

## الرضى المهني للمعلم اتجاه الاصلاحات التربوية دراسة ميدانية على عينة من معلمي المدارس الابتدائية

أ.فاتيحي عبد النبي  
جامعة محمد خيضر-بسكرة-

ملخص :

تعود بدايات الاهتمام بموضوع الرضا الوظيفي وتأثيره على سلوك الأفراد إلى بدايات القرن العشرين، وكانت أولى المحاولات هي محاولة تايلور صاحب نظرية الإدارة العلمية. إن أصحاب هذه النظرية، هم أول من فكروا عملياً في تفسير سلوك العامل في المنظمة وفي كيفية تحفيزه من أجل المزيد من العطاء والبذل، ولقد أدت نظرتهم نحو زيادة الإنتاج إلى اعتبار العامل أداة من أدوات الإنتاج، وعليه فلن يتمكن الفرد من إعطاء أقصى طاقته الإنتاجية فلا بد أن تهتم الإدارة بتدريبه على العمل وأن تراقبه بواسطة المشرفين مع تحفيزه مادياً ومعاقبته إذا قصر في إنتاج الكمية المطلوبة منه. ورغبة منا في تسليط الضوء على الواقع الممارس في الرضى الوظيفي داخل المؤسسات التعليمية، جاءت هذه الدراسة، آمليين أن تساهم هذه المداخلة في الكشف ولو بشكل بسيط عن الميكانزمات التي تؤثر في سلوك الافراد.

الكلمات المفتاحية: الإصلاح التلاوي، الرضى الوظيفي

### Abstract:

The professional satisfaction and its effect as a subject goes back to beginning of the 20 century , the first attempt was by Taylor , the scientific administration theory owner. Those who adopted this theory , were the first who thought practically about how does the employee behave in his field and how can he be motivated as to do more effort . That theory led to increase in production created by employees as a result to the continuous motivation and control .the administration is required to pay more attention for the employees as to be well trained and motivated . There for , we prepare this study to shed light on the professional satisfaction reality inside educational institutions , hoping that it will contribute in uncovering mechanisms which influence people s behavior

### مدخل

يعبر الرضا الوظيفي عن مشاعر السعادة الناتجة عن تصور الفرد تجاه الوظيفة، إذ إن هذه المشاعر تعطي للوظيفة قيمة مهمة تتمثل برغبة الفرد في العمل وما يحيط به وبما إن رغبات الافراد مختلفة، لذا فإن هناك تبايناً في اتجاهاتهم نحو أي القيم ذات أهمية بالنسبة اليهم، فالبعض يعطي قيمة عليا للأجور قياسا بالعوامل الأخرى في حين إن البعض يعطي قيمة اعلى للاستقرار الوظيفي، ولذلك فإن الرضا الوظيفي هو تعبير عن مدركات الافراد للموقف

الحالي مقارنة بالقيمة التفضيلية. وانطلاقاً من هذه الخلفية فإننا نريد من خلال هذه الدراسة إلقاء الضوء على واقع إعداد المعلم من خلال العمل الميداني وإظهار واقع الخطاب على أرضية الميدان منطلقين من الإشكالية التالية: ما هو واقع الرضى المهني للمعلم في المؤسسات التعليمية في سياق الإصلاح التربوي؟ للإجابة على هذا السؤال فإننا قمنا بتقسيم البحث إلى العناصر التالية:

### 1- مفهوم الرضى الوظيفي: للرضا الوظيفي أهميته الكبرى بالنسبة للأفراد وكذلك الم

|         |                 |                    |               |                  |
|---------|-----------------|--------------------|---------------|------------------|
| واتخذت  | مختلفة          | الإجماع على        | في            |                  |
|         | لهذا            | إلى                |               | الاتجاه          |
|         |                 |                    | الوظيفي، فيري | "                |
|         |                 | العمل، ويحقق       |               | "                |
|         |                 | نفسه، الاعتراف     | "1. وفي       |                  |
| الاتجاه | نحو             |                    | في            | با               |
|         |                 |                    | في            | والترقيات وظروف  |
|         |                 | "2. وأشار إلى      | بأ            | "                |
|         | تجاه            | هذه                |               |                  |
|         | في              | يحيط               | مختلفون في    | في اتجاهاتهم نحو |
|         | أهمية با        | لهم، لذلك          |               | الحالي           |
|         | يعني            | يحدث               | بأ            | با               |
|         |                 |                    | التي          |                  |
|         | "3.             |                    | "اتجاه نحو    |                  |
|         | يحمل            | إيجابية نحو        | غير الراضي    | يحمل             |
|         | نحو العمل، وفي  |                    | مترادف"4.     |                  |
|         | "               | تجاه               | هذه           | هذه              |
|         | يصلوا           |                    |               | "5.              |
|         |                 |                    |               | لهم، ولما        |
|         | يصلوا           | تجاه أعمالهم، وأنه |               |                  |
|         |                 | أو أعمالهم، وعليه  |               |                  |
|         | محصلة للاتجاهات | نحو مختلف          | با            | با               |

نفسه ومحتوي

6»

2- محددات الرضى الوظيفي: مجموعة

والمحددات التي

وتختلف فترة إلى مجتمع في: والأجر: وغير محاولة أهمية

واستراتيجي غير

" "

با يتراجم كمركز واعتراف لأهمية

الاشترك في الكثير

لج يا با إلى يجعله يا

"لورتي" يعتبر كبيرة، خصوصا في 7»

يسطره هذه الأخيرة

-فرص الترقية: "مجد" الترقية تعني أكبر إلى

إلى وظيفة الترقية

الترقيه أكبر رضاه بأ الترقية

توقع الفرد لها، فحصول لم أكبر هذه الترقية

للترقية كبيرا الترقية يحدث أكبر

8» هذه الترقية غير

-الإشراف: يعتمده

الدراسات التي بجامعة متشجن، التي يجعل محور

با إلى باه

" (1961) "

ويجعل مشاعر

9»

– العلاقة مع الزملاء: " جماعة با هذه

في يحقق

يخلقون

جماعة

10»

