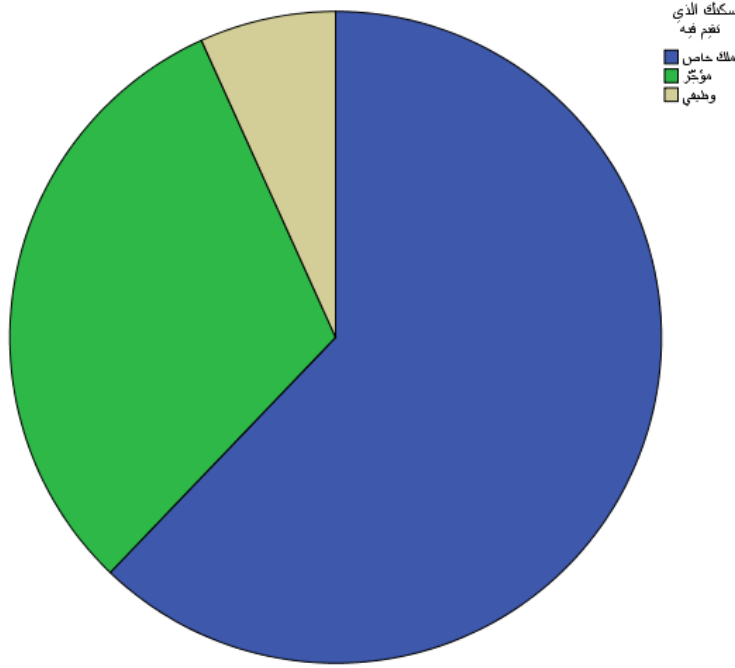
هل تملك سيارة؟	التكرار	النسبة المئوية
نعم	19	25.7%
لا	55	74.3%
المجموع	74	100%



من خلال بيانات الجدول رقم(12) يتضح لنا أنَّ النسبة الأكبر لأفراد العينة هي للمعلمين الذين لا يملكون سيارة للتنقل لمقر العمل أو لغيره 74.3%، ونسبة 25.7% يصرحون بامتلاكهم لسيارة. وهذا راجع لأنَّ الراتب الذي يتقاضونه لا يسمح باقتناء سيارة في ظل المصاريف التي يصرفونها على الاحتياجات الأخرى.

الجدول رقم (13) يوضح توزيع أفراد العينة حسب نوع السكن المقيم فيه

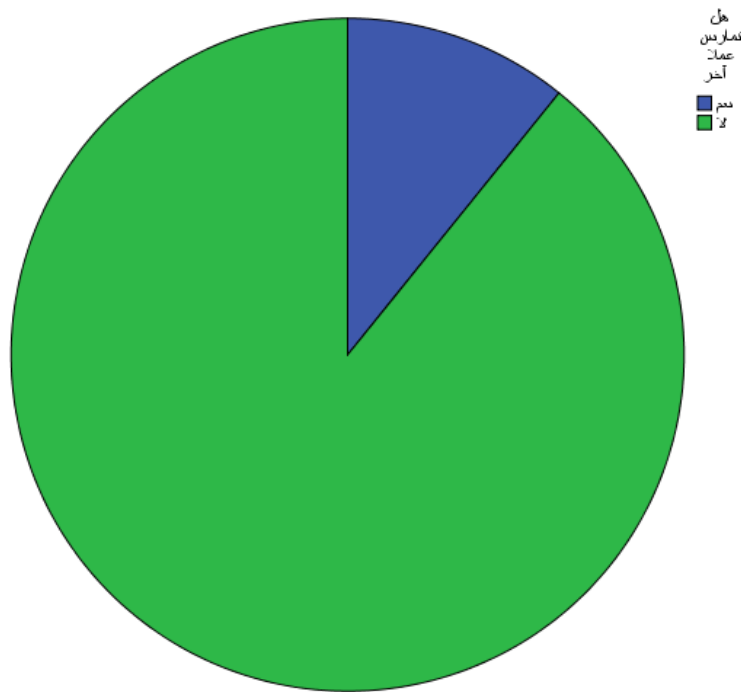
نوع السكن	التكرار	النسبة المئوية
ملك خاص	46	62.2%
مؤجر	23	31.1%
وظيفي	5	6.8%
المجموع	74	100%



من خلال بيانات الجدول رقم (13) يتّضح لنا أنّ نسبة 62.2% وهي النسبة الأكبر من أفراد العينة صرحت أنّ السكن الذي تقيم فيه هو ملك خاص ويدخل ضمنه السكن العائلي على أساس أنّه يدخل في الملكية الخاصة، ونسبة 31.1% من المعلمين سكنهم مؤجر، ونسبة 6.8% منهم يسكنون سكن وظيفي سواء من جهة الزوج أو الزوجة بالنسبة للمتزوجين، وأدرجنا هذا المتغير لأنّه يدخل في المستوى المادي، الذي نحاول معرفة تأثيره على أداء المعلمين من عدمه.

الجدول رقم(14) يوضح توزيع أفراد العينة حسب ممارستهم لعمل آخر

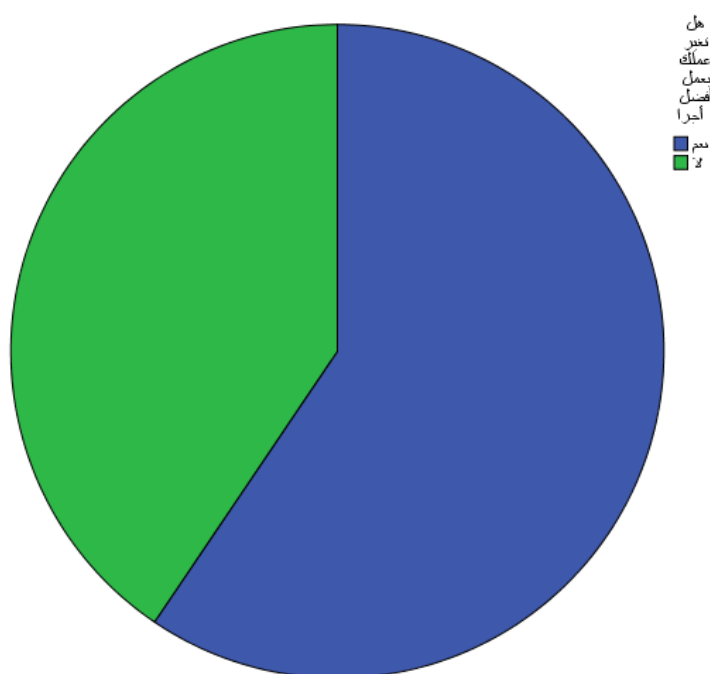
تمارس عملا آخر	التكرار	النسبة المئوية
نعم	8	10.8%
لا	66	89.2%
المجموع	74	100%



من خلال بيانات الجدول رقم(14) يتضح لنا أنّ النسبة الأكبر من أفراد العينة وتقدر النسبة بـ 89.2% يصرحون بعدم ممارستهم لعمل آخر عن مهنتهم، ونسبة 10.8% وهي النسبة الأقل يقولون بممارستهم لعمل آخر غير مهنتهم، وأدرجنا هذا الجانب في دراستنا وفي هذا المحور لأننا نراه مهم في هذا المحور وهو المستوى المادي وبالتالي تأثير هذا الجانب على أداء المعلمين التربوي.

الجدول رقم(15) يوضح توزيع أفراد العينة حول إمكانية تغيير العمل بعمل أفضل أجرا

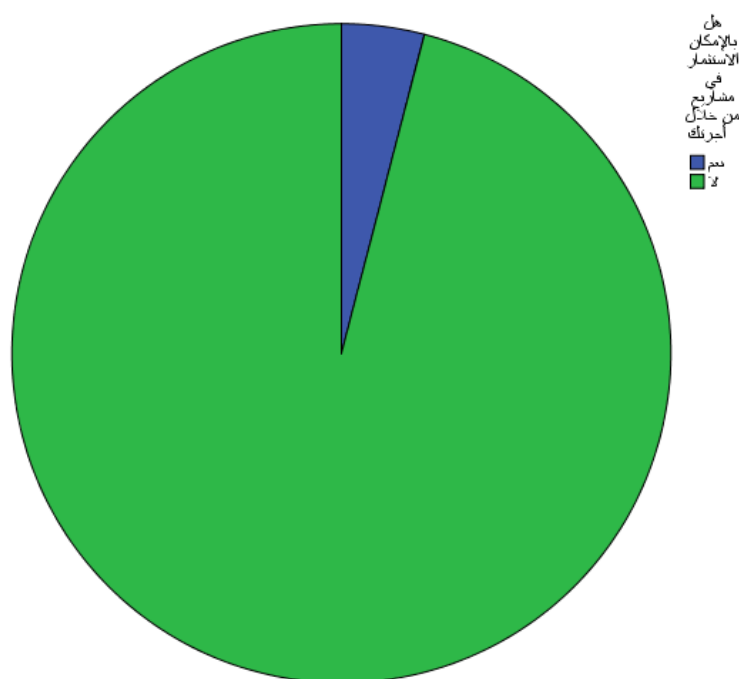
تغير عملك بعمل أفضل أجرا	التكرار	النسبة المئوية
نعم	44	59.5%
لا	30	40.5%
المجموع	74	100%



من خلال بيانات الجدول رقم(15) يتبين لنا أنّ النسبة الأكبر لأفراد العينة يصرحون بأنهم سيغيرون عملهم بعمل أفضل إذا أُتيحت لهم فرصة حقيقية بنسبة 59.5%، وهذا لعدم رضاهم وعدم كفاية الراتب الذي يتقاضونه وهناك من يعتبر مهنة التعليم مهنة شاقة، والنسبة الأقل 40.5%، يرفضون تغيير الوظيفة وهناك من صرّح أنّ الأمر صعب خاصة للذين أعمارهم متقدمة، وهناك من هو مقتنع أو يقنع نفسه أنّ مهنة التعليم رسالة قبل أن تكون مهنة بغض النظر عن الراتب الذي يتقاضاه. وأدرجت هذا التساؤل لأنه يدخل ضمن المستوى المادي ومدى رضاه عن مهنته وعن الأجر الذي يتقاضاه وتأثير ذلك على أدائه التربوي.

الجدول (16) توزيع أفراد العينة حول إمكانية الاستثمار في المشاريع من خلال أجرتهم

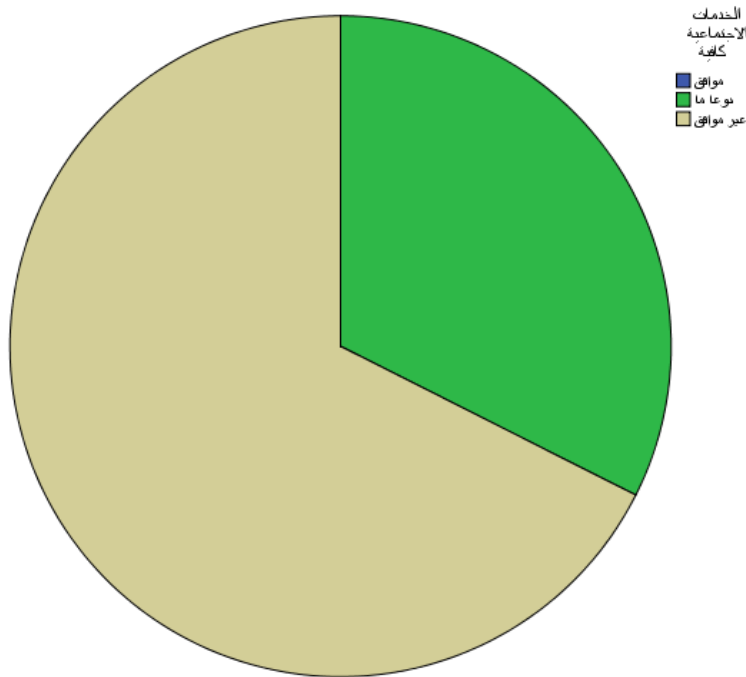
هل بالإمكان الاستثمار في مشاريع من خلا أجرتك	التكرار	النسبة المئوية
نعم	3	4.1%
لا	71	95.9%
المجموع	74	100%



من خلال بيانات الجدول رقم (16) يتبين لنا أنّ النسبة الأكبر من أفراد عينة المعلمين ينفون قدرتهم الاستثمار بمدخول الأجر الذي يتقاضونه في مشاريع استثمارية وقدرت النسبة بـ 95.9%، مقابل نسبة قليلة صرحت عكس ذلك وقدرت بـ 4.1%، وهذا يبين أنّ الأجر غير كاف للاستثمار، هذا من جهة، ومن جهة أخرى المعلم مربوط بالأجرة الشهرية ومقيد بها ولا مدخول له غير هذه الذي أكدوا أنّها لا تكفي حتى لتلبية الاحتياجات الضرورية وخاصة الذين يملكون أولاد.

