المراجع :

1. بيار بورديو،إعادة النظر للفلسفة،ترجمة:أنور مغيث،دار الجماهيرية للنشر و التوزيع و الإعلان، القاهرة – مصر، 2000.
2. طلعت إبراهيم لطفي، علم إجتماع التنظيم، دار غريب للنشر والتوزيع، القاهرة،2007.
3. عامر مصباح ، علم الاجتماع الرواد و النظريات ، شركة دار الأمة ، ط1 ، الجزائر ، 2010.
4. عبد الستار العلي و آخرون، المدخل إلى إدارة المعرفة،دار المسيرة، الأردن،2012.
5. علي وطفة،عن كتاب الهوية ليكس ميكشللي، ط1، دار الوسيم للخدمات الطباعية ، دمشق،1993.
6. محمد الصيرفي، إدارة تكنولوجيا المعلومات، دار الفكر الجامعي، ط1، الاسكندرية، 2009.

مدى مساهمة المناخ المدرسي في تعزيز الهوية المهنية لدى المعلمين

د.بن صافية عائشة/ جامعة الجزائر2

الملخص:

يساهم المناخ المدرسي الايجابي في تعزيز الهوية المهنية لدى المعلمين نظرا لطبيعة العلاقات الإنسانية التي تتشكل أثناء التواجد اليومي للمعلمين بالمحيط المدرسي، هذا الأخير الذي يعتبر بمثابة مجتمع مصغر أو مجال مكاني يقضي فيه كل من التلاميذ والمعلمين وقتا طويلا حيث تشيع أجواء التآلف فيما بينهم مساهمة بذلك في تحقيق الفعل البيداغوجي، في إطار الشعور الايجابي بالانتماء نحو هذا المجتمع أو هذا المجال.

هذا وتعمل العديد من المدارس عبر العالم على تحسين مناخها المدرسي مما يساهم في تعزيز الشعور بالهوية المهنية و يساهم في تحسين ظروف ممارسة الفعل البيداغوجي بالوسط المدرسي ويشيع أجواء تحفيزية، خاصة لدى فئة المعلمين ذات الموقع المحوري في العملية التعليمية والتي تتوقف على كفاءتها وانضباطها معظم الانجازات المدرسية بالأخص منها نجاح التلاميذ وتحقيقهم لأداء جيد وبالتالي تحقيق المدرسة لمخرجات نوعية مفيدة لنفسها ولمجتمعها.

من هذا المنطلق نحاول التعرف من خلال هذه الدراسة التي أجريت على عينة من المعلمين عبر مجموعة من المدارس بالجزائر العاصمة على مدى مساهمة المناخ المدرسي في تعزيز الهوية المهنية لدى المعلمين.

الكلمات المفتاحية : المناخ المدرسي، الهوية المهنية، الفعل البيداغوجي، الظروف التنظيمية، الوسط المدرسي، الانتماء.

نص المداخلة:

مقدمة و إشكالية الدراسة:

تعتبر المدرسة بيئة للتعايش العلمي وترسيخ قيم النزاهة والانضباط واحترام الوقت؛ وفيها تنمو المهارات والطموحات وهي المكان الذي يقضي فيه التلاميذ وقتا طويلا ويجتمعون بأترابهم وتتكون علاقات الصداقة والألفة فيما بينهم.

كما تتكون علاقات إنسانية ومهنية أكثر نضجا بين العاملين بالأخص منهم المدرسِّين باعتبارهم الطرف الفاعل في العملية التعليمية، مما يؤدي لتشكل أجواء تواصلية والتي أجمع الباحثون على تسميتها بالمناخ المدرسي؛ الذي يعتبر متغير مؤثر في طبيعة العلاقات السائدة بالوسط المدرسي نظرا لارتباطه بالصحة النفسية للمعلمين والتلاميذ على السواء؛ حيث يعمل المناخ المدرسي الايجابي على تعزيز الهوية المهنية لدى المعلمين ويساهم في إقبالهم على الانجاز ويرفع من أداءهم و درجة فاعليتهم.

لقد أصبحت المدرسة مؤسسة مطالبة بإنتاج مناخ تواصلي محفز للتعايش التربوي والاجتماعي وتحديدا ما يسمى بالحياة المهنية للعاملين، باعتبارها متغير وظيفي مندمج في مكونات العمل المدرسي و الذي يستوجب عناية خاصة ضمانا لتوفير مناخ سليم وإيجابي يساعد المعلمين على القيام بواجبهم المهني وتأدية رسالتهم في أجواء تواصلية مفعمة بالشعور بالهوية المهنية والانتماء للمؤسسة التربوية.

مما يجعل من هذه الأخيرة مجالا خصبا للإبداع ويجعل من المعلمين عناصر حيوية ممارسة لأفعال ايجابية من خلال مساهمتهم في تحريك المتعلمين وتحرير طاقتهم الذهنية والوجدانية، ويعملون على تفتيق المواهب والقدرات المضمرة أو الظاهرة الموجودة لدى المتعلمين تعويضا وتحررا، إن أفعالا من هذا النوع لا يمكن تحقيقها إلا في إطار الشعور بالهوية المهنية السليمة لدى العاملين بالوسط المدرسي في ظل وفرة مناخ دراسي ايجابي يساعد على الإقدام وليس التراجع.

وباعتبار الحياة المدرسية حياة اعتيادية يومية يعيشها المعلمين والمتعلمين أفرادا وجماعات داخل نسق عام منظم، يشعر من خلاله الجميع بالانتماء التربوي والمهني وهم يمارسون فعل التعلم، أي يعيشون الحياة المدرسية في أجواء تواصلية مفعمة بالإبداع والنجاح الدراسيين بالوسط المدرسي، في ظل مناخ يسوده الشعور بالأمن التربوي و الاجتماعي المساهم في تعزيز الهوية المهنية لدى العاملين بالأخص منهم المعلمين، وهذا ما تسعى إلى التأسيس له الكثير من المدارس عبر العالم داخل الفضاءات المدرسية.[285]