جماعة

– الظروف الفيزيائية:

إلى يا يا ثم

3-مظاهر عدم الرضا الوظيفي:

–الإضراب عن العمل: أن من أولى واجبات الموظف خدمة المصلحة العامة وتأمين سير العمل واستمراره بالادوام والانضباط التام في عمله، والإضراب وسيلة ضغط على الدولة أو الجهة الوصية لتحقيق مصالح معينة أو لدفعها إلى تبني سياسة معينة قد لا تكون مقنعة بها، ويلجأ الموظفون عادة لهذا الإجراء لسخطهم على لمطالبهم وتنفيذ رغباتهم ويؤدي الإضراب إلى شلّ العمل وعرق سير المرافق العامة، لذا يعتبر من أهم مؤشرات عدم الرضا والشعور بالتذمر وهو شكل من أشكال التعبير هدفه استرجاع بعض الحقوق المهضومة، وقد تكون المطالب مادية بحثة، كزيادة الأجور وتحسين ظروف العمل .

ة بتغيير بعض المسيرين. أو تغيير الأنماط التسييرية للتنظيم، وكلما كان الإضراب مؤثرا على الرأي العام كإضراب تظهر آثاره في كل بيت، كلما كان أشد فاعلية وتأثيرا على الدولة.

–الغيابات: يطلق مصطلح الغياب على الحالة التي تنشأ من عدم حضور شخص للعمل رغم لأنه مدرج في . وقد يلجأ إليه العاملون لأسباب عديدة وطرق متعددة، غير أن معدلات الغياب الكبيرة تشكل

خسارة للمؤسسة حتى ولو لم يتقاضى الشخص المتغيب أجرا عن المدة التي تغيبها، فجداول العمال قد ترتبك ويتأخر تنفيذها ومن ثم قد يحدث إجراء تنقلات بين العاملين أو تقرير العمل في غير الأوقات الرسمية أو تأخير في ... إلى غير ذلك من المشكلات التي تشكل أعباء على المؤسسة وتعرضها إلى عدة خسائر، وهنا

يأتي دور الإدارة في محاولة التقليل من الغياب وذاك بالقضاء على مسبباته ومعالجتها.

–دوران العمل: يشير دوران العمل إلى حركة القوى العاملة دخولا إلى المؤسسة والخروج منها، وارتفاعه يعتبر مؤشرا لهبوط معنويات العاملين وعدم استقرار قوة العمل، إذ أن حالات الانفصال ليست قاصرة على ترك الخدمة بسبب الاستقالة أو تغيير الوظيفة فهناك الوفاة أو التقاعد، غير أنه من الأهمية بمكان

على حسب الأقسام التنظيمية التربوية وكذلك بحسب أسبابها، لأن معدل دوران العمل يعكس حالة من عدم الاستقرار الوظيفي وعدم الرضا من طرف العاملين الذين يتكون المؤسسة لظروف العمل حيث بيئة العمل غير مناسبة، وقد يرجع إلى ظروف الإشراف أو  
تت  
تت  
أخطاء حدثت في عملية التعيين أو إهدار سياسة الترقيات لعامل الكفاءة أو غير ذلك من الأسباب، مما يستوجب

عامة، والعمل على تلافي ما يكون بها من أوجه نقص أو قصور بما يكفل إعادة حالة الاستقرار للمؤسسة.

**-التمارض:**

العامل من العمل تهربا من الواقع المعاش داخل المؤسسة التي ينه الانعكاسات السلبية التي يواجهها أثناء تأديته لعمله سواء نفورا من الوظيفة بحد ذاتها أو نفورا من المشرفين المباشرين له أو نفورا من جماعة العمل بصفة عامة، وهي ظاهرة تدل على عدم الرضا والإحباط النفسي الذي

**-الشكاوي:**

شعورهم بالرضا عن جانب معين في مهنتهم أو الظروف العامة التي تجري فيها هذه المهنة فكله

مرتفعة، سواء كانت هذه الشكاوي موضوعية - - - كلما كان ذلك تعبيراً عن عدم الرضا وعن الحالة النفسية التي يعيشها الموظف داخل التنظيم .

**-الإهمال واللامبالاة:** يفترض على أيّ عامل ينتمي إلى تنظيم معين، يعيش ضمن نسق اجتماعي يتفاعل معه ويتكيف مع كل التأثيرات الايجابية والسلبية لهذا التنظيم، والفرد الممتن المنسجم مع أهداف المؤسسة تكون معنوياته مرتفعة وبالتالي أداؤه جيد، لكن في الحالات التي لا يستطيع الفرد العامل تحقيق ذاته وطموحاته والانسجام مع مجتمع المهنة، فإن ذلك يؤثر سلباً على أدائه، ونتيجة ذلك هو عدم رضاه عن عمله، الشيء الذي ينعكس بالسلب على مدى اهتمامه وانطباعه أثناء تأديته واجباته، وبالتالي تظهر نتيجة لذلك عدة أشكال من الإهمال واللامبالاة والأناية ويمكن أن يصل الأمر إلى أقصى حدود عدم الرضا، فيتحول إلى تخريب الوسائل المتواجدة في المؤسسة أو غير ذلك من مظاهر الإلتلاف، وهذه السلوكيات العدوانية تعكس السير السيئ لأي نشاط متواجد في تنظيم معين.

**-التوجه إلى مهن أو أعمال إضافية:** ظف إلى امتهان أعمال حرة إضافية خارج الدوام، خاصة لذوي

العائلات الممتدة أو العائلات النووية الكثيرة الطلبات، وذلك لسد حاجاتهم المختلفة نتيجة لضعف الراتب، أو

لضغوط اجتماعية خارج المهنة، مما يجعله غير مركز ومشغول البال والذهن حتى عند تأدية مهامه الرسمية، فيولد له نوع من عدم الرضا على وضعه نتيجة الإرهاق الفكري والبدني وغياب الراحة الكافية التي ينبغي أن يتمتع بها العامل من جهة ونتيجة أن المهنة التي يمتثلها لم تستطع أن تلبّي له كل متطلباته واحتياجاته من جهة أخرى.