الجدول رقم(17) يوضح توزيع أفراد العينة حول كفاية الخدمات الاجتماعية

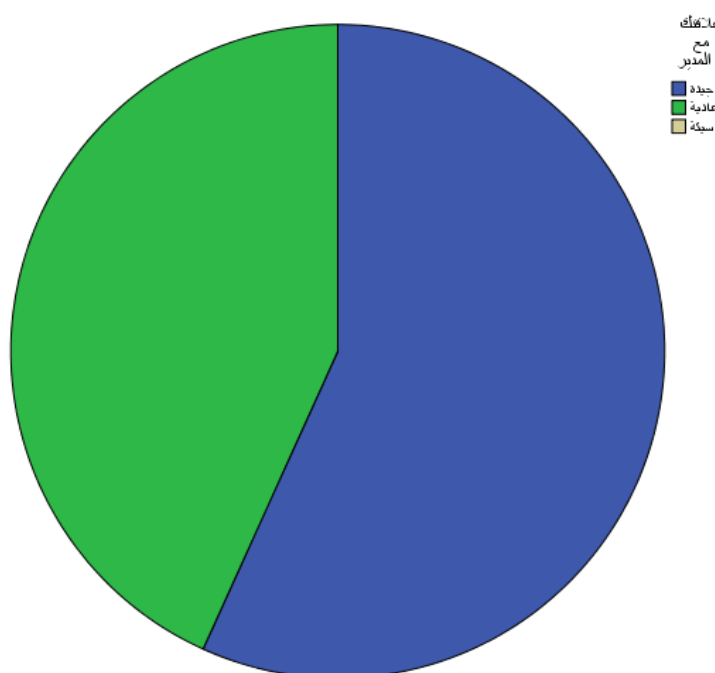
الخدمات الاجتماعية كافية وتخفف من المصاريف	التكرار	النسبة المئوية
موافق	00	%00
نوعا ما	24	%32.4
غير موافق	50	%67.6
المجموع	74	%100



من خلال بيانات الجدول رقم (17) يتبين لنا أن النسبة الأكبر من أفراد العينة تقول بعدم كفاية الخدمات الاجتماعية ولا حتى تخفف وتقلل من المصاريف وكانت النسبة 67.6%، ونسبة أقل منهم عبروا على أنها كافية وتخفف نوعا ما من المصاريف، ونسبة منعدمة للذين يوافقون على أنها كافية وتخفف من مصاريف المعلمين. وأدرجنا هذا السؤال لأنه يدخل في تحسين المستوى المادي حتى إذا كان الأجر غير كاف تساهم الخدمات في تخفيف أعباء ومصاريف المعلمين والنتيجة أنهم غير راضين على خدماتها.

ثالثاً: العلاقات الاجتماعية التربوية للمعلم وتأثيرها على أدائه التربوية
الجدول رقم(18) يوضح توزيع أفراد العينة حول علاقتهم بالمدير

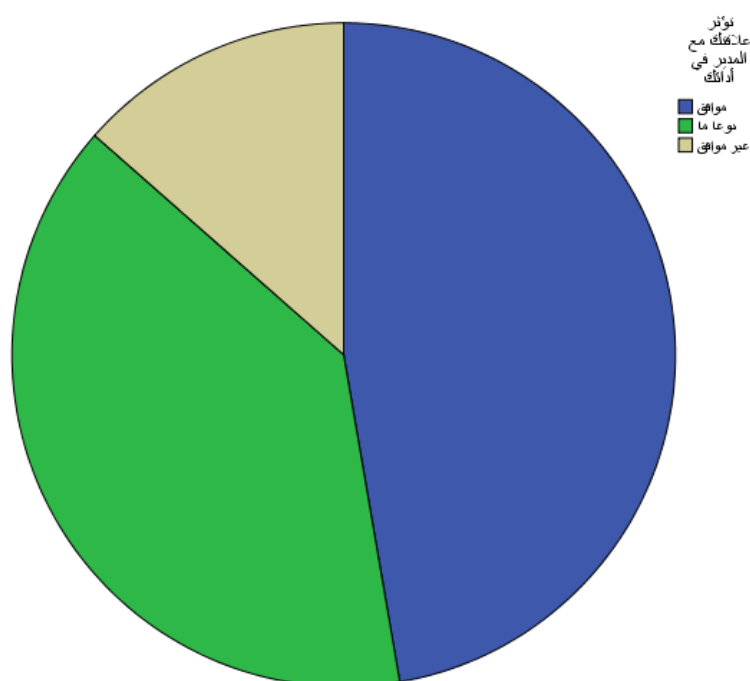
علاقتك بالمدير	التكرار	النسبة المئوية
جيدة	42	56.8%
عادية	32	43.2%
سيئة	00	00%
المجموع	74	100%



من خلال بيانات الجدول رقم(18) يتضح لنا أنّ نسبة 56.6% من أفراد عينة البحث صرحوا بأنّ علاقتهم مع المدير جيدة، ونسبة 43.2% منهم قالوا بأنّ علاقتهم معه عادية، ونسبة معدومة من أفراد العينة من صرّح بأنّ علاقتهم مع المدير سيئة. وأدرجنا هذا العنصر لأنّه يدخل ضمن العلاقات الاجتماعية التربوية ضمن العمل ومدى تأثيرها على المعلم وعلى أدائه التربويّ، وكلّما كانت العلاقة بين المعلمين بالمدير طيبة في إطار العمل كان الأداء التربوي أفضل وأحسن.

الجدول رقم(19) يوضح توزيع أفراد العينة حول تأثير علاقتهم بالمدير في أدائهم

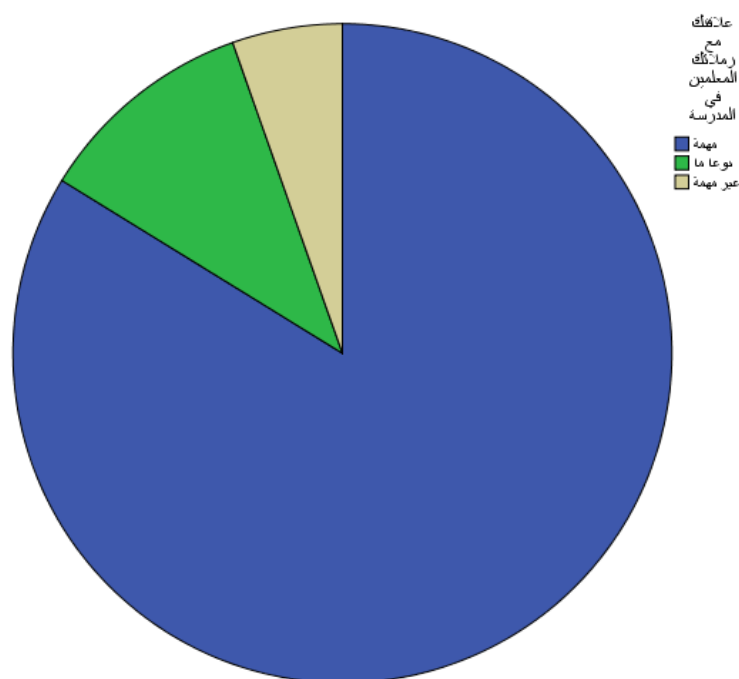
تؤثر علاقتك بالمدير على أدائك	التكرار	النسبة المئوية
موافق	35	47.3%
نوعا ما	29	39.2%
غير موافق	10	13.5%
المجموع	74	100%



من خلال بيانات الجدول رقم(19) يتضح لنا أنّ النسبة الأكبر من عينة المعلمين يؤكدون على تأثير علاقتهم بالمدير على أدائهم التربوي بطريقة أو بأخرى وقدرت النسبة بـ 47.3%، ونسبة 39.2% منهم يقولون بأنها تؤثر على الأداء نوعا ما، ونسبة 13.5% ينفون ذلك ويؤكدون أنّها لا تؤثر علاقتهم مع المدير على أدائهم التربوي.

الجدول رقم(20) يوضح توزيع أفراد العينة حول أهمية العلاقة مع الزملاء في المدرسة

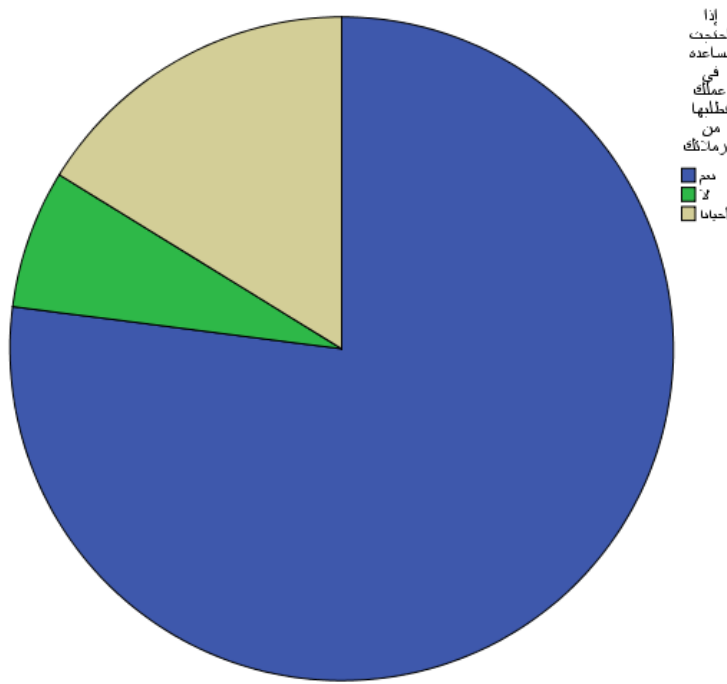
علاقتك بزملائك المعلمين في المدرسة	التكرار	النسبة المئوية
مهمة	62	83.8%
نوعا ما	8	10.8%
غير مهمة	4	5.4%
المجموع	74	100%



من خلال بيانات الجدول رقم(20) يتبين لنا أنّ النسبة الأكبر لأفراد العينة وهي 83.8% عبروا بأنّ علاقتهم مع زملائهم مهمة في المدرسة، ونسبة 10.8% منهم صرحوا أنّها مهمة نوعا ما، والنسبة الأقل منهم وقدرت بـ 5.4% عبروا بأنّ علاقتهم مع زملائهم غير مهمة. وأدرجنا هذا العنصر في هذا المحور وهذه الدراسة لعلاقتها بالعلاقات الاجتماعية للمعلّم وأثرها على أدائه التربوي.

الجدول رقم(21) يوضح توزيع أفراد العينة حول طلب المساعدة من الزملاء

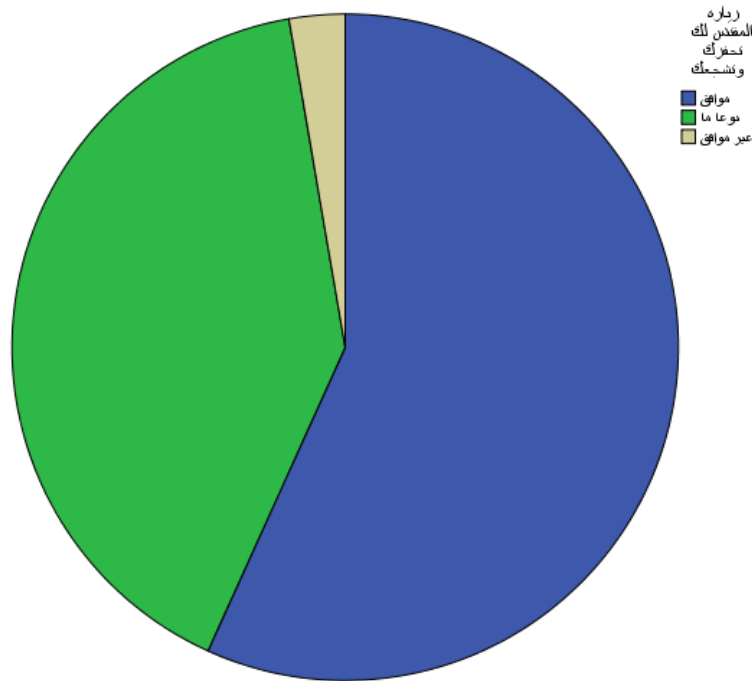
تطلب المساعدة من زملائك	التكرار	النسبة المئوية
نعم	57	77%
لا	5	6.8%
أحيانا	12	16.2%
المجموع	74	100%



من خلال الجدول رقم(21) يوضح لنا أنّ نسبة أفراد العينة والمقدرة بـ 77% وهي النسبة الأكبر يؤكدون على أنّهم إذا احتاجوا للمساعد في عملهم يطلبونها من زملائهم، ونسبة 6.2% يقولون بأنهم يفعلون ذلك أحيانا، والنسبة الأقل وهي 6.8% وهي النسبة الأقل يصرح فيها المعلمون بأنهم لا يطلبون المساعدة من زملائهم. وأدرجنا هذه النقطة لأنها تؤكد العلاقة الجيدة بالزملاء والتعاون فيما بين الفريق التربوي.

