



تقييم المخاطر، مقترح لجزء من استمارة تحليل العمل لتحليل وظيفة استاذ التربية البدنية للتعليم
الثانوي

Risk assessment, proposed for part of a job analysis form to analyze the job of a physical education teacher for secondary education

عمر بن سالم^{*1}

¹مخبر التطبيقات النفسية في الوسط العقابي جامعة باتنة

ملخص:

ان اختلاف الوظائف وتنوعها نابع من اختلاف الأنشطة والمهام التي تتضمنها ، ولا يختلف الامر كثيرا من هذه الناحية داخل المؤسسة التعليمية بين ما هو وظائف ادارية أو تربوية أو غيرها. وهذا التنوع بقدر ما يطرح نمط الاختلاف في المهن فإنه يظهر تنوعا في المخاطر الذي يرافق كل مهنة ، ولا تنأى وظيفة استاذ التربية البدنية عن هذا التداول ، من هنا يمكننا طرح التساؤل هل يمكن تحديد وجرد هذه المخاطر وتوصيفها؟

ان هدف هذه الورقة هو اقتراح نموذج جزئي من استمارة استبيان تحليل العمل ، يمكنه الكشف عن المخاطر المرافقة لهذه الوظيفة ، وبعد العمل الميداني واتباع اساليب تحليل العمل صمم الباحث هذا الجزء من الاستمارة كأداة يمكن استغلالها لتحليل قسم المخاطر في وظيفة استاذ التربية البدنية للتعليم الثانوي
كلمات مفتاحية: تحليل العمل؛ تقييم المخاطر؛ استاذ التربية البدنية

Abstract:

The difference and diversity of jobs stem from the different activities and tasks they include, it can be projected on the educational institution between administrative, educational or other jobs. As far as this diversity presents the pattern of difference in professions, it shows a diversity of risks that accompanies each profession, thus the position of the teacher of physical education is not far from this circulation. Hence, the question arises: Is it possible to identify and inventory these risks and describe them? This paper aims to propose a partial model of the work analysis questionnaire form, which can detect the risks associated to this job .After a field work and following the methods of work analysis, the researcher has designed this part of the form as a tool that can be used to analyse the risks section in the position of physical education teacher for secondary education

Keywords: job analysis; Risk assessment; Professor of physical education.

*المؤلف المرسل

تقييم المخاطر، مقترح لجزء من استمارة تحليل العمل لتحليل وظيفة استاذ التربية البدنية للتعليم الثانوي

1. مقدمة:

يعتبر المورد البشري الاهم لدى كل المنظمات ، وهي تسعى جاهدة لتثمينه والحفاظ عليه لأنه من اساسيات ديمومتها وبقائها ونجاحها ، واي هدر له سيجعل المنظمة تخسر الكثير بل ربما تعدى الامر الى خسران وجود المنظمة ككل. وهذا الاهتمام مر بمراحل عدة ولم يكن كما هو عليه اليوم ، فمن مفهوم العمالة وادارة الموظفين الى ادارة وتسيير الموارد البشرية عرف الامر نضجا كبيرا زكاه الكثير من التطور في الفلسفات والفكر البشري ، كما ان النظرة الى سوق العمل وتجاوزاتها واعادة النظر في تكلفة العنصر البشري وجدواه وادخاله كعامل قوي في تحقيق المنظمة لأهدافها غير الكثير من المفاهيم والاساليب في التعامل مع الموظف ومنصب عمله ، خاصة اذا كان هذا المنصب متعلق بمجال التربية والتعليم ، فالمنتج المستهدف هنا ليس ماديا بحتا وانما هو متعلق بمورد بشري اخر هو في الاخير منتج للامة باسرها ، لذلك سعت الدول الى الاهتمام بمجال التربية والتعليم وبالمدرسة والعاملين فيها وخاصة الطاقم التربوي والاساتذة . والمدرسة منظمة كغيرها تعمل على موارد ومنتجات وبها مراكز عمل لا بد من دراستها ، اذ الغرض من كل ذلك هو تجويد الفرد/المواطن الصالح (بغض النظر على هذه الجدلية لغرض التعليم كما يراها برتراند راسل انظر كتاب التربية والنظام الاجتماعي) ، لذلك يأتي التنوع في مصادر المعرفة للطفل المت مدرس الذي هو محور العملية التربوية ، فيدرس شتى المواد بغرض تعزيز قواه العقلية واحاطته فكريا بما يعده من ادوار اجتماعية واقتصادية وعلمية ، وتماشيا مع ان فكرة المدرسة تنطلق من كونها منظومة متكاملة ، فهي لا تعنى بالجانب التعليمي الفكري فقط بل تنمي ايضا مجموعة من السمات في شخصية الطفل المتعلم ، فنجد ادراج مواد التربية الفنية والموسيقية ومادة التربية البدنية ، هذه الاخيرة التي تعنى بالجانب الحركي والبدني من جهة ومن جهة اخرى تسعى من خلال انشطتها الى تنمية روح الفريق والتنافس واكتشاف القدرات الشخصية الرياضية ، وكما غيرها من المواد فهناك موظف استاذ يعمل على هذا المنصب يتم توظيفه بأليات وطرق محددة مسبقا ، والحال ان اي مركز عمل او وظيفة قبل انشائها تخضع لتحليل العمل ، وهو عملية قاعدية اساسية يفترض ألا تنشأ الوظائف الا من خلاله (وللأسف هذه العملية غير مفعلة في الوظيفة العمومية بالجزائر). فالغرض من تحليل اي وظيفة هو معرفة الوصف الوظيفي وتصنيف الوظيفة وتقييمها ومتطلبات شاغل الوظيفة وتقييم الاداء ومتطلبات الصحة والسلامة وغيرها ، فالقوائم الناتجة عن هذه العملية تفصيلية ودقيقة وقابلة للتحيين ، ونظرا للاهتمام بالمورد البشري الذي هو الاستاذ هنا فان حمايته وسلامته تعتبر جوهرية في هذه العملية .

