

جامعة عمار ثليجي - الأغواط
كلية العلوم الإنسانية و العلوم الإجتماعية
قسم علم النفس وعلوم التربية و الأطفونيا



الميدان العلوم الإنسانية و العلوم الإجتماعية
شعبة : العلوم الإجتماعية

الموضوع:

الدور التربوي للمعلم وعلاقته بالتوافق المهني

دراسة ميدانية ببعض ابتدائيات مدينة الأغواط

مذكرة مكملة لنيل شهادة الماستر أكاديمي في علوم التربية
تخصص إرشاد وتوجيه

إشراف الدكتور:
- عمون رمضان

من إعداد الطالبتين
- بوفاتح خديجة
- تريش خديجة

السنة الجامعية : 2017/2016

كلمة شكر

لا يفوتنا في هذا المقام أن نتوجه بالشكر لله الذي منّ علينا بفضله

لإنجاز هذا العمل والحمد لله.

فيطيب لنا أولا أن نتقدم بجزيل شكرنا وامتناننا للدكتور الفاضل عمومن

رمضان حفظه الله وأدامه ذخرا وفخرا لجامعة الأغواط لتستفيد من

عطاءاته المتكررة لطلابها فشكرا لنصائحه وإرشاداته المتواصلة لنا فأنا

دربنا في إكمال عملنا المتواضع كما نشكر كل أساتذة قسم علم النفس.

وأخيرا نسأل الله تعالى أن يتقبل هذا العمل خالصا لوجهه وأن يجزه لنا

في صحائف أعمالنا يوم لا ينفع مال ولا بنون.

قال رسول الله صلى الله عليه وسلم: "من لا يشكر الله لا يشكر الناس"

بوفاتح وتريش

إهداء



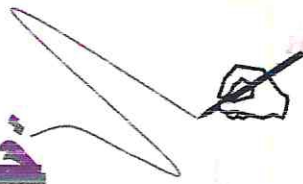
باسمك اللهم يا من خلقتني فأحسنت خلقي وعلمتني فانتفعت منك، أهدي شيئاً
من جزيل عطائك فاجعله بقلبي ضياءً ولبصري جلاءً وأكتبه له في ميزان الحسنات،
إلى الحبيب خير الأنام ومنبع السلام سيد الخلق محمد صلى الله عليه وسلم.
إلى من توسع فيه معنى الرضا والقول إلى الرجل الطموح والقلب الحنون إلى صاحب
الدعوات الخافقة من نيق الوجدان إليك أبي حفظك الله.

إلى من سقتني نبع الحنان إلى من رفعت يدها إلى رب السماء ودعت لي بدعاء
النجاح إلى من غرست في نفسي الحب والعمل وجعلته أساس للحياة ...
إليك أنت أمي الغالية حفظك الله.

إلى كل من شاركوني في هزل الصغر وحب الكبر إلى من قاسموني أفراحي وأحزاني
إلى إخوتي عامر وزوجته وأولاده، حامد، لينة، ربهام، وإلى أحمد وزوجته وابنته
لوجين، وإلى عبد القادر وزوجته وأولاده أسامة ومصطفى وإلى محمد وصادق وياسين
وإلى إخوتي زهرة، فتيحة، فاطمة وأسماء وزوجها وأولادها مريم، محمد، يوسف.
وإلى صديقاتي اللواتي قاسموني أفراحي وأحزاني في المشوار الدراسي أمينة ومباركة.
وإلى أعمامي وأولادهم وأخوالي وأولادهم وخالاتي وأولادهم، وإلى رفيقات دربي في
العمل.

وإلى من شاركتني وقاسمتني هذا العمل الأخت والصديقة والرفيقة خديجة تريش أنار
الله دربها ووفقها الله في أعمالها لاحقاً.

خديجة بوفاتح



إهداء

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

إلى الذي يصعب إليه الكلام الطيب والدعاء الخالص والتهنئ الصادق والدمع
البريء، إلى الذي هتفت باسمه داعية كل فجر الله، إليك إلهي جل في علاه رب
العزة عما يصفون، إلى القدوة وشفيعنا يوم القيامة طيب القلوب ودوائها وعافية
الأبدان وشفائها محمد عليه أزكى الصلاة والتسليم.

إلى أصحاب الفضل الأول أطال الله أعمارهم إلى من تحملوا مشاققة الحياة فكانوا
السند الطيب الصبور والصدر الحنون والديي الكريمين حفظهما الله، إلى رمزي الحب
والوفاء إخوتي كل باسمه لعلمي، عمر الفاروق، نسيبة وفاطمة حفظهم الله ورعاهم
وسدد خطاهم.

إلى كل صديقاتي وخاصة صديقة ورفيقة دربي سميرة وعائلتها الكريمة، إلى من
شاركتني وقاسمتني هذا العمل الأخت والصديقة خديجة بوفاتح حفظك الله ورعاك
وسدد خطاك لما يحبه ويرضاه.

وإلى كل من يجمعنا به صلة الرحم والصداقة ولم تأتي على ذكرهم، إلى كل من
ساندني وشجعني من قريب وبعيد.
وأخيرا دعواتنا الحمد لله رب العالمين.

خديجة تريش

ملخص الدراسة

ملخص الدراسة:

هدفت الدراسة الحالية إلى الكشف عن العلاقة بين الدور التربوي والتوافق المهني لدى معلمي ومعلمات المرحلة الابتدائية ومعرفة الفروق بين أفراد عينة الدراسة في الدور التربوي والتوافق المهني حسب الجنس وللإجابة عن تساؤلات الدراسة تم استخدام المنهج الوصفي نظرا لملائمة طبيعة الموضوع وعلى ضوء أهداف الدراسة تم تطبيق مجموعة من الأدوات والتمثلة في مقياسين الأول حول: الدور التربوي للمعلم مكون من (26) عبارة.

ومقياس التوافق المهني مكون من (44) عبارة وبعد التأكد من خصائصها السيكومترية، تم توزيع أداة الدراسة على عينة تتكون من 60 معلم ومعلمة في مرحلة التعليم الابتدائي ببعض ابتدائيات مدينة الأغواط حيث تم اختيار العينة بطريقة عشوائية، وبعد المعالجة الإحصائية تم التوصل إلى النتائج التالية:

- توجد علاقة إحصائية بين الدور التربوي للمعلم والتوافق المهني.
- لا توجد فروق بين المعلمين والمعلمات في الدور التربوي بين الجنسين.
- لا توجد فروق بين المعلمين والمعلمات في التوافق المهني بين الجنسين.

الكلمات المفتاحية: الدور التربوي للمعلم، التوافق المهني.

Résumé :

Cette étude visait à révéler la relation entre le rôle éducatif de la formation professionnelle et la compatibilité avec les enseignants de l'école primaire et la connaissance des différences entre l'échantillon d'étude dans le rôle pédagogique de la formation professionnelle et de la compatibilité selon le sexe et répondre à des questions de l'étude était l'utilisation de l'approche descriptive en raison de la nature appropriée du sujet et la lumière des objectifs de l'étude appliquaient un ensemble de outils de la première sur deux mesures: le rôle éducatif de la composante des enseignants (26) Gateway.

La mesure de la composante de compatibilité professionnelle (44) est, et après avoir fait l'outil d'étude psychométrique, a été distribué que leurs propriétés sur un échantillon composé de 60 enseignants dans l'enseignement primaire dans une ville Aptdaiaat Laghouat a été choisi comme l'échantillon au stade aléatoire, et après le traitement statistique a été atteint suite à des résultats:

-Il existe une relation statistique entre le rôle éducatif de l'enseignant et la compatibilité professionnelle.

-Il n'y a pas de différence entre les enseignants dans le rôle éducatif du genre.

-Il n'y a pas de différence entre les enseignants de compatibilité professionnelle entre les sexes.

Mots clés: rôle éducatif des enseignants, la compatibilité professionnelle.

٤٤

فهرس المحتويات

فهرس المحتويات

الصفحة	العنوان
	- ملخص الدراسة.
	- كلمة شكر.
	- إهداء.
	- فهرس المحتويات.
	- فهرس الجداول.
أ	- مقدمة.
	الباب الأول: الجانب النظري
	الفصل الأول: إشكالية الدراسة واعتباراتها
4	1- إشكالية الدراسة.
5	2- فرضيات الدراسة.
5	3- أهمية الدراسة.
5	4- أهداف الدراسة.
6	5- التعاريف الإجرائية.
6	6- الدراسات السابقة.
	الفصل الثاني: الدور التربوي للمعلم
12	تمهيد.
13	1- تعريف المعلم.
14	2- المعلم الدور والوظيفة.
15	3- السمات التي ينبغي أن تتوفر في معلم مرحلة الابتدائية.
15	4- الوظائف الأساسية للمعلم.
16	5- المشكلات التي يواجهها المعلم.
18	6- أهمية المعلم ودوره التربوي.
19	7- أنماط المعلمين.
19	8- سلبيات المعلم
20	9- أدوار المعلم في إدارة الصف.

22	خلاصة الفصل.
	الفصل الثالث: التوافق المهني
24	تمهيد.
25	1- تعريف التوافق.
26	2- خصائص التوافق.
27	3- مجالات التوافق.
30	4- تعريف التوافق المهني.
32	5- نظريات التوافق المهني.
35	6- مظاهر ومبادئ التوافق المهني.
36	7- العوامل المؤثرة في التوافق المهني.
38	8- مظاهر سوء التوافق المهني.
39	9- قياس التوافق المهني.
41	خلاصة الفصل.
	الباب الثاني: الإطار المنهجي للدراسة الميدانية
	الفصل الرابع: الإطار المنهجي للدراسة الميدانية.
43	تمهيد.
44	1- منهج الدراسة.
44	2- حدود الدراسة.
44	3- عينة الدراسة.
45	4- أدوات الدراسة.
46	5- الدراسة الاستطلاعية.
46	6- الخصائص السيكومترية لأدوات الدراسة
	الفصل الخامس: عرض وتحليل النتائج ومناقشتها
50	تمهيد.
51	1- عرض وتحليل وتفسير نتائج الفرضية العامة ومناقشتها.
52	2- عرض وتحليل وتفسير نتائج الفرضية الأولى ومناقشتها.
53	3- عرض وتحليل وتفسير نتائج الفرضية الثانية ومناقشتها.

55	4- الإستنتاج العام.
57	خاتمة.
57	اقتراحات.
59	قائمة المراجع.
	الملاحق.

فهرس الجداول

قائمة الجداول

الصفحة	عنوان الجدول	الرقم
45	يوضح مجتمع وعينة الدراسة	01
47	نتائج الثبات للاستبيان الدور التربوي للمعلم	02
47	نتائج الصدق بطريقة المقارنة الطرفية للاستبيان الدور التربوي للمعلم	03
47	نتائج الثبات للاستبيان التوافق المهني للمعلم	04
48	نتائج الصدق بطريقة المقارنة الطرفية للاستبيان التوافق المهني للمعلم	05
51	يوضح العلاقة بين الدور التربوي للمعلم من خلال معامل الارتباط	06
53	يوضح قيم "ت" للدلالة الفروق في الدور التربوي للمعلم بين الجنسين	07
54	يوضح قيم "ت" للدلالة التوافق المهني للمعلم بين الجنسين	08

مقدمة

مقدمة:

المعلم هو دعامة أول لقوة الوطن و مجده ، و بقدر ما يبذل من جهد و تفاني في أدائي رسالته بقدر ما ينهض لمجتمعه و وطنه و تقدمه في كثير من المجالات، فالمعلم يولد مجتمع منظم يقوم في معاملات أفرادهم مع بعضهم على الاحترام والرأي المتبادل فيما بينهم للوصول إلى أفضل الآراء التي تساهم في تقدم البلاد وتطورها، فالمعلم له قيمة عظيمة وندرك حينها ضخامة وعظمة الدور الذي يقوم به وندرك أيضا عظمة وفخامة المسؤولية التي تقع على عاتقه من خلال الدور التربوي وأهمية الفعالة في تحديد ونجاح التعليم وتوجيه خبرات التلاميذ النامية فهو الذي يستطيع أن يكون رصيذا كبيرا من الخبرات المرتبطة بالعمل من خلاله مهامه، فدور المعلم لا يتحصر في توزيع المعارف بل نتعدى إلى أبعد من ذلك، فهو الذي يضبط سلوك تلاميذه ويساعدهم في تحقيق طموحاته كما يتجلى دوره التربوي في أن يكون له شخصية قوية جذابة تستثير حب التلاميذ وتقديرهم له كما نفرض عليهم طاعته ليتمكن من تزويدهم كما يريدون من المعارف والعلوم، لذلك وجب يكريمه وتفضيله وجعل مكانة خاصة له في المجتمع تليق بما يحمل من رسالة هي أشرف الوسائل وهي الرسالة التي بعث بها خاتم النبيين والمرسلين محمد صلى الله عليه وسلم ألا وهي العلم.

أما التوافق المهني فهو يعكس رضا المعلم عن عمله وعن مكوناته البيئية وعلاقته بزملائه وهو أمر ضروري للقيام بمهام عمله على أكمل وجه وذلك لأن التوافق المهني أهم عنصر في نجاح العملية التعليمية التعليمية، وللمحافظة على التوافق ينبغي أن يكون قادرا على التكيف وظروف العمل وتكيفه مع زملائه ورئيسه في العمل والظروف التي تحيط به يدرك أن رغبته الصادقة في العمل ولكل التغيرات التي تحدث لهذه العوامل خلال فترات الزمن كما يتضمن لكل خصائصه الذاتية، أي أنه يتوافق مع متطلبات العمل نفسه ومع الظروف الاقتصادية للعمل كما يتوافق أيضا استعداداته الذاتية ومع ميوله ومزاجه وبهذا يعتبر التوافق المهني تفاعلا مستمر بين النواحي الذاتية والمهنية والاجتماعية والتي يصعب فصلها داخل نطاق العمل.

وشملت محتويات هذه الدراسة على خمسة فصول:

الجانب النظري: يحتوي على ثلاث فصول وهي:

الفصل الأول: حددت فيه مشكلة الدراسة وفروضها وأهدافها وأهميتها، التعاريف الاجرائية لمفاهيم الدراسة وكذا التطرق للدراسات السابقة.

الفصل الثاني: تطرقنا فيه التعريف بالمعلم ودوره والوظيفة، والسمات التي ينبغي أن تتوفر في معلم المرحلة الابتدائية، الوظائف الأساسية والمشكلات التي يواجهها المعلم وأهمية اعداده وأنماط المعلمين، أدوار المعلم في إدارة الصف وأخيرا خلاصة الفصل.

الفصل الثالث: تطرقنا فيه إلى تعريف التوافق، خصائصه، مجالاته، تعريف التوافق المهني، مظاهر ومبادئ التوافق المهني، العوامل المؤثرة في التوافق المهني، مظاهر سوء التوافق المهني، قياس التوافق المهني وأخيرا خلاصة الفصل.

الجانب التطبيقي: يحتوي على فصلين:

الفصل الرابع: الاجراءات الميدانية للدراسة وذلك من خلال المنهج المتبع في الدراسة وحدود الزمنية والمكانية وحجم العينة والدراسة الاستطلاعية والأدوات المستخدمة والأساليب الاحصائية لتحليل النتائج.

وأخيرا الفصل الخامس: وفيه عرض وتحليل النتائج وتفسيرها ومناقشتها من خلال فرضيات البحث واختتمت الدراسة باستنتاج عام حول الدراسة ومجموعة من الاقتراحات والتوصيات وأعتها قائمة المراجع وملاحق الدراسة.