الجدول رقم(22) يوضح توزيع أفراد العينة حول تحفيز وتشجيع زيارة المفتش لهم

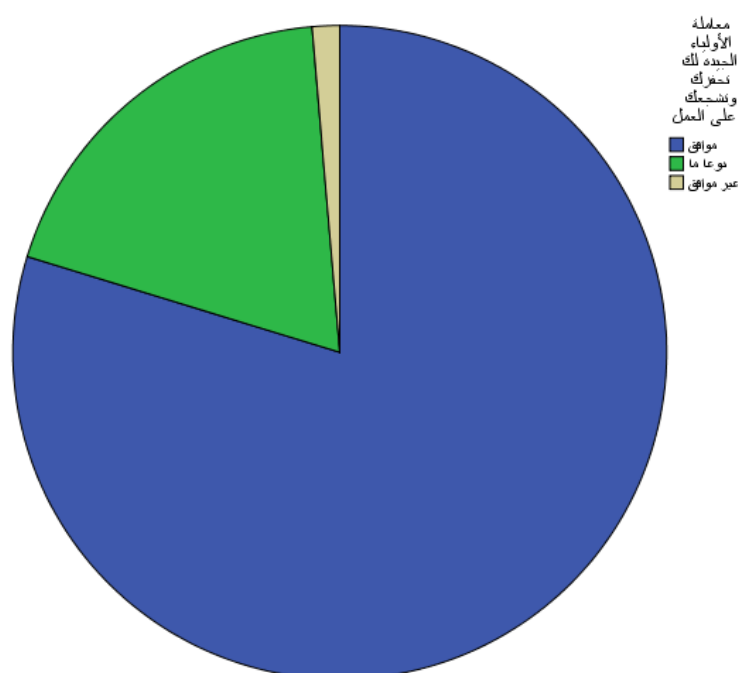
زيارة المفتش تحفزك وتشجعك	التكرار	النسبة المئوية
موافق	42	56.8%
نوعا ما	30	40.5%
غير موافق	2	2.7%
المجموع	74	100%



من خلال بيانات الجدول رقم(22) يوضح لنا أن النسبة الأكبر لأفراد العينة مع أنّ زيارة المفتش لهم تحفزهم وتشجعهم وكانت النسبة 56.8%، ونسبة 40.5% من أفراد العينة يقولون بأنّ زيارة المفتش تشجعهم وتحفزهم نوعا ما، والنسبة الأقل وهي 2.7% من العينة نفسها غير موافقة أنّ زيارة المفتش تحفز وتشجع، على اعتبار أنّ نظرتهم للمفتش أنّه ناقد أكثر منه موجه. وأدرجنا هذا العنصر لعلاقته مع علاقة المعلمين التربوية بالمفتش وأثرها على أدائهم التربوي

الجدول رقم(23) يوضح توزيع أفراد العينة حول معاملة الأولياء لهم

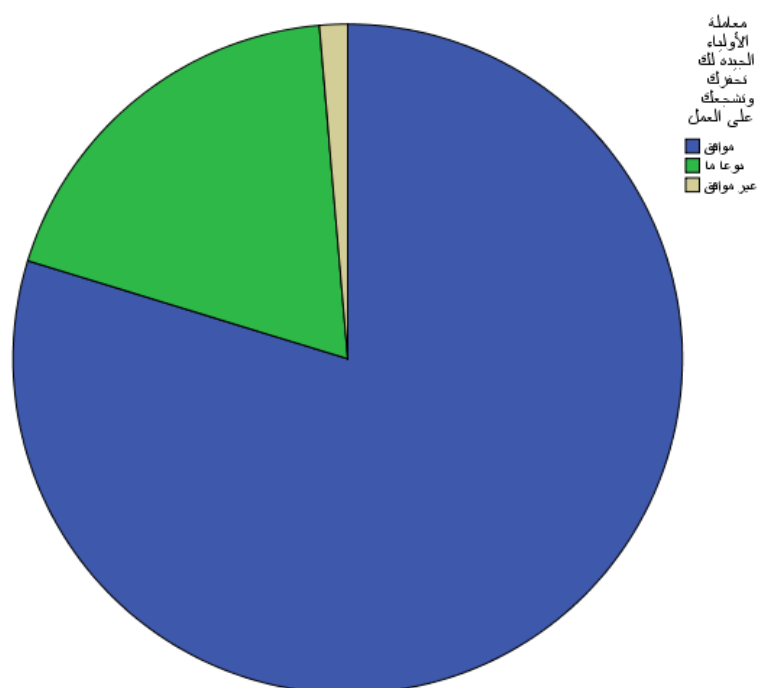
معاملة الأولياء الجيدة تحفزك	التكرار	النسبة المئوية
موافق	59	79.7%
نوعا ما	14	18.9%
غير موافق	1	1.4%
المجموع	74	100%



من خلال بيانات الجدول رقم (23) يوضح أنّ النسبة الأكبر من أفراد العينة المقدرة بـ 79.7% تؤكد وتوافق على أنّ معاملة الأولياء الجيدة لهم تحفزهم وتشجعهم على العمل، ونسبة 18.9% موافقة نوعا ما على ذلك، والنسبة الأقل وهي 1.4% غير موافقة على أنّ معاملة الأولياء تحفزهم وتشجعهم على العمل. وأدرجنا هذا العنصر في هذا المحور لعلاقته بتأثير العلاقات الاجتماعية والأولياء يعتبرون عنصرا من العناصر التي لها علاقة مباشرة مع المعلمين باعتبارهم أولياء المتعلمين.

الجدول رقم(24) يوضح توزيع أفراد العينة حول علاقتهم مع تلاميذهم

علاقتك مع تلاميذك واحترامهم من عدمه يؤثر على أدائك	التكرار	النسبة المئوية
موافق	63	85.1%
نوعا ما	8	10.8%
غير موافق	3	4.1%
المجموع	74	100%

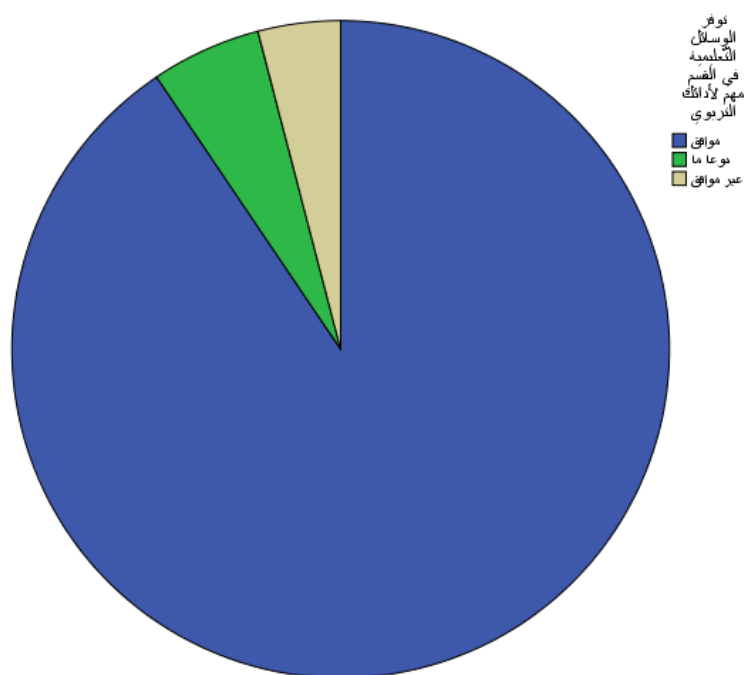


من خلال بيانات الجدول رقم (24) يتّضح لنا أنّ النسبة الأكبر من أفراد عينة المعلمين يوافقون ويؤكدون على أهمية العلاقة مع تلاميذهم وتأثير محبتهم واحترامهم لهم على أدائهم التربوي، ونسبة 10.8% تقول بموافقتها نوعا ما على أنّ أهمية العلاقة وتأثيرها، ونسبة 4.1% وهي النسبة الأقل غير موافقة على أنّ علاقتهم مع تلاميذهم ومحبتهم لهم من عدمه يؤثر على أدائهم التربوي، وأدرجنا هذا العنصر باعتبار التلاميذ العنصر الأساسي ومحور العملية التربويّة ولهم علاقة مباشرة مع معلمهم.

رابعاً: الظروف المهنية للمعلّم وتأثيرها على أدائه التربوي

الجدول رقم(25) يوضح توزيع أفراد العينة حول أهمية توفر الوسائل التعليمية

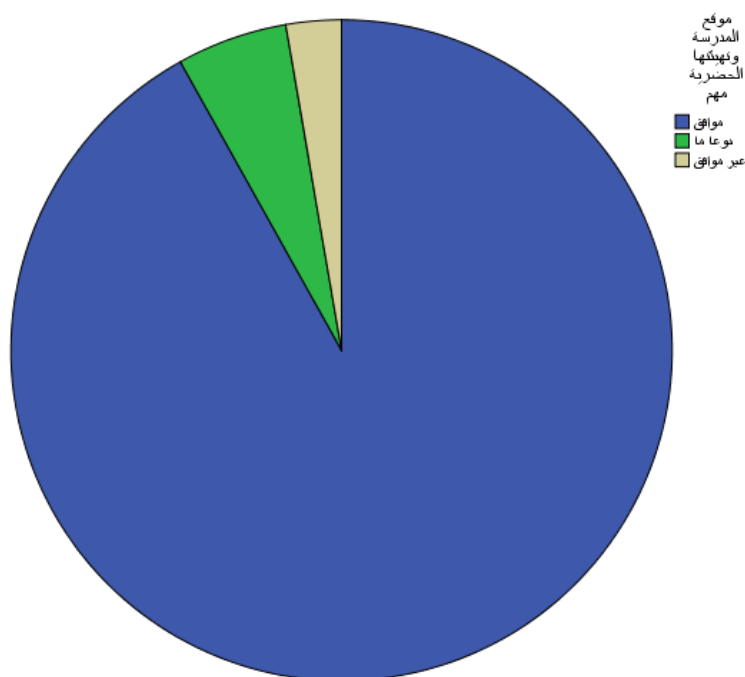
النسبة المئوية	التكرار	توفر الوسائل التعليمية في القسم مهم لأدائك التربوي
90.5%	67	موافق
5.4%	4	نوعاً ما
4.1%	3	غير موافق
100%	74	المجموع



من خلال بيانات الجدول رقم (25) يوضح لنا أنّ نسبة 90.5% من أفراد العينة وهي النسبة الأكبر تؤكد على أهمية توفر الوسائل التعليمية وتأثير ذلك على أدائهم التربوي، ونسبة 5.4% من المعلمين يوافقون نوعاً ما على أنّ توفرها في القسم مهم لأداء تربوي أفضل، والنسبة الأقل وهي 4.1% غير موافقة على أهمية توفر الوسائل التعليمية في القسم وتأثير ذلك على أدائهم التربوي. وأدرجنا هذا العنصر على اعتبار الوسائل التعليمية تدخل ضمن الظروف المهنية التي يعمل فيها المعلم.

الجدول رقم(26) يوضح توزيع أفراد العينة حول أهمية موقع المدرسة وتهيئتها الحضرية

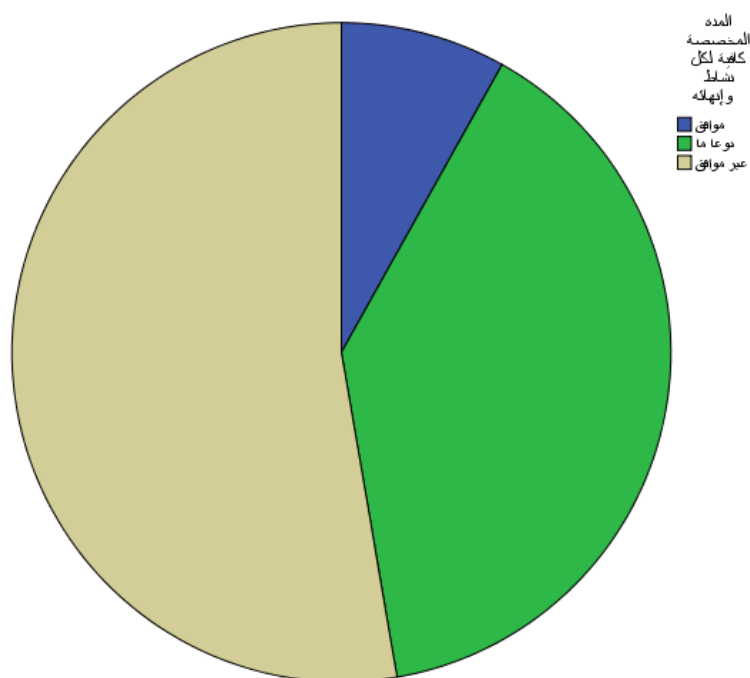
النسبة المئوية	التكرار	موقع المدرسة وتهيئتها الحضرية مهم
91.9%	68	موافق
5.4%	4	نوعا ما
2.7%	2	غير موافق
100%	74	المجموع



من خلال بيانات الجدول رقم(26) يوضح لنا أنّ النسبة الأكبر من أفراد العينة والمقدرة بـ 91.9% تؤكد على أنّ موقع المدرسة وتهيئتها الحضرية مهم ويساعد على أداء تربوي جيّد، و5.4% يعتبرون أنّ موقع المدرسة مهم نوعا ما، والنسبة الأقل وهي 2.7% يعتبرونه غير مهم. وأدرجنا هذا العنصر باعتبار أنّ موقع المدرسة يمكن ادراجه في الظروف المهنية المحيطة بالمعلمين والتي قد تؤثر في أدائه التربوي.

