

جامعة ابن خلدون-تيارت
University Ibn Khaldoun of Tiaret



كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية
Faculty of Humanities and Social Sciences
قسم علم النفس والفلسفة والأرطوفونيا
Department of Psychology, Philosophy, and Speech
Therapy

مذكرة مكملة لنيل شهادة ماستر الطور الثاني ل.م.د.

تخصص علم النفس المدرسي

العنوان:

الإجهاد النفسي لدى أساتذة التعليم الابتدائي

وعلاقته بأدائهم البيداغوجي

(دراسة ميدانية في مجموعة من الابتدائيات/ تيارت)

إشراف:

د. سعد الحاج

إعداد:

▪ صفصاف فطوم

▪ ميلود خيرة

لجنة المناقشة

الصفة	الرتبة	الأستاذ (ة)
رئيسا	أستاذ محاضر أ	دوارة احمد
مشرفا ومقررا	أستاذ التعليم العالي	سعد الحاج
مناقشا	أستاذة محاضر ب	بوراس كهينة

السنة الجامعي: 2022-2023

شكر وتقدير

(وَأَخِرُ دَعْوَاهُمْ أَنْ الْحَمْدُ لِلَّهِ رَبِّ الْعَالَمِينَ)

عَظْمُ الْمَرَادِ فَهَانَ الطَّرِيقُ

فجاءت لذة الوصول ... لتمحي مشقة السنين

ثم بفضل الله تخرجنا ... فله الحمد والشكر

ما تيقنا به خيرا وآمالا إلا و أغرقنا به سرورا

تتسابق كلمات الثناء تقديرا لمجهود أستاذنا المشرف المجهود الذي كبر وتسامى بفضل

الله ثم بتعاونه و إرشاده الذي كان له الأثر الكبير في هذا البحث فنسأل الله أن يجازيه عنا

خير الجزاء.

كما أننا نتقدم بشكرنا وعظيم امتناننا إلى لجنة المناقشة؛ ونتقدم بالشكر إلى أساتذة قسم

العلوم الاجتماعية و إلى كل من بادر بمساعدتنا في هذا العمل من قريب أو بعيد.

إهداء

إلى كل من كلفه الله بالهبة و الوقار... إلى كل من علمني العطاء
بدون انتظار... إلى من أحمل اسمه بكل افتخار... إلى من أوصاني الله
أن اخفض له جناح الذل من الرحمة.

أبي الغالي "عبد القادر" رحمه الله وأسكنه فسيح جناته وغفر له.
إلى من لونت عمري بجمالها وحنانها وعجز اللسان عن وصف جميلها،
التي أنارت دربي بنصائحها، وكانت بحرا صافيا يعطائها إلى أحن كلمة في
الوجود أمي الحبيبة "دنيا".

إلى كل من كان سندا لي في كل المحن والتحديات ومصدر قوتي في
تحقيق نجاحي والشعاع الذي بضوئه أشاع طريقي
"إخوتي الأعزاء"

إلى ملجئي وملاذي في الحياة إلى من بجوارهما يأنس قلبي أختاي
"مختارية وأمال"

إلى عسافير أسرتي الأحباء "إلياس وأنفال"
إلى من كان مرشدا وقائدا الذي أثرى مذكرتنا بعلمه وحكمته أستاذي الحكيم
"سعد الحاج"

إلى زميلتي التي منحتني الدعم والإلهام في كل لحظة أخطيتها في إتمام
هذه المذكرة "فطوم"

إلى جميع صديقاتي اللواتي كان عوننا لي في عملي هذا "تركية، نور الهدى،
وردة، فاطمة.

خيرة

إهداء

إلى أبي دوما...

بؤرة النور التي علمتني كيف أعيش لقد أرضاني الله فيك يا أبتى
لك مني جبالا من الحب، فهنيئا لي بك يا والدي وهنيئا لك بتخرجي.
إلى من حملتني تسعة أشهر لكي مني ما انتظرته من نجاح ... ها قد
رفعت قبعتي

إلى من أستند إليه عندما تقرر الحياة أن تميل... إخوتي "هوارى ..