الجانب النظري

الفصل الأول :الإشكالية واعتباراتها

- 1- إشكالية الدراسة .
- 2- فرضيات الدراسة .
- 3- أهمية الدراسة .
- 4- أهداف الدراسة .
- 5- التعاريف الإجرائية .
- 6- الدراسات السابقة .
- 7- التعليق على الدراسات السابقة .

1- إشكالية الدراسة :

إن الإهتمام بالمعلمين وإعدادهم وتدريبهم يحتل مكانة كبيرة لأن المعلم يسهم إسهاما فاعلا وأساسيا في تحقيق أهداف العملية التعليمية وإن نجاح التربية في بلوغ أهدافها التربوية والتعليمية وتحقيق دورها في تطوير الحياة فالمعلم هدفه الأول الذي يحققه هو التربية قبل التعليم فمهمته التدريب على التفكير وتكوين شخصية المتعلم كما تأتي أهمية المعلم من خلال مهامه ومن خلال شخصية قوية جذابة تنير حب التلميذ وتقديرهم له وذلك من خلال تزويدهم بما يريدون من المعارف والعلوم .

كما ينبغي للمعلم أن تتوفر فيه عدة سمات أساسية منها سعة الإطلاع والتفوق في تخصصه ويكون له استعداد طيب للتدريس في هذه المرحلة العمرية الحساسة ولا بد له أن يكون على اطلاع على سيكولوجية النمو وأهم من كل ذلك يجب أن يكون له النشاط والإخلاص في العمل ، وكما يجب أن يكون له دور أساسي مثل مساعدة المتعلمين على الرقي والإرتقاء في الدراسة ويجب عليه أن يحدد نقاط ضعفهم وإلى جانب كل هذه الأساليب يجب على المعلم أن يتسم بشخصية قوية وجذابة ليستثير حب المتعلمين .

كما في قدرة المعلم على التكيف مع الواقع المحيط به وتكوين علاقات إيجابية بالعمل والرضا عن النفس وعن المهنة الخاصة ، تظهر خصائص عديدة منها أن التوافق المهني عملية كلية بمعنى تعتبر المعلم شخصية كلية وموحدة في علاقته عملية تطويرية ارتقائية تعني أن يصبح في اعتبارنا ومتطلباته أما بالنسبة للتوافق الوظيفي أن يكون المعلم محققا لذاته ووجوده الإنساني كما هناك عدة خصائص أخرى منها التوافق الاقتصادي وعلى أنه عملية نسبية بمعنى أنه ليس عاما .

كما للتوافق المهني عدة مجالات منها التوافق الشخصي والاجتماعي والعقلي والديني والأسري كما له عدة نظريات تفسره بأنه سلم الحاجات ونظرية المتغيرين لهيزنبرغ ونظرية التكيف الوظيفي .

وللتوافق المهني عوامل مؤثرة فيه مثل ظروف المنافسة والدخل والعوامل الصحية التي تؤثر في شخصية المعلم وبحالته الصحية بالإضافة إلى العوامل المهنية التي تميز أربعة عوامل المهارة وظروف العمل ولاترقية والإشراف بمعنى أن يشعر المعلم بالأهمية والإستقرار .

ويمكن تحديد اشكالية الدراسة فيما يلي :

- هل توجد علاقة بين الدور التربوي للمعلم والتوافق المهني .
- هل توجد فروق في الدور التربوي للمعلم تعزى إلى متغير الجنس .

- هل توجد فروق في التوافق المهني للمعلم تعزى إلى متغير الجنس .
- 2- فرضيات الدراسة :

- الفرضية العامة :

- توجد فروق في الدور التربوي للمعلم تعزى إلى متغير الجنس .

- الفرضية الجزئية :

توجد فروق في الدور التربوي للمعلم تعزى إلى متغير الجنس .

توجد فروق في التوافق المهني للمعلم تعزى إلى متغير الجنس .

3- أهمية الدراسة :

تستهدف الدراسة أهميتها من طبيعة الموضوع الذي تناولنا ومن خلال الإشكالية فرضيات ويمكن أن تبرز أهمية الدراسة من خلال :

- الإهتمام بالمعلم وتحسين مكانته الإجتماعية وأوضاعه المهنية .

- إن دور المعلم التربوي لا يقتصر على الدور التوجيهي والإشرافي وإنما تعد ذلك إلى مساعدتهم فهو الذي يصنع كل بناء الأمة .

- كما تعمل الدراسة كذلك على التركيز على التوافق المهني للمعلمين والكشف عنه ، باعتباره توافق الفرد وتكيفه وانسجامه مع بيئة العمل .

- وتساعده على التغلب على المتطلبات والضغوطات المتعددة كما يعتبر أحد أبعاد التوافق العام الذي يشمل كذلك التوافق النفسي والاجتماعي للمعلم والذي يتحكم بصورة مباشرة في انتاجاته ودافعيته نحو العمل .

- التعرف على مستوى التوافق المهني للمعلم في المرحلة الإبتدائية .

- التواصل إلى أهم المقترحات التي تساعد على تحقيق التوافق المهني للمعلمين .

4- أهداف الدراسة :

ترمي هذه الدراسة إلى تحقيق الأهداف التالية :

- الرغبة في معرفة الدور التربوي للمعلم وعلاقته بالتوافق المهني لدى أستاذ المرحلة الإبتدائية .

- الكشف عن الدور التربوي للمعلم في المرحلة الإبتدائية .

- التعرف عن الفروق في دور المعلم التربوي باختلاف الجنس .

- التعرف على الفروق في التوافق المهني باختلاف الجنس .

5- التعاريف الإجرائية :

- معلم المرحلة الابتدائية :

هو ذلك الشخص الذي تلقى تكويناً وأعداداً أكاديمياً وتحصل على مؤهلات علمية وتربوية قصد القيام بعملية التعليم وتلقين التلاميذ المعارف والمهارات ويقوم بتدريس جميع المواد .

- الدور التربوي =
- التوافق المهني :

وهو قدرة المعلم على تحقيق التكيف بينه وبين بيئته المهنية وشعوره بالرضا والإرضاء في عمله ومقدرته على التعامل مع زملائه ومشرفيه في العمل ، كما نقيس الأداة المستخدمة لقياس التوافق مع المهنة .

6- الدراسات السابقة :

تقديم : قام الباحث في هذا الفصل بعرض لبعض الدراسات السابقة ذات العلاقة بموضوع الدراسة و قد تم تصنيف الدراسات حسب المتغيرات.

و تناول الباحث في هذا الفصل الدراسات السابقة كما يلي :

أولاً : دراسات متعلقة بالدور التربوي للمعلم

نظر لأهمية دور المعلم الفعال الذي يلعبه في ميدان التربوي والمكانة التي يحتلها بصفته المشرف على عملية التعليمية التي حظي موضوعها باهتمام الكثير من الباحثين والدراسين، إذا نجد عدداً من البحوث والدراسات التي تناولت جوانب مختلفة من هذا الموضوع وسنحاول تقديم بعض الدراسات التي لها علاقة لموضوعنا.

1- دراسة ناجور (1992): يبين أهمية المعلم حيث يقول أن المعلم هو نقطة الأوج في العملية التعليمية، والخسارة التي تحدث بسبب أي قصور في المعلم بصفته الجزء الأهم في العملية التعليمية لا يمكن تعويضها مهما قدم من الدعم والرعاية للمدخلات الأخرى، والأداء الضعيف للمعلم سيؤثر بالتأكيد على الوضع العام في المدرسة.

(عماد عبد الرحيم الزغلول وشاكر عقلة المجاهد، 2007، ص5).

2- دراسة محمد إسماعيل وفاروق الغرا (1991):

والتي تهدف إلى وضع قائمة بالكفاءات التربوية العامة اللازمة لمرحلة الابتدائية في ضوء آراء المعلمين والموجهين وأساتذة كلية التربية وعلاقتها ببعض المتغيرات توصلت الدراسة إلى استخلاص (138) كفاءة ستة مجالات: تخطيط وتنظيم الدرس تنفيذ الدرس، استخدام وسائل الاتصال التعليمية والعلاقات الإنسانية أساليب التقويم والنمو المهني والتخصص، وقد كانت الفروقات دالة في هذا المجالات تبعا للجنس والتخصص لصالح الإناث والتخصص.

(عماد عبد الرحيم الزغلول وشاكر عقلة المجاهد، نفس المرجع السابق).

ثانيا : دراسات متعلقة بالتوافق المهني

1) دراسة (عطا الله ، 2001) :

بعنوان مقياس التوافق المهني لمعلمي التربية الخاصة جامعة الملك سعود :

هدفت الدراسة إلى بناء مقياس للتوافق المهني يتناسب مع معلمي التربية الخاصة و التحقق من خصائص السيكمترية و تكونت عينة الدراسة من : (34) معلما و معلمة تربية خاصة

وإستخدم الباحث في الدراسة مقياس التوافق المهني لمعلمي التربية الخاصة و هو من إعداد الباحث .

وقد أسفرت الدراسة عن النتائج الآتية : عن صلاحية (102) عبارة منه لقياس الظاهرة و هي تلك البنود التي إرتبطت بمقدار (0.33) أو أكثر بعدها ، بينما تم التحقق من هدف المحتوى بإستشارة المحكمين و بإجراء الإرتباط بين المقياس و إستبانة الإرضاء حيث بلغ الإرتباط بينهما (0.77) وفقا لهذه الخصائص السيكمترية الجدية التي أظهرها المقياس فقد أوصت الدراسة بالإستخدام المستقبلي للمقياس .

2) دراسة (السما دوني 2001):

بعنوان " الذكاء الوجداني و التوافق المهني للمعلم

هدفت الدراسة إلى توجيه أنظار المهتمين بالمعلم للبحث عن المشكلات التي تكون سببا في سوء التوافق المهني و التعرف على الأمور التي تؤدي إلى التوافق السوي و الإهتمام بدراسة القدرات

الوجدانية (الذكاء الوجداني) لما له من أثر في إنجاح الفرد في المهن الجماهيرية و أو في توفير البيئة المدرسية المناسبة التي تسهم في التوافق المهني للمعالم و رضاه عن عمله مما يؤدي إلى زيادة إنتاجية.

و تكونت عينة الدراسة من : (360) معلما من المدارس الثانوية لمحافظة الغربية و إستخدمت الباحث في الدراسة : مقياس التوافق المهني و مقياس الذكاء الوجداني و هما من إعداد الباحث .

و قد أسفرت الدراسة عن النتائج الآتية : وجود فروق دالة إحصائية وفقا لسنوات الخبرة بالتدريس بينما الفروق غير دالة إحصائية بالنسبة للتخصص الدراسي . (فؤاد بصيرة وآخرون، 2014)

(3 دراسة عبس، 2004) : بعنوان : التوافق المهني و علاقته بالإحترق النفسي لدى معلمات الرياض .

هدفت الدراسة إلى : متغيرين أساسيين في مجال السلوك التنظيمي في رياض الأطفال يتعلق أولهما بالتوافق المهني لدى معلمات الرياض بإعتباره أمرا أساسيا يتضمن التقليل من الهدر الناشئ عن سوء إستغلال القدرات أو سرعة إستهلاك الأداة البشرية و ثانيتهما بالإحترق النفسي كمؤشر للإحساس بالضغط النفسية في مجال العمل كما تعرضت الدراسة لبيان العلاقة المحتملة بينهما .

و قد تكونت عينة الدراسة من : (105) معلمة رياض الأطفال في المناطق التعليمية الخمس بدولة الكويت .

و إستخدام الباحث في الدراسة : أداتين إحداهما لقياس التوافق المهني وفق النموذج التفاعلي الذي إستخلصه هاريسون و رفقائه عند دراستهم للضغوط النفسية و تم تحديده إجراءات بعدية (أ) مدى إدراك الفرد لملائمة ذاته لمتطلبات المهنة (الذات) ،(ب) مدى إدراك الفرد لملائمة المهنة لحاجاته (الوظيفية) و الثانية لقياس الإحتراف النفسي كمؤشر للإحساس بالضغط النفسية في مجال العمل و يتمثل في وجود مؤشرات (نفسية و سلوكية و فيزيولوجية) سالبة و تم التحقق من الصدق الثبات من خلال الإجراءات العملية المعتمدة في هذا الشأن .

و قد أسفرت الدراسة عن النتائج الآتية : إن درجات التوافق المهني لدى معلمات الرياض يتسم توزيعها بالإعتزال و أن المتغيرات الوصفية المتمثلة في العمر الزمني أو سنوات الخبرة أو المؤهل أو

المنطقة التعليمية لم تكن ذات أثر جهوي في تحديد هذا التوافق كما جاءت نتائج الإحساس بالإحتراف النفسي على المنوال نفسه و قد قورنت النتائج بالنسبة للتوافق المهني بنتائج تطبيق الأداة نفسها على مجموعة من طالبات التربية العملية و لم تشر قيمة القائمة إلى دلالة إحصائية مما جعل من غير المقبول إحصائيا إعتقاد فروق جوهرية بين الممارسة المبدئية (التربية العملية) و الممارسة الممتدة ، الوظيفة الممارسة و بالنسبة للعلاقة الإرتباطية بين المتغيرين الرئيسين (التوافق المهني ، الإحتراف النفسي) .

أشارت النتائج إلى أنه رغم الوجهة السالبة لمعامل الإرتباط إلا أنه كان دون الدلالة الإحصائية و قد نوقشت النتائج في ضوء الإطار النظري و نتائج الدراسات ذات العلاقة و أردفت ببعض التوصيات .
(محمد خليل فحجان، 2010)

4)دراسة جولتان : هدفت الدراسة الحالية إلى التعرف على مستوى فاعلية الذات و مستوى التوافق المهني و جودة الأداء لدى معلمات فرق المصادر في المدارس الحكومية في الضفة الغربية ، كما هدفت إلى تحديد طبيعة العلاقة بين الدرجة الكلية و الأبعاد لمقاييس فاعلية الذات و التوافق المهني و جودة الأداء و تكونت عينة الدراسة من (45) معلمة من معلمات عرض المصادر خلال العام الدراسي 2011/2012 و إستخدمت الدراسة ثلاثة مقاييس لفاعلية الذات و التوافق المهني و جودة الأداء من إعداد الباحثة و إنتهت النتائج إلى أن مستوى فاعلية الذات يزيد عن 80% كمستوى إفتراضي و أن مستوى التوافق المهني و مستوى جودة الأداء يقل عن مستوى 80% كمستوى إفتراضي ، كما إنتهت النتائج إلى وجود علاقة إرتباطية دالة إحصائيا بين الدرجة الكلية و أبعاد مقياس فاعلية الذات و الدرجة الكلية ، و أبعاد مقياس التوافق المهني ما عدا التوافق الإجتماعي و الدرجة الكلية و أبعاد جودة الأداء و وجود الفروق ذات دلالة إحصائية بين متوسطات درجات معلمات غرف المصادر في مدارس الضفة الغربية مرتفعات الفاعلية الذاتية و منخفضات الفاعلية الذاتية على مقياس التوافق المهني ، و مقياس جودة الأداء . (جولتان حسن حجازي ، فاعلية الذات و علاقتها بالتوافق المهني و جودة الأداء لدى معلمات غرف المصادر في المدارس الحكومية في الضفة الغربية).

5)دراسة حسن مصطفى عبد المعطي 2009 : وهي بعنوان التوافق المهني لدى المعلمين والمعلمات بالمرحلة الإبتدائية هدفت الدراسة إلى التعرف على معرفة إذا كانت هناك فروق بين المعلمين والمعلمات الدراسة إلى التعرف على معرفة إذا كانت فروق بين المعلمين و المعلمات بالمرحلة

الإبتدائية في التوافق المهني تعزي للمتغيرات (الجنس ، السن ، المؤهل العملي ، البيئة الجغرافية، الأقدمية).