الجدول رقم(27) توزيع أفراد العينة حول كفاية المدة المخصصة لكل نشاط وإنهائه

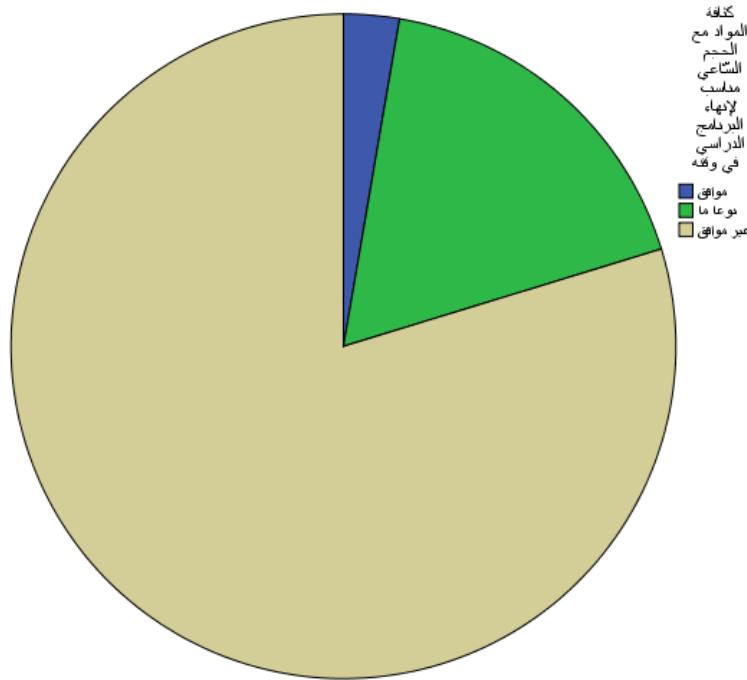
النسبة المئوية	التكرار	المدة المخصصة كافية لكل نشاط وإنهائه
8.1%	6	موافق
39.2%	29	نوعاً
52.7%	39	غير موافق
100%	74	المجموع



من خلال بيانات الجدول رقم (27) يتبين لنا أنّ النسبة الأكبر من أفراد العينة عبروا على عدم موافقتهم أنّ المدة المخصصة لكل نشاط كافية لإتمامه وإنهائه في الوقت وقدرت النسبة بـ 52.7%، ونسبة 39.2% تعتبر أنّ المدة كافية نوعاً ما لذلك، والنسبة الأقل عبرت عن موافقتها بأنّ المدة المخصصة لكل نشاط كافية لإنهائه. وأدرجنا هذا المتغير باعتباره يندرج ضمن الظروف المهنية للمعلّم لتقديم أداء تربوي أفضل.

الجدول رقم(28) يوضح توزيع أفراد العينة حول كثافة المواد مع الحجم الساعي

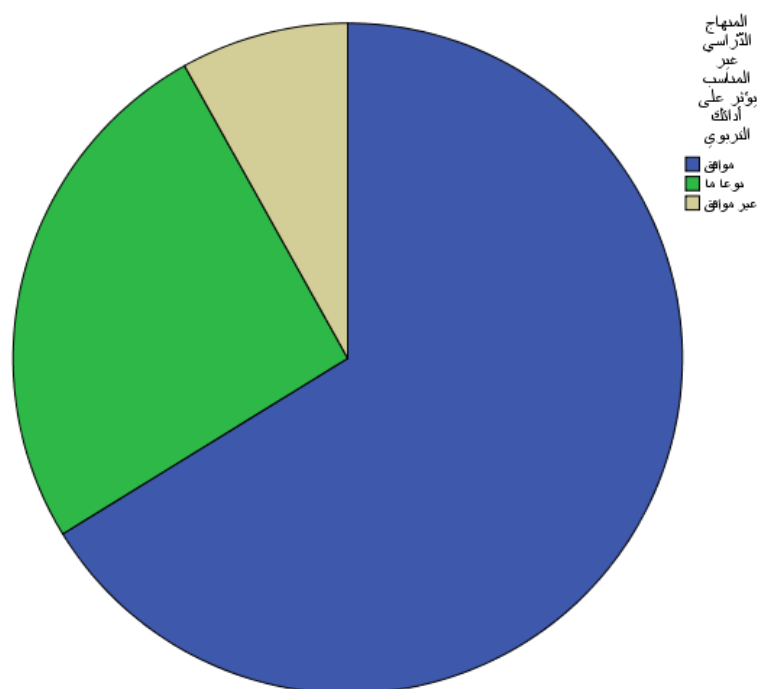
النسبة المئوية	التكرار	كثافة المواد يتناسب مع الحجم الساعي وانتهاء البرنامج الدراسي في وقته
2.7%	2	موافق
17.6%	13	نوعا ما
79.7%	59	غير موافق
100%	74	المجموع



من خلال بيانات الجدول رقم (28) يوضح لنا أنّ النسبة الأكبر من أفراد العينة والتي تقدر بـ 79.7% يعبرون ويؤكدون رفضهم أنّ كثافة المواد مناسبة مع الحجم الساعي لإنهاء البرنامج الدراسي في وقته، ونسبة 17.6% يوافقون نسبيا على هذا الطّرح، والنسبة الأقل من عينة المعلمين يوافقون على تناسب كثافة المواد مع الحجم الساعي وإمكانية إنهاء البرنامج الدراسي في وقته وقدرت النسبة بـ 2.7%.

الجدول رقم (29) يوضح توزيع أفراد العينة حول المنهاج الدراسي غير المناسب وتأثيره

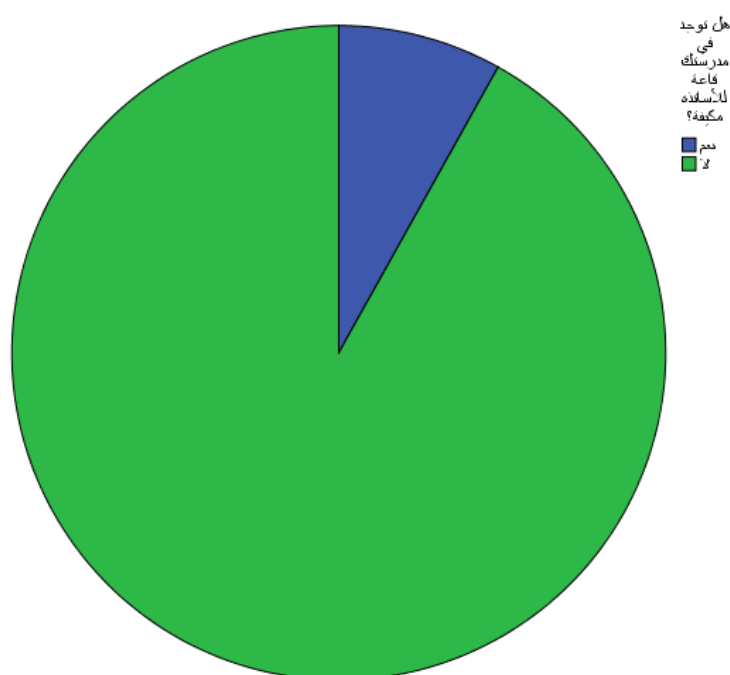
النسبة المئوية	التكرار	المنهاج الدراسي غير المناسب يؤثر على الأداء التربوي
66.2%	49	موافق
25.7%	19	نوعاً ما
8.1%	6	غير موافق
100%	74	المجموع



من خلال بيانات الجدول رقم (29) يوضح لنا أنّ النسبة الأكبر من أفراد العينة والتي تقدر بـ 66.2%، تعبر عن موافقتها على أنّ المنهاج الدراسي غير المناسب يؤثر على أداء المعلمين، ونسبة 25.7% منهم يقولون بأنه يؤثر نوعاً ما، والنسبة الأصغر والمقدرة بـ 8.1% ضد فكرة أنّ المنهاج الدراسي غير المناسب يؤثر على أداء المعلم.

الجدول رقم(30) يوضح توزيع أفراد العينة حول ما إذا كانت المدرسة تحوي قاعة مكيفة

النسبة المئوية	التكرار	توجد في مدرستك قاعة للأساتذة مكيفة
8.1%	6	نعم
91.9%	68	لا
100%	74	المجموع

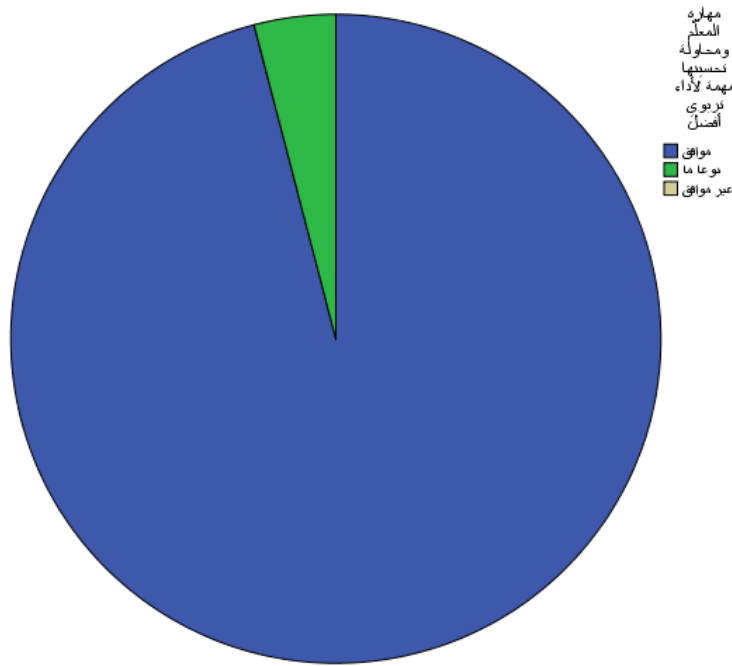


من خلال بيانات الجدول رقم(30) يوضح لنا أنّ النسبة الأكبر من أفراد العينة وتقدر بـ 91.9%، يصرحون بعدم امتلاك مدارسهم لقاعة أساتذة مكيفة، ونسبة أصغر وهي 8.1% يقولون بامتلاك مدارسهم لقاعة أساتذة. وأغلبية الأفراد العينة نفوا وجود قاعة بالأساس مكيفة أو غير ذلك. وأدرجنا هذا العنصر باعتباره من الظروف المهنية التي تحيط بالمعلم وبالخاصة دراستنا في منطقة صحراوية حارة صيفا وباردة شتاء.

خامسا: المستوى الثقافي للمعلم وتأثيره على أدائه التربوي:

الجدول رقم(31) توزيع عينة المعلمين حول أهمية المهارة وتحسينها على أدائهم تربوي

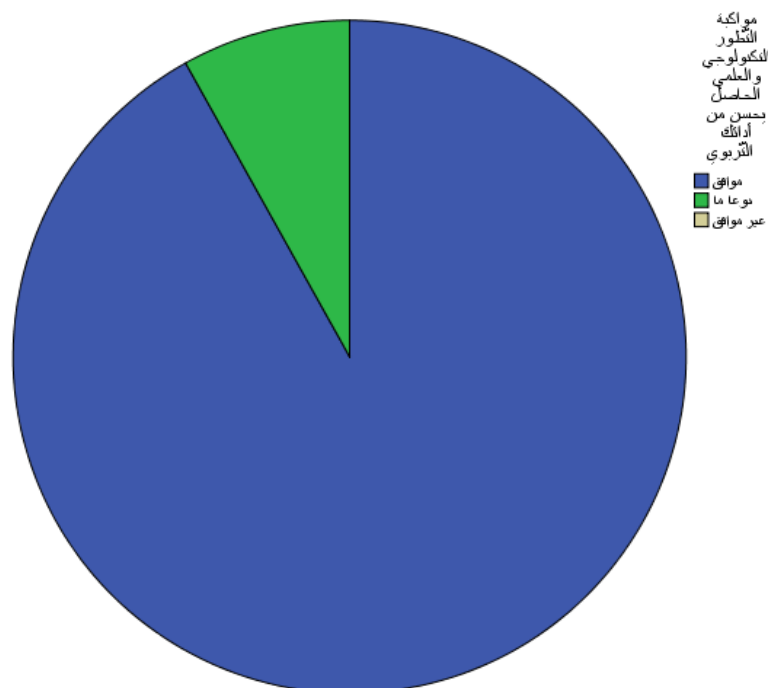
أهميّة مهارة المعلم ومحاولة تحسينها لأداء تربوي أفضل	التكرار	النسبة المئوية
موافق	71	95.9%
نوعا ما	3	4.1%
غير موافق	00	00%
المجموع	74	100%



من خلال بيانات الجدول رقم (31) يتبين لنا أنّ النسبة الأكبر من أفراد العينة تعبر عن أهمية امتلاك المعلم لمهارة التدريس ومحاولة تحسينها لأداء تربويّ أفضل وتقدر النسبة بـ 95.9%، ونسبة 4.5% تعبر على أهمية مهارة المعلم نوعا ما في أداء تربوي جيد، ونسبة معدومة لأفراد العينة غير موافقة على أهمية عنصر المهارة في المعلم ومحاولة تحسينها فيه. وأدرجنا هذا العنصر لأنه يدخل في ثقافة المعلم بمحاولته لاكتساب مهارات التدريس وتحسينها أم يكتفي بما هو عليه.