ان حماية وسلامة أستاذ التربية البدنية تنطلق من كونه موظفا يؤدي مجموعة من المهام المنوطة به في ظل بيئة عمل هي المدرسة ومنشأتها ، وحتى يمكننا ان نحيطه بالأمن والسلامة التي يحتاجها فلا بد من فهم طبيعة عمله وتفصيل المهام التي يؤديها وبيئة عمله والعلائقية الموجودة في هذه الوظيفة، فلا بد من وجود توصيف مكتوب بدقة لكل مهمة ونشاط حتى يتسنى بعدها تحديد المخاطر التي قد تصادفه ومن ثمة تقييم هذه المخاطر ، فالأمر مرتبط اساسا بعملية تحليل العمل التي تجسد هذا التوصيف من خلال العمل الميداني والحقيقي و المنجز فعليا وواقعا ، وتعتبر القوائم الناتجة عن

هذه العملية ضرورية جدا لأجل تحديد ما قد يرافق اي مهمة او نشاط او تتطلبه من ظروف للسلامة والصحة وما قد تستجلبه من مخاطر يجب جردها وتدوينها في قوائم مضبوطة وبعد جرد هذه المخاطر تأتي عملية التقييم .

وهذا الغرض هو ما سيتم الاهتمام به في ورقتنا هذه باعتبارها جزء من تحليل العمل ككل ، ولن يتم تحليل العمل كاملا وانما العمل فقط على الجانب الذي يساعد في تحليل ثم تقييم المخاطر الخاصة بهذه الوظيفة من خلال وضع مقترح لجزء من استمارة لتحليل العمل يتناوله قسم السلامة والامن المتعلق بهذه الوظيفة .ومنهجيا سيتم اعتماد الية تحليل العمل التي ينظر اليها بأنها منهج قائم بذاته في تخصص علم نفس التنظيم والعمل ويتم الاعتماد فيه على ادوات مثل المقابلة والملاحظة و الاستبيان وتحليل السجلات

2. مفهوم تحليل العمل (الوظيفة) :

تتطلب إدارة رأس المال البشري في المنظمات دائمة فاعمة عميقا للعمل الذي يقوم به الأشخاص في تلك المنظمة.

العملية التي يتم من خلالها تطوير هذا الفهم هي تحليل الوظيفة ؛والذي جاء في الدليل الذي اصدرته (Division of

Occupational Analysis. United States Employment Service Employment and Training Administration

(U.S. Department of Labor, 1982, p. 10) التعريف التالي : تحليل العمل بشكل عام هو جمع وتقييم وتسجيل بيانات

وظيفية دقيقة وموضوعية وكاملة . فهو عملية جمع وتحليل وتحديد كل البيانات المتعلقة بوظيفة معينة ووضع ذلك في

توصيف متكامل وتحديد مواصفات شاغل الوظيفة (بن سالم و بوقصة ، 2022 ، صفحة 693)

فتحليل العمل هو مصطلح واسع يستخدم بشكل شائع لوصف مجموعة واسعة من الإجراءات المنهجية للفحص

والتوثيق واستخلاص الاستنتاجات حول أنشطة العمل وخصائص العمال وسياق العمل. في ضوء التغييرات الأخيرة في

مكان العمل التي تقلل من التأكيد على المفاهيم التقليدية للوظائف المحددة بشكل صارم ، في تعريف أكثر شمولاً وتفصيلاً ،

عرّف هارفي (1991) تحليل الوظيفة بأنه "جمع البيانات عن (أ) بيانات موجبة للوظيفة " ، مثل مهام الوظيفة وإجراءات

العمل ؛ (ب) بيانات موجبة نحو العمال " أكثر تجريداً ، مثل اتخاذ القرار والإشراف ومعالجة المعلومات ؛ (ج) السلوكيات

المتضمنة في التفاعلات مع الآلات والمواد والأدوات ؛ (د) طرق تقييم الأداء مثل معدلات الإنتاجية والخطأ. (هـ) سياق العمل ،

مثل ظروف العمل ونوع أنظمة التعويض ؛ و متطلبات الموظفين ، مثل المهارات ، والقدرة البدنية ، وسمات الشخصية " .

(harvey, 1991, p. 76) يركز هذا التعريف لتحليل الوظيفة على الجمع المنهجي للبيانات حول السلوكيات الوظيفية

الملاحظة للموظفين وما يتم إنجازه و السلوكيات والتكنولوجيات المطلوبة للقيام بذلك. يركز الجانب الثاني على بيئة العمل

التي يعمل فيها الموظفون. بينما لا يتضمن كل تحليل وظيفي كل هذه المكونات ، فإن تعريف هارفي يوضح المعايير المعتمدة في

تحليل الوظيفة. ومنهجيا هناك خمس طرق مختلفة لجمع بيانات تحليل الوظيفة:

(1) تقارير ذاتية ؛ (2) الملاحظات المباشرة. (3) المقابلات ؛ (4) مراجعة الوثائق؛ و (5) استبيانات ، وبعد اكتمال

العملية فإن

المنتج النهائي لتحليل الوظيفة هو :

وصف الوظيفة وهو بيان مكتوب يصف:

تقييم المخاطر، مقترح لجزء من استمارة تحليل العمل لتحليل وظيفة استاذ التربية البدنية للتعليم الثانوي

أ- المهام الهامة التي يجب القيام بها لتولي هذه الوظيفة بنجاح

ب- المتطلبات اللازمة لأداء هذه المهام

ج- مستويات الأداء الوظيفي التي يمكن توقعها على مستويات مختلفة من الخبرة .

د- خصائص بيئة العمل التي تؤثر على أداء العمل.

