

المشكلات التي تعوق التطور المهني لمعلمي ومعلمات مرحلة الأساس (دراسة تطبيقية على محلية المناقل – ولاية الجزيرة)

د/ محمد علي أحمد محمد سليمان

صحيفة النيل اليوم – عطبرة

ملخص:

يهدف هذا البحث إلى التعرف على المشكلات التي تعوق التطور المهني لمعلمي مرحلة الأساس بمحلية المناقل بولاية الجزيرة، وقد تم استخدام المنهج الوصفي التحليلي في هذا البحث، وتم تصميم استبيان لهذا البحث وتم عرضه على عدد من المحكمين من ذوي الإختصاص في مجال التربية والتعليم، وتم إختيار عينة عشوائية من معلمي ومعلمات مرحلة الأساس بمحلية المناقل بلغت (١٢٠) معلم ومعلمة من مختلف مدارس المحلية، وبعد جمع البيانات والمعلومات الخاصة بالبحث تم تحليل وتفسير ومناقشة النتائج باستخدام الطرق والأساليب الإحصائية المتبعة في تحليل البحوث التربوية والنفسية، هذا وتوصلت الدراسة إلى النتائج التالية:

١. عدم تعاون المجتمع المحلي المحيط بالمدارس وأولياء الأمور مع المعلمين.
٢. تدخل بعض أولياء الأمور في عمل المعلمين.
٣. نظرة المجتمع المحلي إلى هامشية مهنة التعليم.
٤. ضعف إمكانات المدارس وقلة الوسائل التعليمية.
٥. عدم وضوح أهداف المنهج لبعض المعلمين.
٦. ضعف التوجيه الفني.
٧. التسلط الإداري.
٨. طول اليوم الدراسي.

توصيات الدراسة:

١. عمل دورات تدريبية للمعلمين لتوضيح أهداف المنهج الدراسي الذي يقومون بتدريسه.
٢. تنفيذ دورات تدريبية للموجهين والإداريين بالمدارس لتجويد العمل بالتعليم.
٣. التدقيق في إختيار المعلمين بمرحلة الأساس بالمحلية.

٤. توفير الإمكانيات المادية المناسبة لمدارس مرحلة الأساس بالمحلية، وذلك حتى تتمكن من أداء رسالتها.

٥. تحفيز المعلمين وزيادة رواتبهم حتى تصبح مهنة التدريس مهنة جاذبة، وتتغير نظرة المجتمع المحلي لها.

الإطار العام للدراسة

مقدمة

يزخر التراث التربوي بكم هائل من الأدبيات المتنوعة عن المعلم ودوره ومكانته وموقعه من النظام التربوي وأثره الحاسم في تفعيل العملية التعليمية أو ترديها وتأثيرها في المتعلمين، فمما لا تختلف بشأنه النظريات التعليمية أن المعلم هو العنصر الأساسي في تقرير شكل العملية التربوية ومضمونها ومدى فاعليتها، ومن المتفق عليه أنه كلما ازدادت أهمية المهنة كثرت المشكلات المرتبطة بها والتي من المحتمل أن تعوق أداء صاحبها لواجباته، وينطبق هذا على مهنة التعليم لأهميتها لكل فرد من أفراد المجتمع وكثرة من يتعامل معهم المعلم من تلاميذ وأولياء أمور وزملاء في المهنة ومنهج وإدارات تربوية على مختلف المستويات.

ومن يحلل نتائج البحوث والدراسات التي عنيت بشخصية المعلم ودورها في نجاحه المهني يخرج بقائمة مطولة من الصفات التي يقل وجودها في الفئات الأخرى، ولذلك تتعاظم التوقعات من المعلم عن أدواره ومسئوليته حتى نراه في صراع مع ثورة التوقعات والآمال المعقودة عليه من ناحية، ومع الأوضاع المهنية غير الملائمة التي يعمل في ظلها من ناحية أخرى، ويفرز هذا الصراع كثيراً من المشكلات المهنية التي تضعه في دوامة تنتهي بالشعور بعدم الرضاء المهني.

وتستند فكرة هذا البحث على أن مهنة التعليم هي أم المهن كما يطلق عليها دوماً، فهي تفوق المهن الأخرى في عدد المشكلات التي تواجه ممارستها، وفي طبيعة هذه المشكلات وحدتها لتعدد أدوار المعلم وكثرة المتغيرات المؤثرة على ممارساته المهنية، وعلى الرغم من أهمية برنامج التنمية المهنية المعنية لترقية الممارسات المهنية للمعلمين فإن المعطيات التاريخية تؤكد أن هذه البرامج لم تحقق

إلا نجاحات محدودة طالما إختلفت أنماط الإعداد قبل الخدمة وطالما تباينت أنماط التدريب أثناء الخدمة.

أن المواجهة الذاتية المباشرة للمشكلات المهنية التي يقابلها معلم مرحلة الأساس بمحلية المناقل بولاية الجزيرة تظل محدودة الأثر إذا لم يرافقها وتدعمها جهود ملموسة من السلطات التربوية والتعليمية المعنية، أن عمل معلم مرحلة الأساس في هذه المحلية لا يوفّر بالضرورة الحد المعقول من الرضا المهني الذي يفتقده المعلم في المحليات الأخرى، فرغم أهمية المتغير الاقتصادي في تخفيف الشعور بعدم الرضا فإن ثمة متغيرات مهنية أخرى قد تسهم في الشعور بعدم الرضا وتصبح مشكلات مهنية تواجه معلم مرحلة الأساس في هذه المحلية والتي سوف يتطرق إليها هذا البحث بذكرها وعرضها ثم معالجتها بوضع الحلول المناسبة من خلال تجميع وتحليل البيانات من أفراد عينة البحث.

مشكلة البحث:

ينظر المجتمع إلى المعلم بأنه مصدر المعرفة، وخالق الأفكار الجديدة، والموجه الروحي، والمعلم الأخلاقي، والمطور الحضاري، وتتعاظم التوقعات عن أدوار المعلم والآمال المعقودة عليه. إلا أن المشكلات المهنية التي تواجه معلم مرحلة الأساس بمحلية المناقل تجعل من المعلم غير راضٍ عن مهنته في ظل عدم الدعم المعنوي والمادي له لمواجهة المشكلات التي تعوق التطور المهني التي والحلول التي يمكن التغلب بها على هذه المشكلات المهنية.

أهمية البحث:

تتبع أهمية هذا البحث من دور معلم مرحلة الأساس في السودان عامة ومحلية المناقل خاصة على مواجهة المشكلات المهنية التي تعوق تطوره المهني وتواجهه أثناء قيامه بمهنة التدريس وكيفية التغلب عليها، إضافة إلى الاعتراف بمكانة وأهمية معلم مرحلة الأساس والموقع المهني الذي يتبوأه وفاعلية الدور الذي مارسه من خلال عمله في تربية الأجيال.

أهداف البحث:

يهدف هذا البحث إلى الآتي:

1. التعرف على أهم المشكلات التي تعوق التطور المهني لمعلم مرحلة الأساس بمحلية المناقل بولاية الجزيرة.

٢. التعرف على أكثر المشكلات إنعكاساً على قيام المعلم بالمهام المهنية المتوقعة.
٣. معرفة أثر مشكلات المعلم المهنية على أداء تلاميذ مرحلة الأساس بالمحلية.
٤. ما الحلول التي تسهم في تخفيف حدة هذه المشكلات.
٥. وضع بعض المقترحات والتوصيات التي قد تساهم في حل هذه المشكلات.

أسئلة البحث:

تتبلور مشكلة هذا البحث في سؤال رئيس هو: ما أهم المشكلات المهنية التي يواجهها معلم مرحلة الأساس بمحلية المناقل وتعود تطوره المهني؟ وتنبثق عن هذا السؤال أسئلة فرعية هي:

١. ما أهم المشكلات المهنية لمعلم مرحلة الأساس في محلية المناقل؟
٢. ما أكثر المشكلات إنعكاساً على قيام المعلم بمهامه المهنية؟
٣. ما الحلول المتوقعة للتغلب على مشاكل المعلم بمحلية المناقل؟
٤. ما أهم التوصيات والمقترحات للحد من مشكلات المعلم المهنية؟

مجتمع البحث:

يتكون مجتمع هذا البحث من الفئات التالية:

١. كل إدارات تعليم مرحلة الأساس بمحلية المناقل.
٢. كل موجهي تعليم مرحلة الأساس بمحلية المناقل.
٣. كل معلمي ومعلمات مرحلة الأساس بمحلية المناقل.

عينة البحث:

يتم اختيار عينة عشوائية بسيطة من الفئات المكونة لمجتمع البحث كالآتي:

١. عينة عشوائية من إدارات تعليم مرحلة الأساس بمحلية المناقل.
٢. عينة عشوائية من موجهي تعليم مرحلة الأساس بمحلية المناقل.
٣. عينة عشوائية من معلمي ومعلمات مرحلة الأساس بمحلية المناقل.

منهج البحث:

البحث ميداني يعتمد على المنهج الوصفي التحليلي من خلال تحليل وتفسير البيانات والآراء المتجمعة من الدراسة الميدانية والإطار النظري.

أدوات البحث:

١. استبيان محكم يوزع على أفراد عينة البحث.
٢. مقابلة أفراد عينة البحث.

حدود البحث:

١. الحدود المكانية: محلية المناقل بولاية الجزيرة.
٢. الحدود الزمانية: ٢٠٠٩م

مصطلحات البحث:

١. المشكلات المهنية للمعلم: تلك الظروف والعوامل المحيطة بعمل المعلم التربوي والتعليمي المؤثرة سلباً على أدائه والمعوقة لقيامه بمهامه المهنية داخل حجرة الدراسة وخارجها، سواء كانت تلك الظروف والعوامل خارجية، أو داخلية، تعليمية الطابع، أو غير تعليمية^١.
٢. محلية المناقل: هي إحدى محليات ولاية الجزيرة وتقع غرب ولاية الجزيرة، يحدها من الغرب ولاية النيل الأبيض، ومن الجنوب ولاية النيل الأبيض وولاية سنار، ومن الشرق محلية الجزيرة، ومن الشمال ولاية الخرطوم^٢.
٣. مرحلة الأساس: مدرسة التعليم الأساسي هي المدرسة التي توفر قدراً من التعليم الضروري من المعارف والقدرات الذهنية والتربوية الروحية والقيمية والمهارات والاتجاهات التي ينبغي للفرد أن ينالها ويتمكن بها من مواصلة تعليمه إلى مستويات أرفع في سلم المعرفة وخروجه إلى الحياة العملية مزوداً بالقدر الكافي من التعليم الذي يمكنه من الانخراط فيها والمشاركة الفاعلة في المجتمع^٣.

1 علي السيد الشبخي، المعلم العربي وبعض مشكلات المهنة، وزارة التربية والتعليم بالإشتراك مع بعض الجامعات المصرية، القاهرة، ١٩٨٥ م، ص ٢٦٢.

2 ولاية الجزيرة، وزارة الحكم المحلي، ٢٠٠٨ م.

3 الاستراتيجية القومية الشاملة، ٢٠٠٢ م.