إشتملت 172 معلم و 220 معلمة بالنسبة للأداء الدراسة إستخدم الباحث مقياس للتوافق المهني للمعلمين والمعلمات على مناسب على الثبات و الصدق قام ببيانه ، و إستخدم الباحث المنهج الوصفي التحليلي و قد أسفرت نتائج الدراسة على وجود فروق ذات دلالة إحصائية في التوافق المهني تعزي لمتغيرات (السن ، الأقدمية) و عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية في التوافق لمتغيري (الجنس ، المؤهل العملي و البيئة الجغرافية). (دراسة حسن مصطفى عبد المعطي، 2009، ص)

-
العبد
العبد

الفصل الثاني : الدور التربوي للمعلم

تمهيد

1. تعريف المعلم
2. المعلم الدور و الوظيفة.
3. السمات التي ينبغي أن تتوفر في المعلم مرحلة الإبتدائية .
4. الوظائف الأساسية للمعلم .
5. المشكلات التي يواجهها المعلم .
6. أهمية إعداد المعلم.
7. أنماط المعلمين.
8. أدوار المعلم في إدارة الصف.

خلاصة الفصل

تمهيد :

المعلم هو الدعامة الأولى لقوة وطني ومجده و يقدر ما يبذل من جهد و تقارن في أداء رسالته بقدر ما ينهض لمجتمعه و هو الذي يستطيع أن يتعهد تلاميذه من جميع النواحي الخلقية و الإجتماعية و الصحية و العلمية و يقدم لهم التوجيه و الإرشاد المستمرين و هو الذي يعمل على تنمية هذه النواحي عن طريق إعداد مواقف تعليمية متعددة يتعرض التلميذ فيها إلى خبرات متنوعة و تتفاعل معها شخصيته بحيث يؤدي ذلك إلى تغيير مرغوب في سلوكه ، كتغيير السلوك لا يأتي عن طريق الإلغاء و التلقين بل يتم عن طريق فهم عملية التعلم التي تهدف إلى تغيير حقيقي في سلوك التلميذ في التعلم هو هدف التربية هو التربية نفسها و هو محصلة حقيقية لها فتغير سلوك الفرد .

اقم للمعلم و أوفر التبجيلا ... كما المعلم أن يكون رسولا

1- التعريف بشخصية المعلم :

إن شخصية المعلم لها أثر عظيم في عقول التلاميذ و نفوسهم ، إذ يتأثرون و هو في تلك السن بمظهره و شكله و الطفل أشد من الناس و أسرع في كسب الكلام و الحركات و إنقاطها عن الذين يتصل بهم من الكبار الذي نمت عقولهم ، و أصبح قادر على التمييز و النقد و الإختيار فالصبي يتصل بالمعلم إلى جانب صلته بغيره من الصبيان أكثر من الصلة بأدائه و أهله ، فهو الذي يقدم إليهم الغذاء العقلي و الديني و هو الذي يطبعهم على العادات و يثبت فيهم آداب السلوك .

(أحمد فؤاد الأهواني ، 1975، ص 171)

و لقد إختلفت وجهات النظر في تحديد الخصائص الواجب توفرها في الشخص ما أطلق عليه إسم المعلم فالدكتور فيليب جاكسون في كتاب (المعلم الفعال و التدريس الفعال) .

يرى أن المعلم هو صانع قرارا يفهم طبيته و يتفهمهم قادر على إعادة صياغة المادة الدراسية و تشكيلها يسهل على الطلبة استيعابها يعرف ماذا يعمل و يعرف من يعمل و هو قائم على العملية الدراسية و الذي يحدد نمط التفاعل بينه وبين المتعلم و ينظم الوسائل التعليمية حسب المنهاج الدراسي .

(عرقوب سامية ، 2002، ص 31)

كما يرى عبد الغني عبود إن المعلم بطبع قيادة فكرية ، فهو يحكم للقيادة بالطبيعة ، لأن رسالته لا تقف عند حد العلم و تعليمه و إنما هي تتعدأهما إلى غيرهما كالقيادة .

كما يرى آخرون أن العلم هو العامل الأساسي و الحاسم في العملية التربوية تخطيط و إجراء نتائجها إذا يركز هذا التعريف على المعلم في العملية التربوية و دوره فيها فمن خلال الوظائف المنوطة به بدءا من التخطيط للتعليم ثم التنفيذ الذي يتمثل في إلقاء التدرس بإستعمال أنسب الوسائل المعنية و أحسنها و أخيرا تقويمه للنتائج التي تتمثل في التحصيل الدراسي للتلاميذ و التغيير الطارئ على سلوكياتهم .

(عفاف الصفار ، 2015، ص 24-25).

إن الهدف الأول الذي يحققه المعلم هو التربية قبل التعليم فقيمته لا تتحصى في توزيع المعارف بل تتعدى إلى أبعد من ذلك التدريس على التفكير و تكوين الشخصية لدى المتعلم.

(عرقوب سامية ، نفس المرجع ،ص 31)

2- المعلم الدور والوظيفة :

دور المعلم من أقدم العصور و حتى يومنا هذا فهو دور هام و حاسم و حرج فهو يعتبر كنا قل للمعرفة و الثقافة للأجيال الجديدة ، و الأهم من ذلك فهو الذي يصنع كل بناء الأمة ، فدور المعلم لا يجب أن يبقى مقتصرًا على قديم مجموعة من الحصص أو المحاضرات لمجرد إكمال المنهاج بل له تأثيرًا أبدي و ليس بمقدوره أن يعرف متى يتوقف تأثيره .

- يقول تشد بانادار (1964) : و هو يرى وظائف المعلم ووظيفة المعلم مثل النجوم في السماء تظليئ بإستمرار شعرنا بها أو لم نشعر فعمله يستمر دون أن توقف أو مقاطعته .
- أما شاندر 1962 : يؤكد على وجهة نظر حيث يقول المعلم مرشد و دليل و قدرة و صديق للصغار و تأثيره عليهم قد يكون كبيرا و دائما و أثناء تعليمهم الأطفال و الشباب فإن المعلمين يضعون رجل المستقبل من علماء و حكام و وزراء و قضاة و أطباء و مهندسين و تجار و ربات بيوت و كل رجال المستقبل بما فيهم معلمو المستقبل .
- كما يضيف بايدل (1979) عمل المعلم بالنقاط التالية :

2-1: الدور السلوكي

بعض الباحثين يركزون على الدور السلوكي للمعلم لأن المعلم قدوة طلابه فهم يتأثرون سلوكه و بهذا فكل تصرفات المعلم تنعكس على الطلاب .

2-2 : دور المركز الإجتماعي :

باحثين آخرون يركزون على أهمية الموقع الإجتماعي للمعلم فوظيفة معلم يجب أن يكون في قيمة الهرم الوظيفي للأسباب عديدة .

2-3 : الدور المتوقع

و عدد آخر من الباحثين يهتمون بالدور المتوقع من المعلم فالمعلم يتوقع شئى و مدير المدرسة يتوقع شيئاً آخر و كذلك أولياء الأمور و الطلاب و المشرفين المسؤولين في وزارة التربية و السياسية و عامة الشعب .

أما هذه الأيام هناك توجه لإعطاء المعلم دور توجيهي و إشرافي فقط بحيث يقوم الطلاب أنفسهم بجزء كبير من العمل و لكن تحت إشراف المعلم حيث يقوم المعلم توجيهات و رؤى تساعد الطلاب في طريقة التعلم و كذلك توجيه تفكيرهم نحو الأمور الهامة .

(خير سليمان شواهين ، 2013 ، ص 11-12)

3- السمات التي ينبغي أن تتوافر في معلم المرحلة الابتدائية

- العطف - الدقة - الحنان - الشفقة .
- سعة الإطلاع ، التفوق في موضوع التخصص ، الثقافة العامة .
- الإستعداد الطيب للتدريس في هذه المرحلة .
- النشاط و الإخلاص في العمل .
- سرعة البديهة و كيفية التعامل و التخاطب مع الأطفال .
- شخصية جذابة محبة للأطفال .
- الإطلاع على سيكولوجية النمو في المرحلة الابتدائية .
- توافر الحس الإجتماعي .

4- الوظائف الأساسية للمعلم :

إن الوظيفة المعلم الأساسية هي أن تكون مصدر المعرفة بالنسبة لتلاميذه و أن تكون له سلطة علمية عليهم و ذلك يتطلب منه أن يكون مصدراً متجدد و سلطو لا مصدر و أكد الذي يتجدد فيه المعرفة و تتزايد في نموها وتركها لا بد أن تتوفر للمعلم القدرة على التحصيل السريع و كذلك القدرة على التجديد .

(رابع تركي 1990 ، ص 428)

و تتجلى دوره الأساسي فيما يلي :

- أن ينمي المفاهيم و المهارات لمادته الدراسية .
- أن يساهم التلاميذ على الرقي في الدراسة
- أن يبتكر أنشطة فعالة تربط العمل بتلاميذه
- أن يتفهم الطرق التي يتعلم بها التلاميذ .
- أن يقوم التلاميذ و يحدد نقاط ضعفهم .

(محمد عطية الإبريشي 1993 ، ص 172)

5- المشكلات التي يوجهها المعلم :

يواجه المعلم مجموعة من المشكلات تؤثر على أدائه المهني و المتمثلة فيما يلي :

5-1-1 المشكلات المتعلقة بالأهداف :

على المعلم في بداية نشاط التعليم أن تكون له فكرة واضحة عما يريد إنجازه من خلال عملية التعليم أي أن المعلم يجب أن يقف على الأهداف التي يتوقع من التلاميذ إنجاز لذا يواجه مشكلة إختيار الأهداف و ياغتها و كذا طرق تزويد التلاميذ بها .

5-1-1-1 المشكلات المتعلقة بخصائص التلاميذ :

يتباين التلاميذ عادة في العديد من الخصائص الجسدية و الإنفعالية و ذلك من خلال التعرف على قدراتهم المتنوعة و مستوى نموهم و نقاط ضعفهم و قوتهم لتحديد مدى استعدادهم و قدراتهم على إنجاز الأهداف التعليمية المرغوبة .

5-1-1-2 المشكلات المتعلقة بالتعلم :

إن المعلم يحتاج للأداء مهنته التعليمية إلى معرفة المبادئ التي تحكم عملية إكتساب المعلومات لدى التلاميذ لذلك سيواجه المعلم مشكلة الإختيار في مبادئ التعليم التي تتفق مع طبيعة المواقف التعليمية المتنوعة .

3-1-5 المشكلات المتعلقة بالتعلم :

إن المعلم يحتاج لأداء مهنته التعليمية إلى معرفة المبادئ التي تحكم عملية إكتساب المعلومات لدى تلاميذه ، لذلك سيواجه المعلم مشكلة الإختيار في مبادئ التعليم التي تتفق مع طبيعة المواقف التعليمية المتنوعة .

4-1-5 المشكلات المتعلقة بالتعليم :

يلجأ المعلم عادة إلى إستخدام طريقة أو أكثر من طرق التدريس و تختلف هذه الطرق بإختلاف المواد الدراسية و التلاميذ و من المعتاد أن يواجه المعلم في هذا المجال مشكلة إتخاذ القرار فيما يتعلق بإختيار الطرق و الوسائل الأكثر نجاحا .

5-1-5 المشكلات المتعلقة بالتقويم :

إن النشاط التعليمي الأخير الذي يقوم به المعلم هو التقديم حيث يمكن من خلال التعرف على مدى التقدم في مجال تحقيق التعليم التربوية .

(عبد الحميد النشواني ، 1987 ، ص 129)

و حسب رأي رفا البحيري أن المشكلات التي يواجهها المعلم تنقسم إلى قسمين هما :

2-5 المشكلات التربوية

تعرف المشكلات التربوية بأنها مشكلات سلوكية إلا أن يمكن تحديدها بأي سلوك يقوم به الطلاب يؤدي إلى إعاقة قراتهم على التعلم أي أنها تركز على التعليم و التعلم و من هذه المشكلات سرحان التلميذ ، عدم قيام التلميذ بحل واجباته و عدم إحضار الدفتر الدراسي و الغيابات المتكررة ، عدم التركيز .

إن هذه الأمور تعرقل عملية التعليم و تشغل بال المعلم و الإدارة و أولياء الأمور و المعلم الجدي هو الذي يعزف التصرف مع هذه المشاكل بالحرص على التواصل الدائم مع أولياء الأمور للمتابعة و التصعيد من فاعلية التعليم و التعلم .

3-5 المشكلات السلوكية :

و هي سلوك غير مقبول يقوم به الفرد ليشبع حاجاته للإنتماء و المشكلات السلوكية ليس لها تأثير مباشر في عملية التربية منه ، الكذب ، العدوان ، الضحك بدون سبب التحدث بصوت مرتفع ، التخريب ، الغش و الخصائص التي تتميز بها المعلم لها الأثر الكبير في منع أو علاج هذه المشكلات فالمعلم الناجح هو الذي يمتلك صفة اليقظة .

و لكي يواجه المعلم حدوث أي مشكلة سلوكية عليه أن يكون مستقرا للتخطيط منذ بداية العام الدراسي.

(عفاف الصفار ، مرجع سابق ، ص 16)

6- أهمية المعلم و دوره التربوي :

إن المعلم دور هام في تحييدي فعالية التعليم و نجاحه و توجيه خبرات التلاميذ النامية و هو الذي يستطيع أن يكون رصيذا كبيرا من الخبرات المرتبطة بالعمل و تأتي أهمية المعلم من خلال مهامه و يؤكد ذلك أبو حامد الغزالي فيقول إشتغل بالتعليم فقد تقلد أمرا عظيما و خطرا جسيما .

- فالمعلم يقوم بشرح الحقائق و المبادئ و المفاهيم التي يرغب المتعلمون في إكتسابها بالإضافة إلى أعباء المعلم إذ لا بد عليه أن يضبط سلوك تلاميذه و فوق كل هذا فهو عضو في المجتمع الذي ينتمي إليه فهو بينهم و يعمل على تحقيق طموحاته .

- كما تتجلى دور المعلم التربوي و أهميته في أنه يجب أن يكون للمعلم شخصية قوية جذابة تستشير حب التلاميذ و تقديرهم به كما تفرض عليهم طاعته بلا إكراه يتمكن من النفوذ إلى قدراتهم نفوسهم و تزويدهم بما يربون من المعارف و العلوم عندئذ يمكن أن يقال أن العلم قد بلغ الأهداف من أحسن طريق .

(عرقوب سامية ، نفس مرجع سابق، ص 31)

7- أنماط المعلمين :

يمكن أن نصنف المعلمين الذين يمارسون عملية التدريس إلى أصناف أربعة هي :

1- المعلم الضعيف أو الكسول : الذي يفرط في مهامه و واجباته و يقصر في أدائه و عطائه لأي

عمل يقوم به و لا يؤدي حق المادة من حيث مساعدة التلاميذ و توجيههم و تزويدهم

بالمعلومات هذا إلى دعم رغبته في التجديد أو التحديث و التغيير و عدم تقديره المسؤولية

التعليمية المناطة به

2- المعلم المهمل : الذي يهمل في أدائه و واجباته في التربية و التعليم و لا يشعر بالمسؤولية

الملقاء على عاتقه و يبدوا و كأنه مجبر على عملية التدريس و كأنها فرضت عليه و هو غير

راغب فيها .