وقد عملت الرابطة الجامعية لتنمية وتجديد المربين (1974) CADRE على تشجيع النمو المهني وتحسين مناخ التعلم بالمدرسة الأمريكية من خلال التفاعلات الابتكارية، وهي تضم معلمين و إداريين، استشاريين تربويين واستشاريين في مجال الأعمال، حيث توصلت في إحدى دراساتها إلى أن المدارس المحققة لنسب عالية في النجاح الدراسي والاستقرار المهني تتميز بـــ:

–وجود ثقة واحترام متبادل بين التلاميذ والمعلمين، قيادة نابعة من الأفراد أنفسهم، فلسفة واضحة للمدرسة مهارات تسيير عملية اتخاذ القرار، مشاركة واسعة من التلاميذ و المعلمين؛ و بناءا عليه تم تحديدا المتغيرات التالية:

–الاحترام– الثقة–المشاركة–النمو الأكاديمي والاجتماعي–الانتماء والتماسك–الاهتمام بتحديث المؤسسة.[286]

[285] واصل جميل المومني، **المناخ التنظيمي وادارة الصراع في المؤسسات التربوية**، دار الحامد للنشر والتوزيع، 2006.

[286] National School center.School Safety check Book, (1988) **school climate and Discipline Attendance**, personal safety, school security, Model Programs. Malibu, California, Pepperdine University Press, September 1988, p09.

وفي إطار تعزيز الهوية المهنية لدى المعلمين توصلت أندرسون (1982) Anderson إلى أن: الاتصال الجيد، علاقة المدير بالمعلمين، علاقة المعلم بالمعلم، مشاركة المعلمين في اتخاذ القرار، مشاركة المدير في التدريس، المرونة، التنظيم الإداري، تصنيف التلاميذ وفقا لقدراتهم، مشاركة التلاميذ في اتخاذ القرار، العلاقة بين المدرسة والمجتمع المحلي؛ متغيرات بإمكانها أن تأسس لمناخ مدرسي ايجابي يساهم في تعزيز الهوية المهنية لدى المعلمين.[287]

الذين أصبحوا يأملون في العمل في أطر تنظيمية سليمة غايتها علاقات إنسانية تواصلية متكيفة مع الوسط المدرسي بجوانبه التنظيمية والفيزيقية والعلائقية، وتمثل المدرسة بالنسبة لهم وسط إنساني واجتماعي قبل أن يكون مهني؛ فإلى أي مدى يساهم المناخ المدرسي الايجابي في تعزيز الشعور بالهوية المهنية لدى المعلمين؟

غير أنه وقبل التفصيل في هذه الإشكالية سنحاول التطرق إلى مفهوم المناخ المدرسي وحيثيات ظهوره نظريا و ميدانيا بهدف توضيح أهميته بالنسبة للتعايش المهني ودوره في تفعيل العلاقات الإنسانية بالوسط المدرسي.

مفهوم المناخ المدرسي:

أخذت فكرة المناخ المدرسي طريقها إلى الظهور مع مطلع الخمسينات من القرن الماضي حيث أصبحت موضوع دراسة للعديد من الباحثين؛ مع العلم أن مصطلح" المناخ" ليس وليد الحقل المعرفي التربوي أو حتى التنظيمي، بل هو مصطلح جغرافي مرتبط بدرجة الحرارة والضغط الجوي والأمطار والرياح؛ وبالتالي فهو ينتمي لحقل معرفي آخر يتسم بالدقة والتأسيس منذ زمن بعيد.

و قد تم استعارة هذا المصطلح بهدف التعبير عن التنظيم ككيان عضوي يتفاعل مع البيئة الفيزيقية والاجتماعية للمحيط؛ لذلك فهو مصطلح غير ملموس غير أنه يتم الشعور بتأثيره عبر مجموعة من العلاقات السائدة بين مختلف الفاعلين في التنظيم وروحهم المعنوية ومدى إقبالهم أو تراجعهم في العمل ودرجة مساهمتهم في الانجاز.

و قد كان لمفهوم المناخ التنظيمي الأسبقية في الظهور عن المناخ المدرسي حيث تطور هذا الأخير في إطار الحقل المعرفي لعلم الاجتماع التنظيمات وعلم النفس العمل والتنظيم، وقد استلهم الباحثون في الميدان التربوي هذا المفهوم من هاذين المجالين.

[287]Anderson Carolyn,(1982) **The Search for school climate**, A Review of the Research, Review of Educational Research,p330.

وعليه فقد تطور مفهوم المناخ في إطار المؤسسات الصناعية والاقتصادية، وتبلور بشكل كبير في إطار تطور الفكر الإداري المعاصر، مما جعل الباحثين يجمعون على أن المناخ هو تعبير مجازي يستخدم في الإدارة للدلالة على مجموعة العوامل التي تؤثر في سلوك العاملين داخل التنظيم، كنمط القيادة، طبيعة الهيكل التنظيمي، التشريعات المعمول بها، الحوافز، المفاهيم الإدراكية، خصائص البيئة الداخلية والخارجية للتنظيم، وغيرها من العوامل والأبعاد المؤثرة في السلوك؛ لهذا كان المناخ التنظيمي المفهوم الأكثر دقة في التعبير عن الأجواء المهنية السائدة داخل المؤسسات مهما كانت طبيعتها.

ولما كانت المؤسسات ذات الطبيعة التربوية في الخمسينات من القرن الماضي تعيش حالة من الانفجار الديموغرافي جراء انتشار ديمقراطية التعليم وتزايد عدد المتمدرسين وظهور متطلبات بيداغوجية جديدة، فإن الاهتمام التربوي توجه نحو معالجة مشاكل من نوع جديد لديها ارتباط بنجاح الأنظمة التربوية، خاصة وأن مؤسسة المدرسة أصبح يسودها علاقات ذات نمط جديد، أدت لظهور بحوث ودراسات تهدف إلى خلق شروط تمدرس تتسم بالفاعلية ومواكبة التطور على مستوى العلاقات داخل المجتمع المدرسي.