الجدول رقم(32) يوضح توزيع المعلمين حول مواكبة التطور التكنولوجي والعلمي

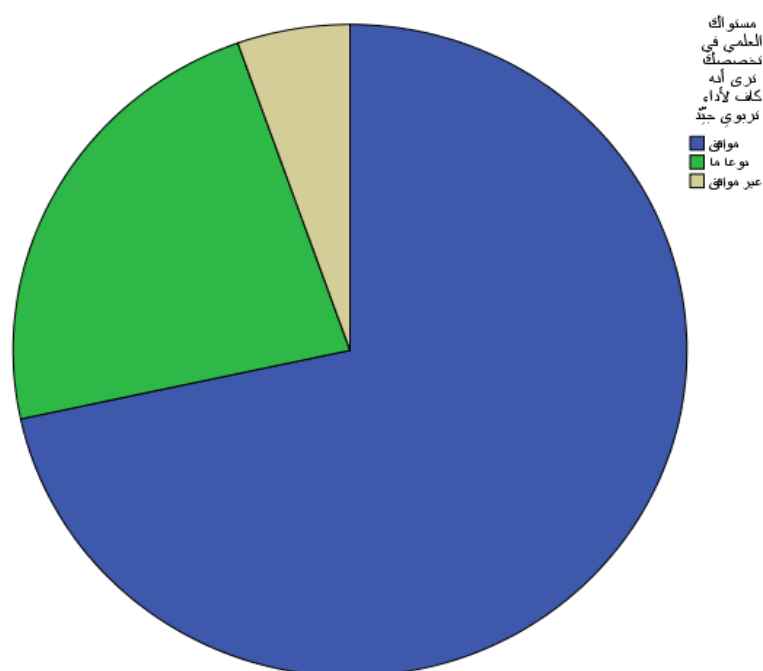
النسبة المئوية	التكرار	مواكبة التطور التكنولوجي والعلمي الحاصل يحسن من أدائك التربوي
91.9%	68	موافق
8.1%	6	نوعا ما
00%	00	غير موافق
100%	74	المجموع



من خلال بيانات الجدول رقم(32) يوضح لنا أنّ النسبة الأكبر لأفراد العينة موافقون ومع أنّ مواكبة التطور العلمي والتكنولوجي الحاصل يحسن من الأداء التربوي للمعلّم، وتقدر النسبة بـ 91.9%، ونسبة 8.1% منهم يوافقون على ذلك نوعا ما، ونسبة منعدمة غير موافقة على أهمية مواكبة التطور التكنولوجي. وأدرجنا هذا العنصر لأهمية تأثير مدى مواكبة المعلمين للتطور التكنولوجي باعتباره يدخل في إطار ثقافتهم(العلمية) ومسايرة التطورات التي تحدث في المجال والاستفادة من أجل تحسين أدائهم التربوي.

الجدول رقم(33) يوضح توزيع المعلمين حول المستوى العلمي وكفايته لأداء تربويّ جيّد

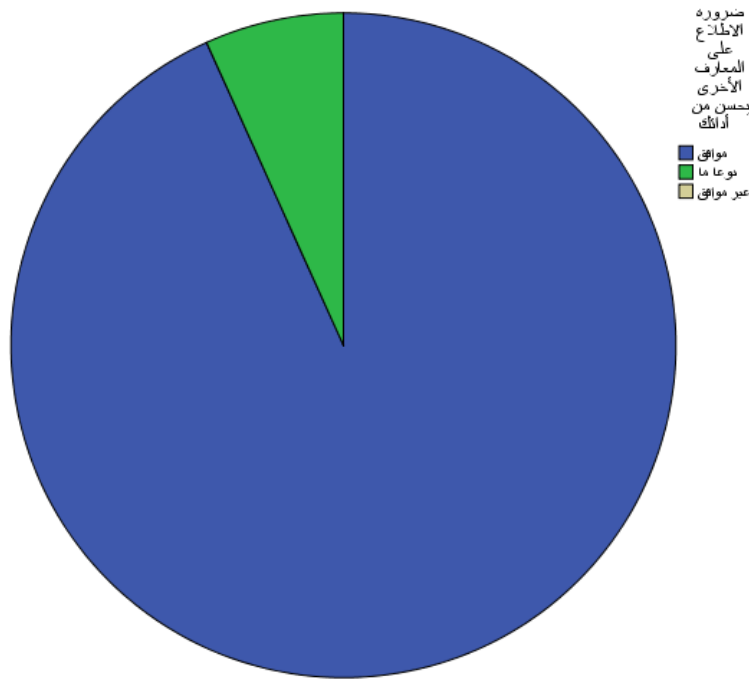
النسبة المئوية	التكرار	مستواك العلمي في تخصصك يكفي لأداء تربوي جيد
71.6%	53	موافق
23%	17	نوعا ما
5.4%	4	غير موافق
100%	74	المجموع



من خلال الجدول رقم (33) يتبين لنا أنّ نسبة 71.6% وهي النسبة الأكبر من أفراد العينة يعبرون عن موافقتهم على أنّ مستواهم العلمي في تخصصهم كاف لأداء تربوي جيّد، ونسبة 23% يوافقون على هذا الرأي نوعا ما، والنسبة الأصغر والمقدرة بـ 5.4% يعبرون على أنّ مستواهم العلمي في التخصص لا يكفي لأداء تربوي جيد.

الجدول رقم(34) يمثل توزيع أفراد العينة حول ضرورة الاطلاع على المعارف الأخرى

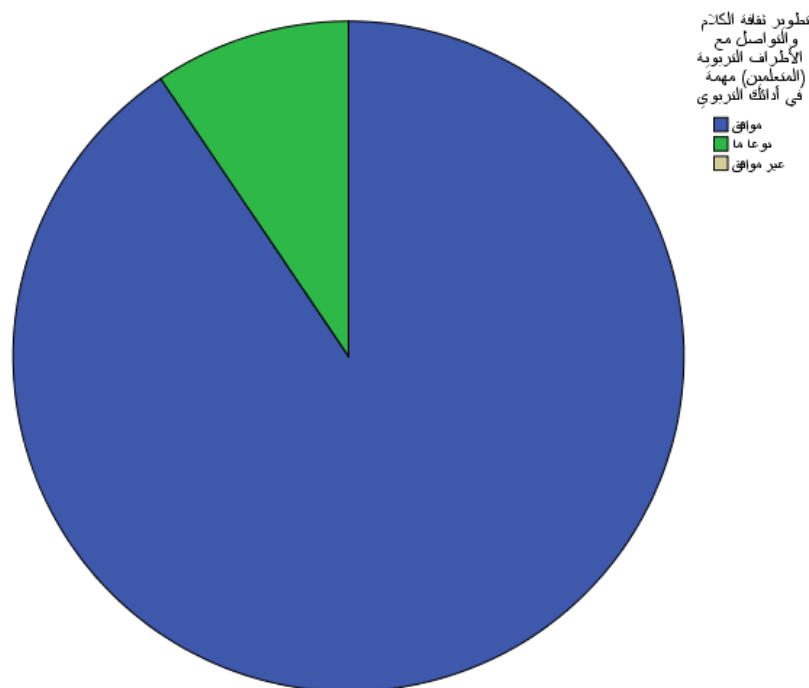
النسبة المئوية	التكرار	ضرورة الاطلاع على المعارف الأخرى يحسن من أدائك
93.2%	69	موافق
6.8%	5	نوعا ما
00%	00	غير موافق
100%	74	المجموع



من خلال بيانات الجدول رقم (34) يوضح لنا أنّ النسبة الأكبر من أفراد العينة يعبرون عن ضرورة الاطلاع على المعارف الأخرى غير المعارف التي في تخصصه، وأهميتها في تحسين أدائهم التربوي، وتقدر النسبة بـ 93.2%، ونسبة 6.8% موافقة على هذا الرأي نوعا ما، ونسبة منعدمة لعدم أهمية الاطلاع على المعارف الأخرى. وأدرجنا هذا العنصر لمعرفة مدى امتلاك المعلمين لثقافة الاطلاع على المعارف الأخرى ومدى أهميته في تحسين الأداء التربوي.

الجدول (35) توزيع أفراد العينة حول تطوير ثقافة الكلام والتواصل مع الأطراف التربوية

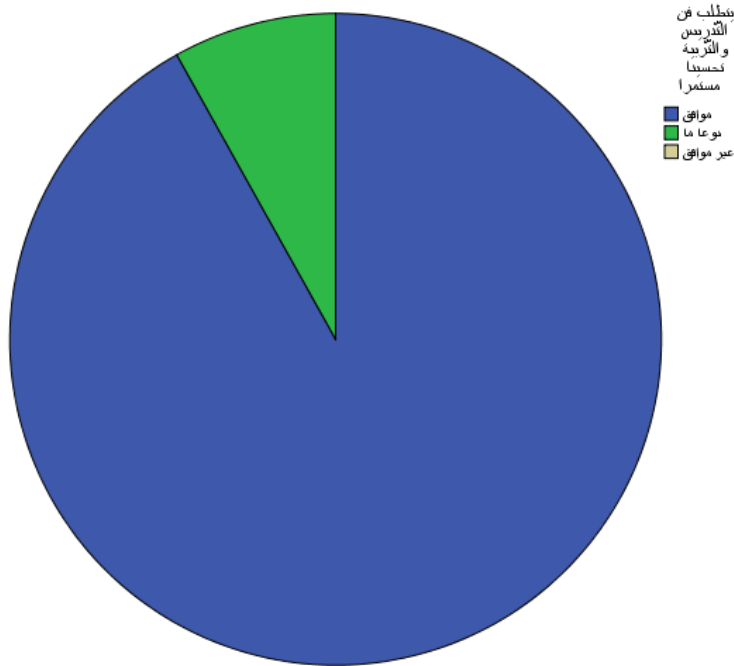
تطوير ثقافة الكلام والتواصل	التكرار	النسبة المئوية
موافق	67	90.5%
نوعاً ما	7	9.5%
غير موافق	00	00%
المجموع	74	100%



من خلال بيانات الجدول رقم (35) يتبين لنا أنّ النسبة الأكبر من أفراد العينة يؤكدون على أهمية تطوير ثقافة الكلام والتواصل مع الأطراف التربوية وبخاصة المتعلمين باعتبارهم الفئة المعنية من العملية التربوية في الأساس وتقدر النسبة بـ 90.5%، ونسبة 9.5% تعبر على أنّ موافقة على أهمية ذلك، ونسبة منعدمة لغير الموافقين على هذا الطّرح. لقد أدرجنا هذا العنصر باعتباره يدخل في ثقافة التّعامل والتواصل التي يملكها المعلّم وإلى أي مدى يطورها وإذا ما كان يؤثر ذلك على الأداء التربوي ويحسنه.

الجدول رقم(36) يوضح توزيع أفراد العينة حول فن التدريس وأهمية وتحسينه باستمرار

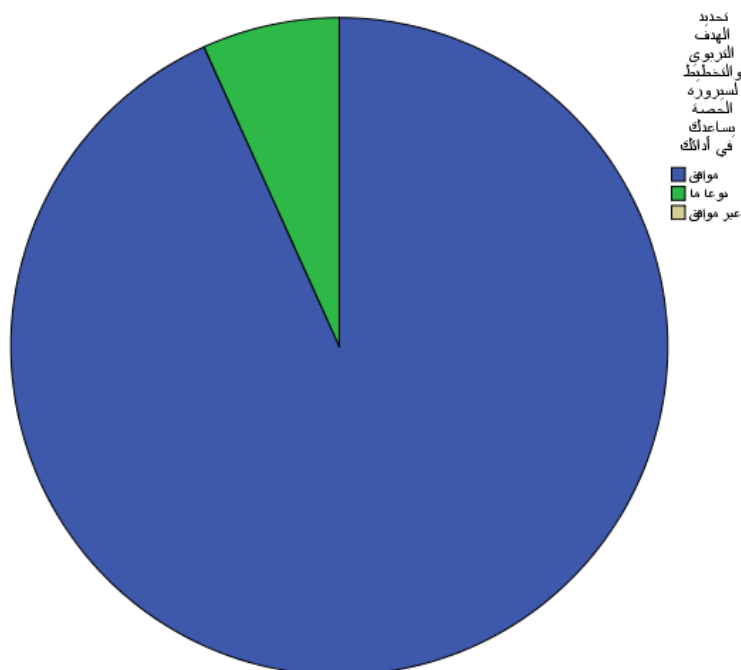
النسبة المئوية	التكرار	يتطلب فن التدريس تحسينا مستمرا
91.9%	68	موافق
8.1%	6	نوعا ما
00%	00	غير موافق
100%	74	المجموع



من خلال بيانات الجدول رقم(36) يوضح لنا أنّ النسبة الأكبر من أفراد العينة يؤكدون على أنّ فن التدريس والتربية يتطلب تحسينا مستمرا رغم الخبرة التي يكون فيها وتقدر النسبة ب 91.9%، ونسبة 8.1% توافق على هذا الطرح، ونسبة معدومة تنفي ذلك. وهذا باعتبار أنّ التعليم فن يعتمد على ثقافة المعلم في تحسينه وثقافة تطوير الذات ومحاولة التحسن المستمر.