3- المعلم المزاجي : و هو صاحب مزاج في التدريس ، بحيث ينتهز الفرص فتارة يشرح و يناقش

و تارة يصمت و يتحدث في أمور لا صلة بها بالتعلم و يضيع أوقات التلاميذ لكن إذا سنحت

له الفرصة و يمكن من الشرح واصل المسيرة بجهد مقل دون إحساس بطبيعته العمل و

واجبات المهنة .

4- المعلم المخلص الأمين : و هو أفضل الأنماط السابقة لأنه معلم حريص و مخلص و مجتهد

و مثابر ، يبذل قصارى جهده بإخلاص و أمانة و يحرص على حسن الأداء و الابتكار و

الإبداع و يراعي الله في أداء عمله سرا و علانية و يفكر مليا في أفضل الطرق لمساعدة

تلاميذه و توجيههم و تشجيعهم في عملية التعلم و يبذل جهودا مخصصة لإثبات ذاته و تعليم

أبنائه .

(عبد السلام مصطفى عبد السلام ، 2007 ، ص 422-423).

8- سلبيات أداء العلم :

- ينحصر دور المعلم في تلقين المعلومات للتلاميذ و حشو أذهانهم بها.
- إهمال تنمية الجوانب الروحية و النفسية و الإجتماعية و الجمالية لدى التلاميذ .
- لا يقتدي بأراء المعلمين لتحسين العملية التعليمية و تطويرها .

▪ لا يهتم كثيرا بمستوى خلقه و سلوكه و علاقاته مع الآخرين في تقويم عمله من قبل الموجه الفني أو مدير المؤسسة إذ أن تقويم أداء المعلم في أغلب الأحيان يتم من خلال المستوى التعليمي لتلاميذه .

▪ عدم تمكن المعلم من المادة الدراسية و عقم الطريقة.

▪ التمييز و عدم المساواة في المعاملة بين التلاميذ .

▪ عدم إحترام القوانين و المحافظة على المواعيد .

(حسن شحاتة محبات أبو عميدة ، 1999 ، ص 15)

9 أدوار المعلم في إدارة الصف :

يمكن تصنيف دور المعلم بحسب مرحلتين أساسيتين أو بحسب مفهومين تبعا للفلسفة التربوية السائدة ، حيث أن هناك فلسفتين تربويتين سادت منذ القدم و ما تزال و هما الفلسفة التربوية الحديثة و الفلسفة التربوية التقليدية لذا سنتناول دور المعلم وفقا لمبادئ هاتين الفلسفتين .

1-9 الدور التقليدي للمعلم في إدارة الصف : لما كانت التربية التقليدية و كما أشرنا هي غايتها الأساسية لذلك إقتصرت دور المعلم على نقل هذه المعرفة إلى ذهن التلاميذ و إستخدام أسلوب واحد هو التلقين و أصبح المعلم هو المصدر الوحيد للمعرفة و المعلومات مما ينطبق منه جانب من جوانب إدارة الصف لتحقيق هذا الهدف و هو فقط حفظ النظام و الضبط في الصف و خلاصة القول فإن دور المعلم برز وفقا لهذه الفلسفة بالوقوف على مشكلات التلاميذ التحصيلية دون الأخذ بعين الإعتبار عوامل النمو الأخرى .

2-9 الدور الحديث للمعلم في إدارة الصف : إن التغيرات التي حصلت في ميدان التربية رافقتها تغيير كبير في دور المؤسسة إذا أصبح يتمثل في الإهتمام بالنمو المتكامل للمتعلم في جميع النواحي العقلية و الجسمية و النفسية و الإجتماعية ، مما إنعكس على دور المعلم فلم تعد مهمة العلم تلقين المعلومات و نقلها بل أصبح وسيطا بينهم في تنمية الطالب تنمية متكاملة من خلال ما يهيئ به من بيئات و ظروف و وسائط تعليمية تسمح لهذا النمو بالبروغ و السعي نحو التكامل .

و يمكن إجمال أهم الأدوار المعلم في إدارة الصف حديثا كالاتي :

✓ الإهتمام بالنمو المتكامل للتلاميذ في النواحي الجسمية و العقلية و الإجتماعية .

- ✓ تهيئة ديموقراطية تسمح بالقيم بالأنشطة المختلفة .
 - ✓ التخطيط الجيد لخبرات التعلم و التعليم .
 - ✓ تشجيع التعاون الإيجابي بين الطلبة .
 - ✓ إثارة الدافعية للتعلم .
- (السيد سلامة الخميس ، 2002 ، ص21)

خلاصة الفصل :

ما خالصنا إليه في هذا الفصل حول المعلم بأن المعلم هو ذلك الشخص الذي تتوفر فيه خصائص معينة كأن يكون مبدعا و محفزا للإبداع و مرشدا و مربيا و باحثا عن المعرفة و تتوفر فيه أيضا إتجاهات و السمات التي ينبغي أن تتوفر في معلم المرحلة الابتدائية .

كما تطرقنا في هذا الفصل إلى الوظائف الأساسية و المشكلات التي يواجهها المعلم و أهميته و دوره التربوي .

الفصل الثالث : التوافق المهني

تمهيد

1. تعريف التوافق
2. خصائص التوافق
3. مجالات التوافق.
4. تعريف التوافق المهني
5. نظريات التوافق المهني.
6. مظاهر و مبادئ التوافق المهني .
7. العوامل المؤثرة في التوافق.
8. مظاهر سوء التوافق المهني .

خلاصة الفصل

تمهيد :

إن مفهوم الصحة النفسية يرتبط ارتباطاً وثيقاً بمفهوم التكيف أو التوافق ويمكن أن نعرف التوافق بأنه العلاقة المرضية الإنسان مع البيئة المحيطة به كما أن له جانبان هما والتلائم والرضا ويرتبط الأول بالبيئة المادية ومطالب الواقع بجميع جوانبه الإجتماعية والبيولوجية والثقافية والطبيعية كما لا يتحقق هذا التلائم إلا برضا الفرد وإحساسه بالسعادة والتقبل النفسي لهذه البيئة وعليه فغن التوافق بمجالاته الواسعة قد تعدد تعاريفه ومفاهيمه بتعدد المدارس النفسية والنظريات نحاول ان نورد أهمها في هذا الفصل .

I - تعريف التوافق :

(1) تعريف التوافق لغة :

التوافق مأخوذ من وفق الشيء أي ما يلائمه و قد وافقه موافقة ، و إتفق معه إتفاق .

(إبن منظور ، 1993 ، ص 262)

و كما جاء في المعجم الوسيط أن التوافق أن يسلك المرء مسلك الجماعة و يتجنب ما عنده من شذوذ في الخلق و السلوك .

(أنيس و آخرون 1972)

(2) تعريف التوافق إصطلاحا : هنا نورد أهم التعاريف التي إصطلح عليها علماء النفس الأجنبية و العربية .

التوافق علاقة إنسجام بالبيئة يكون فيها قادرا على الحصول على كفايته من غالبية الحاجات و مقابلة المتطلبات سواء كانت طبيعية أو إجتماعية .

(مجدي محمد عبد الله ، 2003 ، ص 490)

و عرفه الشاذلي بأنه يعني وجود علاقات منسجمة مع البيئة تتضمن القدرة على إشباع معظم حاجات الفرد و تلبية معظم مطالبه البيولوجية و الإجتماعية و على ذلك يتضمن التوافق كل التباينيات و التغيرات في السلوك و التي تكون ضرورية حتى تتم إشباع العلاقة المنسجمة مع البيئة .

(الشاذلي 1999 ، ص 50)

تعريف حامد زهران 1974 يعرفه بأنه عملية دينامية مستمرة تتناول السلوك و البيئة (الطبيعية والإجتماعية) بالتغير و التعديل حتى يحدث التوازن بين الفرد و البيئة و إبعاد التوازن هي التوافق الشخصي الإجتماعي ، المهني.

(سهير كامل أحمد 1990 ، ص 28 315)

تعريف لازاروس : التوافق هو مجموعة العمليات النفسية التي تساعد الفرد على التغلب على المتطلبات و الضغوط المتعددة .

(رمضان محمد القذافي 1998 ، ص 108)

التوافق حالة من التوائم و الإنسجام بينه الفرد و بيئته تبدو قدرته على إرضاء أغلب حاجاته و تصرفه تصرفا مرضيا إزاء مطالب البيئة المادية و الإجتماعية و يتضمن التوافق قدرة الفرد على تغيير سلوكه عندما يواجه موقفا جديدا أو مشكلة مادية أو إجتماعية أو خلقية أو صراعا نفسيا ... تغير يناسب الظروف الجديدة .

(راجع 1982، ص470)

2- خصائص التوافق :

1-2 التوافق عملية كلية :

وهي تعني ضرورة النظر للإنسان بإعتباره شخصية كلية و كلا موحد في علاقته ببيئته بمعنى أن التوافق خاصية لا تقتصر على السلوك الخارجي للفرد في إغفال لتجاربه الشعورية ما يستشعر من رضا إتجاه ذاته و أعماله .

(قديح ، 2004 ، ص 73)

2-2 التوافق عملية تطورية و إرتقائية :

و هذا يعني أن نضع في إعتبارنا حاجات الفرد دوافعه من مراحل نموه المختلفة و خصائصها و متطلباتها كما يكون برجوع إلى مدارج ترقى من الدوافع و الأهداف البسيطة إلى الأكثر تطورا و تعقيدا و كذلك بالرجوع إلى مدارج الترقى من الذات الموضوع .

3-2 التوافق عملية وظيفية

و يقصد إن كان سويا أو مرضيا ينطوي على وظيفة إعادة إتران تخفيف التوتر الناشئ من صراع القوي بين الذات و الموضوع فالتوافق ليس مجرد خفض للتوتر و إنما يشمل مجال الصحة النفسية و تحقيقا للإمكانات الذات تحقيقا للوجود الإنساني كموقف للعالم .

2-4 التوافق عملية دينامية :

و يقصد بها أن التوافق يقوم على صراع القوى صراع بينه الذات و الموضوع في سلسلة متصلة لا تنتهي و كل صراع من هذه السلسلة ينتهي أو نتاج يسمى بالتوافق أحيانا و يسوء التوافق في أحيان أخرى .

(أبو مصطفى و النجار ، 1998 ، 52)

2-5 التوافق عملية إقتصادية

توفر عملية التوافق جزءا من الطاقة النفسية المستمدة من الصراع بين القوى المختلفة .

و أن التوافق عملية إقتصاد من طاقة الإنسان النفسية و التي تتأثر بالظروف البيئية و الظروف المادية و كل ما يحيط بالإنسان .

2-6 التوافق عملية نسبية :

فليس هناك ما يعرف بالتوافق التام إلا الموت فالتوافق التام يؤدي إلى درجة من الجمود الذي يؤدي بدوره إلى الموت فالتوافق مسألة معيارية زمان و مكانا و ظروفنا .

(أبو موسى 2008 ، ص 12)

3 مجالات التوافق :

هناك مجالات كثيرة للتوافق ترجع لطبيعة العلاقة بين الفرد و البيئة و التي تنشأ عن عملية التغير المستمرة بين الفرد و البيئة للوصول إلى حالة توافق و إنسجام و من هذه المجالات :

3-1 التوافق الشخصي :

و يتضمن السعادة مع النفس و الرضا عن النفس و إشباع الدوافع و الحاجات الداخلية الأولية الفطرية و المثوية و الفسيولوجية و الثانوية و المكتسبة و يتضمن كذلك التوافق لمطالب النمو المختلفة .

(زهرا 1985 ص 29)

كما أن التوافق الشخصي يتمثل في مجموعة من الإستجابات المختلفة التي تدل على تمتع الفرد و شعوره بالأمن الشخصي و أن يكون الشخص راضي عن نفسه غير كاره لها ، و أو نافرا منها أو ساخطا عليها ، أو عديم الثقة بها كما تتسم حياته النفسية بالخول من الصراعات و التوترات النفسية التي تقترب و إشباع الحاجات والدوافع الأساسية .

(عوض ، 1996 ، ص 26)

2-3 التوافق الإجتماعي :

و يتضمن السعادة مع الآخرين و الإلتزام بأخلاقيات المجتمع و مسايرة المعايير الإجتماعية و الإمتثال لقواعد الضبط الإجتماعي و تقبل التغير الإجتماعي و تقبل التغير الإجتماعي و التفاعل الإجتماعي السليم و العمل لخير الجماعة و السعادة الزوجية مما يؤدي إلى تحقيق الصحة الإجتماعية .

(زهران 1982 ، ص 33)

3-3 التوافق العقلي :

عناصر التوافق العقلي هي الإدراك الحسي و التعليم و التذكر و التفكير و الذكاء و الإستعدادات و يتحقق التوافق العقلي يقام كل يعد من هذه الأبعاد بدوره كاملا و متعاوننا مع بقية العناصر .

(عوض ، مرجع سابق ، ص 31)

4-3 التوافق الديني :

الجانب الديني جزء من التركيبة النفسي للفرد و لا شك أن التوافق الديني إنما يتحقق بالإيمان الصادق ذلك أن لديه من حيث هو عقيدة و تنظيم للمعاملات بيئة الناس ذو أثر عملية في تكامل الشخصية و إتزانها فهو يرضى حاجة الإنسان إلى الأمن أما إذا غسل الإنسان في التمسك بهذا السند ساء توافقه و اضطرابات نفسه و أصبح أكثر تأهب للقلق .

(علي و شريك ، 2004 ، ص 131)

3-5 التوافق الأسري :

و يتضمن السعادة الأسرية التي تتمثل في الإستقرار الأسري و التماسك الأسري و قدرته على تحقيق مطالب الأسرة و سلامة العلاقات مع الوالدين مع بعضهما و مع الأبناء ، حيث تسود المحبة و الثقة و الإحترام أو المتبادل بين الجميع و يمتد التوافق الأسري ليشمل العلاقات الأسرية مع الأقارب و القدرة على حل المشاكل الأسرية .

(ابو مصطفى و النجار ، 1998 ، ص 58)

3-6 التوافق الترويجي :

يقوم التوافق الترويجي في حقيقته على إمكانية التخلص مؤقت من أعباء العمل و مسؤولياته أو التفكير فيه خارج مكان العمل و التصرف في الوقت بحرية ، و ممارسة السلوك الحر التلقائي الذي يحقق فيه الفرد فرديته و يمارس فيه هوايته رياضة كانت أم عقلية أو ترويجية ، و يتحقق بذلك الإنسجام ، و هناك من تطاردهم أعمالهم أثناء الليل و طوال النهار بل وفي الأماكن التي يذهبون إليها للترويج يتعرفون لسوء التوافق الترويجي فيعودون إلى أعمالهم دون رغبة فيها و لا يستمتعون بالحياة بالدرجة المطلوبة فيعوق بذلك توافقهم المهني و غيره من أنواع التوافق الأخرى .

(علي شريك ، مرجع سابق ، ص 152)

3-7 اتوافق المهني :

يتضمن الرضا عن العمل و إرضاء الآخرين فيه ويتمثل في الإختيار المناسب للمهنة عن قدرة و إقتناع شخصي و الإستعداد لها علما و تدريبا للدخل فيها و الصلاحية المهنية و الكفاءة و الإنتاج و الشعور بالنجاح .

(زهرا ، 1985 ، ص 29)

و توافق الفرد لمختلف العوامل البيئية التي تحميها في العمل و توافقه مع المتغيرات التي تطرأ على هذه العوامل مع مرور الزمن و توافقه مع زملائه و توافقه مع متطلبات العمل و ظروفه و توافقه مع متطلبات العمل و ظروفه و توافقه مع قدراته الخاصة .