#### 4-العوامل المؤثرة على الرضى الوظيفي:

- مجموعة الايجابية التي إلى
- التي تصنيفها إلى خمسة :
- عوامل مرتبطة بمحيط الوظيفة أو إطارها : يحصل
- في الترقيّة، والعلاقات -
- عوامل مرتبطة بالوظيفة نفسها : هذه
- هذه
- با في
- في اتخاذ
- في
- عوامل تنظيمية تتعلق بسياسات المؤسسة :
- عوامل تنظيمية متعلقة بالفرد نفسه:
- وأهمية با .
- عوامل بيئية :وهذه
- عوامل ومحددات غير في
- يعيش . غير أن هناك من يرى أن مداه، وهي: <sup>11</sup>
- العوامل الذاتية :وهذه إلى :
- نا والخبرة
- تأثير
- العوامل التنظيمية : هذه با
- يسوده با
- هذه :
- في محيط )

-العوامل البيئية : با وتأثيرها با التي في رضاه  
هذه : - إلى - لها أثر  
والاندماج في لبح إلى تقديره لدوره، وما يسود لبح  
تأثيره إيجابا اندماج الموظف .

### 5- واقع الرضى المهني للمعلم اتجاه الاصلاحات التربوية (حقل وعينة الدراسة)

تم إجراء هذه الدراسة 2012 على عينة منتشرة في واقع العمل،  
تجسد كتلة الأساتذة والمعلمين والبالغ إجمالي عددهم 254 معلما ومعلمة يدرسون في عدة مستويات وموزعين  
39 تا ثلاث مقاطعات إدارية، وهي: معتمدين على تقنيتي المقابلة  
والاستمارة في جمع المعلومات، مستخدمين المنهج الوصفي التحليلي لفهم وتأويل الأسباب الكامنة وراء  
وهي عينة مقبولة حيث تمثل إلى حد كبير خصائص المجتمع الأصلي من حيث: السن، الخبرة، الجنس، المادة  
-مجتمع شبه حضاري- في جغرافيته واجتماعيته وثقافته، مما يسقط مبدأ مراعاة  
ولم ندخل في العينة أفرادا آخرين عاملين في التعليم ولهم وظائف أخرى غير  
التدريس، لأننا نؤمن بأن للمعلم وجهة نظر خاصة تختلف في حيثياتها عن وجهة نظر المدير في المدرسة أو المفتش  
أو العامل الإداري، ولا يوجد مبرر منهجي لإلغاء هذه الاختلافات. وقد كانت نتائج التحقيق الميداني كما يلي:  
(1): يوضح مدى موافقة المعلمون لتغيير مهنتهم.

|      |     |     |
|------|-----|-----|
| %    |     |     |
| 35%  | 88  |     |
| 65%  | 166 |     |
| 100% | 254 | لبح |

نظرا للتقدم المعرفي الهائل الذي يتميز به عصرنا الحالي، أصبح من الضروري أن يحافظ المعلم، على مستوى متجدد  
من المعلومات والمهارات والاتجاهات الحديثة في طرائق التعليم والتقنيات التربوية، وبذا يكون التعليم بالنسبة للمعلم  
عملية نمو مستمرة تعززها الخبرة المهنية الكبيرة من خلال الإستقرار المهني الطويل والدائم، وهذا ما أيده 65%  
المعلمين، بأنهم لا يوافقون عن التخلي عن مهنتهم بالرغم مما تعانيه من ضعف قيمتها الرمزية الاجتماعية، وهذا يدل  
على أن المعلم لا يزال يقدر مهنته إلى أبعد الحدود، وتقديس هذه الرسالة إنما هو نابع من الجانب الوجداني  
الإيماني، ضف إلى ذلك عامل الخبرة والاقدمية في المهنة يجعلان من الفرد متعلق بمهنته أكثر من إية وظيفة أخرى  
على اعتبار إن الوظيفة الجديدة قد تحرم المعلم من امتيازات الترقية المرتبطة بالاقدمية، وبدلا من الإستقرار المهني  
(35%) اليوم بالإلتزام بمسار مهني يستوعب التحديات والفرص في

هؤلاء قد تحفزهم عوامل خارجية بشكل كامل، كالعوامل الاقتصادية وإعادة الهيكلة والتقليص والزيادة وظهور قطاعات مهنية جديدة ذات سيولة عالية أو تحفزها التغيرات في الأوضاع الشخصية التي قد تشمل العمر والتغيرات في الحالة الزوجية أو الوضع العائلي والأماكن التي يفضلها الأشخاص عن غيرها ومتطلبات الحياة الجديدة والرغبة في الحصول على عمل أفضل أو التوازن الحياتي. ان مهنة التعليم لم تعد تؤمن العيش الكريم لممتنهيها مقارنة بمهن أخرى مما أفقدها الكثير من رونقها وبريقها، إضافة إلى فقر البيئات العلمية التي يعملون بها، وزيادة الأعباء التي يتحملونها وتقييدهم باللوائح والتعليمات التي تحد من حريتهم وإبداعهم مما حول المعلمين بالنسبة للمهنيين إلى - يا -

(2):

| %    |     |            |
|------|-----|------------|
| 20%  | 52  |            |
| 60%  | 153 |            |
| 20%  | 49  | غير مناسبة |
| 100% | 254 | المجموع    |

أصبحت البيئة التعليمية في مدارس القرن الواحد والعشرين جلّ اهتمام التربويين، وكيفية تهيئتها لتحقيق الأهداف التعليمية في عدّة مجالات تخدم المجتمع المدرسي كاملاً، ولا بدّ أن يقوم المجتمع المدرسي بتوفير بيئة تعليمية تربوية ذات قيم ومبادئ وممارسات إيجابية، تُشكّل ثقافة مدرسية جديدة، ونقصد بالبيئة التعليمية الإيجابية هي التي تحتوي على منظومة من القيم والعادات والتقاليد والممارسات الإيجابية من قبل أعضاء المجتمع المدرسي، حيث لا تقتصر يمية على عملية التعليم فقط، حيث أنّها تراعي العملية التربوية وتخدم بيئة الطالب وبيئة التعليم والتعلم