وقد كان كورنل (1955) Cornel أول من استخدم مصطلح المناخ التنظيمي المؤسسي، في دراسته عن مناخ المؤسسات التعليمية، ليتم تكييفه مع المدرسة ليصبح المناخ المدرسي، وبالتالي ظهر على الساحة العلمية دراسات " المناخ المدرسي" والتي كانت نتيجة للتكامل في البحوث بين كل من المجالات العلمية التالية:

" مجال مناخ المؤسسات الصناعية التنظيمية – ومجال البحث في فاعلية المدرسة"

لترث بحوث المناخ المدرسي عن هاذين المجالين الإطار النظري وأساليب البحث وأدوات البحث، ولتصبح فيما بعد بحوث المناخ المدرسي تتميز بكونها مجال استقصاء منفرد ومستقل بذاته، وهذا باعتبار المدرسة مؤسسة من المؤسسات "**الاجتماعية – التنظيمية**" التي يجب أن توفر للعاملين بها والمستفيدين منها ما يحقق لهم رضا ذاتيا وإنتاجية عالية.[288]

لقد كانت الدراسات التي سادت الحقل التربوي في الستينات (1960) والسبعينات (1970) تسعى إلى إيجاد مخرج لوضعية الأزمة التي أصبحت تعاني منها الأنظمة التربوية؛ و لهذا اتجه اهتمام الباحثين نحو تحليل الهيكل

[288] Cornell Francis, **Socially perceptive Administration** , Phi Delta Kappan, vol 36, March 1955

التنظيمي لهذه الأنظمة وأدى لميلاد الدراسات التربوية في إطار بعدها التنظيمي، والتي عمل خلالها الباحثون على تطوير أدوات البحث لتتكيف مع المجال التربوي.

وفي ظل التحول التنظيمي وتعقد علاقات العمل ساد في مرحلة الثمانينات (1980) مفهوم جديد ذو صلة بالمناخ التنظيمي آلا وهو الثقافة التنظيمية للمؤسسات، لتتسم مرحلة التسعينات (1990) بالتركيز على الاستراتيجيات والتقنيات المستعملة في قياس مفهوم المناخ والثقافة التنظيمية للمؤسسات، كما برزت في نهاية هذه الفترة أعمال جديدة ذات بعد اجتماعي تفاعلي.

لتعرف نهاية التسعينات وبداية الألفية (2000) تنوع وتعدد في الأدبيات العلمية نظرا لتعدد الأطروحات التي تنتمي إليها الأنظمة التربوية عبر العالم؛ حيث تزايد اهتمام الهيئات الدولية بهذا الموضوع كمنظمة اليونسكو UNESCO ومنظمة التعاون الاقتصادي والاجتماعي OCDE، (2010) التي أصبحت تولي أهمية كبيرة لنوعية التربية عبر العالم.[289]

لقد سعى الباحثون عبر مختلف هذه الأطروحات الانتقال من المناخ التنظيمي إلى المناخ المدرسي والذي اعتبروه بمثابة شعور وإحساس يسري في النفس والوجدان أو هو مناخ نفسي، وقد استخدم معظم منظري المنظمة مصلح المناخ التنظيمي لوصف الشعور أو الجو المدرسي وتحديده بناءا على الشعور الذي ينتابنا ونحن نلج أبواب المدارس، فيكون بذلك الإدراك المتجمع لدينا حول هذه المدرسة أو تلك عبارة عن تداخل العوامل المدرسية متجمعة بجوانبها الفيزيقية و العلائقية و إطارها التنظيمي، وهذا ما يمكن تسميته مناخ مدرسي.

لقد وصف الباحثون المناخ المدرسي بالاتجاه العام في السلوك، الجو المدرسي، البنية المدرسية وغيرها من المسميات التي تصف البيئة الداخلية للمدرسة، والتي تتلخص في الروح المعنوية للفاعلين التربويين ومدى إدراكهم لدرجة الأخذ بأفكارهم وأرائهم عند صنع القرار، ومدى الاتصال المباشر بين المعلمين والإدارة؛ متغيرات محددة كذلك للمناخ المدرسي و مؤسِّسة لثقافة الانتماء وتعزيز الهوية المهنية لدى المعلمين.

مفهوم الهوية المهنية:

تعتبر المهنة من بين الركائز الأساسية التي يتم من خلالها التعريف بمختلف فئات المجتمع، حيث تشير إلى جملة من النشاطات والعلاقات و الأفكار التي تحدد أهداف المهنة عبر مختلف التبادلات والتفاعلات التي يمكن أن

[289] Debarbieu. E et al (2012) **Le climat scolaire , définition, effets et conditions d'amélioration**. Rapport au comite de la direction de L'enseignement scolaire, observatoire international de la violence a l'école.

تحدث بين الأفراد المنتمين إلى الجماعة المهنية نفسها وبين الآخرين، حيث يظهر هؤلاء خصائص و تماثلات مهنية خاصة بوسطهم المهني، أي يكشفون ويعبرون عن هويتهم المهنية.

وقد عرّف إريكسون Erikson الهوية بأنها حالة نفسية داخلية تتضمن إحساس الفرد بالوحدة والتآلف الداخلي والتماثل والتماسك الاجتماعي، كما تعتبر الهوية بمثابة البناء الداخلي للذات، وهي نظام دينامي للدوافع والقدرات والتاريخ الخاص بالفرد، وكلما تطور هذا البناء على نحو جيد بدا الفرد أكثر وعيا بمدى تميزه عن الآخرين ومشابهته لهم في نفس؛ وكلما كان هذا البناء أقل تطوراً بدا الأفراد أكثر اضطرابا بشأن اختلافهم عن الآخرين وأكثر اعتمادا على مصادر خارجية في تقييم ذواتهم.[290] و للحصول على هوية ناضجة يرى اريكسون أنه من الضروري وجود عاملين أساسيين وهما:

أزمة الاكتشاف والالتزام.

حيث يشير **الاكتشاف** إلى اختبار الفرد للفرص النمائية وقضايا الهوية والشك بالأهداف والقيم المطروحة من قبل الأسرة والمجتمع، والبدء بالبحث عن بدائل شخصية مناسبة فيما يتعلق بالمهنة.

أما **الالتزام** فيتعلق بمدى الاندماج لدى الفرد بطموحات وأهداف ومهنة يختارها بنفسه ويدين لها بالولاء، وبتطبيق هذين المعيارين فإنه تنبثق أربع حالات للهوية:

الهوية المشتتة:

وتضم الأشخاص الذين لم يمروا بأزمة الهوية أو الاكتشاف، وليس لديهم التزامات نحو مهنة محددة، و قضايا الهوية ليست بقضايا هامة بالنسبة لهم حتى لو ظهرت بمثابة قضايا فلن يجدوا لها حلولاً.