يجب أن يعتمد الوصف الوظيفي في جميع الحالات على البيانات ، ومن الواضح أن إنشاء مثل هذا المستند هو عملية تستغرق وقتاً طويلاً وتتطلب جهداً كبيراً. وعادة ما تسند الى هيئات مختصة وتستهلك اموالاً معتبرة. ومن أجل هذا فإننا اقتصرنا من كل العملية على جزئية منها عادة ما تدرج ضمن خصائص بيئة العمل ، والتي تعتبر مخاطر الوظيفة جزئية منها. كما انه محل المخاطر يمكنه الرجوع الى وصف الوظيفة للاطلاع على المهام بدقة وعن طريق التحليل يمكنه وصف المخاطر المرافقة له .

3. السلامة والامن المهني

الانسان معرض لشتى الظروف والمخاطر في حياته اليومية ، وحين تصبح هذه المخاطر في اطار المهنة والوظيفة فهي تأخذ طابعا خاصة وتتلون باللون المهني وتخضع لمنطق التفسير العلمي في محيط العمل ، فالسلامة والصحة المهنية هي العلم الذي يهتم بالحفاظ على سلامة وصحة الانسان وذلك بتوفير بيئات عمل آمنة خالية من مسببات الحوادث أو الإصابات وذلك بتوفير بيئات عمل آمنة خالية من مسببات الحوادث أو الإصابات أو الأمراض المهنية ، - وتعرف السلامة المهنية بأنها مجموعة الانظمة والإجراءات والتدابير التي تؤدي لتوفير الحماية المهنية للعاملين والحد من خطر المعدات والألات على العمال والمنشأة (بوخلخال و بوخالفة ، 2019)

1.3 المخاطر المهنية:

هي كل ما يهدد سلامة و أمن وطمأنينة العامل في موقع عمله، أو هي تلك الظروف أو الحالات التي يمكن أن تسبب للعامل إصابات أو إعاقات أو أمراضا مهنية من جراء وجوده فيها أو من خلال تعرضه لها (خالف و سيدي صالح، 2021، صفحة 4)

و يعرف الخطر المهني على أنه احتمال وجود وضعية مضرّة يمكن أن تتسبب في حادث عمل أو مرض مهني، إذن في مصطلح الخطر يرد دائما معنى احتمال ويتعلق الخطر المهني بكل عمل مؤجر (وبيزة و بوظريفة، 2016، صفحة 521)، أي يتقاضى العامل مقابل انجازه راتبا معيناً، وكنتيجة لميكانيزمات الانتاج و استعمال المواد الكيميائية و الألات و تعدد الأنشطة، ما يزيد من الحوادث والأمراض المهنية بالمؤسسة ولا يتوقف الامر عند المجال الصناعي بل تتعدى هذه المخاطر المؤسسات الصناعية لتشمل العمل في المكاتب، الخدمات، المخابر، التجارة، كما نجدها أيضا خارج أماكن العمل دون التغاضي عن ما تستجلبه الوظيفة من مخاطر نفسية ومعنوية وعقلية اي كل ما يمكنه المساس بصحة وسلامة الموظف الجسدية والنفسية و العقلية

2.3 تحليل مخاطر العمل:

هي اسلوب خاص للوقاية من الإصابات يتم استخدامه من قبل العديد من المنظمات الرائدة في ممارسات السلامة والصحة. انطلاقاً من تحديد الخطوات الأساسية لكل وظيفة أو مهمة ، وتحديد المخاطر المرتبطة بالوظيفة ، وبتطوير إجراءات تشغيل آمنة لتجنب المخاطر. عندما يتم تصميم العملية وانجازها بشكل صحيح ، ستكون المنظمة أكثر نجاحاً في تقليل الإصابات والأمراض. فكل منظمة تستخدم إجراءات عمل آمنة وتطبق بتحكم عملية تحليل الوظيفة من خلال دمج برنامج السلامة الخاص بها ستصل بالتأكيد النجاح المنشود في هذا الجانب .

ضمن هذا السياق ، على النحو المستخدم في تحليل مخاطر العمل. عادةً ما ترتبط كلمة "وظيفة" بوظيفة مثل في كهربائي ، أو ميكانيكي سيارات ، أو عامل لحام ، أو نجار ، كما تعني ايضاً وظيفة ادارية او في مجال الاعمال او التدريس وما إلى ذلك. ينجز الكل مهمات ضمن سلسلة من الخطوات من البداية إلى النهاية. الهدف من تحليل مخاطر العمل هو مراقبة العامل/الموظف وتسجيل عملية انجاز المهمة من البداية إلى النهاية.

ان عملية تحليل مخاطر العمل ، سلسلة من الخطوات المحددة أو الأنشطة المنفصلة التي تحقق معاً هدف العمل. على سبيل المثال ، لا يقوم الاستاذ في المدرسة بعملية التدريس فقط ، فلهذه واجبات مختلفة لأدائها. تتجاوز هذه الواجبات أو الوظائف مجرد تلقين التلاميذ او التعامل معهم في القسم ، فلهذه مهام اخرى متعلقة بالتدوين الاداري ، وحضور الاجتماعات ، والمساهمة في الانشطة والحياة المدرسية واستقبال الاولياء وتمثيل الاساتذة في بعض النشاطات والاشراف على المتربصين او تقديم الدعم للاساتذة الجدد ، والمساهمة في خلايا الاصغاء غيرها ، يجب تحليل كل من هذه المهام أو الوظائف بحثاً عن المخاطر مع انه قد لا يباشر جميع هذه المهام في وقت واحد. لذا قد تستغرق تحليلات جميع المهام التي ينطوي عليها عمل الاستاذ شهوياً حتى تكتمل.