الإطار النظري للدراسة

مرحلة تعليم الأساس:

يعتبر التعليم الأساسي من الصيغ التعليمية الجديدة التي ظهرت في بداية السبعينيات من القرن الماضي، وقد أخذ بهذا النظام في عدد من البلدان النامية ومن بينها السودان، ويهدف هذا النظام من التعليم إلى توفير الحد الأدنى من حاجات الإنسان الأساسية في المجال التعليمي وذلك من خلال التعليم النظامي أو غير النظامي، (ويؤكد على أهمية إنفتاح المدرسة على البيئة ومساهمتها في الأنشطة الإنتاجية المختلفة، وملاحقة ركب التطور في مجالات العلم والعمل مما يؤدي في مجمله إلى تهيئة الدارسين للإنخراط في العملية، كما يؤهل من تتوافر لديهم القدرة والاستعداد للاستزادة من التعليم في هذه المرحلة لمتابعة الدراسة في مراحل تعليمية أخرى).¹

وتهدف هذه المرحلة التعليمية إلى تزويد التلاميذ بأساسيات المعرفة والقيم والمفاهيم والخبرات التطبيقية، وربط التعليم بواقع البيئة المحلية ويتضمن محتواه ثقافة مهنية ترتبط بالأنشطة الموجودة في المجتمع المحلي خارج المدرسة، وكان السودان من الدول العربية التي استجابت لتطبيق نظام التعليم الأساسي وذلك منذ العام ١٩٨١م، إلا أنه لم يطبق بصورة رسمية إلى بعد أن (سارعت حكومة الإنقاذ الوطني بتطبيق النظام بعد أقل من سنتين من تسلمها مقاليد الحكم في البلاد لأنها رأت أن هذا النظام الجديد يتفق مع توجهها في إعادة صياغة التعليم على أسس جديدة تهتم ببناء شخصية الفرد وإكسابه الحد الأدنى الضروري من القيم والمعارف والمهارات والخبرات اللازمة للمواطنة الواعية المنتجة).²

وأن مفهوم التعليم الأساسي يتضمن تعليم التلاميذ المهارات الأساسية: القراءة والكتابة الحساب، وأن ما يدرسه التلميذ في هذه المرحلة هو المتطلبات الأساسية

1 محمد عبدالقادر أحمد، استراتيجية التربية العربية نشر التعليم الأساسي في الدول العربية، القاهرة، مكتبة النهضة المصرية، ١٩٨٣م، ص ٣

2 محمد المزمّل البشير، التعليم الأساسي مفهومه وخصائصه وأهدافه، مجلة دراسات تربوية ٥٤، يناير ٢٠٠٤م، من ص

التي تجعله قادراً على قراءة التعليمات وتنفيذ التوجيهات والتقليد عن طريق الملاحظة.

التعليم ووضعيته المهنية:

تعتبر مهنة التعليم (أم المهن) وهي المصدر الأول لتكوين وتأهيل أعضاء كافة المهن الأخرى، وهي أقدم المهن على مستوى الممارسة ولم تأخذ مهنة من المهن القائمة في المجتمعات المعاصرة من الجدل نصيباً أوفر مما أخذته مهنة التعليم، ويهدف هذا البحث إلى معرفة أهم المشكلات المهنية للمعلم في مرحلة الأساس بمحلية المناقل بولاية الجزيرة، وتتاول هذه الدراسة التعليم باعتباره مهنة والعمل التعليمي الذي يمارسه المعلم باعتباره عملاً مهنيًا حيث تتوفر في ذلك العمل جل المقومات والمعايير اللازمة للمهنة بمفهومها المعاصر، وإن كان هناك بعض المعايير والمقومات التي يسعى العمل التعليمي إلى استكمالها والوفاء بمتطلباتها.

فعلى الرغم من الإنجازات العلمية في مجال البحوث التربوية والنفسية، والتقدم في مجال إعداد وتأهيل وتدريب المعلمين، تظل هناك أسئلة عن الوضعية المهنية للعمل في مجال التعليم، ومن هذه الأسئلة: من هو المعلم الجيد؟ وما معايير النجاح التعليمي؟ وهل التعليم الجيد يتيح بالضرورة تعليماً جيداً؟ وغيرها من الأسئلة مع تنوع المتغيرات المؤثرة في طبيعة المهنة التعليمية وتفاعل عناصرها وتعقدتها، فالمعلم ربما (يكون من أكثر المهنيين تأثراً بكثرة العوامل والمتغيرات المتعلقة بالمجتمع الذي يعمل له، والمدرسة التي يعمل فيها، والمناهج التي يعمل لها، والطلاب الذين يعلمهم، وأولياء الأمور الذين يعلم أبناءهم، والإمكانات المادية التي يعمل في ضوءها، والموجهين الذين يعمل تحت إشرافهم، والسلطات الإدارية المحلية والمركزية)¹. والمعلم يعمل في ظل إطار مجتمعي له تأثيراته الثقافية والاجتماعية والسياسية ووفق متغيرات وثوابت المجتمع يمارس عمله التعليمي متأثراً بحياته الشخصية، وتكوينه المهني، وإتجاهاته نحو المهنة، وطموحاته الشخصية والمهنية، لذلك فإن عمل المعلم موضع اهتمام وحكم وتقييم من قبل مصادر

1 علي السيد الشبيخي، مرجع سبق ذكره، ص ٢٥٩.

وجهاً متعددة ومتنوعة رسمية وغير رسمية، مؤهلة وغير مؤهلة، داخل المدرسة وخارجها.

عملية التعليم:

نجد هناك خلط شائع بين التعليم والتدريب من جهة، والتعلم من جهة أخرى، وإذا كان هذا الخلط شائعاً عند غير المتخصصين في المهن التربوية وبعض المتخصصين في التعليم، فإن الأدبيات التربوية لا تخلو من تعميمات ومقولات تعكس هذا الخلط وتتأثر به بدرجة ما، فما زال يتردد في بعض الكتب والبحوث التربوية (أن فاعلية التعليم تقاس من خلال فاعلية التعلم)^١.

ومن هنا لا بد أن نفرق بين هذين المصطلحين، فالتعليم (هو عملية إتصال يتم من خلالها نقل رسالة تعليمية "محتوى" من مصدر "معلم" إلى مستقبلين "طلاب" عن طريق قنوات ورسائل معينة "وسائل تعليمية" وهذه العملية تتم داخل بيئة تعليمية محددة "فصول دراسية" وتستهدف تحقيق أهداف تعليمية معينة)^٢.

وبهذا فإن التدريس نشاط يعني فيه شخص ما بتقديم بعض التعلم لشخص آخر، فالمعلم هو الذي يقوم بتعليم الدارسين وتوصيل المعارف لهم داخل بيئة تعليمية، غير أن التعلم هو (ذلك التغير شبه الدائم في الأداء الذي ينتج استجابة لمثير أو موقف، أي يحدث بتأثير الخبرة أو الممارسة أو التمرين أو التدريب)^٣.

فالتعلم لا يمكن ملاحظته مباشرة ولكن نستدل عليه بشكل غير مباشر، ولا بد أن يكون للمتعلم هدف يسعى إليه وهذا الهدف يجب أن يكون من ذاته لا مفروضاً عليه، كما أن التعلم يجب أن يكون ثابتاً نسبياً، والتعلم يمكن أن يحدث خارج موقف التعليم، فكثير من التعلم يحدث بدون معلم، حيث يمكن للفرد أن يتعلم بمفرده ومن الخبرات المعاشة وفي مواقف ليست تعليمية في طبيعتها أو وجهتها، فتعلم

1 المرجع السابق، ص ٢٦٠

2 حسن حسين زيتون، أساسيات الوسائل التعليمية وتكنولوجيا التعليم، الرياض، الدار الصوتية للنشر والتوزيع، ط١، ١٤٢٨هـ، ص ٧٣

3 مركز ريان نجد، الشامل في الحقائق التدريسية، للمعلمين والمعلمات، بيروت، دار المؤلف للنشر والطباعة، ط١، ٢٠٠٦، ص ١٤

اللغة القومية يعد واحداً من أعظم الإنجازات العقلية في حياة الإنسان وهو لا يحدث من خلال مواقف تعليمية بحتة، فالطفل يلتقط لغته من خلال خبراته وتفاعلاته مع الوالدين وغيرهما من المتحدثين من أفراد الأسرة لهذه اللغة بل وكثيراً من المعلومات عن العالم وغيرها مما لا يتم في مواقف تعليمية بحتة.

من هنا نجد أن التعلم ليس نتيجة مباشرة للتعليم أو التدريس، فكون الفرد معني بالتدريس وموجه سلوكه ونشاطاته نحوه لا يعطي ضماناً بأنه سوف ينجح في ذلك، وهذا لا يعني أن التعلم لا يعني بالضرورة نتاجاً نهائياً لأعمال التدريب وجهوده، وقد أسهمت مثل هذه الخصائص المتعلقة بطبيعة عملية التعليم في صعوبة الإتفاق على خصائص محددة للمعلم الناجح والتعليم الجيد ومن ثم عدم الوصول لمحددات نهائية لنموذج تعليمي مثالي، ومن أهم معايير المعلم الجيد¹:

١. القدرة المعرفية وتعني معرفة المحتوى والقدرة على تخطيطه وتصحيحه.
٢. تنظيم التعليم وإجادة التواصل الجيد مع الطلاب وإدارة الصف.
٣. معرفة وفهم النظام التعليمي وقدرة التعامل مع المجتمع الخارجي.
٤. الفهم الوظيفي وإدراكه لمسئوليته وإتجاهاته المهنية.
٥. القدرة التقويمية والاستفادة من التقويم في تحسين التعليم.

فالتعليم عملية اجتماعية بمعنى أنه يتفاعل في المجتمع ويؤثر فيه كمؤسسة من مؤسساته ويتأثر به، ومن هنا يتغير التعليم باستمرار، فهو كائن حي تتغير أهدافه بتغير متطلبات أفراد المجتمع وآمالهم، ومن العوامل التي تؤثر في مكونات التعليم بعضها ناشئ من المجتمع الذي تتحرك فيه منظمة التعليم، بما فيه من اقتصاد وسياسة وثقافة، والبعض الآخر نابع من منظمة التعليم المؤثرة في عملية التعليم^٢:

- (١) التغيير في التركيبة الاجتماعية.
- (٢) التغيير في تكوين مجتمع الطلاب.

1 المرجع السابق، ص٤

2 فتح الباب عبدالحليم سيد، توظيف تكنولوجيا التعليم، مصر، الجمعية المصرية لتكنولوجيا التعليم، ط٢، ١٩٩٧م، ص١٦

٣) التغيير في محتوى المناهج والمعارف.

٤) تقدم البحث العلمي في شتى المجالات.

ومن هنا لا بد من تحسين عملية التعليم في كل المراحل الدراسية وعن طريق حل المشكلات التي تواجه عملية التعليم عن طريق توظيف الخبرة الحياتية الفنية توظيفاً صحيحاً من خلال استخدام طرق التعليم الجيدة وتدريب وتأهيل المعلمين وحل مشكلات المعلم المهنية، وتحسين وتطوير الإدارات التربوية والتغيير المستمر في تطوير المناهج واستخدام الوسائل التعليمية الحديثة وتعزيز التعليم وغيرها.

المشكلات المهنية للمعلم:

تفيد الدراسات أن المعلم الجديد في مهنة التعليم يواجه مشكلات كثيرة منها ما يتعلق بالعلاقات مع التلاميذ أو العلاقات مع إدارة المدرسة أو بتعليم التلاميذ أنفسهم، وغيرها من المشكلات مما يتطلب من قيادات التربية توفير المناخ الملائم لأداء المعلم، ويمكن تعريف المشكلات المهنية للمعلم كما أشرنا إليه سابقاً بأنها (تلك الظروف والعوامل المحيطة بعمل المعلم التربوي والتعليمي المؤثرة سلباً على أدائه والمعوقة لقيامه بمهامه المهنية داخل حجرة الدراسة وخارجها سواء كانت تلك الظروف والعوامل خارجية أو داخلية، تعليمية الطابع أو غير تعليمية، ويدرك المعلم هذه الظروف والعوامل كمعوقات ينبغي تخطيها وتذليلها حتى يقوم بأدواره المهنية المتوقعة)^١. ويمكن أن نستنتج من هذا التعريف عدة أسس:

١. الظروف والعوامل الداخلية هي إمكانات المدرسة ومرافقها، وضعية حجرة الدراسة... إلخ. التي تؤثر على أداء المعلم.
٢. الظروف والعوامل الخارجية تتمثل في نظرة المجتمع المحلي للمدرسة وتأثير أولياء الأمور على سير العملية التعليمية.
٣. العوامل تعليمية الطابع نقصد بها عدم وضوح الأهداف التربوية، وضعف التأهيل التربوي للمعلم، وضعف التوجيه الفني، وفقر المدرسة للوسائل التعليمية وتدني مستوى التلاميذ وتكديس المناهج وحشوها... إلخ.

١ علي السيد الشيعي، مرجع سابق ذكره، ص ٢٦٢

٤. العوامل والظروف غير التعليمية مثل نمط القيادة التربوية، وفتوات الإتصال التربوي، العلاقات الإنسانية داخل المدرسة، علاقة المدرسة بالمجتمع المحلي، والحوافز، الترقى، نظام الدوام.

تلك هي الظروف والعوامل التي تؤثر على أداء المعلم المهني وتؤثر سلباً على قيامه بمهامه المهنية المتوقعة، وأن إدراك المعلم لهذه الظروف والعوامل المعوقة يعني أنه يفترض تأثيراتها السلبية على أدائه ثم ضرورة تدليلها حتى يقوم بمهامه المتوقعة منه.