الهوية المنغلقة:

وتتضمن الأفراد الذين لم يمروا بخبرة أزمة الهوية المتعلقة بالاكتشاف، إلا أنهم اتخذوا على عواتقهم التزامات نحو مهن لم تكن من اختيارهم، وإنما صيغت لهم من قبل الآخرين وغالباً ما يكونوا الوالدين.

الهوية المؤجلة:

[290] أبو غزالة معاوية محمود، **نظريات التطور الإنساني وتطبيقاتها التربوية**، ط1، دار الميسرة عمان الاردن،2006.

وهي حالة حادة من أزمة الاكتشاف ويبحث أفراد هذه الفئة عن قيم ليتبنوها، فهم يكافحون من أجل تحديد هوية شخصية من خلال اختيار الأدوار، إلا أنهم لم يتخذوا على عواتقهم التزامات معينة، أو أنهم طوَّروا أنواعا من الالتزامات المؤقتة نحو مهن معينة.

الهوية المنجزة:

أفراد هذه الفئة خاضوا عملية الاكتشاف، الأزمة، وقاموا بحل قضايا الهوية بأنفسهم وتوصلوا إلى تحديد جيد للالتزام نحو مهنة معينة؛ و توصلوا إلى حلّ أزمات الهوية من خلال التقييم الدقيق للبدائل، وتمكنوا من القيام بذلك لأنهم حققوا مستوى عالياً من التكامل النفسي والتوافق الاجتماعي.[291]

لذلك يعد عالم الشغل أو الفضاء المهني من بين المراحل المهمة و المميزة لتكوين الهوية لدى الفرد، فهو يعبر عن المرحلة الزمنية التي يتوجه فيها الشخص إلى الوسط المهني، أي إلى جماعة انتماء مهنية مميزة له من ناحية الموقع الاجتماعي والمهني الذي تحتله هذه الجماعة في بنية الحقل المهني الذي تنشط فيه.

و الهوية المهنية لدى المعلمين ليست معطى خارجي نقلت إليهم واستوعبوها بصورة سلبية بل هي بناء نشط تفاعلي ينجز يوميا في إطار النسق الذي يعمل فيه المعلمون، لذلك يمكن تسجيل عملية بناء الهوية في إطار ما يسمى أزمة الهوية والذي أصبح يمس العديد من الجماعات المهنية، لذلك تعتبر أزمة الهوية فرصة تجديد إدراك المحيط المهني لدى المعلمين[292]، هذا المحيط الذي يمثله المناخ المدرسي الذي يتعايشون في إطاره ويمارسون من خلاله نشاطهم المهني ويعبرون عن هويتهم المهنية.

المنـاخ المدرسي عامل مساهم في تبلور الهوية المهنية:

حسب نموذج إريكسون للنمو النفسي الاجتماعي تبدأ عملية تشكل الهوية مع بداية الإلحاح الذهني لبعض التساؤلات مثل: (من أنا، وما دوري في الحياة، وإلى أين أتجه...؟)، ولا شك أن طبيعة الحل تعتمد على ما يحيط بالفرد من ظروف اجتماعية من جهة وطبيعة البناء النفسي المترتب على ذلك من جهة أخرى.

إن حل الفرد لأزمة الهوية حلاً إيجابياً يقوده لحياة أكثر سعادة، تتمثل في قدرته على القيام بأدواره الاجتماعية المنوطة به بكفاءة أكبر وتساعده على فهم نفسه وتقبلها وتقبل الآخر، وتطوير مشاعر المودة والألفة وصولاً إلى

[291] **أبو غزالة معاوية محمود**، نفس المرجع

[292] سناني عبد الناصر، **الصعوبات التي يواجهها الأستاذ الجامعي في السنوات الأولى من مسيرته المهنية**، دكتوراه في علم النفس العيادي، جامعة عنابة، **2012**.

التوافق مع الآخر ومشاركته في التفكير والإنجاز، و بالتالي الانخراط الصحي في عجلة النظام الاجتماعي وبالأخص الانخراط في عالم الشغل.

والفرد في هذا الجزء من مسار نموه النفسي الاجتماعي يشعر بأنه جزء من كل، متناغم معه، سعيد بوجوده فيه، هذه المشاعر تدفع به إلى الاندفاع نحو المشاركة الفاعلة والعطاء دون حدود.[293]

إن المناخ المدرسي الذي بإمكانه المساهمة في بلورة الهوية المهنية لدى المعلمين بالمدارس، بالأخص ممارستهم للفعل البيداغوجي باعتباره يمثل جوهر العملية التعليمية، يتمظهر في خمس **مكونات** نفس– اجتماعية والتي من خلالها بإمكانهم التعايش بالفضاء المهني كمكان للتعلم و مكان للممارسة المهنية وانجاز الفعل البيداغوجي مع الأفواج التربوية بحجرات الدراسة باعتباره مهمة ونشاط مهني للمعلم يثبت من خلاله كفاءته ويعبر عن هويته المهنية.

–المكون رقم 1:

السند أو الدعم المقدم من طرف المعلم: يتضمن هذا العامل نوعية العلاقة بين المعلم و التلاميذ بالقسم، اهتماماته، تفرغه، طريقة تطبيقه للتعليمات، الثقة المقدمة لتلاميذه. و يمكن وصف هذا العامل عبر المؤشرات التالية: (لمعلم يهتم بكل تلميذ – المعلم يقوم بكل شيء لمساعدة التلاميذ – المعلم يثق في التلاميذ.)

–المكون رقم 2:

إدارة القسم: يصف هذا العامل نظرة التلميذ لإدارة القسم من طرف المعلم، النظام، الانضباط، ومؤشرات هذا العامل هي: (المعلم عليه أن يتوقف أحيانا لفرض الانضباط – المعلم عليه أن يطلب أحيانا من التلاميذ أن يلتزموا الهدوء – بالقسم بعض التلاميذ غالبا ما يشردون).