(مرسي 1985 ، ص 147)

3-8 التوافق الإقتصادي :

إن التغير المفاجئ في الإرتفاع أو الإخفاض في سلم القدرات يحدث إضطرابا في أساليب توافق الفرد و يلعب حد الإشباع دورا بالغ الأهمية في تحديد شعور الفرد بالرضا أو الإحباط فيغلب على الفرد الشعور بالحرمان و الإحباط إذا كان حد الإشباع عنده منخفضا و يغلب عليه الشعور بالرضا إذا كان حد الإشباع عنده مرتفعا .

(علي و شريت ، مرجع سابق 131)

و يرى الباحث أن مجالات التوافق مرتبطة إرتباطا وثيقا مع بعضها البعض و من الصعب فعلها لأن الفرد يتفاعل بشكل كلي و شمولي مع البيئة .

II- التوافق المهني :

4- تعريف التوافق المهني :

يعد التوافق المهني جزء من التوافق العام و أحد مظاهره و هو يعكس رضا الفرد عن عمله وعن مكوناته البيئية وعلاقته بزملائه ، وهو أمر ضروري لقيام بهام عمله على اكمل وجه ، ذلك لأن التوافق المهني يرتبها بالنجاح في العمل.

- يعرف خوض التوافق المهني: " هو العملية الدينامية المستمرة التي يقوم بها الفرد لتحقيق التلاؤم بينه و بين البيئة المهنية - المادية و الاجتماعية و المحافظة على هذا التلاؤم و ينبغي أن يكون في الحسبان ان قدرة الفرد على التكيف لظروف ز مطالب العمل ، إنما تعني ان يتكيف للألة و لروتين العمل. و لزملائه و لمزاج رئيسه و للظروف الفيزيقية التي تحيط به ، و أن يدرك ان رغبته الصادقة في العمل و قدرته على أدائه اداء مرضيا ليست في ذاتها ضمانا لقبوله من زملائه أو ترفيته من رئيسه.

(عوض ، 1988 ، ص38).

- تعريف محمد السيد ابو النيل : يشير أبو النيل الى ان العامل يكون متوافقا في عمله كلما كانت قدراته متفقة مع متطلبات العمل و كانت علاقاته بزملائه رؤسائه و ظروف العمل المناسبة و كان خاليا من كل الاعراض العصبية و السيكوسوماتية.

- تعريف أنجلست و أنجلست : يعرفان التوافق المهني بأنه عمل في وظيفة أو عمل يتناسب مع قدراته و ميوله و يعتمد هذا التعريف على الاختبار و التوجيه المهني كمطلب أساسي لتحقيق التوافق المهني.

(إبراهيم شوقي عبد الحميد ، ص132-133).

- و يعرف احمد راجع (1980) التوافق المهني بأنه قدرة الفرد على ان يعقد صلات اجتماعية مرضية مع من يشرفون عليه او يعملون معه كما يتضمن قدرة الفرد على التواءم مع بيئته الاجتماعية في مختلف نواحيها المهنية و الاقتصادية و المنزلية.

(راجع ، مرجع سابق ، ص 471)

- يعرف مرسى: التوافق المهني بأنه حصول الشخص على عمل يناسب قدراته و امكانياته و يرضي ميوله و طموحاته ، ويستقر بالنجاح و التفوق ، و يدرك فيه رضا المشرفين و الزملاء عنه و عن انتاجه. فإذا فقد العامل مشاعر الرضا و الارضاء في العمل و توافقه في عمله مع نفسه و مع الناس.

(مرسى ، 1988 ، ص142).

- تعريف فرج عبد القادر طه : التوافق المهني هو توافق الرد لمختلف العوامل البيئية التي تحيط به و توافقه للمتغيرات التي تطرأ على هذه العوامل على فترات من الزمن و توافقه مع خصائصه الذاتية ، و هكذا فإن توافق الفرد مع خدمته مع نفسه و توافقه مع ظروف السوق المتغيرة و الخاصة بالعمل النفسي و توافقه مع ظروفه و مع مزاجه يعبر هذا جميعه متزامنا مع مفهوم التوافق المهني ، يقصد بالتوافق هنا أن يتوافق الفرد مع بيئة عمله التي فيها زملاؤه من العمال و المدير و كل ما تحتوي عليه بيئة عمله و بالتالي الرضا على مهنته و متطلباتها.

(فرج عبد القادر طه ، 2001 ، ص60).

- كما يعرفه " الداھري " : هو حالة دينامية متغيرة من الاتساق و التوافق بين قدرات

الفرد و حاجاته من جهة و المتطلبات العقلية و الاجتماعية لبيئة العمل المادية و الاجتماعية من جهة اخرى ، و تتبدى هذه الحالة في تحقيق قدر من التماثل بين حاجات و أهداف الفرد من جهة اخرى ، و تتبدى هذه الحالة في تحقيق قدر من التماثل بين حاجات و أهداف الفرد من جهة و اهداف المؤسسة من جهة اخرى بحيث يتحقق لكل منهما الشعور بالرضا.

(الداھري ، 2005 ، ص79).

- كما يعرف : هو العملية التي تنتج عن تفاعل الفرد و تكيفه مع بيئة العمل التي يعمل بها ماديا و مهنيا و نفسيا و اجتماعيا لتحقيق اكبر قدر من التوازن.

(الشھري ، 2000 ، ص23).

- يلاحظ الباحث من التعريفات السابقة لمفهوم التوافق المهني أنها تشير الى العديد من العوامل ، منها ما يعود الى الفرد ذاته ، رضاه عن عمله و الذي ينعكس على نجاحه المهني سواء كان ذلك سلوكه المهني ام كان انجازا لمهام عمله ، ومنها ما يعود الى اهمية التلاؤم بينه و بين مجتمع عمله ، حيث وجد ان هناك تفاعلا مستمرا بين النواحي الذاتية و المهنية و الاجتماعية و التي يصعب فصلها داخل نطاق العمل.

5- نظريات التوافق المهني :

(أ)- نظرية سلم الحاجات : يرى " ابراهام ماسلو " أن لدى الانسان عدة حاجات و دوافع مرتبطة بشكل هرمي يحرص الافراد على اتباعها بشكل تتابعي و تدريجي ، و الحاجة لدى ماسلو هي قوة داخلية تدفع الفرد الى ان يقوم بعمل لاتباع تلك الحاجات الذاتية. أما حاجات الانسان المتدرجة فقد وصفها "ماسلو" على شكل سلم هرمي يتكون من خمس مستويات و هي كالآتي : - حاجة تحقيق الذات - حاجة تقدير الذات - حاجة الانتماء - حاجة الامان - الحاجات الفسيولوجية.

- حاجة تحقيق الذات : هي حاجة الانسان لتأكيد ذاته و رسالته في الوجود و ان يستفيد من طاقاته قدراته و مواهبه و ان يحقق أهدافه و هي المستوى الاعلى من الحاجات الانسانية.

(أبو شيخة ، 2000 ، ص 105)

- حاجة تقدير الذات : و هي حاجة الانسان لأن يكون مقدار بين الافراد و ان يحترمه الآخرون و يتولون تقديره ، و كذلك ثقته بنفسه و قدراته و تقدير الآخريين لذلك.

- حاجة الانتماء : و هي حاجة الفرد لأن يكون عضو في جماعة يتفاعل معهم و يتفاعلون معه و هذه تقتضي ضرورة اتباع شعور الانسان بالأمن.

- حاجة الامان : و هي كالشعور بالأمن النفسي و الجسمي و التي تظهر بعد اشباع المستوى الاول من الحاجات.

- الحاجات الفيسيولوجية : و هي الحاجات الاساسية لحياة الانسان كالأكل و الشرب و الهواء و الجنس و تمثل هذه الحاجات بداية القاعدة في السلم الهرمي.

(ب) - نظرية المتغيرين لهيرزبيرغ : يرى هيرزبيرغ انه ثمة نقاطا اساسية و هي كما يلي:

أولا : ثمة عوامل يؤدي وجودها الى رضا وظيفي عند الانسان و عوامل اخرى يمنع وجودها عدم الارتياح في الوظيفة و تسمى العوامل الاولى و العوامل الدافعة و العوامل الثانية تسمى بالعوامل الصحية.

ثانيا : تربط العوامل الدافعية بمحتوى الوظيفة و من الامثلة عليها : الانجاز - الاقربان الانجاز - التقدم - العمل نفسه المسؤولية.

ثالثا : تتعلق العوامل الصحية بالظروف المحيطة بالعمل اكثر ما تتعلق بمحتوى العمل نفسه و منها ما يلي : سياسات المؤسسة و ارادتها - الاشراف الفني - العلاقات بين الاشخاص - الراتب - الامان الوظيفي - الحياة الشخصية.

رابعا : تعتبر العوامل الدافعية داخلية ، أما العوامل الصحية فهي عوامل خارجية.

(ج) - نظرية فروم : يرى فروم ان الدوافع تكون نتيجة تفاعل ثلاث عناصر رئيسية هي :

- هدف الشخص الذي يعمل على تحقيقه حيث لا يتم التركيز على العوامل الداخلية للشخص يتم التركيز على الاهداف المطلوبة ، سواء كان الهدف هو الامان في الوظيفة او الاجر او فرصة عمل أفضل .

و يلاحظ ان هذه الاهداف المطلوبة سواء كان الهدف هو الامان في الوظيفة او الاجر او فرصة عمل

(أبو شيخة ، مرجع سابق ، ص 105)

افضل و يلاحظ ان هذه الاهداف تتغير من فرد الى اخر و المهم هو تنوع الدوافع و فقا لهدف كل شخص و ليس وفقا لحاجاته الكامنة فيه و يعتبر الهدف الشخصي احد العناصر الثلاثة المساعدة في تكوين الدوافع.

- العلاقة بين هدف الشخص و بين الانتاجية من جهة نظر الشخص ذاته . فإذا رأى الشخص ان زيادة العمل و الانتاج سوف يوصله لتحقيق و انجاز الهدف الذي يرغبه اصبح الانتاج و العمل شيئاً مرغوباً فيه و اذا كان الاهتمام بالعكس فإن يهتم الشخص بالانتاجية و يختلف نوع سلوكه في هذه الحالة.

- امكانية الشخص التأثير على الانتاجية فإذا تصور الشخص انه يستطيع ان يؤثر على الانتاجية بالزيادة فسوف تظل محاولاته مستمرة للسعي الى زيادة الانتاج ، و اذا تخيل انه لا يمكنه ان يفعل اي شيء للتأثير على الانتاج فلن يحاول من ناحيته ان يبذل اي جهد في هذا المجال.

- وبذلك تلاحظ ان دافع الانتاج لدى اي شخص يتوقف على :

* الهدف الشخصي و وصوحه و مدى رغبة في تحقيقه.

* علاقة الانتاج بهذا الهدف.

* قدرة الشخص على زيادة الانتاج.

(د)- نظرية مكيلاند للحاجات :

أجرى مكيلاند ابحاثاً عديدة هو و زملائه لدراسة الدافعية لدى الافراد و قد خلص ان هناك ثلاث حاجات لها تأثير كبير في تحريك سلوك العاملين في المنظمات.

- حاجة الى الانجاز : و هي الحاجة الى قيام الفرد ببذل جهد ما و تفوقه بأداء العمل و تحقيق انجازات عالية.

- الحاجة الى القوة : و هي الحاجة الى ان يكون الفرد مؤثراً في سلوك الآخرين و ان يجعلهم يتعرفون او يسلكون بطريقة تتفق مع ما يريد ، و هي تتمثل في امتلاكه لوسائل التأثير في سلوكيات

الآخرين كالسلطة و القوة و المعرفة و استخداماتها ففي التنظيمات نجد بعض المدراء الطامعين في الرقي في السلم الاداري و احتلال مواقع ادارية متقدمة يؤثرون في سلوك التابعين بحيث يؤديون مهامهم و واجباتهم كما يريدوا المدراء .

- الحاجة الى الانتماء : و هي الحاجة الى الارتباط بجماعة و بناء علاقة مع الآخرين سواء بالانقسام الى جماعة العمل الرسمية التي يعمل فيها الفرد في التنظيم او الانتماء الى جماعة تحقق له حاجة الانتماء و الانقسام الى مجموعة من الافراد يتقاسم معها الفرد اهدافها و اهدافها المحددة و يحقق من خلالها اشباعا لمصلحته الردية او الاجتماعية او النفسية.

(أبو شيخة ، مرجع سابق ، ص 149)

ه)- نظرية تكيف الوظيفي :

قام كل من " جرين - داوس - وابز - green - daawis - weiss " يعرف هذه النظرية حيث أفاد بأن الرضا الوظيفي هو محصلة التوافق او التكيف الفعال ما بين حاجات الفرد التي تفرزها دوافع الحاجة لتحقيق الذات في اطار نظام العمل . وقد شرح هؤلاء موضحيه بأن هذه النظرية تقوم على الانسجام ما بين الشخصية اللازمة للعمل و بيئة العمل نفسه و اعتبار هذا الانسجام هو العامل الرئيسي في تفسير و تأقلم الموظف مع بيئة العمل كما يتضح ذلك من شعوره بالقناعة و الرضا و الاستقرار في الوظيفة.

(أبو شيخة ، 2000 ، ص150.)

6)- مظاهر و مبادئ التوافق المهني :

للتوافق المهني مظاهر و اول مظاهره الرضا عن العمل و هناك الرضا الاجمالي عن العمل و الرضا عن جوانب معينة من بيئة العمل ، و كل مظاهر الرضا عن الجوانب المختلفة للعمل ليس من الضروري ان تتعادل مع الرضا عن العمل ككل و مقياس الرضا الاجمالي عن العمل يسمح للعامل بأن يقيم كل جانب فيما يتصل بالأهمية النسبية له و مهما كان فإن مقياس الرضا الاجمالي عن العمل ستحدد مظاهر العمل الى كل فرد ، ذلك ان لها جوانب كثيرة مترابطة تشير الى التوافق المهني منها :

زيادة الاجور- التطور الذاتي للشركة ثبات العمالة (الثبات في العمل) انفكاك العمالة (التنقل) ، شعبية العامل و الاستفادة من قدرات الفرد.

أما الرضا عن العمل فإنه يرتبط بعوامل مثل : السن و التعليم و التدريب و المهنة و الشخصية و التوافق العام و الرضا العام ، ومن الملاحظة ان هذه العوامل هامة في فهم التوافق المهني الذي يمكن ان يستدل عليه من خلال محكين : الاول: الرضا عن العمل ، الثاني : الرضاء.

(عوض ، 1996 ، ص32 .)

أما فيما يخص المبادئ فيظهر " ليتارت ليفي " مبادئ تحقيق التوافق المهني وفق المتطلبات النفسية للعمال :

- أن يكون العمل مرغوب و متنوعا.
- ان يحتوي العمل على عملية التعليم المستمر.
- أن يشترك العمال في وضع القرار.
- أن يحتوي العمل على التدعيم الاجتماعي و المعرفة.
- أن ترتبط الحياة المهنية بالحياة الخاصة و الاجتماعية للعمال.
- أن يؤدي العمل كمستقبل يرجوه العامل.

(كامل محمد عويضة ، مرجع سابق ، ص165).

(7)- العوامل المؤثرة في التوافق المهني :

بيرز نندجون (1959-286-299) ضمن حديثه عن بعض عوامل التوافق المهني ان هناك نوعية من الاجواء النفسية يؤديان غالبا الى بعض التوترات في مواقف العمل مع :

(أ)- بحو التسلط : (ظروف المنافسة) : يكون الاتصال بين الادارة و العمال بأقل قدر ممكن ، فالعامل عليه إطاعة اوامر الادارة بدون منافسة ، و يكون الاهتمام منصبا على النظام و الانطباع و ليس بالأشياء لأنه يستطيع ايصال شكواه للإدارة أو لأنه يحس أن لديه فكرة تساعد في عملية الانتاج لكنه لا

يستطيع ان يناقشها مع اي مسؤول كما يمكنه ان يطبق بعض هذه الاشياء في اسرته بأن يلعب نفس الدور بيته من التسلط الذي يعانیه من رؤسائه او قد يعوض من احساسه بالدونية و الصد بأن يواصل بعض التصرفات التي تعطيه احساسا بالقيمة.