والبيئة الصحية والأمنة، وتستخدم الأساليب التربوية الحديثة، حيث أشارت الدراسة أن نسبة 60% يمارسون عملهم في ظروف مقبولة، وهي ظروف تعكس واقع ما يزال يعيش التطور البطيء الذي لم يرق إلى

با

المتسارع، وفي وقت ما زالت الوسائل البدائية إحدى مميزاتها في عمليات بناء المعرفة وتعلّمها، ويمتدّ التقشف بكل أسوائه إلى بيئة العمل في كل جنباتها الفيزيائية والسيكولوجية والبيداغوجية، وهذا ما عبرت عنه نسبة 20% الباحثين، فالمدرسة تُهمَل في صيانتها من حيث تجديد مبانيها ودهاناتها وتجهيزها، والصفوف مكتظة بتلاميذها، ولا وجود لأيّ نشاط مسرحي أو فني لممارسة الهويات، وليس غريباً أن نجد أك

لهم حجرة عامة بالمدرسة. وبيئة مدرسية مثل هذه تفقد كل مقومات الجاذبية في مادياتها ومعنوياتها، تصبح بيئة



منفردة لا تحبب في العمل ولا تبعث على الجد وتخلق عند المعلم نفسية كارهة أو سقيمة، لا تجد أمنها وسعادتها إلا إليها، كما أن وقوع المدرسة في منطقة غير ملائمة يؤثر كل ذلك على تحصيله الدراسي، وحتى المبنى المدرسي قد لا يكون لائقاً ولا تتوفر فيه أوصاف المبنى الحديث للمدرسة المعاصرة التي توافق وتلاءم .

فعدم توفر المرافق مثل الساحات لمزاولة الأنشطة، والحدايق، والصالات الرياضية، وأماكن الترفيه، والمعامل المجهزة بالوسائل المرئية والمسموعة، ومصادر التعلم، ودورات المياه ونظافتها وصيانتها المستمرة، وغرف الدراسة تهيئ 20% تأثير سلبى على التحصيل الدراسي للمتعلم.

المبحوثين ظروف العمل المناسبة داخل المجتمع المدرسي الذي له الدور الفاعل في تهيئة البيئة التعليمية التعليمية الحديثة من حيث مجال التعليم والتعلم واستخدام الطرائق والأساليب الحديثة في التدريس، ومراعاة الفرو واستخدام جميع الانماط التي تتمركز حول التلميذ ومنها تهيئة الكادر التدريسي وتطور مهنيته، ولا ننسى بأن البيئة الآمنة جسدياً ونفسياً تهيئ التلميذ للمبادرة والقيادة التشاركية وتحفزه دائماً للتميز الأكاديمي وغير الأكاديمي .

فإن البيئة التعليمية الجديدة تنسم بالجانب الصحي وتشارك أعضاء المجتمع المحلي وأولياء الأمور في اتخاذ القرارات المناسبة التي تحدم العملية التعليمية، ولا ننسى بتوفير المواد وتفعيل المختبرات العلمية والتجارب العلمية، وتوفير الموارد المادية من مقاعد وألواح والصيانة المستمرة للمبنى وغيره التي تساعد بتوفير بيئة تعليمية فضلى.

(3): يبين صورة المعلم المهنية في المجتمع.

| %    |     |         |
|------|-----|---------|
| 17%  | 43  |         |
| 55%  | 140 |         |
| 13%  | 33  |         |
| 15%  | 39  |         |
| 100% | 254 | المجموع |

با في المجمع وطمس تأثيره، أو اختزال دوره بين جدران

وأوراق الامتحانات، صحيح أن دوره تقلص بسبب انتشار المعرفة على نطاق واسع وازدياد عدد المثقفين وانتشار التكنولوجيا والشبكة العنكبوتية التي لا احد ان يضاهاها في نشر وجمع وتخزين والنموذج الإيجابي الذي يشار اليه بالبنان والأكثر تأثيراً على .

فمن خلال نتائج الجدول نلاحظ أن نسبة 55% من المبحوثين لديهم اعتقاد بان لهم صورة اجتماعية مقبولة

تعبّر عن دور وظيفي أو رسالة مهنية لها تقدير واحترام وهذا يدل على وعي ذاتي ناضج بحيث يدرك معه المعلم حقيقة شخصيته ومكانته في المجتمع، والتي تعكس ذاك الشخص الفاضل، الذي يتميز بهندام معني به، وبمحرركات تنبئ عن تملكه لزمام أمره، ونظرات تشي باهتمامه بحسن سلوك غيره، وإذا أطل طيفه، هابه باحترام ظاهر م العلم على يديه، وقلدهم في ذلك من لا يدرسون عنده، وإذا استدعى وليّ أمر التلميذة أو التلميذ، فإنه يحضر ويتعامل معه بكامل الاحترام والتقدير. وهذا ما عبر عنه 17% من المبحوثين عن صورة مشرقة ترتبط بنوعية مهنية جديدة برزت إلى ساحة العمل، وتختص بمعلمين مؤهلين، ينظر إليهم كرواد في بيئتهم الريفية، فرسالة العلم والتدريس جاءت ضمن طباعهم وسلوكهم اليومي الذي جبلهم عليها وأرادهم الله تعالى بها ليحقق خلافته في الأرض عليها، وبالتالي أصبحت هذه المهنة جزء لا يتجزأ من حياتهم يقدسونها ويؤمنون يقيناً بأنها رسالة إنسانية عظيمة يُبتغى من وراءها الفوز في الدارين وليس مركز وظيفي فقط. ولم يقدم 15% با