–المكون رقم 3:

[293] أبو غزالة معاوية محمود، مرجع سابق

التجديد البيداغوجي: يهتم هذا العامل بالتطبيقات البيداغوجية، الجدية، الاهتمام لدى التلاميذ، ومؤشرات هذا العامل هي: (المعلم يطرح أشياء هامة للنقاش، المعلم عليه أن يثير حب الاطلاع لدى التلاميذ بواسطة أشياء مختلفة، المعلم يحب المشاريع الخارجة عن المألوف).

-المكون رقم 4:

أهمية المهمة: يركز هذا العامل على أهمية المهمة والواجبات المدرسية، ومؤشرات هذا العامل هي: (بالقسم نتمسك دائما بموضوع الدرس – بالقسم التلاميذ يعملون بجد – المعلم يبدأ الدرس في وقته المحدد.)

-المكون رقم 5:

العلاقة بين التلاميذ: يصف هذا العامل العلاقة بين تلاميذ القسم، تعاونهم، رغبتهم في التعارف، التشارك.

و مؤشرات هذا العامل هي: (بالقسم من السهولة تكوين فرق – بالقسم كل التلاميذ أصدقاء – تلاميذ القسم لديهم الرغبة في العمل مع بعضهم البعض).

تبدو هذه المكونات بمثابة كاشف هام للحوار البيداغوجي.[294] مع العلم أن نشاطات التعلم المدرسية، الثقافية، الرياضية، والاجتماعية مثيرة و باعثة على التحفيز و لديها معنى وتمثل تحدي معبر عن مستوى وإمكانيات التلاميذ من جهة وعن كفاءة وأداء المعلمين من جهة أخرى.

كما أن الحياة المدرسية لمجموع العاملين في المدرسة تكون متأثرة بالطريقة التي يعايشون بها مكونات هذا المناخ في محيط عملهم".[295] وأن الشعور بالهوية المهنية في المدرسة مبني على العلاقات الاجتماعية بين العاملين بالوسط المدرسي، أي وجود مناخ دراسي ايجابي مدعم للعلاقات الإنسانية والاجتماعية بين الفاعلين التربويين وبالأخص المعلمين الذين تتأسس فاعليتهم البيداغوجية وإحساسهم تجاه مدرستهم وبالتالي هويتهم المهنية.

-الحدود الزمنية والمكانية للدراسة الحالية:

[294] Roger Claux et Suzanne Tamse, **Climat d'apprentissage, Dossier Pédagogique Québec Français**, 1997, N 106,
[295] Marc Thiébaud, 2005. Thiébaud @formation, **ch,www, formation, ch.**

تم انجاز هذه الدراسة بالمنطقة الغربية للجزائر العاصمة أي بالمدارس التابعة لمديرية التربية للجزائر غرب، وهذا خلال الفترة الزمنية الممتدة من 2012 إلى 2013 ، خلال الثلاثي الثاني من السنة الدراسية باعتبارها أنسب فترة لتطبيق الاستبيانات.

- منهج وتقنيات الدراسة:

تم الاعتماد في هذه الدراسة على المنهج الوصفي وقد تضمنت أداة البحث بنود تتطلب إجابات موضوعية من طرف المعلمين حول تصوراتهم للحياة المدرسية بمختلف جوانبها المادية والتنظيمية و العلائقية.

-عينة الدراسة

تم استخراج عينة الدراسة من مجتمع المعلمين العاملين بمؤسسات التعليم الابتدائي التابعة لمديرية التربية للجزائر غرب كما سبق وأن أوضحنا. والجداول الموالية تقدم وصفا إحصائيا لخصائص العينة.

الجدول رقم (1) معلومات حول جنس أفراد العينة..

الجنس	التكرار	النسبة
ذكور	58	32.22
إناث	122	67.77
المجموع	180	100

يظهر الجدول رقم **(1)** أن نسبة الإناث أكبر من نسبة الذكور حيث قدرت بـــ: 67.77 % وهذا يتماشى مع خصائص مجتمع المعلمين الذي تستحوذ الفئة النسوية على أكبر نسبة منه نظرا لطبيعة المهنة التي تجذب إليها الإناث أكثر من الذكور.

الجدول رقم (2) توزيع أفراد العينة حسب سن.

فئات السن	التكرار	النسبة
أقل أو يساوي	29	16.11

30 سنة		
من 31 إلى 40 سنة	**44**	**24.44**
من 41الى 50 سنة	**75**	**41.66**
أكبر أو يساوي 51	**23**	**12.77**
دون إجابة	**09**	**05.00**
المجموع	**180**	**100**

يظهر الجدول رقم (2) فئات السن لأفراد العينة وقد سجلت اكبر نسبة في الفئة العمرية من 41 إلى 50 سنة وذلك بنسبة 41.66 % وهي تعبر عن الاستقرار المهني عند الوصول لسن معينة لدى فئة المعلمين، تليها فئة السن من 31 إلى 40 سنة والتي قدرت بنسبة 24.44% كما سجلت فئة السن أقل من 30 سنة نسبة 16.11 % وهاتين النسبتين الأخيرتين تعبران عن التجديد البشري بقطاع التربية الوطنية، في حين نجد نسبة 12.77 % في الفئة العمرية أكبر أو يساوي 51 % وهي مؤشر عن الاتجاه نحو التقاعد لفئة هامة من مجتمع المعلمين وهي الظاهرة التي أصبح يشهدها قطاع التربية الوطنية في العشرية الأخيرة.

الجدول رقم (3) الخبرة المهنية للمعلمين.

سنوات الخبرة	**التكرار**	**النسبة**
من (1ـ5)	**56**	**31.11**

من (6 ــ10)	**15**	**8.33**
من (11 ــ15)	**23**	**12.77**
16 سنة فما فوق	**79**	**43.80**
دون إجابة	**07**	**3.88**
المجموع	**180**	**100**

يظهر الجدول رقم (3) سنوات الخبرة المهنية للمعلمين وهم يتوزعون على أربع فئات، وقد سجلت أكبر نسبة في فئة 16 سنة فما فوق والتي قدرت بـــ 43.80 % تليها فئة من 1–5 سنوات وهذا بنسبة 31.11 % و هذا الرقم يبدو منطقي بالنسبة لهذا المجال الزمني، نظرا للتجديد البشري الذي أصبح يشهده قطاع التعليم واتجاه نسبة معتبرة من المعلمين نحو التقاعد، وهذا الجدول ذو ارتباط وثيق بالجدول رقم 2 الخاص بفئات السن.