أهم المشكلات المهنية للمعلم:

١- المشكلات المتعلقة بوضع المدرسة ومكانتها:

المعلم هو جزء من المؤسسة المدرسية التي ينتمي لها ويعمل فيها، وفي الوقت الذي تتجدد فاعلية المدرسة وتأثيرها بفاعلية معلمها وكفاياتهم، فإن المعلم من زاوية أخرى يستمد جزء من مكانته ووضعه الشخصي والمهني من مكانة المدرسة التي يعمل فيها ووضعا لا سيما في المجتمع المحلي.

ونجد أن المدرسة تلعب دوراً مؤثراً في مستوى الرضا المهني للمعلم، فشعور المعلم أن مدرسته تحظى بوضع متميز وشعوره بالفخر في إنتمائه إلى مدرسة ما، وإدراكه الفعلي للأهمية الاجتماعية المهنية، وإحترام المجتمع وتقديره لمدرسته، وإنخراط المدرسة نفسها في قضايا المجتمع، كل هذه العوامل وغيرها تسهم بدرجة كبيرة في شعور المعلم بالرضا المهني وغيابها أو تدنيها يلعب دوراً أساسياً سلبياً في هذا الجانب. وبينت بعض الدراسات في الولايات المتحدة (أن المستويات الأعلى زائدة من الرضا المهني لمعلمي المرحلة الابتدائية ترتبط بشكل إيجابي بإعتراف وتقدير واستحسان الموجهين وأفراد الأسرة، وحتى الأصدقاء لمكانة المدرسة التي يعمل فيها المعلم ووضعيته)^١.

وأن المكانة المتميزة للمدرسة في المجتمع، وشعور المعلمين بإحترام المجتمع لدورهم، ودعمه لمكانتهم إنما يسهم بدرجة كبيرة في ارتفاع مستويات الرضا المهني لديهم، ومن ثم يسهم من الوجهة التعليمية في إقبال المعلمين على القيام بمهامهم بحماس وفاعلية،

١ علي السيد الشبخي، مرجع سبق ذكره، ص ٢٦٥

وعلى ضوء تلك العلاقة ضمن المتوقع أن تؤدي الوضعية المتدنية للمدرسة، وتدني الوعي بأهمية دور المعلم والإفتقار إلى المؤازرة والتأييد الاجتماعي لعمل المعلم يؤدي إلى تدني مستوى الرضا العام المهني لديه ومن ثم إفتقاره للحماس الذي يدفع إلى الإنجاز، ففي المجتمعات النامية ومنها السودان إرتباط مكانة المدرسة ووضعها، ومن ثم مكانة المعلم ووضعها بالمرحلة التي تنتمي إليها المدرسة، ولذلك غالباً ما يكون الرضا المهني لمعلمي المرحلة الثانوية أعلى منه لدى مرحلة الأساس وأدائهم المهني.

٢- مشكلات تتعلق بالإدارة المدرسية:

يرجع وجود مشكلات المعلم مع مدير المدرسة نظراً لإختلاف أدوارهما، والفجوة بين توقعات كل منهما، وما يقدمه للآخر في الواقع، فمهمة مدير المدرسة إدارية الطابع، ومهام المعلم تعليمية الطابع، والتكامل بينهما ضرورة حيوية لنجاح المدرسة. وتحدث بعض المشكلات حينما يعرف المعلمين حدود سلطة المدير، في الوقت الذي يعتقد فيه المدير أن المعلمين لا يعرفون حدود سلطته، ومن ثم يتدخل في كثير من شئونهم وإختصاصاتهم الصفية والتعليمية، ويشهد الواقع المدرسي أمثلة متنوعة لتدخلات من المديرين تؤدي إلى حدوث مشكلات بينهم وبين معلمهم، وتكثر هذه المشكلات وتزداد حدتها حينما يكون هناك تباين في التأهيل العلمي والفني بين المدير والمعلمين، وحينما تتدنى فاعلية المدير في التنمية المهنية للمعلمين أو يكون إسهامه أدنى من توقعات المعلمين.

وتتسم إدارة التعليم في الوطن العربي ومن ضمنها السودان بالتقليدية والمركزية الشديدة، وتضخم أعداد الموظفين، وقصور الثقافة المرتبطة بتقدير الوقت والإنتاج، وبروح الفريق (فعلى الرغم من الإنتشار الواسع لثقافة المعلوماتية وتوظيف الحاسوب في المؤسسات العامة والخاصة في الوطن العربي، إلا أن الميدان التربوي بشقيه التعليمي والإداري قد تأخر عن نظرائه في هذه الميادين، وظلت الإدارات التربوية في الغالب تسير وفق معطيات القرن الماضي وبصورة غير متناغمة مع روح العصر وجوهره).^١

١ عبد العزيز بن عبد اله الشنبل، التربية والتعليم في الوطن العربي، على مشارف القرن الحادي والعشرين، الرياض، دار المريخ للنشر، ٢٠٠٤م، ص ١٥٤

ولذلك فإن إدارة التعليم في السودان بحاجة إلى تطوير، فلا غنى عن إدارة تربوية مجددة وقادرة على قيادة عملية التجديد، ويتطلب ذلك اعتماد اللامركزية في الإدارة وتوسيع سلطات الإدارة في المناطق الريفية إلى حد كبير، وإفساح قدر واسع من الحرية التربوية للإدارة، والعناية بتدريب المديرين على أحدث أنماط الإدارة، وربط التعليم بالعمل والتربية الدائمة المستمرة من أجل خدمة المجتمع المحلي.

فنجد في كثير من البلدان العربية أن المعلمين لا يحصلون على المعاونة المتوقعة من مديريهم في تنميتهم مهنيًا وأكاديميًا، وأن المعلمين لا يجدون تشجيعاً من مديريهم على قراءة الكتب والمجلات، أو القيام بالأبحاث وأن دور المديرين في تحسين المناهج يعد من أقل الأدوار حدوثاً، وأن الدور الإشرافي للمديرين في مجال تطوير ممارسات المعلمين متواضعاً، وأن هناك فجوة بين ما يتوقعه المعلمون من المديرين في مجال تطوير الممارسات التعليمية ومواجهة المشكلات الدراسية، وما يقوم به المديرين في الواقع (وهناك قصور أو غياب في الدور الإشرافي للمديرين في تعزيز قيام المعلمين بأدوارهم المهنية في مواجهة بعض مشكلات حجرة الدراسة)¹، وأن الكثير من النتائج السلبية التي تترتب على عدم ممارسة مدير المدرسة لدوره كمشرف مقيم، وتتمثل هذه النتائج في إنصراف معلمي المدرسة عن الاهتمام بعملية التنمية المهنية نحو دورهم الإشرافي ومن ثم يميل التلاميذ إلى الفوضى وعدم تحمل المسؤولية.

لذلك نجد أن الدور المحوري الذي يمكن أن يلعبه مدير المدرسة في تيسير مهام المعلم المهنية، ومن ثم يؤدي غياب دور المدير أو تدخله الزائد في مهام المعلم التعليمية إلى ظهور دائرة جديدة من دوائر المشكلات المهنية التي يعاني منها المعلم، ويتوقع زيادة هذه المشكلات وزيادة حدتها وتأثيرها السلبي حينما لا يتوفر في المدرسة المدير المؤهل، أو حينما يشعر المعلمون أن المدير أدنى منهم تأهيلاً وخبرة.

1 علي السيد الشبخي، مرجع سبق ذكره، ص ٢٦٧

٣- مشكلات المعلم داخل حجرة الدراسة:

إن العمل مع التلاميذ ليس بالعمل السهل خاصة مع المعلمين الجدد الذين لم تتوفر لديهم الخبرة اللازمة للتعامل مع تلاميذهم، فالمعلمون يدخلون إلى حجرات الدراسة ومعهم بعض الأفكار والاتجاهات التي تكونت لديهم خلال مرحلة الإعداد، وغالباً ما يفاجأ هؤلاء بعقبات تعترض تحقيق تصوراتهم وطموحاتهم المثالية التي كانت لديهم في مطلع حياتهم المهنية، وتظهر بعض المشكلات الناتجة عن الفجوة بين الطموحات والأهداف المتوقعة، أو بين الواقع والذي لم يكن في الحسبان، وتمثل هذه المشكلات في مجملها مصدراً من مصادر إحباط المعلم وفتوره المهني.

هذا وتزداد المشكلات بين المعلم وتلاميذه كلما زاد عدد التلاميذ داخل حجرة الدراسة وذلك مما يزيد من أعباء المعلم خاصة في قدرته على ضبط النظام، وهناك المشكلات ذات الطابع التعليمي فحجرة الدراسة تمثل الميدان الحقيقي الملائم لإختبار كفاية المعلم التدريسية، وعندما يواجه المعلم بإنخفاض تحصيل تلاميذه في حجرة الدراسة فإنه يعتقد أن فاعليته في التأثير على نجاح تلاميذه متدنية، ومن ثم يوفر ذلك مصدراً من مصادر شعور المعلم بالإحباط.

ورغم كثرة المشكلات التي يكون أحد طرفيها المعلم والطرف الآخر هو التلميذ، فإنه من الصعب تحديد عامل واحد يمكن أن يكون سبباً لإحدى المشكلات وذلك لكثرة العوامل المؤثرة وتعقدها، فقد يكون المعلم نفسه مصدراً رئيسياً لهذه المشكلات حيث تلعب عوامل خاصة به دورها في ذلك مثل: الجنس، الخبرة، مستوى الإعداد التخصصي، المستوى الاقتصادي، المستوى الاجتماعي، وغيرها، وقد تكون هذه المشكلات ناتجة عن مصادر خارجة عن كل من المعلم والتلميذ وترتبط بالوضعية المدرسية المحيطة بها، أو الأوضاع المحيطة بالمدرسة خارجاً أو بالنظام التعليمي عموماً، وفي بعض الأحيان يكون للحياة الشخصية للمعلمين ومتطلباتها وإنعكاساتها على حياتهم المهنية وسلوكياتهم داخل حجرة الدراسة ونشؤ نوع من الصراع بين المتطلبات الحياتية الشخصية والمتطلبات المهنية داخل حجرة الدراسة مما يلقي بظلاله على علاقاتهم بتلاميذهم، وهناك مشكلات للمعلمين قد تكون من أسبابها ضغط ساعات العمل الكثيرة داخل

المدرسة وكثرة واجبات المعلم ومهامه داخل المدرسة مما يؤثر سلباً على علاقات المعلمين بتلاميذهم وعلى نوعية التدريس.

٤- مشكلات المعلم مع أولياء الأمور:

يجب أن تكون العلاقة بين المعلم وأولياء الأمور أساسها التعاون والتفاهم المتبادل، باعتبارهما طرفين أساسيين في تربية وتعليم التلاميذ، وتقودنا هذه العلاقة إلى علاقة المعلم بالمجتمع من حوله والذي يعمل فيه، وأن معلومات كثير من المعلمين عن المجتمع الذي يعيش فيه التلاميذ معلومات محدودة، وقد لا يعيش بعض المعلمين في مثل هذا المجتمع فكما من المعلمين يسكنون في المدن ولا يعرفون عن الريف إلا القليل، وفي كثير من الأحيان تنشأ صراعات بين المعلمين وأولياء الأمور حينما تختلف التوجهات أو يشعر أحدهما بتدخل الآخر في حدود مسؤولياته أو إختصاصاته وأدواره، (فالمعلم يعتقد بأنه صاحب مهنة ومتخصص في شئون تربية وتعليم تلاميذه، بينما كثير من أولياء الأمور ليست لديهم الخلفية المهنية أو القدرة على فهم العملية التعليمية، ومن ثم تعوزهم القدرة على فهم المشكلات التي يتعرض لها المعلم مع أبنائهم، وعلى ضوء قناعة المعلم بمهامه وحدود إختصاصه فلا يروق له تدخل بعض أولياء الأمور في مجال عمله أو طبيعة ممارساته داخل حجرة الدراسة)^١. كما يشعر أولياء الأمور أنهم معنيون أكثر من غيرهم بحاضر ومستقبل أبنائهم، وهذا ما يدفعهم إلى التدخل في تربيتهم وتعليمهم داخل المدرسة ومحاولة فرض مقترحاتهم على المعلم، ويؤدي الصراع بين المعلم وأولياء الأمور في الجوانب التربوية والتعليمية إلى ظهور مشكلة مهنية للمعلم، خاصة إذا وقفت إدارة المدرسة بحكم المجاملة إلى جانب ولي الأمر عندئذ يشعر المعلم بأنه غير قادر على توصيل معلوماته ومعارفه للتلاميذ، ويجب (استمرار تعاون الوالدين والمعلمين عن طريق اجتماعات مجلس الآباء والمعلمين ومؤتمرات الآباء والمعلمين واجتماعاتهم غير الرسمية، ولقاءاتهم في حفلات المدرسة ومناسباتها المختلفة)^٢.