بها على نوعية الصورة المهنية في المجتمع، وربما يعزى ذلك إلى جهل المعلم بمفهوم الذات وصورتها المهنية لديه، أو إلى رغبة في إخفاء صورة يسبب له الإعلان عن ملامحها حرجاً أو إحراجاً. في حين أن نسبة 13% عبروا عن الصور الرديئة والتعيسة والغير المحترمة والتي تعكس في سلبيتها حال المعلمين الذين لا يرغبون في التدريس ولا يرضون عن وضعهم الوظيفي ولا يحبون أن يظهروا في صورة معلم الذي أصبح من بين كل المهنيين موضعاً للسخرية والاستهزاء وقد شاعت عنهم مقولات نمطية تجسد صوراً هزلية أو كاريكاتورية سواءً في الصحافة أو السينما تصورهم على أنهم دون مستوى الكفاءة في عملهم الخاص ودون مستوى الكمال في حياتهم العامة مما يسيء إليهم ويترك تأثيرات سلبية في نفوسهم. وهناك بعض الأسباب التي يكون المعلم هو المتسبب فيها، با جور واللباس الغير المحتشم وعدم تمكنه من امتلاك التكنولوجيا ومسايرة

... كلها أسباب جعلت مهنة التعليم يخبو بريقها. لكن مهما تغيرت صورة المعلم اليوم كما وكيفاً عبر أطوار الزمن المتغير، إلا أنه يظل يمثل سلاح ذو حدين لكل متغيرات الحياة ومجالاتها، وبالتالي فإن دوره ومكانته ليس بالأمر الهين الذي تتنازل عنه ونستهين به، خاصةً ونحن في القرن الحادي والعشرين العصر الذي يتسم بتعزيز مكانة الإنسان وفق دوره ورسالته في الحياة، والمعلم في مقدمتها : فإذا نحن أفقدناه هذه المكانة فإننا لا نستطيع تعزيز دور الإنسان في . فهل نحن فاعلون...؟؟!!

(4): مدي تقيّد المعلمين بتنفيذ البرنامج المدرسي وفق التدرج السنوي.

|        |     |      |
|--------|-----|------|
|        | 215 | 85%  |
|        | 39  | 15%  |
| إجمالي | 254 | 100% |

ان بلوغ الاهداف التعليمية منهج اساسي تعتمد المقاربات التعليمية الناجحة،ولما كان التدرج على هذا القدر من الاهمية في العملية التعليمية،اعتمدت وزارة التربية الوطنية سنداً وُسم بـ-التدرج السنوي للتعلمات - 2009 ثم أصدرت الوزارة تدرجاً جديداً: 2011.ونشير الى ان

التربوي الرسمي خاص بالتعليم الابتدائي وجاء عوضاً عن التوزيع السنوي للدروس الذي كان يعدّه المعلم فيوزع البرنامج على اشهر السنة الدراسية.يقسّم التدرج السنوي للتعلمات السنة الدراسية إلى ستة وثلاثين أسبوعاً يضطلع كل اسبوع بمقرر دراسي معيّن مع تخصيص أربعة أسابيع للتقويم،والغرض من التدرج السنوي هو البناء التدريجي للكفاءات، إذ توزع مقررات المنهاج توزيعاً منطقياً يأخذ بعين الاعتبار الكفاءة المستهدفة،لذلك نجد في هذه الوثيقة تذكيراً بالكفاءات المحددة لكل محتوى دراسي،مما يضمن الانسجام بين ا

85% من المبحوثين يقومون بتنفيذ البرنامج المدرسي وفقه وهو شيء طبيعي لان الوزارة أعدته كموجه ومساعد للمعلم يمدّه بالإرشادات فهو يعتبر دليل المعلم وإحدى الأدوات التي تساعد على فهم الفلسفة التربوية التي بنيت عليها الكتب المدرسية من اجل تحقيق الأهداف التربوية من خلال عرض محتوياتها وطرق التعامل معها، لكن الشيء الغير الطبيعي هو وجود 15% من المبحوثين في بعض المدارس لا تهتم وتستفيد من التدرجات السنوية بالدرجة التي تتناسب مع الجهد والأموال التي تصرف على إعدادها،

درج السنوي كما هو مرتب ولجوئهم إلى التصرف في ترتيب المعلومات المراد تقديمها للتلميذ تماشياً مع النظرية الحديثة في التعليم والتي تغاضى عنها الاصلاح،آلا وهي بناء الكفاءات والذي يعتمد على الاسترجاع والفهم والإدماج.بالإضافة الى قضية الاختلاف الوارد بين كتاب التلميذ وبين التدرج الجديد في جميع المستويات،من السنة الأولى إلى غاية السنة الخامسة خاصة في مادتي اللغة العربية والرياضيات،مما يصعب على المعلم والمتعلم فهم هذه المعادلات.وهذا ما لاحظته إثناء متابعتي لبعض المدارس،فقد تفاجأً مثلاً بأن بعض المعلمين لم يطلعوا علي التدرج السنوي أو انه مصفوف في رفوف الخزنة المدرسية،أو نجده في توريدات الإدارة ولم تحرص على طلبها،كل هذه الأسباب وغيرها جعلت الاستفادة من التدرج السنوي غير شاملة،مما يؤدي إلى إعطاء التلاميذ دروس غير متحدة النسق في مختلف المدارس.

(5):

|      |     |           |
|------|-----|-----------|
| %    |     |           |
| 45%  | 114 | نا        |
| 55%  | 140 | غير ناجحة |
| 100% | 254 | نج        |

با

با

إشكالية، فالمهم ليس في تلقين التلميذ معارف فحسب بل أيضا وبالخصوص في استعمال قدراته في وضعيات يومية تنطبق على حياته وتساعده على التعلم بنفسه، وهكذا ينبغي أن يزود التلميذ بالأدوات الملائمة حتى يتسنى له حل المشكلات مرحلة بمرحلة، ويصير بذلك قادرا على النجاح ويتمت بها للجم من العيش فيه. غير ان التحليل الاحصائي للجدول يبرز أن نسبة 55% من المعلمين يعتبرون أن الطريقة المتبعة حاليا في التدريس، غير ناجعة وفعالة ويرجع ذلك الى ان تطبيق هذه المقاربة تعثره صعوبات أساسية: ناهيك عن المعرفة والكفاءة البيداغوجية وكذلك التقويم، بالإضافة إلى أن هذه الطريقة تحتاج إلى شروط موضوعية لتطبيقها، وهو ما لا تستطع المدرسة الجزائرية خاصة الريفية منها حتى الوقت الرهن توفيرها، فقلة الوسائل التعليمية في المدارس وكذا غياب دور الحضانة في القرى والأرياف ونقص التأهيل العلمي المناسب للمعلم وفق البرنامج الحالي، وواقع الانقسام بين مضامين التربية والتعليم وبين الحقل الثقافي والاجتماعي العام، كلها أسباب جعلت من هذه الطريقة غير متناسقة الأهداف التعليمية وغير قادرة على حث التلاميذ على التفكير الجيد والوصول إلى نتائج، في المقابل نجد 45% من