عرض النتائج:

الجدول رقم (4) نتائج الاستبيان:

	العبارات	**التكرار**	**النسبة**
	المعلمون يفتخرون بانتمائهم للمدرسة	**35**	**19.44**
	المدير يشرك المعلمين في اتخاذ القرارات	**24**	**13.33**
	المعلمون والعمال يجتهدون في احترام القوانين وسير النظام العام للمؤسسة	**24**	**13.33**
	مدير المدرسة يقوم بزيارات تفقدية للمعلمين في مواقع عملهم	**24**	**13.33**

	العلاقة بين المعلمين والإدارة جيدة	24	13.33
	عندما يأخذ الكلمة احد المعلمين في اجتماعات العمل الجميع يستمع إليه	25	13.88
	المعلمون يعبرون عن أرائهم أثناء الاجتماعات مع مختلف الأطراف حتى وان كان مختلف عن رأي لأغلبية	25	13.88
	يشارك المعلمون في التنظيمات النقابية بحرية	25	13.88
	يشارك المعلمون في النشاطات الثقافية التي تنظمها المدرسة	30	16.66
	يعمل المعلمين على تعزيز صورة مدرستهم بالمحيط	26	14.44
	عندما يتغيب احد المعلمين بسبب قاهر يقوم بالتعويض عنه بقية المعلمين.	27	15.00
	التلاميذ يحترمون المعلمين	28	15.55
	المعلمون يظهرون في سلوكاتهم الاحترام للتلاميذ	28	15.55
	المعلمون يتعاونون على مساعدة التلاميذ في التغلب على صعوبات التعلم	29	16.11
	عندما يصاب احد المعلمين بمكروه يجد الدعم والمساندة من طرف زملائه	27	15.00
	المعلمون يعتبرون المدرسة بمثابة منزلهم الثاني	35	19.44
	يساهم المعلمون في تعزيز العلاقات الإنسانية بمدرستهم	32	17.77
	المعلمون يشعرون بالولاء والانتماء لمدرستهم	26	14.44
	تمثل المدرسة لدى المعلمين الأمن المهني	35	19.44

يظهر الجدول رقم (4) حصيلة نتائج الاستبيان الموجه للمعلمين والذي كان عبارة عن بنود تتضمن تصورات المعلمين حول الممارسة المهنية بمدرستهم، كما يكشف عن مدى وجود حرارة التواصل بالمؤسسة التعليمية ومدى شعور المعلمين بالانتماء لمجال عملهم، وقد حاولنا خلال هذه الدراسة التركيز على الجوانب ذات الارتباط بالمناخ المدرسي نظرا لأهميته ودوره في تعزيز الهوية المهنية لدى المعلمين.

وقد سجلت البنود ذات الصلة بالانتماء المهني أعلى الدراجات وهذه العبارات هي: "تمثل المدرسة لدى المعلمين الأمن المهني" و "المعلمون يعتبرون المدرسة بمثابة منزلهم الثاني" و" المعلمون يفتخرون بانتمائهم للمدرسة" وهذا بنسبة 19.44 % لكل عبارة.

تليها في المرتبة الثانية العبارات ذات الصلة بالعلاقات الإنسانية وهذا بالنسبة للعبارة: "يساهم المعلمون في تعزيز العلاقات الإنسانية بمدرستهم" وهذا بنسبة 17.77%.

وقد وردت في المرتبة الثالثة العبارات ذات الصلة بالأنشطة البيداغوجية وهي: " المعلمون يتعاونون على مساعدة التلاميذ في التغلب على صعوبات التعلم" و "يشارك المعلمون في النشاطات الثقافية التي تنظمها المدرسة" وذلك بنسبة 16.11%. لكل عبارة.

وفي المرتبة الرابعة وردت العبارات ذات الصلة بالجانب العلائقي في بعده التربوي وهذا بالنسبة للعبارات: " التلاميذ يحترمون المعلمين" و " المعلمون يظهرون في سلوكاتهم الاحترام للتلاميذ" وهذا بنسبة 15.55%. لكل عبارة.

وفي المرتبة الخامسة وردت العبارات ذات الصلة بالبعد التواصلي بين المعلمين وهي: " عندما يصاب احد المعلمين بمكروه يجد الدعم والمساندة من طرف زملائه" و" عندما يتغيب احد المعلمين بسبب قاهر يقوم بالتعويض عنه بقية المعلمين" وهذا بنسبة 15.00 %. لكل عبارة.

وفي المرتبة السادسة وردت العبارات ذات الصلة بمكانة المؤسسة لدى المعلمين وهي: " المعلمون يشعرون بالولاء لمدرستهم" و" يعمل المعلمين على تعزيز صورة مدرستهم بالمحيط" وهذا بنسبة 14.44 %. لكل عبارة.

وفي المرتبة السابعة وردت العبارات ذات الصلة بحرية الرأي لدى المعلمين وهي: " عندما يأخذ الكلمة احد المعلمين في اجتماعات العمل الجميع يستمع إليه" و" المعلمون يعبرون عن أرائهم أثناء الاجتماعات مع مختلف الأطراف حتى وان كان مختلف عن رأي لأغلبية" و" يشارك المعلمون في التنظيمات النقابية بحرية".وهذا بنسبة 13.88 %. لكل عبارة.

وفي المرتبة الثامنة وردت العبارات المعبرة عن المناخ التنظيمي للمدرسة وهي: " المعلمون والعمال يجتهدون في احترام القوانين وسير النظام العام للمؤسسة" و " العلاقة بين المعلمين والإدارة جيدة" و" المدير يشرك المعلمين في اتخاذ القرارات" و" مدير المدرسة يقوم بزيارات تفقدية للمعلمين في مواقع عملهم" وهذا بنسبة 13.33 %. لكل عبارة.

تحليل وتفسير النتائج:

إن القراءة الأولية للنتائج توضح لنا مناخ العمل الذي يمارس في إطاره المعلمين واجبهم المهني، حيث تكشف النتائج عن الشعور المرتفع بالانتماء وبالتطور في الهوية المهنية لدى المعلمين الذين يتواجدون في مناخ مدرسي يتسم بالايجابية، وعن الشعور المنخفض بالانتماء وكذلك في الهوية لدى المعلمين اللذين يتواجدون في مناخ مدرسي يتسم بالسلبية والانخفاض.