١ علي السيد الشيخي، مرجع سبق ذكره، ص ٢٧١

٢ حامد عبدالسلام زهران، علم نفس النمو، الطفولة والمراهقة، القاهرة، عالم الكتب، ط ٦، ٢٠٠٤م، ص ٢٨٢

ويزيد هذه الصراعات والخلافات إختلاف طبيعة العلاقة بين كل من المعلم وولي الأمر والتلميذ ، فالعلاقة بين ولي الأمر والتلميذ تقوم على أساس العاطفة ، أما العلاقة بين المعلم والتلميذ فتقوم على أساس الرسمية والموضوعية ، (فالعلاقة بين المعلم والتلميذ تقوم على أساس شخصية التلميذ ومستوى قدراته التحصيلية ومدى مسابرتة لنظم المدرسة وإحترامه لقوانينها ، بغض النظر عن مستواه الاقتصادي أو الاجتماعي)^١ . ويلعب أولياء الأمور دوراً هاماً في تشكيل فهم التلاميذ لسلوكهم وفي إدراكهم للحدود الفاصلة بين المقبول منه وغير المقبول ، فالتلاميذ يأتون إلى المدرسة متأثرين بتوجيهات آبائهم ومعبرين عن ثقافة هؤلاء الآباء وإتجاهاتهم نحو المدرسة ومعلميها مما ينعكس على سلوكيات التلاميذ داخل المدرسة وخارج حجرات الدراسة.

ومن الشواهد الواقعية على التأثير غير المباشر لأولياء الأمور تلك المشكلات التي يواجهها المعلمون مع بعض التلاميذ لأباء يتمتعون بسلطة رسمية أو نفوذ اقتصادي واجتماعي ، فمثل هؤلاء التلاميذ لا يأبهون بالنظام المدرسي وتقاليده وضوابطه ولا بسلطة المعلم ومكانته ويظهرون تحدياً لتعليمات المعلمين وتوجيهاتهم مستدين في ذلك إلى مكانة آبائهم أو خلفياتهم الأسرية ومكانتهم الاجتماعية ، كما تظهر مشكلات أخرى تنتج عن العلاقة المباشرة بين المعلم وأولياء الأمور وخاصة عندما تتباين وجهات نظر الطرفين في تحديد مسئولية فشل التلميذ أو تأخره دراسياً ، أو حينما يختلف الطرفان في تحديد مسئولية التلميذ في إحداث مشكلات معينة داخل حجرة الدراسة ، وتزداد هذه المشكلات وتتفاعل آثارها حينما يصعب التفاهم بين المعلم وولي الأمر لأمية الثاني أو محدودية ثقافته ، أو تعاليه على المعلم وإشعاره بالدونية ، (وتزداد احتمالية وقوع المشكلات من هذا الصنف حينما تتخلى إدارة المدرسة عن دورها في تدعيم موقف المعلم أو توعية أولياء الأمور بدور المدرسة ورسالتها وبواجب الآباء ومسئولياتهم نحو تربية وتعليم أبنائهم)^٢ .

1 علي السيد الشبيخي، مرجع سبق ذكره، ص ٨٨.

2 المرجع السابق، ص ٩٦

٥- مشكلات المعلم مع زملاء المهنة:

يزداد الاهتمام بدراسة نوع العلاقات السائدة بين العاملين في المؤسسات المختلفة، وعلى المستوى التعليمي توصلت كثير من الدراسات إلى أن هناك علاقة موجبة بين المناخ المؤسسي ذو النزعة الإنسانية وبين تحصيل التلاميذ¹ وأن المعلم هو جزء من كل تعليمي معني بتحقيق أهداف تربوية وتعليمية معينة، وكلما كانت علاقة الجزء بالكل الذي ينتمي إليه علاقة تفاهم وتعاون كلما كان العمل الفريقي خاصة من الخواص المميزة للمجتمع التعليمي في المدرسة، وحينما يميز العمل الفريقي مدرسة ما يتوقع أن تؤدي المهام التعليمية بفاعلية أكثر مما ينعكس إيجابياً على تعلم التلاميذ، وغالباً ما تختلف معطيات الواقع التعليمي بدرجة كبيرة عما يتوقع بلوغه أو تحقيقه في مجال العلاقات الإنسانية بين المعلمين وتوفير المناخ المؤسسي المواتي للتعاون، فالمعلمين كغيرهم من المهنيين الآخرين وكأعضاء في مجتمع مهني صغير تنشأ بينهم علاقات على درجة من التعقيد، وقد تكون هذه العلاقات التفاعلية بين المعلمين وبعضهم مواتية للتعاون والعمل المتكامل والمتجانس وقد لا تكون مواتية لذلك، وفي الحالة الأخيرة عادة ما تنشأ الصراعات بين المعلمين وبعضهم، وتبرز هذه الصراعات مشكلات تؤدي إلى التأثير السلبي على أدائهم لمهامهم المهنية، كما تؤثر على مكانتهم الاجتماعية كأصحاب مهنة داخل مجتمع المدرسة في المجتمع المحيط.

وتدل الشواهد الواقعية على أن المشكلات المتعلقة بالعلاقات الإنسانية بين المعلمين والنتيجة عن الصراعات بينهم غالباً ما تنتج عن إختلافات مهنية أو شخصية أو اجتماعية مثل شخصية المعلم، نوعه، مؤهله الدراسي، خبراته المهنية، تخصصه الدراسي، مستواه الاقتصادي والاجتماعي، الصفوف التي يدرس فيها، وكنتيجة للخلافات في هذه الوضعيات فمن المتوقع أن تنشأ في الغالب بعض محاور الصراع بين المعلمين ومنها:

١. الصراع بين المعلمين القدامى والمعلمين الجدد.

1 نادية محمود شريف، دراسة مقارنة لنمط المؤسس وعلاقته برضا المعلم عن مهنته في مدارس المقررات ومدارس التقليدية، مجلة العلوم الاجتماعية، مج ١٣، ع ٢٤، ١٩٨٥، ص ٧١ - ٧٦.

٢. الصراع بين المعلمين من ذوي التخصصات المختلفة.
 ٣. الصراع بين المعلمين المؤهلين تربوياً وغير المؤهلين.
 ٤. الصراع بين المعلمين ذوي المؤهلات الجامعية والمعلمين ممن هم دون ذلك.
 ٥. الصراع بين المعلمين والمعلمات.
 ٦. الصراع بين المعلمين المنتمين للبيئة المحلية للمدرسة والمعلمين من بيئات أخرى.
- ومن العوامل التي تزيد من الصراع بين المعلمين:

- ١- سوء الإدارة.
- ٢- سوء التوجيه الفني.
- ٣- تدخل أولياء الأمور في شئون المدرسة.
- ٤- إفتقار المعلمين للدافعية للعمل وزيادة الأعباء.

هذا وتزداد مشكلات المعلم مع زملاء المهنة في المدرسة حينما تنعكس بعض مشكلات الحياة الشخصية للمعلمين ووضعياتهم وعلاقاتهم داخل المدرسة، فتباين الظروف والأوضاع الشخصية الحياتية للمعلمين واختلاف أوضاعهم الاقتصادية والاجتماعية إنما يسهم في التأثير على علاقاتهم الإنسانية والمهنية داخل المدرسة (ومن المتغيرات التي يتوقع فاعلية تأثيرها على دافعية المعلم للتعاون مع الزملاء والسعي للعمل الفريقي، تلك المتعلقة بالوضع الوظيفي للمعلم وإرتقائه فيه، أو ما يطلق عليه سلم التدرج المهني، فالتدرج الوظيفي يمكن أن يكون له تأثيرات دالة على الطريقة التي تنظم بها مهنة التعليم في المدرسة ومن ثم على الطريقة التي يعمل بها في التدريس^١، فإتجاهات المعلمين نحو التدرج الوظيفي، يمكن أن يكون ضمن العوامل المؤثرة على واقع العلاقات المهنية داخل المدرسة، وعلى أداء المعلمين لمهامهم داخل حجرات الدراسة.

الدراسات السابقة

إهتمت عدد من الدراسات بموضوع المشاكل التي يواجهها المعلم وذلك ناتج من أهمية دور المعلم في العملية التعليمية فهو أهم عناصرها، وتهدف معظم الدراسات

1 علي السيد الشبخي، مرجع سبق ذكره، ص ٢٧٥

للبحث في حلول لمشاكل المعلم حتى يؤدي دوره المتوقع منه في النظام التعليمي الذي يعمل فيه، ونجد أن مشكلات المعلم تتدافع تراكمياً واتساعاً نتيجة للظروف المحيطة به والتي يعمل فيها، فتمتد مشكلات المعلم من نقص في العدد إلى ضعف في المستوى وعدم التوازن بين المراحل والمواد الدراسية المختلفة، وعدم التدريب أثناء الخدمة إضافة إلى تخلف النظام التربوي وعجزه عن الإسهام في تطوير المجتمع وتنميته تنمية شاملة متوازنة، وقد توفر للباحث عدد من الدراسات التي إهتمت بمشاكل المعلم المهنية وغيرها، وهناك ملخص لبعض الدراسات التي إطلع عليها الباحث ويرى أن لها علاقة بدراسته الحالية ومن هذه الدراسات:

(1) دراسة أميرة شاهين¹:

كانت دراسة أميرة شاهين بعنوان واقع الإشراف التربوي وتوقعات المعلمين منه في مجال التنمية العلمية والمهنية، وبعد استبيان أفراد العينة من المعلمين في السعودية توصلت الدراسة إلى الآتي:

1. أن المعلمين لا يحصلون على المعاونة من مديريهم.
2. أن المعلمين لا يجدون التشجيع من المديرين.
3. الإدارة لا تشجع على الأبحاث العلمية.
4. قلة معرفة المديرين في تحسين المناهج التربوية.
5. هناك فجوة بين ما يتوقعه المعلمون من المديرين في مواجهة المشكلات.

(2) دراسة زهدي عبدالرازق²:

هدفت دراسة زهدي عبدالرازق إلى معرفة معوقات النمو المهني والأكاديمي أثناء الخدمة لمعلمي ومعلمات المدارس الثانوية الحكومية ومعلماتها في الأردن، وقد كانت عينة هذه الدراسة من المعلمين والمعلمات وبعد تحليل البيانات توصلت الدراسة إلى الآتي:

1 أميرة شاهين، واقع الإشراف التربوي وتوقعات المعلمين منه في مجال التنمية العلمية والمهني، مجلة دراسات تربوية، مج 6، جزء 31، القاهرة، 1991م / 1992م.

2 زهدي عبدالرازق، معوقات النمو المهني والأكاديمي أثناء الخدمة لمعلمي المدارس الثانوية الحكومية ومعلماتها في الأردن، الجامعة الأردنية، 1975م، رسالة ماجستير غير منشورة.

١. الدور الإشرافي لمدرء المدارس في مجال تطوير المعلمين قليل.
٢. المعلمون لا تتوفر لهم الكتب والمجلات والدراسات الحديثة في التربية
٣. عدم تعاون المديرين مع المعلمين في التنمية الأكاديمية والمهنية.
٤. عدم اهتمام المديرين بتحسين المناهج.

(٣) دراسة حافظ فرج^١:

قام هذا الباحث بدراسة بعض العوامل المؤثرة على الممارسات لمديري مدراس التعليم العام في سلطنة عمان، وبعد جمع بيانات الدراسة وتحليلها توصلت إلى نتائج نوجزها في النقاط التالية:

١. عدم تشجيع إدارة المدرسة على الأبحاث العلمية.
٢. عدم زيادة معلومات المعلمين من مدرائهم أثناء الخدمة.
٣. المعلمون لا يجدون التوجيه المفيد من مدرائهم.
٤. عدم مساهمة مدرء المدارس والمعلمين في تطوير المناهج.