المشكلات وإتمام قدرات المتعلمين كلما واجهوا وضعيات جديدة، صعبة ومتنوعة، مما يمكنهم من تجاوز الإطار المدرسي ويسمح باستثمار هذه المكتسبات سنة تلو أخرى ومرحلة بعد أخرى لتكون في خدمة كفاءات أكثر. كما تمنح التلميذ الكفاءات التي تمكنه في نهاية المطاف، من تحديد مستقبله، واختيار مشروعه الشخصي عن بينة من أمره، حيث تتيح له الكفاءات أيضا أن ينضج وان يكون مستقلا عن محيطه، ويجب أن ينتقل التلميذ إلى مؤسسة أكثر انفتاحا وتفتح مقاييس جديدة لتسيير العلاقات بين شركائها من خلال إقامة تشاور وحوار على المستوى الأفقي بين العلم والتلميذ، وإقامة علاقة تضامن بين المعلمين والمدير

با

(6):

| %    |     |      |
|------|-----|------|
| 05%  | 13  |      |
| 84%  | 213 |      |
| 11%  | 28  |      |
| 100% | 254 | الجم |

تعد قضية التحصيل الدراسي في وقتنا الحاضر قضية شائكة ذات أبعاد مختلفة تربوية واجتماعية واقتصادية وأمنية ليست مجرد قضية درجات يحصل عليها التلميذ فحسب، وهي ليست قضية مدرسة

تعليمية فقط؛ إنها قضية مدرسة وبيت ومجتمع فهي ترتبط بمحاضر التحصيل هي مجموعة من القوى والجهود التي يبذلها التلميذ للتغلب على العقبات التي تعترضه حتى يستطيع إنجاز يات التي تطلب منه، حيث يدل إنجازها علي مدى المستوى المعرفي الذي يمتلكه التلميذ، لكن توجد عوامل لها تأثير واضح على التلميذ تعمل علي عدم تحقيق النجاح الذي يرغب فيه المعلم والتلميذ بصورة فعالة وفي 84% من المبحوثين بقوا في حدود الانجاز المتوسط 11% لم يصلوا إلي تحقيق الانجاز المدرسي الفعال، وربما يعزى سبب ذلك إلى مجموعة من العوامل أهمها ضعف التنسيق بين المدرسة والبيت، طبيعة المواد المدرسة التي أغلبها تفوق القدرات العقلية للتلميذ، ظروف العمل المدرسية، وكذا ضعف المردودية أو الكفاية دراسية وبروز نتائج سلبية نتيجة لذلك مثل الرسوب والتكرار والطردها هذا فضلا عن تراجع مستوى الأداء الوظيفي للفاعلين التربوي نظرا لغياب التكوين المتخصص.

يرجع الباحثون ذلك إلى أ 05%

مؤثرة على التحصيل منها أن المعلمين الأكثر فعالية يمتازون بالتسامح تجاه سلوك تلاميذهم ودافعيتهم ويعبرون عن مشاعر ودية تجاههم ويفضلون استخدام الإجراءات التعليمية غير الموجهة كما ينصتون لهم ويتقبلون أفكارهم ويشجعونهم على المساهمة في النشاطات الصفية

(7): يوضح ملامح المتعة في ممارسة مهنة التدريس.

| %    |     |     |
|------|-----|-----|
| 56%  | 142 |     |
| 44%  | 112 |     |
| 100% | 254 | مجم |

لأنها سعادة ضمنية كبرى يعيش الإنسان من خلالها.

. وسعادة العامل منتشياً، تشبه إلى حد كبير سعادة المبدع وهو يرى ثمرة جهده ومنجزه.

يحدث في كلتا اللحظتين، يشع كهاجس عميق من روح الإنسان ليكون علامة مضيئة على وجوده الحي؛ وقد حققت أماكن العمل التي ينتمي إليها 56% من المبحوثين بعدا معنويا إيجابيا مما يشعرهم مهنتهم مبررين ملامح هذا الشعور بمجموعة من المبررات تتجسد في حب التلاميذ لهم والثقة الكبيرة في النفس وفي العطاء المبذول، وفي الرسالة النبيلة التي يؤدونها وتنوير العقول حتى تكون في المستقبل قناديل تضيء في دجى الحوالم، كما ان التعبير عن الامتنان من طرف الاولياء له بالغ الاهمية، وقد تتجسد قمة هذه المتعة عندما يري أو يسمع المدرس إحدى تلامذته فد نال أعلى الوظائف أو تقلد أسمى المراتب، فالناس يتذكرون تجاربهم في نهاياتها، وهي إحدى الخصوصيات التي تنفرد مهنة التعليم. في حين نجد 44% من المبحوثين لا تشعر بمتعة العمل

الذي تمارسه ولا توجد لديها أيّة حماسة له، وهذا الصنف من المدرسين عادة ما يكونوا منشغلين بأمور أخرى خارج نطاق التدريس -  
 - ودائما يطلقون التعليقات السلبية نحو المعلم والتعليم،  
 هذه المتعة عند الأكفاء المتميزين من ذوي التخصصات خاصة العلمية منها الذين يرون أن مهنة التدريس دون مستوى كفاءتهم ويريدون التحدي وممارسة ادوار عليا لها متطلباتها المهنية والتي تتفق مع