وهي مؤشرات أساسية للحياة المدرسية باعتبارها محددا هاما لطبيعة المناخ المدرسي السائد ومناخ الانتماء لدى المعلمين، وقد اعترف الكثير من الباحثين بأهمية العلاقة بين المناخ المدرسي والهوية المهنية وهذا عبر مجموعة من الدراسات التي عملت على توضيح اثر مناخ المدرسة على الرضى عن العمل والإنتاج، والشعور بالانتماء وتحديد العلاقة بين نمط القيادة والمناخ التنظيمي السائد بالمؤسسة التعليمية.

وهذا ما خلص إليه كل من بروكوفر و اريكسون (1975) brook over et Erickson من خلال دراسة لهما عن المناخ الاجتماعي بالمدرسة، والذي يتكون حسب الباحثين من مجموعة متغيرات محددة ومرئية من طرف أعضاء الجماعة، هذه المتغيرات بإمكانها أن تلاحظ كمعايير للنظام الاجتماعي، و الانتظارات المشتركة من طرف مختلف أعضاء الجماعة و التي تشكل المناخ المدرسي لمؤسسة ما.

وبالتالي يعتبر المناخ المدرسي بالنسبة لهاذيين الباحثين فعل أو سلوك مباشر متصل بالمردود الدراسي.[296] وهو يتكون من ثلاث عوامل كبرى:

الأول: متعلق بالمعلمين وبالإدراك الذي لديهم حول ما ينتظر منهم، ما تعلق منه بتقييم عملهم ومعايير النظام الاجتماعي.

الثاني: مبني على ما يحمله التلاميذ من إمكانية نجاحهم في النظام وإدراكهم للانتظارات المتعلقة بهم، و أنماط التقييم لمردودهم الأكاديمي ومعايير المدرسة.

الثالث: متعلق بالإدراك الذي لدى المدير في تجاه باقي أعضاء التنظيم، المعايير، المجهودات التي يجب أن تبذل لتحسين الوضعية.

[296] Luc Brunet (2001) **Climat Organisationnel et efficacité scolaire,**

و أن من بين العلاقات المفحوصة الأكثر تأثيرا وهذا حسب تصورات المعلمين تلك التي كانت حول إدراك المعلمين فيما يتعلق بخصائص المحيط المدرسي وتقييمهم لسلوكات المدير، مردود التلاميذ وارتيادهم المدرسة وإدراكهم للعلاقات الضمنية لإدارة المدرسة.[297]

كما قام كل من ستوتان وليونبرغ 1987 Stoutan et Lunenburg بدراسة على عينة مكونة من 1000 معلم تم اختيارهم من 35 مدرسة ابتدائية توصلا إلى أن الاتجاهات الإنسانية نحو الضبط المدرسي تنتشر في المدارس ذات المناخ المفتوح بينما الاتجاهات الحارسة فإنها تنتشر في المدارس ذات المناخ المغلق،[298] هذا الأخير الذي أرجعه مارك تيبو 2005 Marc Thiébaud إلى نوعية الحياة والتواصل المدرك في الوسط المدرسي، كما يمكن اعتبار مناخ مدرسة ما ذو صلة بالأجواء السائدة في العلاقات الاجتماعية، القيم، المواقف، الشعور المشترك الذي يتقاسمه الفاعلون في المؤسسة التربوية.[299]

كما قام جونس و ويلوفر 1967 Jons et willower بدراسة النظام الاجتماعي لإحدى المدارس من خلال قياس اتجاهات المعلمين، وتوصل الباحثان إلى اختلاف في الاتجاهات والتي خلصت إلى تصنيف المدارس: مابين المدارس الحارسة و المدارس الإنسانية.

-المدارس الحارسة:

يتصف مناخها بالقسوة والانضباط والمحافظة على النظام، وعلى التلاميذ قبول قرارات المعلمين دون مناقشة، ولا يحاول المعلمون فهم سلوك التلاميذ، ويسيطر على جو هذا النمط من المدارس عدم الثقة والتشاؤم.

-المدارس الإنسانية:

تتوفر فيها بيئة تعليمية يسودها التفاعل الايجابي والتعاون بين المعلمين والتلاميذ، وتهتم بالنواحي النفسية والاجتماعية في العملية التعليمية، و يفضل المعلمون في هذا النموذج المناخ الديمقراطي الذي يكون فيه الاتصال مفتوحا بين التلاميذ و المعلمين، ومختلف الفاعلين التربويين بالمؤسسة التعليمية.[300]

[297] Luc Brunet (2001) opct,

[298] Lüneburg.F.C, **Another Face of school climate**, Illinois school journal all. 1987.

[299] Marc Thiébaud (2005)) opct

[300] Luc Brunet (2001) opct

هذا ويرى مركز الأمن المدرسي بالولايات المتحدة الأمريكية أن مستوى النظام والرضا والإنتاج وكيفية تفاعل التلميذ و المعلم والإدارة والبيئة المحلية بعضهم ببعض، تعد أهم المتغيرات التي تحدد الاتجاهات السائدة أو الجو العام أو المناخ التربوي والاجتماعي.[301] الذي يساهم في تعزيز الشعور لدى العاملين بالوسط المدرسي بالأخص منهم المعلمين الذين تتأسس هويتهم المهنية تجاه مدرستهم وتجاه مهنتهم تدريجيا، حيث يتعزز الولاء المهني لديهم بفضل المناخ الذي يعملون في إطاره.

لقد اشتركت نتائج مختلف هذه الدراسات مع نتائج الدراسة الحالية في مختلف أبعادها، سواء في البنود ذات الصلة بالشعور بالانتماء المهني للمعلمين، أو في البنود ذات الصلة بالعلاقات الإنسانية، أو بالتي لديها صلة بالأنشطة البيداغوجية، أو الجانب العلائقي في بعده التربوي، وكذلك البنود ذات الصلة بالبعد التواصلي بين المعلمين، و ذات الصلة بمكانة المؤسسة لديهم، أو تلك المعبرة عن المناخ التنظيمي للمدرسة.