الجدول (37) توزيع أفراد العينة حول تحديد الهدف التربوي والتخطيط لسيرورة الحصة

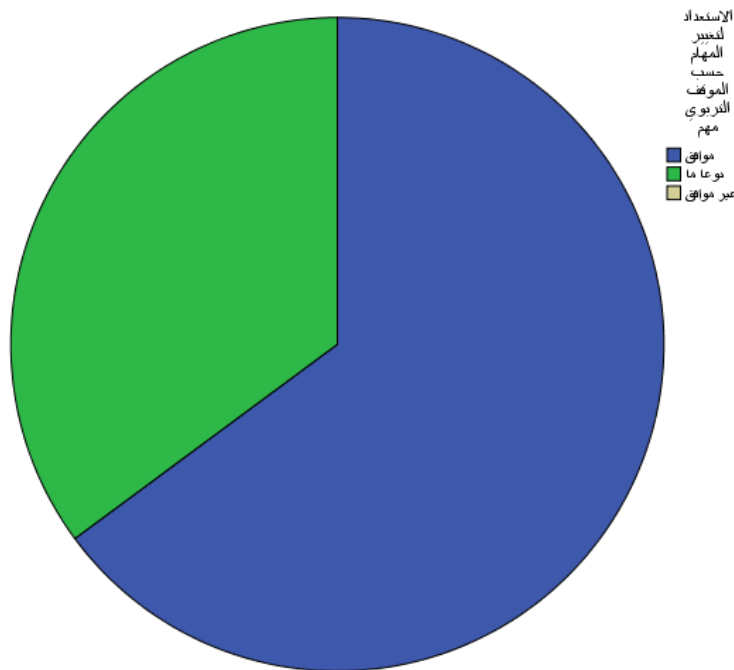
النسبة المئوية	التكرار	تحديد الهدف التربوي والتخطيط لسيرورة الحصة يساعدك في أدائك
93.2%	69	موافق
6.8%	5	نوعا ما
00%	00	غير موافق
100%	74	المجموع



من خلال بيانات الجدول يبين لنا أنّ النسبة الأكبر من أفراد العينة يؤكدون على ضرورة تحديد الهدف التربوي من طرف المعلم والتخطيط لسيرورة الحصة ولأنّه يساعد في أدائه التربوي في القسم، وتقدر النسبة بـ 93.2%، ونسبة 6.5% موافقة نوعا ما على ذلك، ونسبة 00% رافضة لضرورة تحديد الهدف لتربوي والتخطيط لسيرورة الحصة. ويندرج العنصر في إطار امتلاك المعلم لثقافة التخطيط والتحضير للدرس ومدى تأثير ذلك على الأداء التربوي، ويعتبر هذا الجانب من الجوانب التي يوليها المعلم اهتمامه ليقدم وينهي الحصة في وقتها المحدد مع اكساب المتعلمين للكفاءة المرجوة من الحصة.

الجدول رقم(38) توزيع أفراد العينة حول الاستعداد لتغيير المهام حسب الموقف التربوي

الاستعداد لتغيير المهام حسب الموقف التربوي مهم	التكرار	النسبة المئوية
موافق	48	64.9%
نوعاً ما	26	35.1%
غير موافق	00	00%
المجموع	74	100%



من خلال بيانات الجدول رقم (38) يوضح لنا أنّ النسبة الأكبر من أفراد العينة والتي تقدر بـ 64.9% يؤكدون ويوافقون على أهمية الاستعداد لتغيير المهام حسب الموقف التربوي، ونسبة 35.1% موافقون نوعاً ما على هذه النقطة، ولا يوجد من أفراد العينة من لا يوافق أو ينفي أهمية الاستعداد لتغيير المهام حسب الموقف التربوي الذي يواجهه. وهذا يدخل ضمن ثقافة المعلم ومحاولة تكوين واكتساب الخبرة وبالتالي يؤدي إلى أداء تربوي جيد، والتخصص لا يعني امتلاك المعلم لثقافة التغيير والتعليم فاعلمية مكتسبة بالتكوين والمحاكاة والخبرة.

ثانيا: مناقشة نتائج الدراسة في ضوء الفرضيات:

بناء على النتائج والبيانات المتضمنة في أسئلة البيانات الشخصية من وجدنا أن أغلبية المعلمين إناث بنسبة 85% وهذا ما يوضحه الجدول رقم (1) ومن خلال الجدول رقم (2) يبين أن أغلبية أفراد العينة متزوجون بنسبة 79.7%، كما يتضح من الجدول رقم (3) أن أغلبية أفراد العينة لديهم أولاد بنسبة 69% يتوزعون من 1-7 أولاد بنسبة 29.7% وهي النسبة الأكبر تمثل الأفراد الذين ليس لديهم أولاد، كما يتضح من الجدول (4) أن معظم أفراد العينة مرسمين بنسبة 97.3%، ومن خلال الجدول رقم (5) يتضح أن أكثرية أفراد العينة تتراوح خبرتهم بين 0-7 سنوات بنسبة 52.7%، أما الجدول رقم (6) يبين أن أغلبية أفراد العينة مؤهلهم العلمي ليسانس بنسبة 67.6%، كما يوضح الجدول رقم (7) أن غالبية المعلمين قريبين من مقر عملهم بنسبة 66.2%، ويوضح الجدول رقم (8) أن معظم المعلمين يدرسون اللغة العربية بنسبة 89.2%.

مناقشة نتائج الفرضية الأولى:

بناء على النتائج التي سجلناها سالفًا نستنتج أن الفرضية الأولى تحققت وهي المستوى المادي للمعلم وتأثيره على أدائه التربوي والمتضمنة الأسئلة من (1-9) وجدنا أن أغلبية المعلمين راضين نوعا ما عن راتبهم الشهري بنسبة 47.3%، وهذا ما يوضحه الجدول رقم (9)، كما يبين الجدول رقم (10) أن معظم أفراد العينة غير موافقين على أن راتبهم من مهنتهم يكفي لتلبية الاحتياجات خاصة في ظل غلاء الأسعار، ونسبة 75.7% من أفراد العينة في الجدول رقم (11) يبين أن أغلبية المعلمين يصرحون بأن راتبهم لا يعكس حجم الخدمات التي يقدمونها في المدرسة، كما يبين الجدول رقم (12) أن أغلبية المعلمين لا يملكون سيارة للتنقل إلى مقر العمل ولا إلى غيره وهذا بنسبة 74.3%، كذلك يوضح الجدول رقم (13) أن معظم المعلمين سكناتهم ملك خاص (عائلي) بنسبة 62.2%، ويوضح الجدول رقم (14) أن غالبية المعلمين لا يمارسون عملا آخر غير مهنتهم بنسبة 89.2%، كما يوضح الجدول رقم (15) أن معظم أفراد المعلمين سيغيرون عملهم بعمل أفضل أجرا لو أتاحت لهم فرصة حقيقية وهذا بنسبة 59.5%، يتضح أيضا من خلال الجدول رقم (16) أن الغالبية الساحقة للمعلمين لا يمكنهم الاستثمار في مشاريع من خلال أجرتهم بنسبة 95.9%، كما نجد من خلال الجدول رقم (17) أن النسبة الأكبر للمعلمين يصرحون أن الخدمات الاجتماعية غير كافية ولا تخفف من مصاريفهم وهذا بنسبة 67.6%.

مناقشة نتائج الفرضية الثانية:

بناء على النتائج السابقة نستنتج أنّ الفرضية الثانية والمتمثلة في تأثير العلاقات الاجتماعية التربوية للمعلم وتأثيرها على الأداء التربوي قد تحققت أيضا والمتضمنة الأسئلة من (18-24)، وجدنا أنّ أغلبية المعلمين علاقتهم جيدة مع المدير بنسبة 56.8% وهذا ما يوضحه الجدول رقم(18)، كما يبين الجدول رقم(19) أنّ معظم المعلمين يؤكدون أنّ علاقتهم مع المدير تؤثر في أدائهم التربوي وهذا بنسبة 47.3%، كذلك يوضح الجدول رقم(20) أنّ أغلبية أفراد العينة علاقتهم مع زملائهم المعلمين في المدرسة مهمة وذلك بنسبة 83.8%، والجدول رقم (21) يبين أنّ معظم المعلمين يطلبون المساعدة إذا احتاجوها في عملهم من زملائهم وهذا بنسبة 77%، ويوضح الجدول رقم(22) أن النسبة الأكبر لأفراد العينة يصرحون بأنّ زيارة المفتش لهم تحفزهم وتشجعهم وذلك بنسبة 56.8%، كما يبين الجدول رقم(23) أنّ معظم المعلمين معاملة الأولياء الجيدة لهم تحفزهم وتشجعهم على العمل وهذا بنسبة 79.7%، كذلك يوضح الجدول رقم(24) أنّ أغلب المعلمين يوضحون أنّ علاقتهم مع تلاميذهم ومحبتهم واحترامهم لهم من عدمه يؤثر على أدائهم التربوي و كانت النسبة 85.1%.

مناقشة نتائج الفرضية الثالثة:

بناء على النتائج السابقة المتعلقة بمحور الظروف المهنية للمعلم وتأثيرها على أدائه التربوي نستنتج أنّ الفرضية الثالثة تحققت كذلك وتضمنت الأسئلة من (17-22)، وجدنا أنّ أغلبية المعلمين السّاحقة يقرون بأنّ توفر الوسائل التعليمية في القسم مهمة في أدائهم التربوي وهذا بنسبة 90.5 % وهذا ما يوضحه الجدول رقم(25) لأنّ توفر الوسائل مساعدة على تحقيق الكفاءة وإيصال المعارف للمتعلمين في ظل الفروقات الفردية وكذا اختلاف طرق الاستيعاب من تعلم لآخر من بصري إلى سمعي...، كما يبين الجدول رقم(26) أنّ معظم أفراد العينة يصرحون على أهمية موقع المدرسة وتهيئتها الحضرية وهذا بنسبة 91.9% لأن موقع المدرسة يلعب دورا مهما أيضا فالعمل في مكان هادئ ليس نفسه العمل في مكان فيه ضجيج ، كذلك يبين الجدول رقم (27) أنّ أغلب المعلمين يقولون بأنّ المدة المخصصة لكل نشاط غير كافية لإنهائه وهذا بنسبة 52.7%، كما يوضح الجدول رقم (28) أنّ معظم أفراد العينة مع أنّ كثافة المواد والحجم السّاعي غير مناسب لإنهاء البرنامج الدّراسي في وقته وهذا بنسبة 79.7%، كما يتبين من الجدول رقم (29) أنّ غالبية المعلمين

يصرحون بتأثير المنهاج غير المناسب على أدائهم التربوي وهذا بنسبة 66.2%، يوضح الجدول رقم(30) أنّ النسبة الأكبر وغالبية المعلمين لا تحتوي مدارسهم على قاعة مكيّفة للأساتذة ذلك بنسبة 91.9% بل وأكثر من ذلك هناك من المعلمين من صرّح بعدم توفر مدارسهم أصلا على قاعة للأساتذة .

مناقشة نتائج الفرضية الرابعة:

بناء على نتائج الفرضية الرابعة وهي المستوى الثقافي للمعلّم وتأثيره على أدائه التربوي، نستنتج أنّ الفرضية الرابعة تحققت وتضمنت الأسئلة من(23-30) نجد أنّ معظم أفراد العينة يوافقون على ضرورة وأهمية مهارة المعلّم ومحاولة تحسينها لأداء تربوي أفضل وهذا بنسبة 95.9% وهذا ما يوضحه الجدول رقم (31) لأنّ التّعليم يتطور وأساليبه كذلك تحتاج لمسايرة التطورات والتّغيرات الحديثة بالتّالي تحسين العملية التعليمية التربوية، والجدول رقم(32) يوضح أنّ معظم أفراد العينة يؤكّدون على أنّ مواكبة التّطور التكنولوجي والعلمي يحسن من الأداء التربويّ وذلك بنسبة 91.9%، كذلك يبين الجدول رقم (33) أنّ أغلبية أفراد العينة يرون أنّ مستواهم العلمي يكفي لأداء تربويّ جيّد وذلك بنسبة 71.6%، وهذا من منطلق أنّ التّخصص والكفاءة كافية لذلك وخاصة التّعامل مع تلاميذ الابتدائي والجدول رقم (34) يبيّن أنّ النسبة الغالبة من أفراد العينة مع ضرورة الاطّلاع على المعارف الأخرى لتحسين أدائهم التربويّ و تقدر بـ 93.2% وهذا إن دلّ على شيء إنّما يدل على أهمية الاطلاع على المعارف الأخرى وعدم الاكتفاء بمعارف التخصص وحده، كما يوضح الجدول رقم(35) أنّ معظم المعلمين يؤكّدون على أهمية تطوير ثقافة الكلام والتّواصل مع الأطراف التّربوية بالخاصة المتعلمين في الأداء التربوي وهذا بنسبة 90.5% لأنّ التّعامل مع التلاميذ ليس بالأمر الهين كما يعتقد البعض وكذا إيصال المعارف لهم ليس بالأمر السهل بل ذلك يحتاج إلى تكوين وخبرة ، كذلك الجدول رقم(36) يبيّن أنّ أغلبية أفراد العينة يقولون بأنّ فن التّدريس والتّربية يتطلب تحسينا مستمرا و ذلك بنسبة 91.9%، كما يوضّح الجدول رقم(37) أنّ معظم أفراد العينة أكدوا على أنّ تحديد الهدف التربوي والتّخطيط لسيرورة الحصة يساعد في أدائهم التربوي وهذا بنسبة 93.2% وأن يكون المعلم على دراية بالأهداف التي يصبو الوصول إليها خلال الحصة وتحديد أهدافها ،ويبيّن الجدول رقم (38) أنّ النسبة الأكبر لأفراد العينة تؤكد على أهمية الاستعداد لتغيير المهام حسب الموقف التربوي وذلك بنسبة 64.9%.

النتيجة العامة:

انطلاقاً من نصّ الفرضية العامة التي مفادها أنّ المكانة الاجتماعية للمعلّم تؤثر في أدائه التربويّ.