قد يكون لكل خطوة في عمل معين واحد أو أكثر من المخاطر التي يمكن أن تسبب إصابات أو أمراضاً للعامل. قد تحتوي بعض الخطوات داخل الوظيفة على مخاطر جسيمة أو تهدد الحياة. قد لا تحتوي الخطوات الأخرى على أي خطر على الإطلاق. وذلك بحسب اختلاف المهن والوظائف ، كما ان نوعية هذه المخاطر تختلف من حيث النوع فمهن يكون الخطر العضوي او الجسدي فيها أعلى منه في مهن اخرى بالمقابل نجد مهناً تمتاز بالضغط النفسي وتأثر الجانب الوجداني دون وجود خطر مباشر يهدد السلامة الجسدية وهكذا دواليك .

من الضروري أن تحدد المخاطر وتدرس قبل قوعها ويجب ان تعرف الاليات والطرق التي يمكن أن تحدث بها الإصابات. لانه من المنطقي إذا كانت المخاطر غير معروفة ، فلا يمكن فعل أي شيء لتفاديها. من الضروري أن تحدد الإدارة وتصحح المخاطر في مكان العمل بحيث يتم القضاء على المخاطر. و تحليل مخاطر العمل يفي بهذا المطلب. وهذا يتطلب ملاحظة وتحليل كل خطوة من خطوات العمل للتمكن من تحديد مصادر الإصابة.

عند مراقبة خطوات العمل ، قد تكون هناك حاجة لتحسين الإجراءات الوقائية في منطقة العمل. يمكن أن يشمل ذلك تركيب تهوية ، وتركيب أو استبدال معدات وقاية ، وتوفير معدات الحماية الشخصية، وربما إعادة وضع أو نقل آلة لتوفير مساحة عمل أكبر. قد تكون هناك حاجة إلى حواجز واقية لحماية العامل من حركة اليات ما او لحمايته من

تقييم المخاطر، مقترح لجزء من استمارة تحليل العمل لتحليل وظيفة استاذ التربية البدنية للتعليم الثانوي

الحشود او المتعاملين كما الحال في مراكز البريد والبنوك ،. ربما تكون هناك حاجة إلى رافعة لمنع العامل من رفع أو التعامل يدويًا مع أشياء ثقيلة وغير ملائمة. هذه هي العناصر التي عادة ما يتم تحديدها أو "الكشف عنها" خلال تحليل المخاطر وهذه بعض أسباب دمج هذه العملية في برنامج السلامة. فبدون الاستماع والمراقبة وطرح أي أسئلة على العامل ، كيف ستعرف الإدارة أن هذا الشكل من التحسينات ضروري؟ لسوء الحظ ، عادةً ما تكون الإصابات أو الأمراض التي تصيب العاملين في أماكن العمل هي الدافع للإدارة لإجراء تحسينات على مكان العمل. يهدف تحليل مخاطر العمل إلى التعرف على مخاطر مكان العمل وتصحيحها قبل حدوث أي إصابة أو مرض. يمكن أن يكون دمج هذه التقنيات انطلاقة من تحليل العمل لمعرفة المهام والنشاط ثم تحليل المخاطر لخصص المخاطر ثم امكانية تقييم المخاطر وترتيبها بحسب خطورتها وترددتها كل ذلك في برنامج السلامة أحد أفضل قرارات برنامج السلامة والصحة التي يمكن للمؤسسة اتخاذها.

وعملية تحليل المخاطر لها مراحل لخصصها الخبراء في : (Swartz, 2001, p. 11)

- أ- حدد وظيفة من القائمة الرئيسية. تحديد أولوية الوظيفة.
- أ- سجل خطوات العمل الأساسية وكن موجزا في عملية تحديد ذلك.
- ب- سجل المخاطر التي قد يتعرض لها العامل في كل خطوة وظيفية.
- ج- أكمل العملية من خلال الجمع بين الخطوة الأساسية والمخاطر المحتملة المرتبطة بالوظيفة..

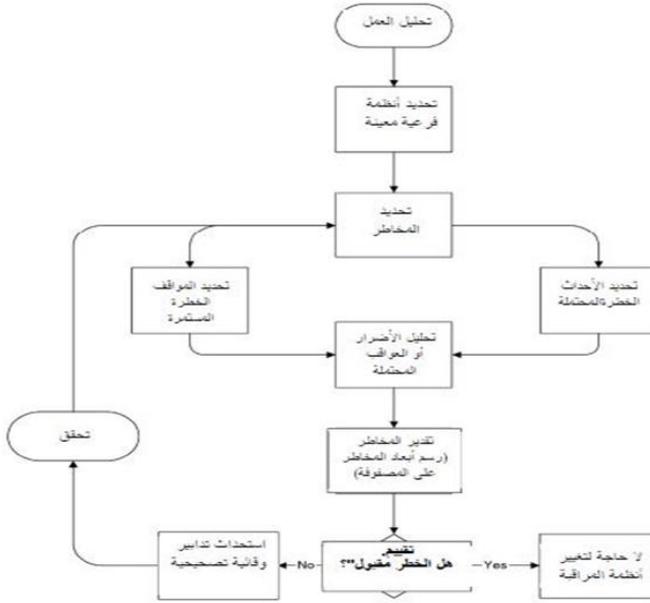
4. ما بين تحليل العمل وتحليل المخاطر

مما سبق فان العلاقة الموجودة بين تحليل العمل وتحليل المخاطر تبدو جلية وواضحة ، ويمكننا تلخيص الامر في

الاتي :