(8):

|         |     |      |
|---------|-----|------|
| كاف     | 46  | 18%  |
| غير كاف | 208 | 82%  |
| المجموع | 254 | 100% |

يعتبر التحفيز شيء لا غنى عنه في المؤسسات لأن هنالك فارقا كبيرا بين الأداء للفرد المحفز وعن أدائه عندما لا فالحوافز ذات أهمية كبرى وتأثير فعال في تسيير العملية

فهذا لا يؤدي إلى رفع الكفاية الإنتاجية فحسب بل سترتب على ذلك إشباع حاجات العاملين المختلفة. خلال الجدول أعلاه يتبين ان 82% من أفراد العينة يعتبرون أن الدولة تبخس التعليم حقه إذ تميز في الرواتب والترقيات والامتيازات الممنوحة للمعلمين في المهن والوظائف المختلفة، وكان نصيب المعلمين منها الأقل إذا ما قورنوا بغيرهم، فالرواتب التي يتقاضونها لا تؤمن لهم العيش الكريم مقارنة بالبدل والعطاء الذي يقومون به، باعتبار أن الراتب من الحوافز المادية الأساسية التي تمثل إنفاقا نقديا بطريقة مباشرة لتقوية دوافعهم باتجاه تحسين أدائهم باستمرار وتحقيق الكفاية التعليمية المطلوبة منهم، فهو الوسيلة التي يستعيب بها عن خبرتهم التي خصصوها للعمل في مهنتهم كما يعينهم في تحقيق متطلبات حياتهم ويضعهم في المركز الاجتماعي الذي يرغبون فيه، وحينما يعم شعور بعدم الرضا عن الأجور داخل المؤسسة يترك العاملون المؤهلون العمل بحثا عن أجور أفضل في المؤسسات الأخرى، أما الغالبية العظمى ممن يستمر في العمل لعدم توافر البديل تنخفض الروح المعنوية لديهم وتسيطر على

تصرفات غير مسؤولة، فتارة يكون الاحتجاج موجهة نحو العمل وتكثر بسببه حالات الإهمال واللامبالاة فترتفع معدلات الأخطاء الإدارية والبيداغوجية، وتارة يكون الاحتجاج موجه نحو العاملين فيما بينهم فتراهم يختلفون كثيرا عمل وكل يحمل الآخر مسؤولية أداء المهام أو يتنصل من مسؤولية الأخطاء ويرميها على

الدولة 18%

قد حسنت رواتبهم لتواكب التطورات والتغيرات السريعة في النواحي الاقتصادية وا

مستوى الروح المعنوية لديهم مرتفع من اجل المحافظة على كرامة ومهابة هذه المهنة والنهوض بالدور الذي يقوم به

(9)

| %    |     |               |
|------|-----|---------------|
| 62%  | 157 | حبا في المهنة |
| 30%  | 75  | لم اجد سواها  |
| 8%   | 22  |               |
| 100% | 254 | المجموع       |

تعبّر رغبة الاختيار لمهنة ما في مجملها عن دافعية ذاتية داخلية يجد الفرد نفسه بها مبيلاً للتدريس كمهنة يعيشها ويخلص لها ويفني عمره معها ويحصل معها على دخل سيكولوجي لا يقدر بثمن، وهذه الرغبة المعلمين، وقد عبروا عنها بنسب دالة (62%) التعليم لما تتميز به من منافع مغرية أهمها:

والامتيازات، فعلي الرغم من اجماع الرأي العام علي ان رواتب المعلمين مازالت ادني من المعدل المطلوب الا ان با إذا لا شك أن للميول دافعية قوية تربط الفرد بعلمه وعمله، وبذل

كل جهد للإجادة والتفوق، لكن الدافعية وحدها ليست كافية، إذ لا بدّ من اقتنائها بالقدرة اللازمة التي العمل. إلا أن من بين أصحاب القدرات أفراداً قد يضيّقون ذرعاً بإعماهم نتيجة ضغوط خاصة يصعب الفكك منها، وهي مكتسبة من ثقافة البيئة وأحوال الحياة والعمل، وماذا لو أن بعض المعلمين أيضاً من الأصل لا يحبون جو المدرسة، ولا يحبون أن يصبحوا معلمين، وأحياناً ربما لا يحبون مجال تخصصهم، ولذلك تجدهم دائماً في حال وقوعهم في الأخطاء يرجعون سبب ذلك إلى عدم محبتهم لمجال التعليم، وربما تكون أمور أخرى خارجة عن إرادته هي ما دفعه لاختيار هذه المهنة، وهذا ما عبر عنه 30% من المبحوثين الذين اختاروا هذه المهنة مجبرين لعدم توفر ات أخرى، كمهنة وحيدة مفتوحة إمامهم وهي رغبة اضطرار تتبدد مع أول فرصة تُسمح لهم دون تروٍ بأن يهجروا هذه المهنة والعمل في وظائف أخرى أكثر جاذبية وأعظم أجراً.

(10):

| %    |     |         |
|------|-----|---------|
| 37%  | 95  |         |
| 63%  | 159 |         |
| 100% | 254 | المجموع |

تشكل مسألة الإصلاح التربوي واحدة من القضايا المهمة في مجال الحياة السياسية والاجتماعية للعالم المعاصر. تتجاوز تطور الثقافة الإنسانية التكنولوجية حدود كل تصور، وفي خضم هذه التغيرات العاصفة التي أحاطت بالمجتمع الإنساني بدأت الأنظمة التربوية تتصدع وتتداعى أمام هذا المد الحضاري الأسطوري الذي يهدد المعايير والأسس التقليدية التي قامت عليها المؤسسات التربوية التقليدية. لذا تسعى القيادات السياسية والتربوية إلى بناء منطلق جديد يكفل للتربية أن تتجاوز التحديات التي تحيط بها، ويمنحها القدرة على مواكبة عصف الحضارة التكنولوجية المتقدمة، وعلى احتواء التفجر المعرفي بما ينطوي عليه من خصائص التسارع والتقدم والتنوع. ويعد الإصلاح التربوي منطلقاً لإصلاح أحوالها والنهوض بطاقتها، ففي كل مرة يدق فيها ناقوس الخطر تستنهض هذه المجتمعات أنظمتها التربوية بالإصلاح من أجل مواجهة الخطر وبناء الإنسان القادر على تجاوز محن الحضارة والمشاركة في بنائها. غير أن 63% من الباحثين يعتبرون أن الإصلاحات الحالية لن تكون سداً حصيناً، لأنها لا تتوافق وتطلعات