(٤) دراسة طاهر عبدالرازق^٢:

هدفت دراسة طاهر عبدالرازق لمعرفة الكفاية الداخلية للتعليم بسلطنة عمان، مع التركيز على ظاهرة الإهدار، وتوصلت دراسته إلى أن هناك مشكلات تتعلق بالنظام التعليمي أو إحدى مراحلها، وأن لهذه المشكلات إنعكاساتها على أدوار المعلمين وممارستهم المهنية لعملهم داخل مدارسهم.

(٥) دراسة نادية محمود شريف^٣:

وهي دراسة مقارنة لنمط النمو المؤسس وعلاقته برضا المعلم المهني، وتوصلت هذه الدراسة إلى أن هناك علاقات على درجة عالية من الدلالة بين نوع المناخ السائد في

1 حافظ فرج، بعض العوامل المؤثرة على الممارسات لمديري مدراس التعليم العام في سلطنة عمان، مجلة دراسات تربوية، مج7، جزء ٣٩، القاهرة، ١٩٩٢م.

2 طاهر عبدالرازق، الكفاية الداخلية للتعليم بسلطنة عمان، وزارة التربية والتعليم والشباب، مسقط، ١٩٨٤ م.

3 نادية محمود شريف، دراسة مقارنة لنمط المؤسس وعلاقته برضا المعلم عن مهنته في مدراس المقررات والمدارس التقليدية، مجلة العلوم الاجتماعية، مج ٣، ع ٣، ١٩٨٥ م ص ٧١ - ٧٦.

المؤسسة وإنتاجية الفرد، وعلى المستوى التعليمي أن هناك علاقة موجبة بين المناخ المؤسسي ذو النزعة الإنسانية وبين تحصيل التلاميذ، وأن المعلم هو جزء من كل تعليمي معني بتحقيق الأهداف التربوية والتعليمية، وأن المشكلات المتعلقة بالعلاقات الإنسانية بين المعلمين غالباً ما تنتج عن صراعات وخلافات مهنية أو شخصية مثل الصراع بين المعلمين القدامى والمحدثين، والصراع بين معلمي المراحل المختلفة أو الصراع بين المعلمين حسب مؤهلاتهم ودرجاتهم العلمية.

(٦) دراسة ناريمان العبور^١:

هذه الدراسة إهتمت بنوع المعلم وهدفت إلى معرفة الممارسات التربوية لمديرات المدارس الثانوية كما تدركها المعلمات بمدينة مكة المكرمة، وبعد توزيع الاستبيان على المعلمات أفراد عينة البحث ومعالجته إحصائياً توصلت نتائج هذه الدراسة إلى الآتي:

١. حب المعلمات لمهنة التدريس وإخلاصهن لها.
٢. المعلمات أكثر دافعية وبذل للجهد والتغلب على المشكلات.
٣. زيادة المشكلات حينما يكون المدير أقل درجة من المعلمات.
٤. زيادة تأثير المشكلات حينما يتدخل المدير في عمل المعلمة.
٥. اهتمام المدير بالمشكلات يؤدي إلى إحباط المعلمات.

(٧) دراسة عبدالكريم قاسم يماني^٢:

هدفت دراسة عبدالكريم قاسم يماني إلى معرفة الدور الوظيفي لمدير المدرسة المتوسطة بين الواقع والمثال، وكانت هذه الدراسة في السعودية، وإهتمت بمدراء المدارس المتوسطة وتوصلت نتائجها إلى الآتي:

1 ناريمان العبور، الممارسات التربوية لمديرات المدارس الثانوية كما تدركها المعلمات بمدينة مكة المكرمة، رسالة ماجستير غير منشورة، جامعة أم القرى، ١٤٠٦هـ.

2 عبدالكريم قاسم يماني، الدور الوظيفي لمدير المدرسة المتوسطة بين الواقع والمثال، جامعة أم القرى، ١٤٠٤هـ، رسالة ماجستير غير منشورة.

١. عدم تشجيع مدرء المدارس للمعلمين على قراءة الكتب والمجالات والبحوث العلمية الحديثة في مجال التربية.
٢. عدم حصول المعلمين على معاونة مدراءهم في تنميتهم مهنيًا وأكاديميًا.
٣. عدم مساهمة المدرء في تطوير وتحسين المناهج.
٤. عدم مساهمة المدرء في حل مشاكل المعلمين المهنية.

(٨) دراسة عبدالفتاح طلبية:

هدفت دراسة عبدالفتاح طلبية إلى معرفة المشاكل التي تواجه معلمي المرحلة الثانوية أثناء الخدمة في مصر، وتم توزيع استبيان على عينة البحث من معلمي المرحلة الثانوية، وتوصلت دراسته إلى الآتي:

١. يواجه المعلم الجديد مشكلة في العلاقات مع التلاميذ وإدارة المدرسة.
 ٢. مشكلة توصيل المادة للتلاميذ.
 ٣. مشكلة العلاقة مع زملاء المهنة.
- وأوصت الدراسة بتوفير المناخ الملائم لأداء المعلم والاستفادة من إعداداته المهني بأكبر قدر من الفائدة.

الدراسة الميدانية

استهدفت الدراسة الميدانية الإجابة على التساؤلات المشار إليها من مشكلة البحث الرئيسية، وذلك من خلال التعرف إلى آراء عينة البحث فيما يتصل بأهم المشكلات المهنية، وطبيعتها، وإنعكاساتها على الممارسات المهنية لمعلمي مرحلة الأساس بمحلية المناقل بولاية الجزيرة، كما تبدو من خلال عملهم في مجال التعليم بالمحلية.

أداة البحث:

- تمثلت أداة البحث الرئيسية في استبيان أشتمل على خمسة محاور رئيسية، تضم عدد (٥٤) سؤالاً، وقد مرَّ الاستبيان في بنائه وصياغته النهائية بالإجراءات التالية:
١. تم إعداد استبيان من عدد من المحاور التي تعالج مشكلة البحث.
 ٢. تم توزيع عدد (٢٥) استبيان على معلمين ومعلمات من مجتمع البحث الأصلي، وجمع منها (٢١) استبيان خلال شهر يونيو ٢٠٠٩م.

٣. فُرِّغَت بيانات الاستبيان المُجمَّعة وتم استخلاص أكثر المشكلات تكراراً في استجابات أفراد العينة الاستطلاعية.
٤. بدأ الباحث في إعداد الاستبيان الرئيس على ضوء المشكلات التي أُستخلصت من الأداة الرئيسة.
٥. عُرِض الاستبيان المبدئي على عدد من المحكمين من ذوي الخبرة العلمية والعملية في المجال التربوي، وذلك بهدف مراجعة بنود الاستبيان ومحاوره للوقوف على مدى صلاحيته للتطبيق لتحقيق أهداف الدراسة.
٦. عُدَّت بنود الاستبيان بالحذف والإضافة على ضوء ملاحظات وآراء المحكمين، حتى أخذ شكله النهائي الذي طُبِّق على عينة البحث.

تطبيق الأداة على العينة:

تم تطبيق أداة البحث على عينة عشوائية من معلمي ومعلمات مرحلة الأساس بمحلية المناقل بولاية الجزيرة، بلغت هذه العينة عدد (١٢٠) معلماً ومعلمة، وقد تم إختيار العينة بالطريقة العشوائية من مدارس المحلية المختلفة. وقد استغرق تطبيق الاستبيان الفترة من يونيو ٢٠٠٩م وحتى منتصف يوليو ٢٠٠٩م، وقد بلغ عدد الاستمارات بعد التطبيق والصالحة للتفريغ والتحليل (٩٧) استمارة، بنسبة فاقد بلغت (٢٠٪)، وفُرِّغَت البيانات وصُنِّفَت في النصف الأول من شهر أغسطس ٢٠٠٩م.

خصائص العينة:

بعد تفريغ البيانات الأساسية لأفراد عينة البحث من معلمي ومعلمات مرحلة الأساس بمحلية المناقل بولاية الجزيرة التي وردت في الاستبيان الذي تم إعداده وتوزيعه على أفراد العينة، تم تصنيف الخصائص الأساسية لأفراد العينة حسب ما هو موضح في الجدول رقم (١) الذي يبين خصائص أفراد عينة البحث.

جدول رقم (١) يبين خصائص أفراد عينة البحث

المادة التي تدرسها	المادة التي تدرسها	المادة التي تدرسها	سنوات الخبرة	سنوات الخبرة	سنوات الخبرة	المؤهل الدراسي	المؤهل الدراسي	المؤهل الدراسي	الجنس	الجنس	الخصائص
إداري	معلم مادة	معلم صف	٢٠ سنة فأكثر	١٠ - ١٩ سنة	أقل من ١٠ سنة	بعد الجامعي	جامعي	قبل الجامعي	أنثى	ذكر	الخصائص
٥	٧٤	١٨	١٨	٣٠	٤٩	٢	٨٣	١٢	٥٣	٤٤	التكرار
٥	٧٦	١٩	١٩	٣٠	٥١	٢	٨٦	١٢	٥٥	٤٥	النسبة %

يستخلص من الجدول رقم (١) الذي يبين الخصائص الأساسية لأفراد عينة البحث:

- أكثر من نصف أفراد العينة (٥٥%) من الملمات الإناث، مما يدل على أن العنصر النسائي أصبح أكثر عملاً في مجال التدريس، وهذا يدل على خروج المرأة للعمل إما لتعليم المرأة أو للظروف المعيشية التي تتطلب عمل الرجل والمرأة للمشاركة في الحياة، وهذه ظاهرة تتكرر في عدد من المهن الأخرى.
- من خلال الجدول أعلاه نجد أن أكثر من (٨٦%) من أفراد عينة البحث من المعلمين والملمات بمرحلة الأساس يحملون مؤهلاً جامعياً مما يدل على أن هناك تغيراً نوعياً في معلمي مرحلة الأساس، حيث كان في السابق يعمل في مهنة التدريس في مرحلة الأساس خريجي المدارس الثانوية أو معاهد المعلمين.
- حوالي نصف أفراد العينة (٥١%) خبرتهم تقل عن (١٠) سنوات، وهذا يدل على أن المعلم في مرحلة الأساس يترك مهنته إما بالبحث عن مهنة أخرى، أو يهاجر إلى خارج البلاد، وهذا مؤشر غير جيد في العملية التعليمية التي تحتاج إلى الخبرة، في الوقت الذي نجد فيه حوالي (٣٠%) من أفراد عينة البحث خبرتهم بين ١٠ - ٢٠ سنة وهذه نسبة تحتاج إلى الترغيب والتحفيز للمعلمين للبقاء في مهنتهم.
- من الجدول نجد أن (٧٦%) من أفراد عينة البحث من المتخصصين في تدريس مادة معينة، مع وجود (١٩%) من أفراد العينة يعملون معلمي صفوف، وهذا لأن الحلقة الأولى من مرحلة الأساس تحتاج إلى معلمين مدربين على تدريس الصفوف الثلاثة

الأولى من هذه المرحلة، كما يوجد عدد قليل من الإداريين لا يتجاوز (٥%) من أفراد عينة البحث من معلمي مرحلة الأساس بالمحلية.

تحليل ومناقشة البيانات:

سوف يتم تحليل ومناقشة بيانات الاستبيان الذي تم توزيعه على أفراد عينة هذا البحث من معلمي ومعلمات مرحلة الأساس بمحلية المناقل، وذلك حسب المحاور والأسئلة التي وردت في الاستبيان المتعلقة بالمشكلات المهنية للمعلمين، وسوف تتم الإشارة إلى العبارات والأسئلة التي وردت في الاستبيان حسب أرقامها بالترتيب في كل محور من محاور الاستبيان المرفق مع ملاحق هذا البحث.

المشكلات التي تتعلق بالمدرسة:

وردت (٧) عبارات أو مشكلات تتعلق بالمدرسة في المحور الأول من الاستبيان الذي تم توزيعه على عينة هذا البحث، ويبين الجدول رقم (٢) المشكلات التي تتعلق بالمدرسة.