من خلال نتائج الدّراسة الميدانية ومناقشتها يتبيّن لنا:

صحة الفرضية الجزئية الأولى التي مفادها أنّ المستوى المادي للمعلّم يؤثر على أدائه التربويّ. من خلال إجابة أفراد العينة على الأسئلة التابعة للفرضية يتبين أنّ هذا الجانب من الجوانب المهمة في عمل المعلم وتحسينه يساعد في عدم احتياج المعلم لمصدر آخر غير مهنته وبالتالي تقديم جهوده في خدمة المتعلمين.

وصحة الفرضية الجزئية الثانية والتي مفادها أنّ العلاقات الاجتماعية التربوية للمعلّم تؤثر على أدائه التربويّ، وإجابة المعلمين توضح أهمية هذا الجانب وتأثيره على العملية التربوية وأدائه وكلما كانت العلاقة بين المعلمين جيدة بين الزملاء والمدير وكذا التلاميذ وأوليائهم يساهم ذلك في أداء أفضل لهم.

وصحة الفرضية الجزئية الثالثة والتي مفادها أنّ الظروف المهنية للمعلّم تؤثر على أدائه التربويّ، ويتضح ذلك من خلال إجابة أفراد العينة الذين يؤكدون على أهمية العمل في ظروف مناسبة، من توفر وسائل تعليمية وكذا الموقع المناسب للمدرسة وغيرها من الظروف المساعدة على تقديم أداء أفضل لهم.

وصحة الفرضية الرابعة التي مفادها أنّ المستوى الثقافي للمعلّم يؤثر على أدائه التربويّ، وحسب رأي المعلمين ومن خلال إجاباتهم يتوضح لنا أنّ الجانب الثقافي للمعلّم ومحاولة تحسينه وربطها بعمله يساهم في تحسين وتقديم أداء أفضل وتحسين من مكانته الاجتماعية في المجتمع.

التوصيات والاقتراحات:

- 1- احترام وتقدير المعلم والاهتمام بانشغالاته.
- 2- على الدولة الاهتمام بتحسين التربية والتعليم وهذا بالاهتمام بالمعلم.
- 3- الرفع من المستوى المعيشي والمادي للمعلم وهذا برفع أجرته الشهرية.
- 4- توفير الوسائل التعليمية والتربوية في المدرسة التي تساعد المعلم على تقديم أداء تربوي أفضل في ظل توفرها.
- 5- محاولة عقد دورات تكوينية للمعلمين في مختلف المجالات: النفسية، التعليمية، الاجتماعية... لتحسين أدائه التربوي وكيفية التعامل مع الأطراف التربوية الأخرى.
- 6- محاولة دعم المعلمين والمدارس بالوسائل التكنولوجية لمواكبة التطور التكنولوجي الحاصل في العالم ومسايرته.
- 7- بناء المدارس في مواقع مناسبة وتجهيزها بكل الهياكل اللازمة المساعدة على تقديم أداء تربوي جيد.
- 8- محاولة تقديم زيارات توجيهية وتحفيزية للمعلمين ومساعدتهم من الجانبين النظري والميداني من خلال الحصص الميدانية والندوات التطبيقية التفاعلية.
- 9- إعطاء الفرصة للمعلمين من الميدان للمشاركة في وضع البرامج والمناهج المناسبة بالإضافة إلى الحجم الساعي لكل نشاط وإمكانية إنجازه في الوقت المناسب.
- 10- على المعلمين المحاولة والسعي في تحسين أدائهم وأنفسهم من خلال الاحتكاك بزملائهم وبالأخص ذوي الخبرة.
- 11- تحسين العلاقات الاجتماعية مع الأطراف التربوية الأخرى من معلمين ومدراء وتلاميذ وكذا أوليائهم.
- 12- مساهمة جميع الأطراف التربوية في تهيئة وتحسين الظروف المناسبة للمعلم لتقديم أداء تربوي جيد للمتعلمين.

الخاتمة

المكانة الاجتماعية للمعلم من المؤشرات التي تعكس أهمية التعليم في كل الثقافات عبر العصور. وقد صممت هذه الدراسة للكشف عن مكانة المعلم من النواحي، المادية والعلاقات، والثقافة والظروف المهنية في المجتمع الجزائري، للوقوف على مدى الرعاية والاهتمام الذي يحظى به المعلم، فهو صاحب الفضل الكبير والرسالة السامية، وهو من يُخرج الناس من ظلمة الجهل إلى نور العلم، فالمعلم يُهدي متعلميه كل ما يعرف من علوم ومعرفة ليبنوا مستقبلهم، ولا قيمة لأي علم إن لم يكن هناك من يتبنى إيصاله إلى الناس وإفهامه لهم؛ لأن العلم بلا عمل لا فائدة تُرتجى منه، ومهمة المعلم تتركز في أن يعطي العلم للمتعلمين كي يعملوا به، فهو الذي يُعلم ويُخرج الطبيب والمهندس والمحامي والمدير والعسكري وغير ذلك، لذلك فإن فضل المعلم عام وجامع ويشمل جميع المهن والعلوم. يعتبر أساس نهضة المجتمع لما يحمله من رسالة يتم من خلالها نقل المعارف وبناء الحضارة وتشكيل القيم والاتجاهات وتوجيه المتعلمين وإرشادهم.

للهوض بالعلم والتعليم في أي بلد لن يتأتى إلا من خلال الاهتمام بالمعلم ومتطلباته وتحقيق احتياجاته، وكذا السعي به قدما لتكوينه ومساعدته على مواكبة العصر والتطور العلمي والتكنولوجي الذي يحصل في العالم، وبالاهتمام بهذا الأخير نكفل تربية وتعلم التلاميذ والنشء وتنشئة وتكوين جيل متشبع بالقيم واتجاهات المجتمع يكون في خدمة بالبلاد والعباد.

ودرستنا هذه تبين جليا أن المكانة الاجتماعية للمعلم تؤثر على أدائه التربوي بكيفية أو بأخرى، فهو جزء لا يتجزأ من هذا المجتمع وليس منعزلا عنه ويتأثر أيضا بالظروف المحيطة به ولا تبقى في المثاليات التي لا تبني أي مجتمع ودراسة الواقع كما هو دون مزايدة ولا نقصان.

المراجع

- 1- لسان العرب، ابن منظور، ط: 1، دار المعارف، القاهرة.
 - 2- المعجم الوسيط: مجمع اللغة العربية - الإدارة العامة للمعجمات وإحياء التراث -، ط4، مكتبة الشروق الدولية، مصر، 2004.
 - 3- معجم علم الاجتماع، عبد الهادي الجوهري، المكتب الجامعي الحديث، 1998-1999.
 - 4- هانم قزامل، المعجم العصري في التربية، ط1، 2013، القاهرة.
- ثانياً: الكتب:

- 1- أحمد الكردي، إدارة الأداء الفعال بمنظمات الأعمال، 2010.
- 2- أحمد مصطفى حليلة جودة العملية التعليمية-أفاق جديدة لتعليم معاصر-الطبعة: الأولى، دار مجدلاوي، عمان، 2014-2015م.
- 3- أحمد مصطفى حليلة، جودة العملية التعليمية-أفاق جديدة لتعليم معاصر- ط 1، سنة 2015م، دار مجدلاوي، عمان.
- 4- آلان دو بوتون، ترجمة: محمد عبد النبي، الطبعة 1، دار التنوير، لبنان، 2018.
- 5- جورج فريدمان وبيار نافيل، رسالة في سوسيولوجية العمل، ترجمة بولاند عمانويل، الجزء الأول، الجزائر، 1985،
- 6- ذوقان عبيدات عبد الرحمن عدس، البحث العلمي مفهومه وأدواته وأسلوبه، دار الفكر
- 7- ربحي مصطفى عليان، البحث العلمي-أسسه، مناهجه وأساليبه، إجراءاته، بيت الأفكار الدولية، عمان الأردن
- 8- عطية خليل عطية، أسس التربية، دار البداية، ط: 1، عمان، الأردن، سنة 2012م.
- 9- فارعة محمد حسن، المعلم وإدارة الفصل، د ط، دار الكتاب للنشر، مصر، 1996م.
- 10- محمد الجوهري، المدخل إلى علم الاجتماع، د ط، 2007.
- 11- موريس أنجرس، منهجية البحث العلمي في العلوم الإنسانية، ترجمة: بوزيد صحراوي وآخرون، د ط، دار القصبة للنشر، الجزائر، 2004.
- 12- نبيل عبد الهادي، مقدمة في علم الاجتماع التربية، الأردن، 2009.

13- وادي سوف أعلام ومعالم، مجموعة من المؤلفين، ط1، ألفا للوثائق، قسنطينة، الجزائر، 2022.

14- سهيلة محسن كاظم الفتلاوي، الكفايات التدريسية-المفهوم-التدريب-الأداء، ط1، دار الشروق، الأردن، 2003م.

ثانيا: الرسائل الجامعية:

1-بركان مريم، التغيرات الاجتماعية والاقتصادية وانعكاساتها على أداء أساتذة التعليم

الثانوي بالجزائر، أطروحة لنيل شهادة الدكتوراه الطور الثالث، قسم علم الاجتماع،

كلية العلوم الاجتماعية والإنسانية، جامعة 8 ماي 1945، 2018-2019

2- بشيري زين العابدين، الأداء التربوي للأستاذ وأبعاد المقاربة بالكفاءات، مذكرة لنيل

شهادة الدكتوراه العلوم في علم الاجتماع تخصص علم اجتماع التربية، قسم العلوم

الاجتماعية، كلية العلوم الاجتماعية والإنسانية، جامعة محمد خيضر بسكرة.

3- بلخير مليكة خصائص المعلم الناجح، مذكرة لنيل شهادة الماستر في الأدب العربي،

إشراف: الشارف لطروش، قسم: الأدب العربي، كلية الأدب العربي والفنون، جامعة

عبد الحميد بن باديس-مستغانم-، السنة: 2015-2016م

4- بن عيسى رشيدة، التكوين الجامعي وعلاقته بالتأطير التربوي، مذكرة تخرج لنيل

شهادة الماستر في علم الاجتماع تخصص تنمية الموارد البشرية قسم علم الاجتماع،

كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية، جامعة المسيلة، 2013-2014

5- تقدير المكانة الاجتماعية لمهنة الأستاذ الجامعي-دراسة مقارنة بين فئات مختلفة من

مدينة ورقلة-، الطالبة باوية باية

6- حياة عبيدات، كفايات المعلم، مصادرها وأثرها في العملية التعليمية، مذكرة لنيل شهادة

الماستر، قسم اللغة والأدب العربي، كلية الآداب واللغات والعلوم الاجتماعية

والإنسانية جامعة العربي بن مهيدي أم البواقي، 2011-2012م

7- حيزية بلهذلي، الأداء التربوي في ضوء المقاربة بالكفاءات لدى التلاميذ الثانوي،

مذكرة مكملة لنيل شهادة الماستر تخصص :علم الاجتماع التربوي، قسم علم

الاجتماع، كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية جامعة محمد بوضياف-المسيلة- ،
2014-2015.

8- صغير بيرم سعية، دور المحددات الاجتماعية في تحسين الأداء التدريسي للأستاذات الجامعيات، مذكرة مكملة لنيل شهادة الماستر في علم الاجتماع، إشراف: بلقرمي سهام، قسم علم الاجتماع، كلية العلوم الاجتماعية والإنسانية، جامعة: محمد بوضياف المسيلة، 2020.

9- نبيل حميدشة، الواقع الاجتماعي للمعلم ومكانته الاجتماعية، دكتوراه في علم اجتماع التنمية، جامعة منتوري، قسنطينة، الجزائر، 2012م.

10- نور الهدى عكيشي عام 2014 تحت عنوان المكانة الاجتماعية للمعلم ودورها في العملية التربوية (دراسة ميدانية لبعض ابتدائيات بلديات ورماس ولاية الوادي).

ثالثا: المجالات والمقالات:

1- سعيدة شين، التصورات الاجتماعية للعوامل المحددة لمكانة المعلم في المجتمع، مجلة العلوم الإنسانية والاجتماعية، العدد 24 جوان 2016، جامعة محمد خيضر بسكرة، الجزائر.

2- سليمان حسين موسى المزين وسامي عبد الله محمد قاسم، العوامل المؤثرة في مكانة المعلم بحث مقدم لمؤتمر مركز العلم والثقافة، سنة 2005-2006م.

3- قاسم بوسعدة، المعلم الكفاء أو الفعّال، دراسات نفسية وتربوية، مخبر تطوير الممارسات النفسية والتربوية، عدد 18، جوان 2017م.

4- نجية عبد الحميد صالح التركاوي، الاتصال التنظيمي، المفهوم-الأداء-المعوقات، جامعة عمر المختار، مجلة كلية الآداب العدد 33 الجزء 2 يونيو، 2021.

5- نصر الدين الشيخ بوهني، العملية التربوية وتفاعل عناصرها وفق المقاربة بالكفايات، مجلة جامعة القدس المفتوحة للأبحاث والدراسات، العدد: 33، حريزان 2014م.

الانترنت:

<https://ar.wikipedia.org>

الملاحق



وزارة التعليم العالي والبحث العلمي

جامعة الوادي

كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية

قسم العلوم الاجتماعية



أخي المعلم، أختي المعلمة:

في إطار الإعداد لمذكرة مكّلة لنيل شهادة الماستر في علم الاجتماع التربوي،
بعنوان: **المكانة الاجتماعية للمعلم وتأثيرها على أدائه التربوي**، نضع بين يديك هذه
الاستمارة ونرجو منك التكرم والإجابة عن الأسئلة المرفقة بوضع علامة (x) أمام الإجابة
التي تناسبك، مع العلم أنّه لا توجد إجابة صحيحة أو خاطئة.