للمجتمعات في أي تغييرات في قطاع حساس مثل

لتحسيس المجتمع وإعداده لأيّ تغيير مستقبلي، الشيء الذي لم يعمل به أبداً، لا على مستوى وسائل الإعلام الثقيلة المؤثرة ولا على مستوى الصحافة، باستثناء بعض المقالات المتفرقة التي نشرت في بعض الصحف

بأ

عن كتب على الظروف التي ستطبق فيها التوجهات الجديدة، ولمقابلة ومحاور الفاعلين التربويين الذين هم في الميدان، الشيء الذي يبدو أنه قد تمّ جزئياً، أيّ بالاقصرار على المناطق الحضرية فقط، علاوة على ذلك، وحتى في المرحلة التجريبية، لم تفتح أقسام تجريبية إلا في بعض المؤسسات التربوية الواقعة في المدن الكبرى. نجاح برامج وطنية قائمة فقط على أساس بيانات تم جمعها في منطقة محدودة، أيّ المدينة، التي هي أكثر ملاءمة للتعليم والتعلم، مقارنة بالريف، بسبب توافر المرافق المختلفة فيها، كالمكتبات وقاعات المعلوماتية والانترنت... الخ. فالإصلاح لم يكون سوى فكرة غامضة عن مشاكل واحتياجات المدرسة الجزائرية وقدرتها على التكيف مع النظام الجديد، وبعبارة أخرى، فيما أن التشخيص الميداني كان جزئياً، لم يكن للعلاج إلا أن يكون ناقصاً. في المقابل نجد أن 37% من الباحثين يرون بأنه حدثت تغيرات عميقة في البنية الاجتماعية على المستوى الكوني ترتبط هذه

التغيرات في بنية المجتمع بثلاثة عوامل أساسية:

- الثورة المعلوماتية والتكنولوجية وآثارها الجلية على حياة الناس سلباً وإيجاباً في كل أنحاء العالم.
- تنامي ظاهرة العولمة في أوجهها الاقتصادية والثقافية والسياسية والاجتماعية.



- تجاوز الجانب الكمي في التمدرس، والارتقاء بالجوانب النوعية في التعليم والتعلم عامة إلى درجة الأولوية المطلقة والمقصود في هذا الباب تحديدا شروط التعلم النوعي في مدخلاته وفي مخرجاته: الفضاءات والموارد البشرية والمناهج والوسائل والتنظيمات التربوية والحياة المدرسية عامة من جهة والنتائج المدرسية من جهة ثانية.

هذه الاسباب وغيرها فرضت تكوين نظام تعليمي على مستوى عالمي يفني بمتطلبات وتطلعات لـجـ طاعاً إنتاجياً خلافاً، يرمي في المقام الأول، إلى توفير الشروط المادية والبيداغوجية الأكثر ملاءمة للتكفل بتعداد مدرسي كبير، والتفتح على العلم والثقافة العالميين وعلى اللغات الأجنبية وعلى التعاون الدولي، ويشمل في الوقت ذاته ترقية العناصر المؤسسة للهوية الوطنية ضمن منظور يندرج في إطار الحدائة والتنمية.

### خاتمة

هذه العوامل، محتوى  
يتضمنه  
والتي  
ته  
في  
أهمية  
رضاه  
الكثير  
الى

بالإضافة الى امكانيات الفرد وقدراته وفرص التطور والترقية المتاحة له، ونمط القيادة كلها عوامل تساهم في تحسين مستوى الرضا الوظيفي وبالتالي تحسين الاداء. فمن خلال المعطيات الاحصائية والتي

### -الاصلاح التربوي-

لهذه النتائج، وهذه  
با  
المنظومة التربوية، ومنها  
ذاتي ناتج  
نا  
في  
بأ  
والتأويل السوسيوولوجي لهاته العلاقة يجسد لنا مفهوم الانسجام

الوظيفي للمعلم، والذي يتمظهر في مجموعة من الممارسات يمكن ان تشفها اهمها:

- اتجاه هذه  
في  
يحيط  
مختلفة، لذا  
ته نحو  
في  
اهمية با  
با  
في  
تعبير  
الحالي  
با  
التفضيلية.

-انخفاض  
في مجال

-  
كبير  
الذهنية الايجابية  
الى  
يجب  
هذه  
بعضها بمعنى  
محرابة  
والضياع  
با  
في  
تجاه  
أكبر  
في العمل، وفي  
الأفراد، في

الى  
وانخفاض  
هذه  
لهم  
وانتماء لها.  
با  
با  
في  
انخفاض في  
في  
أكبر  
با

### المراجع

- 1- أحمد  
إدارة القوى العاملة الأساس السلوكية وأدوات البحث التطبيقي 2 ،دار النهضة .1979
- 2- حمو،دوقة أحمد،لورسي  
عوامل الرضا لدى أساتذة التعليم الثانوي  
1 2007 .
- 3- السلوك في المنظمات، مجموعة النيل العربية للطباعة والنشر، الاسكندرية، 2001 .
- 4- أحمد، السلوك - مدخل بناء المهارات  
2002 .
- 5- محمد، السلوك التنظيمي -  
2003 .
- 6- محمد، إدارة الموارد البشرية  
2001 .
- 7- محمد، إدارة الموارد البشرية - إستراتيجي، دار  
الأولي، عمان، 2003.
- 8- عبده محمد محمد السلوك التنظيمي في المؤسسة التربوية 1 المسيرة  
2005 .
- 9- سالم تيسير  
الرضى الوظيفي أطر نظرية وتطبيقات عملية،  
1 2008 .
- 10- شاويش  
1 1996 .