- أ- تحليل العمل سابق لتحليل المخاطر باعتباره عملية اساسية قاعدية
- ب- تحليل المخاطر ينطلق من قوائم المهام والنشاطات التي هي نتاج عملية تحليل العمل ثم يقوم خبير تحليل المخاطر ببحث الخطر الذي يكمن خلف كل نشاط او مهمة
- ج- في حالة غياب تحليل العمل ، لاحظنا ان خبراء تحليل المخاطر ينتهجون نفس نهج خبراء تحليل العمل من حيث ضبط قوائم المهام والانشطة ويستندون الى اليات الملاحظة والتدوينات العمالية وارااء المشرفين والخبراء المهنيين والعمال لأجل التعرف الى المهام ثم ما قد تحمله اي مهمة من خطر خلفها .
- د- يعتبر عمل محلي المخاطر كملا لتحليل العمل من حيث جرد كل المخاطر الموجودة ضمن الوظيفة ثم اعادة ترتيب وتقييم المخاطر
- هـ- يمكن ادراج تحليل وتقييم المخاطر ضمن البطاقة التوصيفية للوظيفة

الشكل 1 تحليل مخاطر العمل



المصدر ،Cox Sue ،Tom Cox ،Safety Systems and People ،Butterworth-Heinemann ،First Published ، pp. 41 ،Flowchart of the RiskToolkit ،Figure 2.6 ،1996

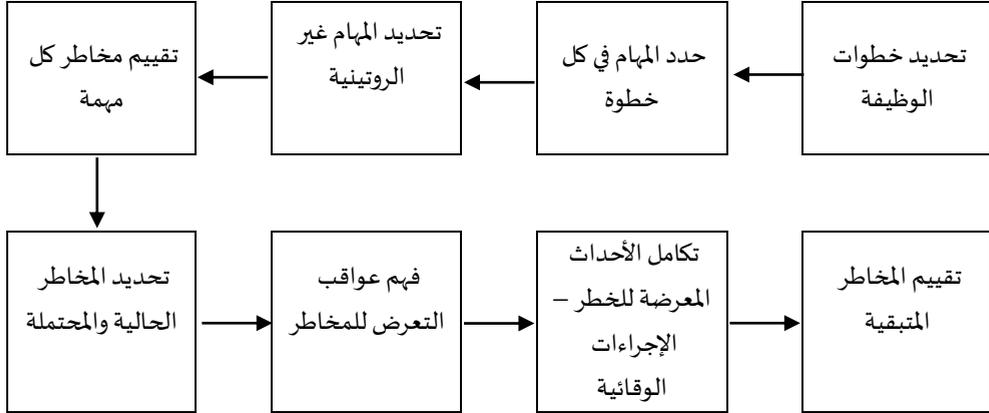
4. ما بين تحليل العمل وتحليل المخاطر

هو العملية التالية لتحليل المخاطر فحين تعتبر عملية التحليل جردا وتوصيفا للمخاطر المحتملة فان التقييم يأخذها الى مستوى التراتبية والتفاضل من حيث الخطورة والتردد واحتمال الوقوع
جدول 1 مستوى الخطورة.

مستوى الخطورة (Niveau de gravité)			
1	اللاارتياح	ضرر ضئيل	يمكن اهماله
2	اصابة خفيفة	ضرر لكن يعوض	دال - ضرر ضعيف بدون التوقف عن العمل-
3	اصابة كبيرة	ضرر مع أضرار جسمية	معتبر- أضرار يمكن تعويضها، مع التوقف عن العمل بصفة دائمة-
4	وفاة محتملة	وفاة	قصوى- أضرار لا يمكن تعويضها، عجز جزئي أو كلي، وفاة-

المصدر(ويزة وبوظيفة، 2016، صفحة 532)

الشكل 2 مخطط يوضح نسق عملية تحليل وتقييم المخاطر



المصدر: Roughton, James E., Nathan Crutchfield, Job Hazard Analysis: A Guide for

Voluntary Compliance and Beyond, From Hazard to Risk: Transforming the JHA from a Tool to a

Process, 2007

5. وظيفة المعلم :

امتاز هذا العصر بعدة اشياء ، غيرت النسق الاجتماعي وحدثت تغيرات جذرية في اساليب العمل والتعليم ومفاهيم التنظيمات القائمة عليها ، و اكبر نظام تحكم به هذا العصر بالمجتمعات هو المدرسة الحديثة ، التي ادى تطورها الى ضرورة تطوير المورد البشري القائم عليها ، خاصة ما تعلق منها بالمدرسين او المعلمين ، الذين يخضعون كغيرهم لمعايير الانتقاء والاستقطاب ثم التكوين والمتابعة والتوجيه ، وهم عرضة ايضا لتداعيات وظائفيهم وما قد تحمله من مخاطر تهدد سلامتهم الذهنية والجسدية والنفسية ، بل نجد ان أحد المقالات نشرت بعنوان :مخاطر ان تكون معلما .ومبدئيا توجز الدراسات المخاطر في:

أ- الضغوط المالية (قلة الاجور)

ب- الامراض الجسدية نتيجة خطر العدوى ونتيجة الاجهاد مثلا دراسة بعنوان "الإجهاد المهني في الأوساط التعليمية البريطانية" أجراها بورغ في عام 1990 وجدت ان الإجهاد الناجم عن التدريس يمكن أن يسبب أمراضًا جسدية وأمراضًا على شكل قرح وصداع وأرق. وفي دراسة منشورة على موقع MedicineNet، كشفت الدراسة أن الأشخاص المشتغلين بالتعليم كانوا أكثر عرضة بثلاث مرات ونصف للإصابة باضطرابات النطق واللغة التقدمية مقارنة بمرضى الزهايمر . وقال الباحثون إن الوظائف الأخرى لم تكن مرتبطة بهذا النوع من التناقض (Dallas, 2013) .