(ب) ظروف المنافسة : فإن الاهتمام يكون منصبا على قدرة العامل ان يتوفق على الاخرين الذين يتصارعون لنفس الاهداف و هذا يؤدي الى موقف يعجل هناك حوافز اقوى لدى الافراد للإنتاج و الابتكار.

(فرج عبدالقادر طه ، مرجع سابق ، ص82-83).

(ج) - الدخل : لا يمكن للعمل الذي يدر ربحا كافيا ان يؤدي الى تحقيق اي ان الرضا عن الراتب من اهم عوامل التوافق المهني اذ يساعد الفرد على تحقيق حاجاته الاولية.

(كيت هاملتون ، مرجع سابق ، ص42).

(د) - العوامل الشخصية : ان تنافر السمات الشخصية و متطلبات المهنية يؤديان ليس فقط الى تعطل التقدم و النجاح ، بل انهم يساعدان على سوء التوافق الفردي و الذي يظهر في اشكال مختلفة كالتعاسة و نقص الكفاءة و في العمل و الاسراف في ترك العمل و المشاكل الاجتماعية الكبيرة.

(و) - العوامل الصحية : يتأثر التوافق المهني للشخص بحاته الصحية و التي ترجع الى اساس فيزيولوجي ، و ذلك لأن اي خلل في التكوينات الجسمية يؤدي الى خلل في وظائفها و ليس من الشك في ان الخلل كان له التأثير أعمق و اوسع المدى اذ يمتد على وظائف نفسية مختلفة وذلك ان التكوين البيولوجي ليس منفصلا عن التكوين النفسي ، بل انهما معا يكونان وحدة متكاملة.

(ه) - العوامل المهنية : يمكننا تمييز اربعة عوامل تؤثر تأثيرا كبيرا في التوافق المهني هي :

1- مستوى المهارة اللازمة : كل مهنة تتطلب مستوى مهارة معين يجب ان تتوفر في الفرد ليستطيع القيام بعمله مع قدرته على مواجهة الصعوبات ، فمثلا هناك مهنة تتطلب قدرات عقلية عالية كالبحث العلمي او التقني و ان لم تكن متوفرة عند الفرد الذي يريد ممارسته مثل هذه المهنة فإنه سيواجه صعوبات و مشاكل قد تؤدي به الى سوء التوافق ان يكون قلقا و عاجزا عن معاملة الناس و بنهار امام الشدائد و بالتالي لا يمكنه ان ينتج.

2- ظروف العمل : يقصد بها البيئة التي يعمل فيها الفرد و الظروف المحيطة به داخل عمله كتوفير التهوية و الاضاءة المناسبة و الآلات اللازمة و التجهيزات المطلوبة و المختلفة.

3- الترقية و الشعور بالأمن : ان شعور الانسان بأهميته في المحيط المهني ، و شعوره بالأمن سيساعدان كثيرا على التوافق المهني و ذلك لأن سوء الشعور الشخصي الذي يشعر به الفرد في بيئة عمله يزعزع أمنه و استقراره في وظيفته و يجعله سيء التوافق نظرا لشعوره المستمر بالخوف من طرده من منصبه او بقاءه فيه طول حياته.

4- الاشراف : ان الاشراف على القيام بعمل هام او على سير مؤسسة يؤدي لدى الفرد بالشعور بالأهمية و بالأمن و الاستقرار مما يشجعه على الانتاج اكثر فيكون متوافقا مع مهنته ، بينما يحدث العكس لدى الشخص الذي يقوم بعمل بسيط روتيني و ممل و لا يشرف سوى على نفسه اي انه غير راض بموقفه في التنظيم فذلك قد يسبب عدم توافقه مهنياً.

(عباس محمود عوض ، مرجع سابق ، ص42-45).

8- مظاهر سوء التوافق المهني :

و هناك مظاهر متعددة لسوء التوافق المهني الى جانب الرضا و الارضاء اللذين سبق الحديث عنهما ، نذكر عددا منها :

- قلة الانتاج من ناحيتي الكم و الكيف.
- الاكثار من الحوادث و من الاخطاء الفنية.
- إساءة إستخدام الآلات و الادوات ، و المواد الخام و قد يسرق العامل منها.
- كثرة التغيب عن العمل و التمارض بعذر و بدون عذر و التنقل من عمل الى اخر.
- اللامبالاة و التكاسل.
- الاسراف في الشكوى او التمرد او المشاغبة.
- كثرة الاحتكاك بالزملاء و الرؤساء و المرؤوسين.

- عدم طاعة تعليمات المصنع او الشركة او المؤسسة.
- تحريض الزملاء على الشكوى عن اللوائح و نظام العمل و الترحيب بحركات القهر و التذمر.
- و ينشأ سوء التوافق المهني من عوامل شخصية ترجع الى العامل نفسه ، كنقص في اجتهاده او استعداده او تدريبيه او لعدم تناسب قدراته مع نوع عمله ، او من اعتلال صحته النفسية ، كما ينشأ ايضا من عيوب في البيئة المادية والبيئة الاجتماعية... و غالبا ما ينشأ تضافر كثير من العوامل الشخصية و الخارجية.

(الشافعي ، 2002 ، ص 28).

9- قياس التوافق المهني :

- يمكننا قياس التوافق المهني للعمال بشكل عام بعدة مقاييس و هذا باستخدام :
- مقياس لقياس الرضا الاجمالي عن العمل.
- مقياس اتجاه يشمل مقاييس فرعية لقياس الاتجاهات نحو جوانب العمل المختلفة.
- مقياس للرغبات.
- مقياس لقياس مستوى الطموح.
- بطارية قدرات.
- مقياس للميول.
- مقياس للانتاجية.
- صحيفة متابعة.
- مقياس للغياب و الحوادث و التنقل و مخالفات النظام و الشكاوي.
- استبيان عن التاريخ المهني ، يشمل قائمة الاعمال التي شغلها الفرد منذ بدء عمله طول الوقت ، مع وصف هذه الاعمال و مدة بقاءه في كل منها ووسائله في ايجاد العمل و فترات تعطله.

- محك للملائمة المهنية ، يمكن ان يقارن على اساسه مدى كون العامل مناسباً للعمل من حيث خصائصه كاستعداداته و ميوله.
(فرج عبدالقادر طه ، 1980 ، ص44).

خلاصة الفصل :

من كل ماورد من هذا الفصل نجد أن التوافق هو عملية مستمرة لا بد من مراعاتها لأنه من المحتمل أن نجد عراقيل في كل وقت ويتم الإدماج بتبادل غير منقطع بين الجسم .

إن تعقد التنظيمات وتشابكها نجد من الضروري إيجاد أدوات وطرق تأخذ بعين الاعتبار ومدى توافق المعلمين في عملهم ، ومن مختلف الجوانب المهنية من محيط العمل وظروفه ودوافعه وأساليبه والنظرة إلى المسؤولين وتقويمهم من خلال التوافق وهذا التوافق أسلوب يساعد دون شك في التعرف على ايجابيات و سلبيات التنظيمات وهو ما يساهم بطبيعة الحال في تطويرها من خلال العمل .

الجانب التطبيقي

الفصل الرابع: منهجية الدراسة

تمهيد

1- منهج الدراسة.

2- حدود الدراسة.

3- مجتمع الدراسة ^{وعينة}.

4- أداة الدراسة.

5- الدراسة الاستطلاعية.

6- الخصائص السيكمترية.

١٢- جزار الطريف
٨- آسايب الإحصائية

تمهيد:

بعد تطرقنا في الفصول السابقة للجانب النظري التي يتضمن متغيرات الدراسة (إشكالية الدراسة، دور التربوي للمعلم، التوافق المهني) فسننتظر في هذا الفصل الذي يعتبر بمثابة حلقة وصل بين الجانب النظري والجانب التطبيقي الذي سنعرض فيه المنهج المستخدم في الدراسة ومواصفات العينة والدراسة الاستطلاعية وإطار وحدود الدراسة وأدواتها وكذلك الخصائص السيكومترية لأداة القياس وإجراءات التطبيق والأساليب الإحصائية المتبعة في تحليل النتائج.

1- منهج الدراسة:

إن اختيار المنهج في أي بحث يكون مرتبط بموضوع الدراسة التي تحدد المنهج المتبع ولكل منهج وظيفته وخصائصه التي يستخدمها كل باحث في ميدان اختصاصه والمنهج يعرف: بأنه الطريقة التي يتبعها الباحث في دراسة للمشكلة لاكتشاف الحقيقة والإجابة عن الأسئلة والاستفسارات التي يثيرها موضوع الدراسة.

(محمد شفيق، 1998، ص36).

بناء على طبيعة الدراسة والبيانات المراد الحصول والفروض التي نسعى للإجابة عنها نهاية هذه الدراسة اعتمدنا على استخدام المنهج الوصفي باعتباره الأنسب في العلوم الاجتماعية والإنسانية، إضافة أنه يدرس الظاهرة كما هي ويقوم بوصفها وصف دقيقا إذ يعرف المنهج الوصفي بأنه وصف ظواهر وأشياء وأحداث معينة وجمع الحقائق والمعلومات والملاحظات عنها في وصف الظواهر الخاصة بها وتقرير حالتها كما توجد عليها في الواقع.

(تركي راجح، 1994، ص42).

2- حدود الدراسة:

1-2 الحدود المكانية:

تم إجراء دراستنا الميدانية في بعض ابتدائيات ولاية الأغواط (أنظر الجدول رقم 1).

2-2 الحدود الزمانية:

أجريت الدراسة الميدانية في الفترة الممتدة بين 10 أفريل إلى 23 أفريل من سنة 2017.

3-2 الحدود البشرية:

تكونت عينة الدراسة من 60 الدراسية معلم ومعلمة باختلاف المستويات.

3- مجتمع الدراسة:

إن هدف من اختيار العينة هو الحصول على معلومات من المجتمع الأصلي للبحث، فليس من السهل أن يقوم الباحث بتطبيق بحثه على جميع أفراد المجتمع الأصلي فالعينة إذن هي انتقاء عدد من الأفراد الدراسة معينة تجعل منهم ممثلين لمجتمع البحث.

وتم اختيار العينة بطريقة عشوائية بحيث تضم عينة دراستنا معلمات ومعلمين التعليم الابتدائي التي يقدر عددها بـ 60 معلم ومعلمة على مستوى ولاية الأغواط.

الجدول رقم (1): يوضح مجتمع وعينة الدراسة حسب المؤسسات التربوية

المؤسسات	عدد المعلمين والمعلمات	المجتمع الدراسة
ابتدائية 8 ماي 1945	14	14
ابتدائية عبد المالك بورنان	11	14
ابتدائية الشهيد محمد أوباتي	8	10
ابتدائية الشهيد لخضر فكشار	9	9
ابتدائية الشهيد رق عيسى	9	11
ابتدائية الشهيد محمد قريبيز	9	12
المجموع	60	70

4- أداة الدراسة:

استخدمت الباحثان الاستبيان كأداة لجميع البيانات بعدما قمنا ببنائها اعتمادا على مجموعة من الاستبيانات منها (استبيان الدور التربوي للمعلم) واستبيان التوافق المهني.

وكانت على نحو التالي:

- إعداد استبانة أولية من أجل استخدامها في جميع البيانات.
- تعديل الاستبيان بشكل نهائي حسب ما يراه المشرف.
- ✓ توزيع الاستبيان على أفراد العينة لجميع البيانات اللازمة لدراسة.

وصف أداة الدراسة:

- الجزء الأول: يتكون من البيانات الشخصية.
- الجزء الثاني: يتناول الدور التربوي للمعلم وتم تقسيمه إلى محورين:
- المحور الأول: الدور التربوي للمعلم داخل الصف الدراسي ويتكون من 13 فقرة من 1 إلى

- المحور الثاني: الدور التربوي للمعلم خارج الصف الدراسي ويتكون من 13 فقرة من 1 إلى 26.

• الجزء الثالث: التوافق المهني وتم تقسيمه إلى 5 محاور كما يلي:

- المحور الأول: طبيعة وظروف العمل ويتكون من 8 فقرة من 1 إلى 8.

- المحور الثاني: الراتب والترقية ويتكون من 7 فقرة من 9 إلى 15.

- المحور الثالث: العلاقة مع المسؤولين والإدارة ويتكون من 12 فقرة من 16 إلى 27.

- المحور الرابع: العلاقة مع الزملاء العمل ويتكون من 8 فقرة من 28 إلى 35.

- المحور الخامس: العلاقة مع التلاميذ ويتكون من 9 فقرة من 36 إلى 44.

5- الدراسة الاستطلاعية:

قامت الباحثان بإجراء الدراسة الاستطلاعية بهدف الإلمام بالموضوع الأكثر والإحاطة به من جميع جوانبه وذلك على مجموعة بحث قوامها 60 معلم ومعلمة يزاولون أعمالهم ببعض ابتدائيات مدينة الأغواط وذلك بهدف التأكد من متغيرات الدراسة وفيها العينة في الميدان بالإضافة إلى إمكانية تطبيق الاستبيان على أرضية الواقع والتعرف على الخصائص السيكومترية لعينة الدراسة.

6- الخصائص السيكومترية لأدوات الدراسة:

تعريف الصدق: يقصد بهدف الاختبار مدى صلاحية الاختبار لقياس ما وضع لقياسه.

(مقدم عبد الحفيظ، 1993، ص146).

تعريف الثبات:

ويقصد الاتساق بين البيانات التي تجمع عن طريق إعادة تطبيق نفس الأفراد أو الظواهر وتحت نفس الظروف أو تحت ظروف متشابهة إلى أكبر قدر ممكن.

(سامي ملحم، 2000، ص280).

1- الصدق والثبات لاستبيان الدور التربوي للمعلم:

(ا) حساب الثبات بطريقة ألفاكرونباخ:

جدول رقم (2): يوضح نتائج الثبات لاستبيان الدور التربوي

عدد البنود	العينة	قيمة ألفاكرونباخ
26	20	0,61

من خلال الجدول تبين لنا أن هناك اتساق داخلي بين البنود حيث قدرت قيمة الارتباط بـ 0,61 وهي قيمة عالية تدل على ثبات الأداة.

1-1) حساب الصدق بطريقة المقارنة الطرفية (الصدق التمييزي):

يعتمد صدق المقارنة الطرفية على قياس الفرق بين مجموعتين من القيم يتم ترتيب البيانات ترتيب تصاعديا تم أخذ نسبة 27% من القيم الدنيا و 27% من القيم العليا وحساب الفرق بين المجموعتين.

جدول رقم (3): يوضح نتائج الصدق بطريقة المقارنة الطرفية للاستبيان الدور التربوي

المتغير	العدد	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	درجة الحرية	الدلالة	مستوى الدلالة
قيم دنيا	5	55,40	2.70	7,99	0,000	0,05 دالة
قيم عليا	5	66,00	1.22			

2- الصدق والثبات لاستبيان التوافق المهني:

1-2) حساب الثبات بطريقة ألفاكرونباخ:

جدول رقم (4): يوضح نتائج الثبات لاستبيان التوافق المهني

عدد البنود	العينة	قيمة ألفاكرونباخ
44	20	0,85

من خلال الجدول تبين لنا أن هناك اتساق داخلي بين البنود حيث قدرت قيمة الارتباط بـ 0,85 وهي قيمة عالية تدل على ثبات الأداة.