إن حياة مدرسية متميزة بالفعالية والحرية و الاندماج والشعور بالانتماء الاجتماعي والمهني بالنسبة للمعلمين، لاشك وأنها ستثير في المتعلمين مواهبهم وتخدم ميولاتهم و تكون شخصيتهم وتنشطها نشاطا تلقائيا وحرا.

حيث أن المناخ المدرسي الذي يمارس في إطاره المعلمون دورهم المهني و يعملون فيه مع مجموعة من زملائهم لاشك وأنه يحقق نتائج أفضل، خاصة إذا كان هذا المناخ يشعرهم بالطمأنينة والثقة، وبالتالي يمنحهم القدرة على التكيف والرضا عن العمل، وكل هذا مرتبط بمؤشرات تتضمن الكثير من العوامل غير المادية، كالمشاعر والأحاسيس لدى كل من الفرد والمجموعة التي يعمل في إطارها.[302]

وعليه فإن كل أعضاء الجماعة المدرسية مدعون إلى الحفاظ على علاقات صحيحة ومفيدة ومبنية على الاحترام. في ظل توفر مناخ تربوي ايجابي يُشعر الجميع بالدعم والأمن، مع وجود ثقافة انتظار مرتفعة في اتجاه تطوير نتائج التعليم التي تسهم في تعزيز الهوية المهنية لدى المعلمين وتشعرهم بالافتخار بالانتماء لمدرستهم.[303]

الخاتمة:

لقد أسفرت نتائج هذه الدراسة عن تصورات المعلمين للحياة المدرسية التي يمارسون في إطارها مختلف الأفعال البيداغوجية والتي ما هي إلا تعبير عن نوعية المناخ الذي يتواصلون من خلاله، هذا المناخ المدرسي الذي يعتبر

[301] National School center. opct

[302] عدلي فريد، **العلاقات الإنسانية**، مجلة الإداري العدد الأول ، سلطنة عمان، 1979، ص 113.

[303] Façonner une culture de respect dans nos écoles : **promouvoir des relations sains et sur** , équipe d'action pour la sécurité dans les écoles : imprimeur de la reine pour L'Ontario ,Toronto ,2008,

بمثابة محصلة التعايش بالوسط التربوي سواء لفئة التلاميذ أو المعلمين، هؤلاء المعلمين الذين يمارسون يوميا فعلا مزدوجا فعل تربوي بيداغوجي، وفعل مهني.

تمثل هذه الازدواجية مؤشر معِّبر عن الهوية المهنية للمعلمين، لان دورهم المهني في المجتمع ليس بدور عادي مما يجعل من الأهمية بمكان العمل على تحسين نوعية المناخ المدرسي لممارسة مهنية من هذا النوع، ولأن المناخ المدرسي الايجابي بإمكانه أن يجعل من المدرسة وسط ارتباط مدعم للاندماج الاجتماعي والذي يستجيب للحاجات والعلاقات مابين الأشخاص لتطوير المهارات الاجتماعية والانتماء للجماعة.

إن الحياة المدرسية حالة ايجابية يعيشها الفاعلون التربويون بمؤسستهم التعليمية و يضفي إلى التأسيس لمناخ تواصلي ببعده البيداغوجي و الاجتماعي، و يجعل من المدرسة مجالا خصبا لتنمية الفرد و إعداده للتكيف مع التحولات العامة بالمجتمع وتعليمه أساليب الحياة الاجتماعية بإيقاع تعلمي وتربوي وتنشيطي.

لاشك أن هذه الحركية ستعمل على تعميق الوظيفة الاجتماعية للتربية و تأسس لمناخ تربوي و اجتماعي معزز للانتماء المهني لدى المعلمين وعامل محفز للإقبال بدل التراجع بالنسبة لكل الفاعلين التربويين.

قائمة المراجع:

1- أبو غزالة، معاوية محمود، **نظريات التطور الإنساني وتطبيقاتها التربوية**، ط1، دار المسيرة، عمان، الأردن. 2006،

2- عدلي فريد، **العلاقات الإنسانية**، مجلة الإداري العدد الأول ، سلطنة عمان، **1979**.

3- سناني عبد الناصر، **الصعوبات التي يواجهها الأستاذ الجامعي في السنوات الأولى من مسيرته المهنية**، دكتوراه في علم النفس العيادي، جامعة عنابة، 2012.

4- واصل جميل المومني، **المناخ التنظيمي وإدارة الصراع في المؤسسات التربوية**، دار الحامد للنشر والتوزيع. 2006

5- Anderson Carolyn**, The Search for school climate,** A Review of the Research, Review of Educational Research,. 1982

6- Cornell Francis**, Socially perceptive Administration ,** Phi Delta Kappan, vol 36, March 1955.

7- Debarbieu. E et al, **Le climat scolaire , définition, effets et conditions d'amélioration. Rapport au comite de la direction de L'enseignement scolaire**, observatoire international de la violence a l'école. 2012

8- Lüneburg.F.C**, Another Face of school climate,** Illinois school journal all. 1987**.**

9- Luc Brunet **Climat Organisationnel et efficacité scolaire,** 2001

10- Marc Thiébaud, **Thiébaud @formation**, ch, www, formation, ch **2005**

11-National School center**.** School Safety check Book**, school climate and Discipline Attendance, personal safety, school security, Model Programs.** Malibu, California, Pepperdine University Press, September 1988.

12-Roger Claux et Suzanne Tamse**, Climat d'apprentissage,** Dossier Pédagogique Québec Français**,** 1997, N 106,

13- équipe d'action pour la sécurité dans les écoles**, Façonner une culture de respect dans nos écoles** : promouvoir des relations sains et sur ,: imprimeur de la reine pour L'Ontario ,Toronto ,2008,

1

التجاذب بين المجال الاجتماعي و المجال المهني في تشكيل الهوية

د. بشتلة مختار/ جامعة باتنة

الملخص

لا شك ان الحياة المهنية المعاصرة و ما تفرضه من ضوابط داخلية موجهة وفق معايير محكمة تحكم سلوك العاملين لتحقيق أهداف المؤسسة جعلت هذه الأخيرة تشكل لدى كل عامل " هوية " الهدف من ورائها خلق روح