ج- الاحتراق الوظيفي: يتعرض المعلمون أيضاً لخطر الإرهاق وانخفاض الرفاهية النفسية. وجد باري إيه فاربر ، مؤلف كتاب "أزمة في التعليم: الإجهاد والإرهاق لدى المعلمين الأمريكيين" أن 12.9 في المائة من المعلمين في المناطق الحضرية كانوا يعانون من الإرهاق في عام 1991. الضغط الناتج عن إدارة عدد كبير جداً من الطلاب ، والوصول إلى الطلاب الذين يعانون من مشاكل سلوكية ، زيادة عبء العمل مع نقص المساعدة ، والطلبات من الإدارة ، الحفاظ على التوازن بين العمل والحياة الشخصية. قد يبدأ المعلمون ببطء في فقدان شغفهم بالتدريس ، وتنخفض جودة الأداء لديهم ، كما يزداد القلق عندهم ويفقدون الطاقة.

د- الامراض النفسية وهو الوجه الاخر لضغوط العمل وظروفه والتعامل اليومي معها، وقد اظهرت الدراسات ان ارتفاع نسبة الضغط النفسي عند المعلمين قد يصل الى حدود خطرة فمثلا توصلت احدى الدراسات الى تقييم مدى انتشار التوتر المهني والقلق والاكتئاب بين المعلمين المصريين. بناءً على النتائج ، حيث أظهرت العينة ارتفاع معدل انتشار الإجهاد المهني (100٪) والقلق (67.5٪) والاكتئاب (23.2٪). كانت درجات الإجهاد المهني والقلق والاكتئاب أعلى بشكل ملحوظ بين المعلمين الذين تزيد أعمارهم عن 40 عامًا ، والمعلمات ، ومعلمات المدارس الابتدائية ، وذوي الراتب غير الكافي ، وخبرة التدريس الأعلى ، والمؤهلات الأعلى ، وعبء العمل الأعلى. في هذه الدراسة ، وجد التدريس على أنه عمل مرهق للغاية للمعلمين المصريين مع وجود ارتباط إيجابي ضعيف بين درجات نظام التشغيل ودرجات القلق والاكتئاب .
(Desouky&Allam, 2017, p. 197)

هـ- مشكلة العنف تجاه المعلمين ، يكفي الاطلاع على الصحف اليومية والايخبار لمعرفة تنامي هذه الظاهر ،

ووصول الامر الى تهديد الحياة واصبحت المحاكم تنظر في مثل هذه القضايا وتسجل لديها بصفة دورية.

و- المساس بالسمعة والتهامات الباطلة: سواء ما تعلق الامر منها بالسمعة المهنية من مثال عدم الكفاءة المهنية

او ضعف المقدرات المعرفية او السمعة الاخلاقية وما يتعلق بالمحاباة والتحرش وغيرها ، وقد تأتي هذه الادعاءات من الوسط المهني من الادارة او الزملاء او من التلاميذ واوليائهم على حد سواء.

ونلاحظ ان المخاطر السابقة هي مشتركة بين كل الممارسين لفعل التعليم ، الا ان استاذ التربية البدنية يتميز عن

باقي المدرسين باختلافات تجعله عرضة لمخاطر اضافية او اكثر تركيزا من غيره ، ويمكن ايجازها في:

أ- الحركية: يتطلب نشاط التربية المدنية من الاستاذ التفاعل الحركي والنشاط البدني اختلافا عن غيره من

الاساتذة الذين يمارسون عملهم من خلال القسم وقوفا او جلوسا الى مكاتهم.

ب- الاحتكاك الجسدي المباشر: في احيان كثيرة يجد الاستاذ تلامذته في احتكاك جسدي مباشر فيما بينهم نظرا

لطبيعة النشاط الرياضي الجماعي او التنافس بين التلاميذ ، وقد يكون هو بذاته ضمن هذا النشاط

ج- الاجهاد البدني: ان تكرار الحصص يؤدي الى تكرار النشاط البدني ومضاعفته

د- الضجيج: ان الفتوة والحماسة وروح اللعب داخل حصص التربية المدنية تجعلها ماثرا للصراخ والاصوات

خاصة اذا كانت النشاطات ضمن قاعة مغلقة.

تقييم المخاطر، مقترح لجزء من استمارة تحليل العمل لتحليل وظيفة استاذ التربية البدنية للتعليم الثانوي

- هـ- الاتربة والغبار: التحرك باستمرار يؤدي الى اثاره جزيئيات التراب والاوساخ المتخلفة على ارضية الملعب او القاعة.
- و- التعرض للعوامل الجوية: تفتقر معظم الثانويات الى قاعات رياضية مما يستوجب انجاز الحصص في الساحة المكشوفة وهذا يعرض الاستاذ للعوامل الجوية كالشمس والرياح والتبلل نتيجة الامطار وبرودة الجو. و حتى في وجود قاعات فإمكانية التعرض للعوامل الجوية يبقى قائما من حيث مدى كفاءة القاعة ونوعية تجهيزها.
- ز- السيطرة على التلاميذ ومراقبتهم، باعتبار العدد عادة وكذلك اتساع رقعة انتشارهم مقارنة بالقسم
- ح- انفراد الاستاذ بالعمل الميداني وتحضير الحصص وتوزيع ادوات النشاط البدني ثم اعادة جمعها وتخزينها في غياب اي مساعدة، وهو ما لا نجده مثلا عند اساتذة العلوم والفيزياء من خلال وجود مخبرين ومساعدتي مخبرين يقومون بجلب المعدات وتحضير التجارب ثم جمع الادوات وتخزينها
- ط- تضارب التوقيت: نظرا لتعداد التلاميذ نجد اكثر من منصب لأستاذ التربية البدنية مما يشكل تحديا لإنجاز الحصص نظرا للتشارك في الساحة او قاعة الرياضة.