2-2 حساب الصدق بطريقة المقارنة الطرفية (الصدق التمييزي):

يعتمد صدق المقارنة الطرفية على قياس فروق بين المجموعتين من القيم يأخذ نسبة 27% من القيم الدنيا و 27% من القيم العليا.

جدول رقم (5): يوضح نتائج الصدق بطريقة المقارنة الطرفية التوافق المهني

المتغير	العدد	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	قيمة ت	درجة الحرية	الدلالة	مستوى الدلالة
قيم دنيا	5	13,54	11,05	6,66	8	0,000	0,05
قيم عليا	5	17,66	8,29				

ومن خلال الجدول تبين لنا أن المتوسط الحسابي للقيم الدنيا يساوي 13,54 والقيم العليا تساوي 17,66 والانحراف المعياري للقيم الدنيا يقدر بـ 11,05 والقيم العليا يقدر بـ 8,29 ومنه جاءت قيمة "ت" 6,66 دالة احصائيا عند مستوى الدلالة 0,05 ودرجة الحرية 8 حيث الدلالة 0,000 أقل من مستوى الدلالة 0,05 ومنه توجد فروق بين القيم الدنيا والقيم العليا أي الاستبيان له القدرة على التمييز فهو صادق.

الفصل الخامس: عرض وتفسير النتائج ومناقشتها

تمهيد

1- عرض وتحليل وتفسير النتائج اختيار الفرضية العامة.

2- عرض وتحليل وتفسير النتائج اختيار الفرضية

الجزئية الأولى.

3- عرض وتحليل وتفسير النتائج اختيار الفرضية

الجزئية الثانية.

تمهيد:

بعد تطبيق أداة الدراسة على أفراد العينة من معلمين ومعلمات التعليم الابتدائي (قيمنا) بتحليل نتائج الدراسة وذلك باعتماد على الحزمة الاحصائية للعلوم الاجتماعية (برنامج SPSS)، وتم عرض النتائج التي تحصلنا عليها في الجداول احصائية مرتبة حسب ترتيب فرضيات الدراسة.

1- عرض وتحليل وتفسير النتائج اختيار الفرضية العامة:

نص التساؤل الأول: هل توجد علاقة بين الدور التربوي للمعلم والتوافق المهني؟

جدول رقم (6): يوضح نتائج التساؤل

المتغير	العدد	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	قيمة الارتباط	مستوى الدلالة
الدور التربوي	60	60,90	5.65	0,32	0,05 دالة
التوافق المهني	60	156,03	13.25		

من خلال الجدول يتبين أن المتوسط الحسابي بدرجات الدور التربوي للمعلم قدره $60,90$ وانحراف معياري 5.65 أما المتوسط الدرجات التوافق المهني للمعلم بلغ $156,03$ بالانحراف المعياري قدره 13.25 فجاءت قيمة الارتباط بـ $0,32$ قيمة دالة احصائيا عند مستوى الدلالة $0,05$ ومنه توجد علاقة حالة احصائيا بين الدور التربوي للمعلم وتوافق المهني.

يشير الجدول رقم (8) إلى نتائج هذا التساؤل، ومن خلال المعالجة الاحصائية يتبين لنا الدور التربوي للمعلم وعلاقته بالتوافق المهني لأفراد عينة الدراسة أن الدور التربوي للمعلم له علاقة بالتوافق المهني.

وحسب رأي الباحثان فإن الدور التربوي أو الدور التعليمي للمعلم يتجلى في إيصال المعلومات والمعارف للطالب، والمساعدة في عملية التعلم والتعليم ولا يمكن ذلك إلا في ظروف عمل وبيئة مدرسية مناسبة.

أما موسى عبد الله الزهراني فيؤكد بأن للمعلمين أدوار عديدة تتداخل فيما بينها، ويكمل بعضها بعض، وبالطبع تختلف الأدوار تبعا لنوع المدرسة وطبيعة المادة الدراسية والظروف البيئية والثقافية في المجتمع والفروق الفردية في شخصيات المعلمين.

(https://aptqa.tripod.com 2017/05/18 يوم 00:45)

فكلما ازداد الدور التربوي للمعلم وتم تأديته في أحسن الظروف وبالعلاقات حسنة مع التلميذ أو الإدارة ازداد تكيفه المهني هذا وتتفق نتائج الدراسة مع دراسة سليمان موسى المزين وسامي عبد الله محمد القاسم بعنوان العوامل المؤثرة في مكانة المعلم (2005، 2006) حيث أكدت نتائج الدراسة بأن هناك عوامل مؤثرة في مكانة المعلم وهي الدور التربوي والعملية التربوية التي تؤثر بشكل كبير على مكانة المعلم والتي من شأنها أن تتأثر بعدم تأدية هذا الدور وتتغير نظرة المجتمع لهذا المعلم، كما أن تكيف المعلم في عمله وأداء واجبه التربوي أي التعليمي يتوقف على البيئة المدرسية وسياسة أداة التعليم.

(سليمان حسين وآخرون، 2006، ص3-5).

2- عرض وتحليل وتفسير النتائج اختبار الفرضية الجزئية الأولى:

هل توجد فروق في الدور التربوي للمعلم شفوي إلى متغير الجنس.

للإجابة عن التساؤل ثم حساب الفرق "ت" في الدور التربوي للمعلم بين الجنسين والنتائج مبنية في

الجدول رقم 7.

جدول رقم (7)

الدور	المتغير	العدد	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	قيمة ت	درجة الحرية	الدلالة	مستوى الدلالة
التربوي	ذكور	16	59,25	7,48	1,37	5,8	0,17	0,05
	إناث	44	61,50	4,78				

الحسابي يساوي 59,25 والانحراف المعياري يقدر 7,48 أما الإناث البالغ عددهم (14) معلمة أن المتوسط الحسابي 61,50 والانحراف المعياري 4,78 ومنه جاءت قيمة ت 1,37 ودرجة الحرية 5,8 غير دالة لأن الدلالة 0,77 أكبر من مستوى الدلالة 0,05 ومنه توجد لا فروق بين المعلمين والمعلمات في الدور التربوي بين الجنسين ومنع عدم تحقيق الفرضية.

فمن خلال الممارسة الميدانية لمهنة المعلم تؤكد الباحثتان على أن الدور التربوي لا يختلف بين المعلم أو المعلمة مهما كانت السنة الدراسية التي يدرسها أو المادة التي يدرسها أو المكان الذي يدرس فيه إلا بعامل أساسي وهو قدرة المعلم على إيجاد مهارات تكيف مع مهنة من جهة وقدرة هي تصدي ظاهرة الاحتراق النفسي وضعف العمل من جهة ثانية.

(نور الهدى عكسي، 2014، ص24).

كما تؤكد نتائج هذه الفرضية امتلاك المعلمين والمعلمات تأهيلا نفسيا واجتماعيا يسمح لهم بتأدية الواجب المهني بالكفايات المطلوبة مما ينعكس على توافقه وأدائه التدريسي والتربوي.

3- عرض وتحليل وتفسير النتائج اختيار الفرضية الجزئية الثانية:

هل توجد فروق في التوافق المهني للمعلم شفوي إلى متغير الجنس؟

للإجابة عن التساؤل تم حساب الفرق "ت" في التوافق المهني للمعلم بين الجنسين والنتائج مبنية في

جدول رقم (8)

التوافق المهني	المتغير الجنس	العدد	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	قيمة ت	درجة الحرية	الدلالة	مستوى الدلالة
	ذكور	16	157,18	12,53	0,40	58	1,57	0,05 غير
	إناث	44	155,61	13,63				دالة

من خلال الجدول رقم (8) يتبين مستوى درجات المعلمين الذكور والبالغ عددهم (16) معلم أن المتوسط الحسابي يساوي 157,18 وبالانحراف المعياري يقدر 12,53 أما الإناث البالغ عددهم (44) معلمة أن المتوسط الحسابي 155,61 والانحراف المعياري 13,63 ومنه جاءت قيمة ت 0,40 ودرجة الحرية 58 غير دالة لأن الدلالة 1,57 أكبر من مستوى الدلالة 0,05 ومنه لا يوجد فروق بين المعلمين والمعلمات في التوافق المهني بين الجنسين ومنع عدم تحقيق الفرضية.

تفسير النتائج التساؤل الثاني:

فيما يخص التوافق المهني للمعلمين حسب الجنسين لدى أفراد عينة الدراسة فقد دلت النتائج المتوصل إليه أنه لا توجد فروق بين المعلمين في التوافق المهني شفوي إلى متغير الجنس في الجدول (8). يتبين لنا من خلال نتائج هذه الفرضية أن أساس العملية التربوية هو التوافق والتكيف المهني مع طبيعة مهنة التعلم، فقد يشتكي الكثير من أداء هذه الرسالة النبيلة لضغط العمل أو المهنة التي غالبا ما تضع المعلم أو المعلمة في ظروف بيئة صعبة، إلا أن المعلم أو المعلمة حيث تتفق نتائج الدراسة مع نتائج دراسة فؤاد وصبيرة وريع كحيله وعبير رفيق ناصر، حول الضغوط النفسية وعلاقتها بالتوافق المهني لدى عينة من معلمات مرحلة التعليم الأساسي في محافظة اللاذقية (2014).

فالآلية النفسية المتشابهة بين كلا الجنسين في مواجهة تحديات العمل وأداء المهام يشكل أسهل.

(فؤاد صبيرة، 2014، ص368).

الإستنتاج العام:

تستمد هذه الدراسة أهميتها من طبيعة الموضوع الذي تناولناه ومن خلال الإشكالية وفرضيتها وتبرز أهمية الدراسة من خلال الإهتمام بالمعلم وتحسين مكانته الإجتماعية وأوضاعه المهنية وذلك من خلال المعلم ودوره التربوي الذي لا يقتصر على الدور التوجيهي والإشرافي وإنما يتعد ذلك، كما تعمل الدراسة على التركيز على التوافق المهني للمعلمين وتكيفه مع بيئة عمله.

ومن خلال النتائج التي تم التوصل إليها اثبتت وجود علاقة بين متغيري الدراسة (الدور التربوي للمعلم وعلاقته بالتوافق المهني لدى معلمي مرحلة الإبتدائية) ومن خلال ذلك فإن الفرضية العام تحققت أما فرضيات الجزئية فلم تتحقق مع عدم وجود فروق بين المعلمين والمعلمات في الدور التربوي حسب متغير الجنس.

عدم وجود فروق بين المعلمين والمعلمات في التوافق المهني حسب متغير الجنس.

خاتمة

الخاتمة:

إن دراسة الدور التربوي للمعلم وعلاقته بالتوافق المهني خطوة إضافية تضاف إلى ميدان علوم التربية ودراسة التوافق المهني ليس أمراً هيناً فهو من الدراسات النفسية التي تساعد الفرد على التغلب على المتطلبات والضغوط المتعددة الدور التربوي للمعلم والسمات والوظائف الأساسية للمعلم وأدواره في إدارة صفة، وعلاقته بالتوافق المهني للمعلم (مظاهره، والعوامل المؤثرة فيه وقياسه).

وعليه فقد توصلت الدراسة الميدانية إلى وجود علاقة بين متغير الدراسة الدور التربوي للمعلم وعلاقته بالتوافق المهني وذلك من خلال النتائج المتحصل عليها.

وبناء على ما توصلت إليه الدراسة نتقدم بالتوصيات والاقتراحات التالية:

- الاهتمام بالمعلم وتحسين مكانته الاجتماعية وأوضاعه المهنية.
- خلق جو مريح للمعلمين مما يؤدي لرفع توافقهم المهني.
- لا يقتصر الدور التربوي للمعلم على التوجيه والإشراف وإنما يتعد ذلك.
- غرس روح العمل بين المعلمين وإقامة برامج ترفيهية في المناسبات.
- الاهتمام بالجوانب الإنسانية للمعلم.

قائمة المراجع

الكتب:

1. الداهري صالح حسن (2005) ، سيكولوجية التوجيه المهني و نظريات دار وائل للنشر والتوزيع عمان الأردن.
2. الشيخ كامل محمد عويضة ،(1996)، علم النفس الصناعي ، دار الكتب العلمية الطبعة الأولى ، بيروت .
3. أبو شيخة(2000) إدارة الموارد البشرية ، دار الصفاء . للنشر و التوزيع ، الطبعة الأولى ، عمان.
4. أبو مصطفى نظمي و التجار ، محمد مقدمة في الصحة النفسية ، مطبعة مقداد ، غزة ، فلسطين .
5. أحمد عزت راجع 1982 ، علم النفس الصناعي ، الدار القومية للطباعة و النشر ، ط2 ، القاهرة .
6. أحمد الأهواني 1975 التربية في الإسلام ، دار المعارف . ط1 ، مصر .
7. ابراهيم شوقي عبد الحميد ، بدون سنة ، علم النفس و تكنولوجيا الصناعة ، دار قباء للصناعة و نشر وتوزيع .
8. ابن منظور أبي الفضل جنان 1993 لسان العرب . دار الكتب العلمية ، دار الكتب العلمية بيروت .
9. السيد سلامة الخميس 2001 ، التربية و المدرسة و المعلم دار الوفاء ، ط1 الإسكندرية .
10. تركي رابح 1964 ، منهاج البحث في علوم التربية و علم التربية و علم النفس ، المؤسسة الوطنية لكتاب الجزائر .
11. جمانة محمد عبيد 2006 المعلم و اعداد تركيبه ، دار الصفاء للنشر و التوزيع ، ط1 ، عمان .
12. حسن شحاتة و محبات أبو عميدة 1999 ، المعلمون و المتعلمون و أنماطهم و سلوكهم و أدوارهم مكتبة الدار العربية للكتابة ، ط1 ، القاهرة .
13. خير سليمان شواهين 2003 عالم الكتب ، ط1 ، الأردن

14. رمضان محمد القذافي ، 1998 ، الصحة النفسية و التوافق ، الطبعة الثانية الكتب الجامعة الحديث الاسكندرية .
15. رابح تركي 1990 ، أصول التربية و التعليم ، ديوان المطبوعات الجامعية ، ط 1 ، الجزائر.
16. زهران حامد 1985 ، الصحة النفسية ، عالم الكتب ، القاهرة .
17. زكرياء اسماعيل أبو الصفات ، 2009 – اعداد و تأهيل المعلمية الأسس التربوية و النفسية دار القطر ، ط 1 ، عمان .
18. سمير كامل أحمد 1990 الصحة النفسية و التوافق النفسي ، بدون طبعة مركز الاسكندرية .
19. عباس محمود عوض ، 1998 ، علم النفس ، الصناعي و المهني ، دار المعرفة الجامعية
20. عباس محمود عوض 1988 ، علم النفس الصناعية و المهني ، دار المعرفة الجامعية ، ب ط
21. محمد شقيق 1998 ، البحث العلمي ، المكتب الجامعي ، ب ط .
22. عفاف الصفار 2005 خصائص معلم المستقبل و كفاياته ، دار الحامد للنشر و التوزيع، ط1 ، الأردن .
23. عرقوب سامية ، 2002 رحلة في التربية و التعليم دار الكتاب العربي ، ط1 القبة .
24. عبد الحميد النشواني 1987 ، علم النفس التربوي ، ط 3 ، دار الفرقان الأردن .
25. عبد السلام مصطفى عبد السلام 2007 ، أساسيات التدريس و التطوير المهني للمعلم ، دار الجامعة الجديدة ، الاسكندرية ، مصر .
26. عماد عبد الرحيم الزغلول و شاكر عقلة المحاميد 2007 سيكولوجية التدريس المهني ، ط1 دار المسيرة للنشر و التوزيع ، عمان.
27. فرج عبد القادر طه 1980 سيكولوجية الشخصية المعرفية للإنتاج مكتبة الحانجي القاهرة .
28. فرج عبد القادر طه 2001 علم النفس الصناعي و التنظيمي . دار القباء القاهرة.
29. محاج عامر 2009 التنشئة الاجتماعية و السلوك الانحرافي ط1 دار الأمة
30. محمد عملية الابراشي 1993 التربية و التعليم ، دار الفكر العربي القاهرة
31. كينث هاملتون ترجمة يوسف مراد ، أسس التأهيل المهني ، ب ط ، مكتبة النهضة العربية القاهرة .
32. مجدي أحمد محمد عبد الله 2003 علم النفس بين النظرية و التطبيق ب ط دار المعرفة .
33. مرسي كمال 1999 مدخل إلى علم النفسية دار العلم للنشر و التوزيع ، الطبعة الثانية .