جدول رقم (٢) يبين نتائج الإجابة عن المشكلات التي تتعلق بالمدرسة

درجة الواقعية	القيمة المتوقعة	الاستجابات والأوزان					العبارات
		٥ لا توجد إطلاقاً	٤ بدرجة محدودة	٣ بدرجة متوسطة	٢ بدرجة كبيرة	١ بدرجة كبيرة جداً	
٢,٩٥	١,٦٣	٦٧	٢	١٠	٦	١٢	١
٢,٢٧	٣,١٢	٢١	٩	٢٧	١٧	٢٣	٢
١,٦٠	٣,١٧	١٥	١٢	٢٥	٣١	١٤	٣
٢,٨١	٢,٥١	١٦	٥٠	١١	١٠	١١	٤
٢,٧٩	٢,٣٢	٣٥	٢٧	١١	١٧	٧	٥
١,٣٩	٢,٩٨	٩	٢٤	٣٣	١٢	٩	٦
٤,٤٩	٤,٠٩	١٢	٦	٥	١٢	٦٢	٧

من خلال الجدول السابق الذي يبين الإجابة عن المشكلات التي تتعلق بالمدرسة يمكن أن نستخلص النتائج التالية:

- أن أكثر المشكلات التي يواجهها أفراد العينة فيما يتعلق بوضع المدرسة ومكانتها يمكن ترتيبها تنازلياً كالآتي:

١. البيئة المادية في المدرسة (تجهيزات - مرافق - الخ) لاتشجع على الأداء التعليمي الجيد، حيث بلغت القيمة المتوقعة للاستجابات (٤,٠٩) بدرجة واقعية فوق الوسط (٤,٤٩).

٢. أشعر أن مدرستي ليست معنية بواقع المجتمع المحلي المحيط بها، حيث بلغت القيمة المتوقعة للاستجابات (٣,١٧)، بدرجة واقعية متوسطة (١,٦٠) أشعر أن مدرستي ليست موضع اهتمام المجتمع المحلي، حيث بلغت القيمة المتوقعة للاستجابات (٣,١٢)، بدرجة واقعية متوسطة (٢,٢٧).

• أن أقل المشكلات وجوداً تلك التي تتعلق بعدم تناسب المرحلة التي يعمل فيها أفراد عينة البحث من معلمي ومعلمات مرحلة الأساس بمحلية المناقل مع مؤهلاتهم الدراسية والمعبر عنها بالعبارة رقم (١) في المحور الأول من الاستبيان الذي تم توزيعه على عينة البحث، حيث بلغت القيمة المتوقعة للاستجابات (١,٦٣)، بدرجة واقعية (٢,٩٥).

• هناك بنود لم تبين استجابات أفراد عينة البحث على أنها تمثل مشكلات حقيقية، وهي المشكلات المعبر عنها بالعبارات (١، ٤، ٥، ٦).

• أن مشكلات هذا المحور لا تنعكس على أداء المهام المهنية المتوقعة لأفراد عينة هذا البحث، حيث قلت القيمة المتوقعة للاستجابات عن (٣) بدرجة واقعية (٣,٢١).

المشكلات التي تتعلق بالقيادة التربوية:

يرجع وجود بعض المشكلات المهنية للمعلم لنمط الإدارة التربوية، سواء في المدرسة أو على مستوى الإدارات العليا للتعليم، فلا بد من تكامل الإدارة التعليمية مع المعلم في المدرسة لتحقيق الأهداف التعليمية المخطط لها، ويبين الجدول رقم (٣) نتائج المشكلات المتعلقة بالقيادة التربوية في مرحلة الأساس بمحلية المناقل.

جدول رقم (٣) يبين نتائج الإجابة عن المشكلات التي تتعلق بالقيادة التربوية

درجة الواقعية	القيمة المتوقعة	٥	٤	٣	٢	١	الاستجابات والأوزان
		لا توجد إطلاقاً	بدرجة محدودة	بدرجة متوسطة	بدرجة كبيرة	بدرجة كبيرة جداً	العبارات
٤,٦٥	٣,٢٨	١٢	٣١	٢١	١٤	١٩	١
٤,٨٧	٢,٣٦	٢٩	٢٨	٢٣	١٠	٧	٢
١,٩٦	٣,٤١	٨	١١	٢٠	٤٩	٩	٣
٢,٥٤	٤,١٣	٣	٦	١٣	٢٤	٥١	٤
٣,٣٣	٣,٩١	٤	١٩	٨	١٧	٤٩	٥
٢,٢٣	٢,٥٦	١٤	١٧	٣٠	٢٩	٧	٦
٢,٦٥	١,٨٨	٥٨	١٢	١٢	١٠	٥	٧
٢,٥٤	٢,٤٢	١	٩	١٣	١٩	٥٥	٨
١,٢٤	٣,١٢	١٤	١٣	٣٨	١١	٢١	٩
٢,٢٢	٢,٩٩	١٣	١٨	٣٦	١٧	١٣	١٠
١,٧١	٣,٣٥	٢٨	٢٨	٣١	١٣	٢٢	١١
٢,٣٨	٣,٨٤	٤	٨	١٥	٤٢	٢٨	١٢

من خلال الجدول السابق الذي يبين نتائج الإجابة عن المشكلات المتعلقة بنمط القيادة التربوية استخلاص الآتي:

• أن أكثر المشكلات التي يواجهها أفراد عينة البحث من معلمي ومعلمات مرحلة الأساس بمحلية المناقل فيما يتعلق بنمط القيادة التربوية يمكن ترتيبها تنازلياً كالآتي:

١. مناخ العمل روتيني ولا يشجع على الإبداع، حيث بلغت القيمة المتوقعة للاستجابات (٤,١٣)، بدرجة واقعية فوق المتوسطة بلغت (٢,٥٤).
٢. يستفد جزء كبير من وقت المعلم وجهده فيما لا ينفع، حيث بلغت القيمة المتوقعة للاستجابات (٣,٩١)، بدرجة واقعية مرتفعة بلغت (٣,٣٣).

٣. بعض المعلمين لهم صلات بالمدير أقوى من غيرهم، حيث بلغت القيمة المتوقعة للاستجابات (٣,٨٤)، بدرجة واقعية مرتفعة (٢,٣٨).
 ٤. الإدارة لا توفر الظروف الملائمة للعمل الجيد، حيث بلغت القيمة المتوقعة للاستجابات (٣,٢٨)، بدرجة واقعية مرتفعة (٤,٦٥).
 ٥. المدير لا يشرك المعلمين في الشؤون الإدارية والتنظيمية، حيث بلغت القيمة المتوقعة للاستجابات (٣,٤١)، بدرجة واقعية منخفضة (١,٩٦).
 ٦. المدير يوزع العمل على المعلمين دون اعتبار لأرائهم، حيث بلغت القيمة المتوقعة للاستجابات (٣,٣٥)، بدرجة واقعية منخفضة (١,٧١).
 ٧. اجتماعات المدير بالمعلمين شكلية، حيث بلغت القيمة المتوقعة للاستجابات (٣,١١)، بدرجة واقعية منخفضة بلغت (١,٣٠).
- أن أقل المشكلات وجوداً تلك المتعلقة بعدم وجود قنوات إتصال بين المعلمين والإدارة، والمعبر عنها بالرقم (٧) في الجدول أعلاه، حيث بلغت القيمة المتوقعة للاستجابات (١,٨٨)، بدرجة واقعية فوق المتوسط بلغت (٢,٦٥).
 - أن هناك عبارات لم تبين استجابات أفراد عينة البحث من معلمي ومعلمات مرحلة الأساس بمدينة المناقل بولاية الجزيرة، على أنها لا تمثل مشكلات مهنية، وهي العبارات بالأرقام (٢، ٦، ٨، ١٠) التي وردت في الجدول رقم (٣).
 - هناك مشكلات لا تنعكس على أداء أفراد عينة البحث من معلمي ومعلمات مرحلة الأساس بالمحلية لمهامهم المهنية المتوقعة منهم، حيث بلغت القيمة المتوقعة للاستجابات على هذه المشكلة (٢,٨٦)، بدرجة واقعية متوسطة (٢,٣٤).

المشكلات التي تتعلق بالبرنامج الدراسي:

في كثير من المؤسسات التعليمية نجد بعض المشكلات المهنية التي ترجع في أسبابها إلى البرنامج الدراسي داخل المؤسسة التعليمية المعنية، ويوضح الجدول رقم (٤) نتائج الاستجابات على العبارات التي وردت في الاستبيان في المحور الثالث المتعلق بهذه المشكلات

جدول رقم (٤) يبين نتائج الإجابة عن المشكلات التي تتعلق بالبرنامج الدراسي

درجة الواقعية	القيمة المتوقعة	الاستجابات والأوزان					العبارات
		٥ لا توجد إطلاقاً	٤ بدرجة محدودة	٣ بدرجة متوسطة	٢ بدرجة كبيرة	١ بدرجة كبيرة جداً	
٢,٨٦	١,٨٢	٣٩	٤٠	١٤	٤	٠	١
٣,٠٥	٤,٠١	٧	١٠	١١	١٦	٥٣	٢
٢,٣٤	١,٥٥	٥٥	٣١	١٠	١	٠	٣
٢,٧٨	٣,٨٦	١	٢٠	١٥	٢٦	٣٥	٤
٢,٥٨	٣,٢٤	٢١	١١	١١	٢٦	٢٧	٥
٢,٢٨	٤,٥٩	٣	٦	١٧	٢٥	٥٥	٦
٢,٢٤	٣,٩١	٥	١٤	١٠	١٨	٤٩	٧
١,٣٦	٣,٠٣	١٢	١٩	٣٤	١٨	١٤	٨
٢,٨٧	٣,٨٨	٢	١٢	١٧	٣٠	٣٦	٩
٢,٢٥	٣,٨٠	٢	١٥	٢١	٢١	٣٨	١٠
٢,٨٩	٣,٧٠	١٥	١١	٦	٢١	٤٤	١١
٢,٠٩	٤,٠٦	٧	٦	١٨	٩	٥٧	١٢

من خلال النظر إلى بيانات الجدول رقم (٤) الذي يبين نتائج الإجابة عن المشكلات التي تتعلق بالبرنامج الدراسي داخل مدارس الأساس بمحلية المناقل، وذلك من خلال الاستبيان الذي تم توزيعه على عينة من معلمي ومعلمات هذه المدارس نستخلص الآتي:

- أن أكثر المشكلات التي يواجهها أفراد عينة البحث من معلمي ومعلمات مرحلة الأساس بالمحلية فيما يتصل بالبرنامج الدراسي، يمكن ترتيبها تنازلياً حسب حدتها كالتالي:

١. مكتبة المدرسة غير مناسبة، حيث بلغت القيمة المتوقعة للاستجابات (٤,٥٩)، بدرجة واقعية متوسطة بلغت (٢,٢٨).
٢. الإمتحانات شكلية ولا تقيس التعلم الحقيقي، حيث بلغت القيمة المتوقعة للاستجابات (٤,٠٦)، بدرجة واقعية متوسطة (٢,٠٩).

٣. يهتم المنهاج بالكم على حساب الكيف، حيث بلغت القيمة المتوقعة للاستجابات (٤,٠١)، بدرجة واقعية متوسطة (٣,٠٥).
 ٤. الوسائل والأدوات التعليمية غير متوفرة، حيث بلغت القيمة المتوقعة للاستجابات (٣,٩١)، بدرجة واقعية متوسطة (٢,٢٤).
 ٥. النشاط المدرسي الذي يخدم المنهاج غير متاح، حيث بلغت القيمة المتوقعة للاستجابات (٣,٨٨)، بدرجة واقعية متوسطة (٢,١٧).
 ٦. الكتب المقررة بها حشو وتكرار، حيث بلغت القيمة المتوقعة للاستجابات (٣,٨٦)، بدرجة واقعية فوق الوسط (٢,٨٧).
 ٧. المعلمون لا يعملون بروح الفريق، حيث بلغت القيمة المتوقعة للاستجابات (٣,٨٠)، بدرجة واقعية متوسطة (٢,٢٥).
 ٨. خطة الدراسة غير مناسبة للواقع الدراسي، حيث بلغت القيمة المتوقعة للاستجابات (٣,٧٠)، بدرجة واقعية فوق المتوسط (٣,٨٩).
 ٩. الزمن المخصص لتنفيذ المنهاج غير كافي، حيث بلغت القيمة المتوقعة للاستجابات (٣,٢٤)، بدرجة واقعية فوق المتوسط (٢,٥٨).
 ١٠. إجراءات تنفيذ المنهاج معقدة إدارياً حسب رأى المعلمين، حيث بلغت القيمة المتوقعة للاستجابات (٣,٠٣)، بدرجة واقعية متوسطة (١,٣٦).
- أن أقل مشكلات هذا المحور وجوداً كانت تلك المتعلقة بعدم توفر الخبرة الكافية بالمنهاج لدى المعلمين والمعلمات بالمحلية، والمعبر عنها بالعبارة رقم (٣) في الجدول السابق، وكذلك المتعلقة بعدم وضوح أهداف المنهاج لدى المعلمين والمعلمات بالمحلية، والمعبر عنها بالعبارة رقم (١) في الجدول السابق، حيث بلغت القيمة المتوقع للاستجابات لهما على الترتيب (١,٥٥)، (١,٨٢).