6.استبيان تحليل العمل

من المعروف ان اداة الاستبيان مهمة للباحثين لاستقصاء ودراسة العديد من الظواهر، وهي تأخذ في تخصص علم النفس التنظيم والعمل موقعا خاصا وتميز بخصوصيتها، و الغرض منها تجميع المعلومات التفصيلية لمعرفة العمل الذي يقوم به العامل، من حيث المهام والواجبات والاتصالات ومستوياتها والمسؤوليات المترتبة وموقع الوظيفة من حيث الاشراف عليها او اشرافها على غيرها ومعدات العمل وكيفية التعامل معها، ومدة العمل وتفاصيل الانجاز و تيرته والظروف البيئية وظروف السلامة في العمل او محيطه، كما انها تسعى الى جمع المعلومات عن القائم بهذا العمل وما يجب ان يتوفر فيه من مواصفات تؤهله لأداء هذه الوظيفة، و بعد عملية تحليل العمل لدينا مخرجان عبارة عن قائمتين مكتوبتين هما توصيف الوظيفة ومواصفات شاغل الوظيفة. وعملية بناء الاستبيان معقدة وطويلة نظرا لكثرة التفاصيل فيه مما ينتج عنه اصلا استبيان بصفحات عديدة تتجاوز الثلاثين صفحة (مثلا نموذج جامعة غويلف بكندا لسنة 2007 تم طرحه في 34 صفحة) اضافة الى ان الاستبيان قد تتخلله بعد كل قسم صفحة خاصة بالمشرفين للتعليق او تصحيح او تسجيل ملاحظات حول اجابات الموظفين او العمال، وعليه فعملية تطبيق الاستبيان وتفريغه لها اليات خاصة، وتحتاج جهدا وحيزا زمنيا اكثر مما قد تستغرقه الاستبيانات الاخرى، كما ان عملية البناء في ذاتها عملية مكلفة، لذا نجد ان مثل هذه الاستبيانات تكون محل انجاز من طرف هيئات او تنظيمات او تكون منجزة بالتشارك بين عدة هيئات حتى يمكن اخراجها في الصورة العلمية.

يتكون الاستبيان على الاغلب من الاقسام التالية:

- أ- قسم المعلومات الشخصية وفيه تفاصيل الموظف المجيب على الاستبيان بما في ذلك الاسم واللقب والوظيفة واسم المهنة والقسم الذي يعمل فيه واسم المشرف المباشر عليه وغيرها

- ب- قسم معلومات التعليم والشهادات المتحصل عليها ومهارات القراءة والتحرير وغيرها
 ج- قسم التكوين والرصيد المهني وفيه معلومات حول الخبرة المهنية والتكوينات المهنية التي تلقاها الموظف
 د- قسم خاص ب المبادرة والحكم و السلوكات المهنية
 هـ- قسم المجهود العقلي المبذول اثناء تأدية العمل وفيه كل ما يتعلق بأوقات التركيز الذهني ومدتها وفتراتها
 و- قسم المجهود البدني ويتعلق بالنشاطات والحركات البدنية التي يبذلها العامل لتأدية عمله
 ز- قسم البراعة ويتعلق بالمهارات التي يحتاجها الموظف لتأدية كل نشاط/ مهمة من عمله مصلا مهارة الرقن او الحيك او الاداء..

ح- قسم المسؤولية ويتعلق بمدى مسؤولية العامل عن ما قد ينتج من أخطاء بكل مستوياتها وعواقبها بالنسبة اليه والمنظمة و العملاء

- ط- قسم السلامة و امان الاخرين ويتعلق بحدود مكان العمل والادوات المستخدمة وبيئة العمل
 ي- قسم الاشراف يحدد مسؤوليات الاشراف للوظيفة على وظائف اخرى وعلاقتها بها
 ك- قسم المهارات الشخصية: يحدد المهارات المطلوبة في شاغل الوظيفة مثل التفاوض وحل المشكلات والقدرة على التعليم او تبادل المعلومات... والقدرة على التعامل مع اي مستوى او فئة من الجمهور (جمهور عام ، عملاء خاصين، طلبة ، اطفال)..

ل- قسم الظروف غير الملائمة ، وفيها يتم تحديد الظروف المتعلقة بطبيعة مكان العمل او طبيعة الجمهور (مثلا مهنة سجان) او ممرض مثلا فهو عرضة للعدوى او عامل في مصهر للحديد او معمل كيماويات ، او عامل نظافة بلدي وما يضطر للتعامل معه من مخلفات مهددة للصحة..

- م- قسم توصيف الواجبات والمهام حيث يطلب من العامل ذكر كل النشاطات والمهام والواجبات التي يقوم بها والمدة التي تستغرقه لإنجازها كما يذكر اليومي منها والاسبوعي والشهري والسنوي
 7.توظيف استبين تحليل العمل لاستخلاص المخاطر وتقييمها

من خلال ما سبق يمكن استغلال قسم من استبنا تحليل العمل لأجل الوصول الى توصيف المخاطر التي يحتمل حدوثها لأستاذ التربية البدنية ثم تقييمها ومن اجل ذلك يمكن اقتراح من خلال:

- 1.7 قسم توصيف الواجبات والمهام حيث يطلب من العامل ذكر كل النشاطات والمهام والواجبات : ومنه تأتي بعد ذلك وظيفة تحليل المخاطر التي تكمن خلف كل مهمة او نشاط ويمكن تقديم المقترح التالي:
 ديباجة

لكي يعكس وصف وظيفتك بدقة الوظيفة التي تشغلها حاليا ، من الضروري أن تصف بوضوح ودقة جميع عناصر وظيفتك.