ملاحظة:

إنّ العمل في غاية السّرية، يستخدم فقط لأغراض علمية.

فضلا لا تنسى الإجابة على جميع الأسئلة والعبارات. وفي الأخير نشكرك على تعاونك
ومساهمتك في إنجاز هذا العمل.

استمارة البحث

المحور الأول: البيانات الشخصية للمعلم:

الجنس	ذكر	أنثى
الحالة الاجتماعية	أعزب	متزوج
عدد الأولاد		
الصفة	مرسم	متربص
الخبرة (عدد سنوات العمل)		
المؤهل العلمي	ليسانس	ماستر
مكان العمل	بعيد	قريب
المادة المدرسة	عربية	فرنسية

المحور الثاني: المستوى المادي للمعلم وتأثيره على أدائه التربوي

1- أنت راض عن راتبك الشهري	موافق	نوعا ما	غير موافق
2- راتبك كاف لتلبية الاحتياجات (الخاصة والعائلية) في ظلّ غلاء الأسعار	موافق	نوعا ما	غير موافق
3- راتبك يعكس حجم خدماتك التي تقدمها	موافق	نوعا ما	غير موافق
4- هل تملك سيارة للتنقل إلى مقر عملك؟	نعم	لا	
5- سكنك الذي تقيم فيه	ملك خاص	مُؤجّر	وظيفي
6- هل تمارس عملا آخر إضافة إلى وظيفتك؟	نعم	لا	
7- هل تغير عملك بعمل أفضل أجرا إذا أتاحت لك فرصة حقيقية للحصول على عمل آخر؟	نعم	لا	
8- هل بالإمكان الاستثمار في مشاريع من خلال أجرتك الشهرية؟	نعم	لا	
9- الخدمات الاجتماعية المقدمة للمعلم كافية	موافق	نوعا ما	غير موافق

			وتخفف من مصاريك
--	--	--	-----------------

المحور الثالث: العلاقات الاجتماعية التربوية للمعلم وتأثيرها على أدائه التربوي

10- علاقتك مع المدير	جيدة	عادية	سيئة
11- تؤثر علاقتك مع المدير في أدائك	موافق	نوعا ما	غير موافق
12- علاقتك مع زملائك المعلمين في المدرسة	مهمة	غير مهمة	نوعا ما
13- إذا احتجت مساعدة في عملك تطلبها من زملائك	نعم	لا	أحيانا
14- زيارة المفتش لك تحفزك وتشجعك	موافق	نوعا ما	غير موافق
15- معاملة الأولياء الجيدة لك تحفزك وتشجعك على العمل	موافق	نوعا ما	غير موافق
16- علاقتك مع تلاميذك ومحبتهم واحترامهم لك من عدمه يؤثر على أدائك	موافق	نوعا ما	غير موافق

المحور الرابع: الظروف المهنية للمعلم وتأثيرها على أدائه التربوي

17- توفر الوسائل التعليمية في القسم مهم لأدائك التربوي	موافق	نوعا ما	غير موافق
18- موقع المدرسة وتجهيزتها الحضرية مهم	موافق	نوعا ما	غير موافق
19- المدة المخصصة كافية لكل نشاط وإنهائه	موافق	نوعا ما	غير موافق
20- كثافة المواد مع الحجم الساعي مناسب لإنهاء البرنامج الدراسي في وقته	موافق	نوعا ما	غير موافق
21- المنهاج الدراسي غير المناسب يؤثر على أدائك التربوي	موافق	نوعا ما	غير موافق

لا	نعم	22- هل توجد في مدرستك قاعة للأساتذة مكيّفة؟
----	-----	--

المحور الخامس: المستوى الثقافي للمعلم وتأثيره على أدائه التربوي:

غير موافق	نوعا ما	موافق	23- مهارة المعلم ومحاولة تحسينها مهمة لأداء تربوي أفضل
غير موافق	نوعا ما	موافق	24- مواكبة التطور التكنولوجي والعلمي الحاصل يحسن من أدائك التربوي
غير موافق	نوعا ما	موافق	25- مستواك العلمي في تخصصك ترى أنه كاف لأداء تربوي جيّد
غير موافق	نوعا ما	موافق	26- ضرورة الاطلاع على المعارف الأخرى يحسن من أدائك
غير موافق	نوعا ما	موافق	27- تطوير ثقافة الكلام والتواصل مع الأطراف التربوية(المتعلمين) مهمة في أدائك التربوي
غير موافق	نوعا ما	موافق	28- يتطلب فن التدريس والتربية تحسينا مستمرا
غير موافق	نوعا ما	موافق	29- تحديد الهدف التربوي والتخطيط لسيرورة الحصة يساعدك في أدائك
غير موافق	نوعا ما	موافق	30- الاستعداد لتغيير المهام حسب الموقف التربوي مهم

الجنس

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
ذكر	11	14.9	14.9	14.9
Valid أنثى	63	85.1	85.1	100.0
Total	74	100.0	100.0	

الحالة الاجتماعية

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
أعزب	12	16.2	16.2	16.2
متزوج	59	79.7	79.7	95.9
Valid مطلق	2	2.7	2.7	98.6
أرملة	1	1.4	1.4	100.0
Total	74	100.0	100.0	

عدد الأولاد

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
.00	22	29.7	29.7	29.7
1.00	10	13.5	13.5	43.2
2.00	10	13.5	13.5	56.8
3.00	11	14.9	14.9	71.6
Valid 4.00	15	20.3	20.3	91.9
5.00	3	4.1	4.1	95.9
6.00	1	1.4	1.4	97.3
7.00	2	2.7	2.7	100.0
Total	74	100.0	100.0	

الصفة

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
مرسم	72	97.3	97.3	97.3
Valid متربص	1	1.4	1.4	98.6
متعاقد	1	1.4	1.4	100.0
Total	74	100.0	100.0	

المؤهل العلمي

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
ليسانس	50	67.6	67.6	67.6
ماستر	17	23.0	23.0	90.5
Valid دكتوراه	2	2.7	2.7	93.2
آخر	5	6.8	6.8	100.0
Total	74	100.0	100.0	

مكان العمل

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
بعيد	7	9.5	9.5	9.5
قريب	49	66.2	66.2	75.7
Valid متوسط	18	24.3	24.3	100.0
Total	74	100.0	100.0	

المادة المدرسة

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
العربية	66	89.2	89.2	89.2
Valid الفرنسية	8	10.8	10.8	100.0
Total	74	100.0	100.0	

أنت راض عن راتبك

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
موافق	5	6.8	6.8	6.8
نوعا ما	35	47.3	47.3	54.1
غير موافق	34	45.9	45.9	100.0
Total	74	100.0	100.0	

راتبك كاف لتلبية الاحتياجات

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
موافق	5	6.8	6.8	6.8
نوعا ما	23	31.1	31.1	37.8
غير موافق	46	62.2	62.2	100.0
Total	74	100.0	100.0	

راتبك يعكس حجم خدماتك

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
موافق	3	4.1	4.1	4.1
نوعا ما	15	20.3	20.3	24.3
غير موافق	56	75.7	75.7	100.0
Total	74	100.0	100.0	

هل تملك سيارة

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid نعم	19	25.7	25.7	25.7
لا	55	74.3	74.3	100.0
Total	74	100.0	100.0	

سكنك الذي تقيم فيه

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid ملك خاص	46	62.2	62.2	62.2
مؤجر	23	31.1	31.1	93.2
وظيفي	5	6.8	6.8	100.0
Total	74	100.0	100.0	

هل تمارس عملاً آخر

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid نعم	8	10.8	10.8	10.8
لا	66	89.2	89.2	100.0
Total	74	100.0	100.0	

هل تغير عملك بعمل أفضل أجرا

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid نعم	44	59.5	59.5	59.5
لا	30	40.5	40.5	100.0
Total	74	100.0	100.0	

هل بالإمكان الاستثمار في مشاريع من خلال أجرتك

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid نعم	3	4.1	4.1	4.1
لا	71	95.9	95.9	100.0
Total	74	100.0	100.0	

الخدمات الاجتماعية كافية

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid نوعا ما	24	32.4	32.4	32.4
غير موافق	50	67.6	67.6	100.0
Total	74	100.0	100.0	

علاقتك مع المدير

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid جيدة	42	56.8	56.8	56.8
عادية	32	43.2	43.2	100.0
Total	74	100.0	100.0	

تؤثر علاقتك مع المدير في أدائك

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
موافق	35	47.3	47.3	47.3
نوعا ما	29	39.2	39.2	86.5
غير موافق	10	13.5	13.5	100.0
Total	74	100.0	100.0	

علاقتك مع زملائك المعلمين في المدرسة

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
مهمة	62	83.8	83.8	83.8
نوعا ما	8	10.8	10.8	94.6
غير مهمة	4	5.4	5.4	100.0
Total	74	100.0	100.0	

إذا احتجت مساعدة في عملك تطلبها من زملائك

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
نعم	57	77.0	77.0	77.0
لا	5	6.8	6.8	83.8
أحيانا	12	16.2	16.2	100.0
Total	74	100.0	100.0	

زيارة المفتش لك تحفزك وتشجعك

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
موافق	42	56.8	56.8	56.8
Valid نوعا ما	30	40.5	40.5	97.3
غير موافق	2	2.7	2.7	100.0
Total	74	100.0	100.0	

معاملة الأولياء الجيدة لك تحفزك وتشجعك على العمل

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
موافق	59	79.7	79.7	79.7
Valid نوعا ما	14	18.9	18.9	98.6
غير موافق	1	1.4	1.4	100.0
Total	74	100.0	100.0	

علاقتك مع تلاميذك ومحبتهم واحترامهم لك من عدمه يؤثر على أدائك

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
موافق	63	85.1	85.1	85.1
Valid نوعا ما	8	10.8	10.8	95.9
غير موافق	3	4.1	4.1	100.0
Total	74	100.0	100.0	

توفر الوسائل التعليمية في القسم مهم لأدائك التربوي

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
موافق	67	90.5	90.5	90.5
نوعا ما	4	5.4	5.4	95.9
غير موافق	3	4.1	4.1	100.0
Total	74	100.0	100.0	

موقع المدرسة وتهينتها الحضرية مهم

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
موافق	68	91.9	91.9	91.9
نوعا ما	4	5.4	5.4	97.3
غير موافق	2	2.7	2.7	100.0
Total	74	100.0	100.0	

المدة المخصصة كافية لكل نشاط وإنهائه

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
موافق	6	8.1	8.1	8.1
نوعا ما	29	39.2	39.2	47.3
غير موافق	39	52.7	52.7	100.0
Total	74	100.0	100.0	

كثافة المواد مع الحجم الساعي مناسب لإنهاء البرنامج الدراسي في وقته

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
موافق	2	2.7	2.7	2.7
نوعا ما	13	17.6	17.6	20.3
غير موافق	59	79.7	79.7	100.0
Total	74	100.0	100.0	

المنهاج الدراسي غير المناسب يؤثر على أدائك التربوي

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
موافق	49	66.2	66.2	66.2
نوعا ما	19	25.7	25.7	91.9
غير موافق	6	8.1	8.1	100.0
Total	74	100.0	100.0	

هل توجد في مدرستك قاعة للأساتذة مكيّفة؟

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
نعم	6	8.1	8.1	8.1
لا	68	91.9	91.9	100.0
Total	74	100.0	100.0	

مهارة المعلم ومحاولة تحسينها مهمة لأداء تربوي أفضل

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
موافق	71	95.9	95.9	95.9
Valid نوعا ما	3	4.1	4.1	100.0
Total	74	100.0	100.0	

مواكبة التطور التكنولوجي والعلمي الحاصل يحسن من أدائك التربوي

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
موافق	68	91.9	91.9	91.9
Valid نوعا ما	6	8.1	8.1	100.0
Total	74	100.0	100.0	

مستواك العلمي في تخصصك ترى أنه كاف لأداء تربوي جيد

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
موافق	53	71.6	71.6	71.6
Valid نوعا ما	17	23.0	23.0	94.6
غير موافق	4	5.4	5.4	100.0
Total	74	100.0	100.0	

ضرورة الاطلاع على المعارف الأخرى يحسن من أدائك

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
موافق	69	93.2	93.2	93.2
Valid نوعا ما	5	6.8	6.8	100.0
Total	74	100.0	100.0	

تطوير ثقافة الكلام والتواصل مع الأطراف التربوية (المتعلمين) مهمة في أدائك التربوي

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
موافق	67	90.5	90.5	90.5
Valid نوعا ما	7	9.5	9.5	100.0
Total	74	100.0	100.0	

يتطلب فن التدريس والتربية تحسينا مستمرا

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
موافق	68	91.9	91.9	91.9
Valid نوعا ما	6	8.1	8.1	100.0
Total	74	100.0	100.0	

تحديد الهدف التربوي والتخطيط لسيرورة الحصّة يساعدك في أدائك

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
موافق	69	93.2	93.2	93.2
Valid نوعا ما	5	6.8	6.8	100.0
Total	74	100.0	100.0	

الاستعداد لتغيير المهام حسب الموقف التربوي مهم

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
موافق	48	64.9	64.9	64.9
Valid نوعا ما	26	35.1	35.1	100.0
Total	74	100.0	100.0	