الرسائل:

1. الشهري عبد الله بن علي 2000 العلاقة بن التوافق المهني و بعض سمات الشخصية لدى موظفي القطاعين الحكومي والخاص في مجال الخدمات الصحية بمدينة الرياض رسالة ماجستير ، أكاديمية نايف العربية للعلوم الأمنية . الرياض .
2. الشافعي ماهر 2002 التوافق المهني للمرضى و العاملين في المستشفيات الحكومية و علاقتها بالسمات الشخصية رسالة ماجستير غير منشورة كلية التربية قسم علم النفس الجامعة الإسلامية ، غزة .
3. جولنان حسن حجازي فاعلية الذات و علاقتها بالتوافق المهني و جودة و الأدار لدى معلمات غرف المصادر المدارس الحكومية في الضفة الغربية .
4. فؤاد صبيرة وريم كحيلية وعبير رفيق ناصر، ملخص مذكرة الضغوط النفسية وعلاقتها بالتوافق المهني لدى عينة من المعلمين ومعلمات مرحلة التعليم الاساسي في محافظة اللانقية، دراسة ميدانية نشرت في مجلة جامعة تشرين للبحوث والدراسات العلمية سلسلة الآداب والعلوم الإنسانية، المجلد 36، العدد 2014.
5. محمد خليل فحجان، التوافق المهني ومسئولية الإجتماعية وعلاقتها بمرونة الأنا لدى معلمين التربية الخاصة بكلية التربية في الجامعة الإسلامية بغزة، العام الدراسي 2010.
6. سليمان حسين موسى والمزين وسامي عبد الله محمد قاسم (2006/2005)، العوامل المؤثرة في مكانة المعلم بحث مقدم لمؤتمر مركز العلم والثقافة بكلية التربية، الجامعة الإسلامية بغزة.
7. نور الهدى عكيش (2014/2013)، المكانة الإجتماعية للمعلم ودورها في العملية التربوية، رسالة ماستر في علم إجتماع، غير منشورة، جامعة الوادي.

مواقع الإنترنت:

1-(<https://aptqa.Tripod.com> 2017/05/18 يوم 00:45)

ملاحقہ

وزارة التعليم العالي و البحث العلمي

جامعة عمار تليجي بالأغواط

قسم علم النفس والتربية والأرطفونيا

مستوي : سنة ثانية ماستر ارشاد و توجيه

استبيان البحث حول الدور التربوي للمعلم

و علاقته بالتوافق المهني لدى أساتذة التعليم الابتدائي

- في اطار اجراء البحوث العلمية نتقدم الى سيادتكم بهذا الاستبيان
لملئه و الاجابة عن كل الأسئلة الواردة بكل شفافية علما بأن هاته
المعلومات لا تستخدم إلا لأغراض علمية (*) في الخانة المناسبة

القسم الأول : البيانات الشخصية

أنثى

1/الجنس ذكر

و شكرا علي تعاونكم

القسم الثاني : الدور التربوي للمعلم

حسب المحور

المحور الأول : الدور التربوي للمعلم داخل الصف الدراسي

هذا الدور التربوي للمعلم

دائما	احيانا	ابدا		
			01 يناقش مع التلاميذ بعض القضايا التربوي	
			02 تقدم المشورة للتلاميذ في بعض أمور الشخصية	
			03 تفعل الأنشطة الصيفية بإبراز اهدافها التربوية	
			04 ترشد التلاميذ في بعض مواقف حياتهم اليومية	
			05 تنبيه التلاميذ الى أخطائهم و تصرفاتهم للأخلاقية	
			06 تساعد التلاميذ الي الحصول على مصادر المعرفة المناسبة	
			07 تساهم في توعية التلاميذ صحيا و نفسيا	
			08 تتصرف مع التلاميذ بغلظة و شدة أثناء تدني مستوياتهم الدراسية	
			09 تشخيص الحالات النفسية لبعض التلاميذ و ترفق من معنوياتهم و دوافعهم للانجاز	
			10 تشارك في حل المشكلات التربوية مع مستشار التوجيه و الإدارة التربوية	
			11 تستخدم التلميحات الغير اللفظية و تغير الصوت لإجبار التلاميذ على الانضباط و الهدوء داخل الصف	
			12 تستخدم اساليب التعزيز و عبارات الثناء و التشجيع لرفع مستويات الثقة و الدافعية لدى التلاميذ	
			13 تتابع و تتسأل عن أحوال التلاميذ و ظروفهم من حصة الى أخرى	

المحور الثاني : الدور التربوي للمعلم خارج الصف الدراسي

أبدا	أحيانا	دائما	
			01 تقييم إنجازات التلاميذ في الأنشطة لا صيفية و تشرف عليها
			02 ترد على استفسارات التلاميذ على مشاكلهم و انشغالاتهم الشخصية بطريقة فردية
			03 تطلب من التلاميذ القيام ببعض الواجبات و المسؤوليات الاجتماعية
			04 تناقش مع التلاميذ طرق أداء بعض المناسبات الاجتماعية
			05 تشترك في بعض الحصص التوعوية للتلاميذ خارج المدرسة
			06 تنبيه التلاميذ لبعض السلوكيات و الملاحظة الغير مقبولة في الأقسام الأخرى أو مؤسسات التربية الأخرى
			07 ترشد التلاميذ كيفية التعامل مع إنفعالاتهم الشخصية و العاطفية
			08 تسهم بفعالية في تعديل سلوكيات التلاميذ خارج الصف
			09 تحاول بناء شخصية متزنة في نفوس التلاميذ
			10 تتقبل الأخطاء و التصرفات الغير سوية في بعض التلاميذ
			11 تراعي ظروف التلاميذ الخاصة في التوزيع الواجبات المنزلية ^{داخل الصف}
			12 تتجنب المدح و الثناء فرديا و بالاسم مع التلاميذ ^{خاص}
			13 تلوم نفسك لرؤية بعض التلاميذ بسلوكيات لا أخلاقية و تقصير في الدور التربوي معهم

القسم الثالث : التوافق المهني لدى الأساتذة التعليم الابتدائي

المجال الأول : طبيعة ظروف العمل

م	العجارة	أوافق بشدة	أوافق	غير متأكد	أعارض	أعارض بشدة
1	أعتقد أن واجبات العمل المطلوبة مني محددة					
2	يناسبني عدد الساعات الدوام الرسمية					
3	أشعر بالإرهاك الشديد نهاية الدوام					
4	أعتقد أن مرافق المؤسسة غير مهنية لتنفيذ البرامج التعليمية					
5	أعاني من كثرة الأعباء الكتابية الملقاة على عاتقي					
6	نظام الإنجازات مناسب					
7	الغرف التدريسية لا تناسب					
8	أشعر بالضجيج في مكان العملي					

المجال الثاني : الراتب و المراقبة

					يتناسب راتبي مع طبيعة عملي	09
					أحصل على راتبي بانتظام	10
					أعاني من عدم كفاية الراتب لسد حاجاتي	11
					أشعر بالضيق لعدم تمكني من الإدخار	12
					أشعر بالضيق لعدم وجود حوافز مالية	13
					يتناسب راتبي مع الدرجة العلمية التي أعمل بها	14
					ترقيمي في العمل متعلقة بالكفاءة	15

المجال الثالث : العلاقة مع المسؤولين و الإدارة

					أشعر بأن المسؤولين يحترموني	16
					يقدر المسؤولون لأدائي عملي	17
					يحترم المسؤولون اقتراحاتي المهنية	18
					أشعر بالموضوعية في تعامل المسؤولين معي	19
					يساهم المسؤولون في حل المشكلات التي أوجهها	20
					يتصرف المسؤولون معي بشكل لائق	21

					أرى أن القرارات الموجهة من المسؤولين واضحة	22
					يتقبل المسؤولون النقد لبناء	23
					أشارك المسؤولين في إتخاذ القرارات بالمؤسسة	24
					أشعر بالضيق من كثرة الخلافات الإدارية مع المسؤولين	25
					أشعر بأن الطريقة متابعة العمل إيجابية	26
					أشعر بأن العقوبات الإدارية للمخالفين مناسبة	27

المجال الرابع : العلاقة مع زملاء العمل

					أشعر بتقدير زملائي لي في العمل	28
					أقوم بالتنسيق مع زملائي في العمل	29
					علاقتي مع زملائي قائمة على الفتور	30
					أعاني من الخلافات مع الزملاء	31
					يزعجني إستخفاف بعض المعلمين و زملائهم	32
					أشعر بالضيق من كثرة إنتقادات زملائي لي	33
					أعاني من تدخل المعلمين في زملائهم الآخرين	34
					أحرص على تكوين علاقات إيجابية مع زملائي	35

					أشعر بتقديم التلاميذ لمجهودي	36
					أشارك التلاميذ في المناسبات الاجتماعية	37
					أهم بمشاركة التلاميذ في الأنشطة اللامنهجية	38
					أشعر بالسعاد من أي تقدم للتلاميذ في المهام التي يتعلمها	39
					أساعد التلاميذ على حل المشكلات	40
					أشعر بالضيق لعدم ملاحظة نتائج جهدي مع التلاميذ	41
					أداعب التلاميذ اثناء شرح الدرس	42
					أكافئ التلاميذ على إجاباتهم الصحيحة	43
					أضايق من سرعة نسيان ما يتعلمه التلاميذ المعلق	44

نتائج الصدق والثبات

Fiabilité

Echelle : TOUTES LES VARIABLES

Récapitulatif de traitement des observations

		N	%
Observations	Valide	20	100,0
	Exclus ^a	0	,0
	Total	20	100,0

a. Suppression par liste basée sur toutes les variables de la procédure.

Statistiques de fiabilité

Alpha de Cronbach	Nombre d'éléments
,612	26

Test-t

Statistiques de groupe

	VAR00002	N	Moyenne	Ecart-type	Erreur standard moyenne
VAR00001	1,00	5	55,4000	2,70185	1,20830
	2,00	5	66,0000	1,22474	,54772

Test d'échantillons indépendants

	Test de Levene sur l'égalité des variances		Test-t pour égalité des moyennes						
	F	Sig.	t	ddl	Sig. (bilatérale)	Différence moyenne	Différence écart-type	Intervalle de confiance 95% de la différence	
								Inférieure	Supérieure
VAR00001	1,849	,211	-7,990	8	,000	-10,60000	1,32665	-13,65926	-7,54074
			-7,990	5,577	,000	-10,60000	1,32665	-13,90679	-7,29321

Tests non paramétriques

Test de Mann-Whitney

		Rangs		
	VAR00002	N	Rang moyen	Somme des rangs
	1,00	5	3,00	15,00
VAR00001	2,00	5	8,00	40,00
	Total	10		

Test ^a	
	VAR00001
U de Mann-Whitney	,000
W de Wilcoxon	15,000
Z	-2,627
Signification asymptotique (bilatérale)	,009
Signification exacte [2*(signification unilatérale)]	,008 ^b

a. Critère de regroupement : VAR00002

b. Non corrigé pour les ex aequo.

Fiabilité

Echelle : TOUTES LES VARIABLES

Récapitulatif de traitement des observations

		N	%
Observations	Valide	20	100,0
	Exclus ^a	0	,0
	Total	20	100,0

a. Suppression par liste basée sur toutes les variables de la procédure.

Statistiques de fiabilité

Alpha de Cronbach	Nombre d'éléments
,853	44

Test-t

Statistiques de groupe

	VAR00004	N	Moyenne	Ecart-type	Erreur standard moyenne
VAR00003	1,00	5	135,4000	11,05893	4,94571
	2,00	5	176,6000	8,29458	3,70945

Test d'échantillons indépendants

	Test de Levene sur l'égalité des variances	Test-t pour égalité des moyennes								
		F	Sig.	t	ddl	Sig. (bilatéral)	Différence moyenne	Différence écart- type	Intervalle de confiance 95% de la différence	
									Inférieure	Supérieure
VAR00003	Hypothèse de variances égales	,091	,771	-6,664	8	,000	-41,20000	6,18223	-55,45625	-26,94375
	Hypothèse de variances inégales			-6,664	7,419	,000	-41,20000	6,18223	-55,65311	-26,74689

Tests non paramétriques Test de Mann-Whitney

Rangs

	VAR00004	N	Rang moyen	Somme des rangs
VAR00003	1,00	5	3,00	15,00
	2,00	5	8,00	40,00
	Total	10		

Test^a

	VAR00003
U de Mann-Whitney	,000
W de Wilcoxon	15,000
Z	-2,643
Signification asymptotique (bilatérale)	,008
Signification exacte [2*(signification unilatérale)]	,008 ^b

a. Critère de regroupement : VAR00004

b. Non corrigé pour les ex aequo.

Corrélations

Statistiques descriptives

	Moyenne	Ecart-type	N
DaorTarbawi	60,9000	5,65296	60
Tawafok	156,0333	13,26390	60

Corrélations

		DaorTarbawi	Tawafok
DaorTarbawi	Corrélation de Pearson	1	,324 [*]
	Sig. (bilatérale)		,012
	N	60	60
Tawafok	Corrélation de Pearson	,324 [*]	1
	Sig. (bilatérale)	,012	
	N	60	60

*. La corrélation est significative au niveau 0.05 (bilatéral).

Test-t

Statistiques de groupe

	Sex	N	Moyenne	Ecart-type	Erreur standard moyenne
DaorTarbawi	Male	16	59,2500	7,48777	1,87194
	Female	44	61,5000	4,78612	,72154

Test d'échantillons indépendants

	Test de Levene sur l'égalité des variances		Test-t pour égalité des moyennes						
	F	Sig.	t	ddl	Sig. (bilatérale)	Différen moyenne	Différence écart-type	Intervalle de confiance 95% de la différence	
								Inférieure	Supérieure
D a o r T a r b a w i	5,833	,019	-1,374	58	,175	-2,25000	1,63804	-5,52890	1,02890
Hypothèse de variances inégales			-1,122	19,637	,276	-2,25000	2,00619	-6,43979	1,93979

Test-t

Statistiques de groupe

	Sex	N	Moyenne	Ecart-type	Erreur standard moyenne
Tawafok	Male	16	157,1875	12,53911	3,13478
	Female	44	155,6136	13,63343	2,05532

	Test de Levene sur l'égalité des variances		Test-t pour égalité des moyennes						
	F	Sig.	t	ddl	Sig. (bilatérale)	Différence moyenne	Différence écart-type	Intervalle de confiance 95% de la différence	
								Inférieure	Supérieure
Tawafok	,061	,806	,404	58	,688	1,57386	3,89999	-	9,38055
			,420	28,811	,678	1,57386	3,74849	6,0948	9,24256

Test d'échantillons indépendants