1- _____

2- _____

تقييم المخاطر، مقترح لجزء من استمارة تحليل العمل لتحليل وظيفة استاذ التربية البدنية
للتعليم الثانوي

- 3- _____
4- _____
5-

2. هل توجد وثائق تقوم بتحريها نعم لا

في حالة نعم اذكرها

- 1- _____
2- _____
3- _____
4- _____
5-

3 المجالس المطالب بحضورها:

- 1- _____
2- _____
3- _____
4- _____
5-

4. فيما تتمثل مهمتك في كل مجلس:

- 1-
2-
3-

5. هل توجد اي سجلات تقوم بالتسجيل عليهما : نعم لا

في حالة نعم اذكرها

6. من يقوم بجلب عتاد أنشطة التربية البدنية في بداية مناوبة العمل:

انا - غيري

7. من يقوم بتخزينه:

-هل انت المسؤول عن غرفة حفظ وتخزين الادوات

في حالة الاجابة بنعم على السؤال السابق ، هل تقوم انت بتنظيمها وترتيبها نعم لا

في حالة الاجابة: بلا ، من هو المسؤول _____:

8.ضع قائمة بالمهام التي تؤديها بانتظام كل يوم ، مع الإشارة لعدد ساعات انجازها:

المهمة	زمن الانجاز بالساعة

9.ضع قائمة -ان وجدت- بالمهام التي تؤديها بانتظام كل أسبوع ، مع الإشارة لعدد ساعات انجازها.

المهمة	زمن الانجاز بالساعة

10.ضع قائمة ان - وجدت - بالمهام التي تقوم بها بانتظام كل شهر ، مع الإشارة لعدد ساعات انجازها.

المهمة	زمن الانجاز بالساعة

11.ضع قائمة - ان وجدت - بالمهام التي تؤديها بانتظام مرة واحدة في السنة أو موسميا مع الإشارة لعدد ساعات انجازها.

المهمة	زمن الانجاز بالساعة

12.ملخص الوظيفة

تقييم المخاطر، مقترح لجزء من استمارة تحليل العمل لتحليل وظيفة استاذ التربية البدنية للتعليم الثانوي

في بضع كلمات ، قدم وصفًا عامًا لوظيفتك. بمعنى آخر ، ماذا تفعل؟

.....

.....

.....

.....

.....

.....

2.7. يجتمع تحت بند السلامة والظروف المهنية : وهو مشترك بين مجموعة اقسام من الاستبيان ويمكن الاستعانة فيه بالاتي لأجل استخراج فقراته وبنوده:

- 1- تقييم العملية لطريقة "الفحص الموجز" المكونة من سبع خطوات لإدارة المخاطر النفسية والاجتماعية
 - 2- استبيان تقييم الضغط النفسي لتقييم المخاطر
 - 3- تحديد المخاطر الصحية والموارد اللازمة لتطوير وتنفيذ وتقييم تدابير تعزيز الصحة (إجراء مشابه لإدارة المخاطر النفسية والاجتماعية
 - 4- تقنية المجموعة المتناقشة والعصف الذهني وتكون على شكل أسئلة مفتوحة لتقييم التخصص ومتطلبات العمل والحلول
4. خاتمة:

ان وظيفة الاستاذ تكاد تكون مرجعية للامة، ولا يمكن الرقي بالمدرسة لا من خلال الرقي بالموارد البشري ككل وبالاستاذ خاصة ، والاهتمام بأستاذ التربية البدنية هو انعكاس لاهتمام بجانب كبير في شخصية الطفل والمراهق ولا يتأتى ذلك الا من خلال العناية العلمية لمناصب العمل ، والعمل عليها، حتى يمكن توفير كل الظروف والاحتياجات الملائمة لأداء افضل ، ان تحليل العمل عملية اساسية قاعدية لا يمكن تقييم الموظف ولا تدريبه او تكوينه او حمايته الا من خلالها ، وان دفع المخاطر المحيطة بالأستاذ حتمية لا يمكن تجاهلها ونوصي بالسعي لتنفيذ اجراءاتها لوقاية وسلامة هذا المورد البشري .

5. قائمة المراجع:

- Dallas, M. (2013). <https://www.medicinenet.com/script/main/art.asp?articlekey=174662>. Consulté le 2022 جويلية, sur medicinenet.
- DaliaDesouky و HebaAllam. (2017). Occupational stress, anxiety and depressionamongEgyptianteachers. *Journal of Epidemiology and Global Health*198-191 الصفحات ., .
Division of OccupationalAnalysis.Tnited States EmploymentServiceEmployment and Training
Administration U.S. Department of Labor. (1982). A Guide to Job Analysis: A How-To Publication for
OccupationalAnalysis. Washington, D.C.
- R.J harvey. (1991). Job analysis. *Handbook of industrial and organizationalpsychology* (2nd ed.)
(Vol.2)163-71 الصفحات ., .
- Roughton, J., & Nathan, C. (2008). *Job HazardAnalysis: A Guide for VoluntaryCompliance and
Beyond, FromHazard to Risk: Transforming the JHA from a Tool to a Process*. uk: elsevier.
- Swartz, G. (2001). *Job HazardAnalysis*. Lanham, Maryland: The Rowman&LittlefieldPublishing Group,
Inc.
- ابتسام خالف، و صبرينة سيدي صالح. (2021). إجراءات السلامة المهنية ودورها في الوقاية من المخاطر المهنية عند
الممرضين دراسة ميدانية بالمستشفى العمومي صروبالخثير-مدينة العلمة - مجلة المحترف لعلوم الرياضة والعلوم
الإنسانية والاجتماعية، الصفحات 1-19.
- ابراهيم ويزة، وحمو بوظريفة. (1 جوان, 2016). تقييم المخاطر المهنية بالمؤسسات الصناعية . مجلة الخلدونية،
الصفحات 519-536.
- عمر بن سالم، و عمر بوقصة . (30 جوان, 2022). و اقع تحليل العمل في ظل الرقمنة. مجلة دراسات في سيكولوجية
الانحراف، الصفحات 690-706.
- محمد الامين بوخلخال ، والتومي بوخالفة . (6 1, 2019). اتجاهات العمال نحو فعالية إجراءات السلامة المهنية في
التقليل من حوادث العمل. مجلة قضايا معرفية، الصفحات 109-126.