المشكلات التي تتعلق بالمجتمع المحلي:

يفترض أن تكون العلاقة بين المعلم وأولياء الأمور أساسها التعاون والتفاهم، باعتبارهما طرفين أساسيين في تربية وتعليم الأبناء، وبين الجدول رقم (٥) نتائج الإجابة عن المشكلات المتعلقة بالمجتمع المحلي لمدارس الأساس بمحلية المناقل بولاية الجزيرة.

جدول رقم (٥) يبين نتائج الإجابة عن المشكلات التي تتعلق بالبرنامج الدراسي

درجة الواقعية	القيمة المتوقعة	٥	٤	٣	٢	١	الاستجابات والأوزان
		لا توجد إطلاقاً	بدرجة محدودة	بدرجة متوسطة	بدرجة كبيرة	بدرجة كبيرة جداً	العبارات
٢,٣٤	٤,١٨	٦	٣	١٥	٣٢	٤٥	١
٣,١٣	٣,٨٨	٩	٦	٩	٣٦	٣٧	٢
٢,٠٣	٣,٨١	٣	٩	١٩	٣٩	٢٨	٣
٢,٠٢	٣,٩٦	١	٨	١٩	٣٥	٣٤	٤
٢,٥٧	٤,٠٨	٣	٧	١٧	٢٢	٤٨	٥
١,٥٧	٣,٣٤	١٢	١٠	٢٩	٢٥	٢١	٦
١,٣٨	٣,٤٠	٤	١٥	٣٣	٢٨	١٧	٧
١,٦٥	٢,٣٣	١٥	٢٤	٢٧	١٨	٨	٨
٢,٠٣	٣,٨٢	٥	٨	١٩	٣٢	٣٣	٩
١,٤٢	٣,١١	١٥	١٢	٣٢	٢١	١٧	١٠

من خلال بيانات الجدول رقم (٥) الذي يبين نتائج المشكلات التي تتعلق بالمجتمع المحلي لمدارس الأساس بمحلية المناقل بولاية الجزيرة حسب الأسئلة التي وردت في الاستبيان الذي تم توزيعه على أفراد عينة البحث من معلمي ومعلمات المحلية في المحور الرابع نستخلص النتائج التالية:

- أن أكثر المشكلات التي يواجهها أفراد عينة البحث من معلمي ومعلمات مرحلة الأساس بالمحلية الذين تم استبيانهم فيما يتصل بالمجتمع المحلي وأولياء أمور التلاميذ يمكن ترتيبها تنازلياً حسب حدتها كما يلي:
 ١. لا أشعر بتعاون البيت مع المدرسة في متابعة تعليم التلاميذ، حيث بلغت القيمة المتوقعة للاستجابات (٤,١٨)، بدرجة واقعية متوسطة بلغت (٢,٣٤)
 ٢. الآباء يحملون المعلمين والمعلمات وحدهم مسؤولية ضعف أبنائهم، حيث بلغت القيمة المتوقعة للاستجابات (٤,١٨)، بدرجة واقعية متوسطة بلغت (٢,١٧).

٣. مجالس الآباء والأمهات لا تقوم بدور فعال في مساعدة المعلمين، حيث بلغت القيمة المتوقعة للاستجابات (٤,٠٨)، بدرجة واقعية متوسطة بلغت (٢,١٧).
 ٤. أولياء أمور التلاميذ لا يقدرون جهود المعلمين بالمحلية، حيث بلغت القيمة المتوقعة للاستجابات (٣,٨٨)، بدرجة واقعية فوق المتوسطة بلغت (٣,١٣).
 ٥. بعض الآباء يترددون على غرفة الصف الدراسي في أي وقت وبلا نظام، حيث بلغت القيمة المتوقعة للاستجابات (٣,٨٢)، بدرجة واقعية متوسطة (٢,٠٣).
 ٦. ليست لدى فرصة كافية للإتصال بأولياء أمور التلاميذ عند وجود مشكلة ما، حيث بلغت القيمة المتوقعة للاستجابات (٣,٨١)، بدرجة واقعية متوسطة (٢,٠٣).
 ٧. أجد صعوبة في التعامل مع من يزور المدرسة من أولياء أمور التلاميذ، حيث بلغت القيمة المتوقعة للاستجابات (٣,٤٠)، بدرجة واقعية متوسطة (١,٣٨).
 ٨. يجد المعلمون بالمحلية صعوبة في توسيع نشاطهم خارج المدرسة، حيث بلغت القيمة المتوقعة للاستجابات (٣,٣٤)، بدرجة واقعية متوسطة بلغت (١,٥٣).
 ٩. لا أستطيع الإتصال بأي جهات أخرى خارج إطار المدرسة، حيث بلغت القيمة المتوقعة للاستجابات (٣,١١)، بدرجة واقعية متوسطة بلغت (١,٤٢).
- أن أقل مشكلات هذا المحور وجوداً كانت تلك المتعلقة بوجود صعوبة في التعامل والتكيف مع العادات والتقاليد المحلية، والمعبر عنها بالعبارة رقم (٨) في الجدول السابق والذي يحمل الرقم (٥)، حيث بلغت القيمة المتوقعة للاستجابات على هذه المشكلة (٢,٣٣)، بدرجة واقعية متوسطة بلغت (١,٦٥).

المشكلات التي تتعلق بالتوجيه الفني:

يؤدي التوجيه الفني الجيد إلى تجويد العملية التعليمية بأكملها، وتنعكس جودة التوجيه على أداء المعلم في تصحيح الأخطاء والتدريب المستمر أثناء الخدمة، وعلى العكس يؤدي سوء التوجيه إلى تدني العملية التعليمية، ويوضح الجدول رقم (٦) نتائج الإجابة عن المشكلات التي تتعلق بالتوجيه الفني لمعلمي ومعلمات مرحلة الأساس بمحلية المناقل.

جدول رقم (٦) يبين نتائج الإجابة عن المشكلات التي تتعلق بالتوجيه الفني

درجة الواقعية	القيمة المتوقعة	٥	٤	٣	٢	١	الاستجابات والأوزان
		لا توجد إطلاقاً	بدرجة محدودة	بدرجة متوسطة	بدرجة كبيرة	بدرجة كبيرة جداً	العبارات
٥,٨٧	٤,٣١	٤	٦	٩	١٩	٥٩	١
٢,٠٣	٣,٤٢	١٠	١٣	١٩	٣٦	١٩	٢
٢,٥٤	٣,٨١	١٠	٩	١٣	٢٢	٤٣	٣
١,٩٠	٢,٩٢	٩	٢٥	٣٥	٢٠	٨	٤
٢,٢٥	٢,٦٤	٤٧	٢٢	١٦	٧	٥	٥
١,٤٢	٣,٣٥	٦	٦	٣٢	٣٧	١٦	٦
١,٩٠	٣,٣١	١٦	١٣	٢١	١٩	٢٨	٧
١,٣٣	٢,٦٨	٢١	٢٠	٣٥	١١	١٠	٨
١,٥٢	٢,٩٦	٧	٢٩	٣٣	١٧	١١	٩
١,٨٦	٣,٦٨	١٥	٩	١١	٢٤	٣٩	١٠
٢,٠٣	٣,٤٧	١١	١٢	١٨	٣٢	٢٤	١١
٢,٠٣	٢,٣٧	٢٠	٤٢	١٩	١١	٥	١٢
١,٨٥	٣,٥٢	١٠	٥	٢٢	٤٥	١٥	١٣

من خلال الجدول السابق الذي يبين نتائج المشكلات المتعلقة بالتوجيه الفني لمعلمي ومعلمات مرحلة الأساس بمحلية المناقل بولاية الجزيرة نلاحظ الآتي:

- أن أكثر المشكلات التي يواجهها أفراد العينة فيما يتصل بالتوجيه الفني يمكن ترتيبها تنازلياً كالآتي:

١. يبالغ الموجهون في التركيز على النواحي الشكلية، حيث بلغت القيمة المتوقعة للاستجابات (٤,٣١)، بدرجة واقعية مرتفعة (٥,٨٧).
٢. أعاني من كثرة المطالب المكتبية والروتينية للموجهين، حيث بلغت القيمة المتوقعة للاستجابات (٣,٨١)، بدرجة واقعية متوسطة (٢,٥٤).
٣. الموجه لا يساعدني في التغلب على المشكلات التدريسية التي تواجهني، حيث بلغت القيمة المتوقعة للاستجابات (٣,٤٧). بدرجة واقعية متوسطة (٢,٠٩).

٤. جهود الموجهين في توضيح أهداف المنهج ضعيفة، حيث بلغت القيمة المتوقعة

للاستجابات (٣,٤٢)، بدرجة واقعية متوسطة (٢,٠٣).

- أن أقل مشكلات هذا المحور وجوداً تلك المتعلقة بمثالية مطالب الموجهين وغير قابليتها للتنفيذ، والمعبر عنها بالرقم (١٢) في الجدول رقم (٦)، حيث بلغت القيمة المتوقعة للاستجابات (٢,٣٧)، بدرجة واقعية متوسطة بلغت (٢,٠٣).
- أن هناك عبارات لم توضح استجابات أفراد العينة رغم أنها تمثل مشكلات مهنية، وهي العبارات بالأرقام (٤، ٥، ٨، ٩) التي وردت في الجدول السابق الذي يحمل الرقم (٦).

مناقشة النتائج

سوف تتم مناقشة النتائج التي أسفرت عنها الدراسة، وذلك حسب ترتيب محاورها كما وردت في الاستبيان الذي تم توزيعه على أفراد عينة البحث من معلمي ومعلمات مرحلة الأساس بمحلية المناقل بولاية الجزيرة.

وضع المدرسة ومكانتها:

بينت النتائج المتعلقة بمحور وضع المدرسة ومكانتها داخل مجتمع محلية المناقل، أن مشكلات هذا المحور محدودة تتمثل في مشكلتين فقط هما:

١. قصور الإمكانيات المادية في المدارس.
 ٢. ضعف العلاقة بين المدارس والمجتمع المحلي المحيط بها.
- هذا وقد جاءت محدودية مشكلات هذا المحور مغايرة لتوقعات البحث وفروضه، خاصة وأن النتائج بينت أن هاتين المشكلتين لا تتعكسان سلباً على أداء المعلمين والمعلمات بالمحلية، ولا تؤثران على أداء مهامهم المهنية المتوقعة منهم، وتعزى هذه النتائج للآتي:
- ١- أن معظم هذه المدارس ما تزال في طور التشكيل قياساً بعمر ثورة التعليم التي لا تزيد عن عشرين عاماً.
 - ٢- أما ضعف العلاقة بين المدرسة والمجتمع المحلي المحيط فيمكن أن يكون راجعاً لأحد الأسباب التالية:
- ١/ إنشغال معظم أفراد المجتمع بأعمالهم الخاصة وعدم وجود وقت للإلتصال والتعاون مع المعلمين.

٢ / ارتفاع نسبة الأمية في المجتمع المحيط بالمدرسة.

٣ / عدد كبير من المعلمين من خارج المحلية وعلاقتهم ضعيفة بمجتمع المحلية المحيط بالمدرسة.

القيادة التربوية:

كشفت نتائج هذه الدراسة عن كثرة المشكلات المتعلقة بهذا المحور، والتي جاءت في معظمها مطابقة لتوقعات الفروض التي أفترضها الباحث في الفصل الأول من هذا البحث، وتدور جل هذه المشكلات حول مبالغة الإدارة المدرسية في الاهتمام بالشكليات والأعمال الروتينية، ومركزية الإدارة، وهذه المشكلات هي:

١. مناخ العمل روتيني ولا يشجع على الإبداع.
٢. يستنفذ جزءاً كبيراً من وقت المعلم وجهده فيما لا ينفع.
٣. بعض المعلمين لهم صلات بالمدير أقوى من غيرهم.
٤. الإدارة لا توفر الظروف الملائمة للعمل الجيد.
٥. المدير لا يشرك المعلمين في الشؤون الإدارية والتنظيمية للمدرسة.
٦. المدير يوزع العمل على المعلمين دون أي اعتبار لآرائهم.
٧. اجتماعات المدير بالمعلمين شكلية.

غير أن هذه النتائج بينت أن تلك المشكلات لا تنعكس على أداء المعلمين لمهامهم المهنية، ويرجع الباحث وجود هذه المشكلات للآتي:

١. مركزية الإدارة في النظام التعليمي القائم الآن.
٢. كثرة المهام الملقاة على عاتق المعلمين.
٣. كثرة الإمتحانات في العام الدراسي الواحد.
٤. عدم وجود دورات تدريبية لمدرء المدارس في الإدارة.

التوجيه الفني:

أوضحت النتائج التي توصلت إليها هذه الدراسة من خلال تحليل البيانات وتفسيرها في الفصل السابق زيادة عدد المشكلات المتعلقة بالتوجيه الفني لمعلمي ومعلمات مرحلة الأساس بمحلية المناقل، وذلك بصورة واضحة أكثر مما توقعه الباحث وفقاً للفروض التي أفترضها في بداية هذا البحث، وهذه المشكلات بالترتيب هي:

١. يبالغ الموجهون في التركيز على النواحي الشكلية.
٢. معاناة المعلمين من كثرة مطالب الموجهين المكتبية والروتينية.
٣. عدم مساعدة الموجهين للمعلمين على التغلب على مشكلات التدريس.
٤. ضعف جهود الموجهين في توضيح أهداف المنهج.

ويرى الباحث خطورة مشكلات هذا المحور وذلك لأنها تنعكس على أداء المعلمين والمعلمات الذين يعملون في هذه المرحلة المهمة من مراحل الدراسة، باعتبارها المرحلة الأولى للتعليم النظامي، وهي أساس كل المراحل اللاحقة، ويعتبر الموجه الفني الناجح والذي يؤدي دوره كما هو مطلوب منه إضافة حقيقية للعملية التعليمية، بل يساهم الموجه في التأهيل المستمر للمعلم أثناء الخدمة، خاصة وأن المعلمين في هذه المرحلة يعانون من عدم توفر الدورات التدريبية والتأهيل التربوي أثناء الخدمة، ويعزى الباحث وجود المشكلات المتعلقة بالتوجيه الفني للأسباب الآتية:

١. اختلاف المدارس والأفكار التربوية بين المعلمين والموجهين.
٢. قلة خبرة بعض الموجهين.
٣. هناك عدد من الموجهين لم يتلقى دورات في التوجيه الفني.
٤. دمج المرحلتين (المتوسطة والإبتدائي) في مرحلة واحدة، مما كان له الأثر على التوجيه الفني.

البرنامج الدراسي:

تعددت المشكلات المتعلقة بهذا المحور، خاصة وأن النتائج بينت إنعكاس هذه المشكلات سلباً على أداء المعلمين لمهامهم المهنية، وهذه المشكلات هي:

١. مكتبة المدرسة غير مناسبة.
٢. الإمتحانات شكلية ولا تقيس التعلم.
٣. يهتم المنهاج بالكم على حساب الكيف.
٤. الوسائل والأدوات التعليمية غير متوفرة.
٥. النشاط المدرسي الذي يخدم المنهاج غير متاح.
٦. الكتب المقررة بها حشو وتكرار.
٧. المعلمون لا يعملون بروح الفريق.

٨. خطة الدراسة غير مناسبة للواقع المدرسي.
٩. الزمن المخصص لتنفيذ المنهاج غير مناسب.
١٠. إجراءات تنفيذ المنهاج معقدة إدارياً.

ويرى الباحث أن حل مثل هذه المشكلات يتم بالآتي:

١. مراجعة المناهج الدراسية بصورة دورية ومنظمة.
٢. توفير الوسائل والأدوات التعليمية بالمدارس.
٣. تغيير نمط الإمتحانات السائد الآن.
٤. الاهتمام بالأنشطة المصاحبة، والتقليل من الحشو والتكرار في المنهاج.

المجتمع المحلي:

تحققت فروض البحث المتعلقة بالمجتمع المحلي وأثره على الأداء المهني لمعلمي ومعلمات مرحلة الأساس بمحلية المناقل بولاية الجزيرة، وذلك نتج من الخلفية الاجتماعية والثقافية للمجتمعات المحلية في السودان عامة، ومحلية المناقل بصورة خاصة ذلك لأنها جزء من ولاية الجزيرة ورغم ما تبذله وسائل الإعلام والسلطات التعليمية من جهود في توعية المجتمع المحلي برسالة المدرسة ودورها في المجتمع، وأهمية الدور التعليمي الذي تؤديه المدارس، إلا أن مشكلة الأمية تظل تلقي بظلالها على العلاقة بين المدرسة وأولياء أمور التلاميذ، فهناك قناعة شبه عامة بأن تعليم الأبناء مسؤولية المدرسة وحدها، ولذا يتضاءل دور البيت في مساعدة المدرسة في تعليم الأبناء. ومشكلة ضعف التواصل بين المدرسة والمجتمع المحلي وغياب الدور التثري للمدرسة في مجتمعهما فيعزى إلى ارتفاع نسبة المعلمين الوافدين من خارج المحلية وتحفظهم بشأن التفاعل مع المجتمع المحلي لأسباب إدارية أو ثقافية أو اجتماعية، وأهم مشكلات هذا المحور هي:

١. لا يشعر المعلم بتعاون البيت مع المدرسة في متابعة التلاميذ.
٢. الآباء يحملون المعلمين وحدهم ضعف التلاميذ.
٣. مجالس الآباء والأمهات لا تقوم بدورها كاملاً.
٤. أولياء أمور التلاميذ لا يقدرّون جهود المعلمين.
٥. تردد بعض الآباء على حجرات الدراسة من غير إذن.

٦. عدم وجود إتصال بين المعلمين وأولياء أمور التلاميذ.
٧. صعوبة التعامل مع من يزور المدرسة من الآباء.
٨. صعوبة توسيع نشاط المعلمين خارج المدرسة.

الخلاصة:

فيما يتصل بمدى إنعكاس المشكلات السابقة على أداء معلم مرحلة الأساس بمحلية المناقل بولاية الجزيرة لمهامه المهنية، فقد أوضحت النتائج أن ثمة مشكلات يواجهها المعلم في مدرسته ولكنها لا تنعكس بدرجة مؤثرة على أدائه لمهامه المهنية، ومن هذه المشكلات تلك المتعلقة ب:

١. وضع المدرسة ومكانتها.
٢. نمط القيادة التربوية.
٣. المجتمع المحلي.

وبالنظر إلى المشكلات أعلاه نجدها لا تأخذ طابعاً تعليمياً صرفاً، أما المشكلات التي بينت النتائج أنها تنعكس على أداء المعلمين لمهامهم المهنية فهي المشكلات المتعلقة ب:

١. التوجيه الفني.
٢. البرنامج الدراسي.

فنجد أن هذه المشكلات ذات طابع فني وتعليمي صرف، ويمكن تفسير ذلك بأن المشكلات غير الفنية لا تكون لها بالضرورة آثار حتمية على الأداء التدريسي للمعلم، خاصة وأن هناك جهود مبذولة من قبل السلطات التعليمية والمعلمين أنفسهم لتجاوز هذه المشكلات أو تحجيم آثارها.

أما المشكلات الأكثر إنعكاساً على الأداء التعليمي (التوجيه الفني - البرنامج الدراسي) فهي نتيجة طبيعية لأنها تتصل بجوهر العملية التعليمية ذاتها، كما تتصل بمتغيرات أكثر صلة بالنمو والرضا المهني للمعلم، ومن ثم فإن تجاوز هذه المشكلات والتخفيف من آثارها لا يقتصر على جهد المعلم وحده، وإنما يتعلق بإجراءات تتخذ على مستوى جهات الإختصاص التعليمية بمختلف مستوياتها.

النتائج:

من خلال تحليل نتائج الاستبيان الذي تم إعداده وتوزيعه على أفراد عينة البحث من معلمي ومعلمات مرحلة الأساس بمحلية المناقل بولاية الجزيرة، توصلت هذه الدراسة إلى عدد من النتائج هي:

• أولاً: المشكلات المهنية الخارجية:

١. عدم تعاون المجتمع المحلي وأولياء أمور التلاميذ مع المعلمين في متابعة التلاميذ، ونظرة المجتمع المحلي إلى أن المعلم هو المسؤول الأول عن تعليم التلاميذ، مما يزيد من أعباء المعلم.
٢. تدخل بعض أولياء أمور التلاميذ في أعمال المعلمين.
٣. نظرة المجتمع المحلي إلى هامشية مهنة التعليم.

• ثانياً: المشكلات المهنية الداخلية:

١. ضعف إمكانات المدارس المادية، وقلة مواردها مما يؤثر على أداء المعلم المهني.
٢. حجرات الدراسة بعضها غير مناسب للعملية التعليمية.
٣. البيئة التعليمية تحتاج إلى مزيد من الاهتمام حتى تصبح مناسبة لأداء المعلم لمهنته كما هو مطلوب منه.

• ثالثاً: المشكلات التعليمية:

١. عدم وضوح أهداف المنهج التربوية لبعض المعلمين يؤثر على أدائهم المهني في المدارس.
٢. ضعف التأهيل التربوي لعدد من المعلمين، وعدم تدريبهم أثناء الخدمة يؤثر على أدائهم المهني داخل المدارس.
٣. ضعف التوجيه الفني، واهتمام بعض الموجهين بأشياء شكلية، وعدم مساهمة بعضهم في توضيح أهداف المنهج يؤثر على أداء المعلمين.
٤. قلة الوسائل والأدوات التعليمية داخل بعض المدارس يؤثر على أداء المعلم المهني.
٥. تكديس المناهج وحشوها وتكرار معلوماتها، يؤثر على أداء المعلم.
٦. تدني مستويات التلاميذ، يؤثر على أداء المعلم المهني.
٧. كثرة الإمتحانات خلال العام الدراسي، يؤثر على أداء المعلم.

• رابعاً: المشكلات غير التعليمية:

١. فقر المدارس إلى قنوات بينها وأولياء أمور التلاميذ، يؤثر على أداء المعلم لمهنته.
٢. التسلسل الإداري في بعض الإدارات التعليمية له أثر على أداء المعلم المهني في مدرسته.
٣. العلاقات الإنسانية في بعض المدارس بين المعلمين غير جيدة.
٤. علاقة المدرسة بالمجتمع المحلي غير فعّالة.
٥. تأخير الترقي الوظيفي للمعلمين يؤثر على أدائهم المهني.
٦. طول اليوم الدراسي يرهق المعلم ويؤثر على الأداء المهني له.

التوصيات:

١. تبصير المعلم بأهداف المنهج وكيفية تنفيذه، ومعرفة الطرق الصحيحة لوضع وتصحيح الإمتحانات، ونظام التوجيه في المدرسة، حتى تساهم هذه الأشياء وغيرها في التهيؤ المهني القبلي للمعلم وتزيد من استعداده للعمل من أرضية أكثر وضوحاً.
٢. أن تقوم وزارة التربية والتعليم بالولاية بعمل دورات تهيئة توجيهية للمعلمين الجدد تطلعهم فيها بشكل أكثر تفصيلاً على خصائص المدرسة، وطبيعة المشكلات المتوقعة، وواقع الإمكانيات المادية والتعليمية التي سوف يعمل في ظلها مستقبلاً.
٣. تقديم بعض الحوافز المادية للمعلمين، ومراعاة ظروف المعلمين الشخصية والاجتماعية عند توزيعهم على مدارس المحلية.
٤. التدقيق عند إختيار المعلمين عند بداية التعيين.
٥. الاهتمام بالتدريب المستمر للمعلم أثناء الخدمة.

المقترحات:

١. إجراء مزيد من الدراسات لكل مشكلة مهنية تواجه المعلمين على حدها وبالتفصيل، لمعرفة أسباب كل مشكلة منفردة ووضع الحلول المناسبة لها، في مدارس هذه المحلية ومحليات السودان المختلفة.
٢. توعية المجتمع المحلي وأولياء الأمور بدورهم في العملية التعليمية، لمساعدة المدرسة في أداء دورها، وذلك من خلال الندوات ووسائل الإعلام المختلفة.
٣. إنشاء مراكز للتعليم بالمحلية للمساهمة في توضيح دور المعلم والمدرسة داخل المجتمع لجعل مهنة التدريس مهنة جاذبة.