محمد

إلى ضياء عيناى وداعمتي فى مشوارى أختى حياة.
إلى من تصطحبني تساؤلاتها متى يزول تعبي و تتم فرحة نجاحي شوقا
لرؤية فرحتي أمام عينها أختي هدى.
إلى براعم بيتنا هداية محمد أمين وأسينات.
إلى مساندي في المشوار الدراسي وداعمي نفسيا صديقاتي "زهرة لمياء
حنان حنان والزهرة"
إلى من كان لها الدعم المعنوي لي قبل المشوار وحتى انتهاءه صديقتي
"أسماء"

إلى من عملت معي خطوة بخطوة صديقتي في مشوارى علم النفس
المدرسي مسكت بيدي في المذكرة " خيرة"

فظوم

ملخص الدراسة:

تهدف الدراسة الحالية إلى الكشف عن العلاقة بين الإجهاد النفسي والأداء البيداغوجي لدى أساتذة التعليم الابتدائي. تم استخدام المنهج الوصفي الارتباطي. وقد قدرت عينة الدراسة بـ 43 أستاذاً في المرحلة الابتدائية. قمنا بتطبيق أدوات المتمثلة في مقياس الإجهاد النفسي، ومقياس الأداء البيداغوجي. كما قمنا بجمع بيانات وتحليلها باستخدام برنامج (spss).

وقد استخلصنا مجموعة من النتائج كان من أهمها وجود علاقة ارتباطية عكسية دالة إحصائياً بين الإجهاد النفسي والأداء البيداغوجي لدى أساتذة التعليم الابتدائي.

Abstract

The current study aims to investigate the relationship between psychological stress and pedagogical performance among primary school teachers. The correlational descriptive method was employed for this study. The sample size consisted of 43 primary school teachers. Tools used for data collection included the Psychological Stress Scale and the Pedagogical Performance Scale. The data were collected and analyzed using the SPSS software platform.

Several results were obtained, among which the most significant finding was the statistically significant inverse correlation between psychological stress and pedagogical performance among primary school teachers.

فهرس المحتويات :

ب	شكر وتقدير
ج	إهداء
هـ	ملخص الدراسة:.....
م	مقدمة.....
	الفصل الأول: التعريف بالدراسة
14	1. طرح الإشكالية:.....
16	2. الفرضيات:
17	3. أهداف الدراسة:
17	4. أهمية الدراسة:
19	5. تحديد المفاهيم الإجرائية للدراسة:.....
20	6. الدراسات السابقة:
28	الفصل الثاني: الإجهاد النفسي
30	تمهيد:
31	1. الإجهاد النفسي:.....
34	2. مراحل حدوث الإجهاد:
35	3. أنواع الإجهاد النفسي:
36	4. أسباب الإجهاد:
37	5. كيفية التعامل مع الإجهاد:
39	6. النظريات المفسرة للإجهاد النفسي:
42	7. آثار الإجهاد ونتائجه:
46	8. معالجة الإجهاد:

46 خلاصة الفصل
48 الفصل الثالث: الأداء البيداغوجي
49 تمهيد:
50 1. تعريف الأداء البيداغوجي :
55 2. الفرق بين الأداء البيداغوجي والأداء التربوي:
56 3. مكونات الأداء البيداغوجي:
58 4. محددات الأداء البيداغوجي :
62 5. أنواع الأداء البيداغوجي:
64 6. أهمية الأداء البيداغوجي :
65 7. طرق تقييم الأداء البيداغوجي :
69 8. العوامل المؤثرة على الأداء البيداغوجي :
74 خلاصة الفصل :
76 الفصل الرابع: الإجراءات الميدانية للدراسة
77 تمهيد :
78 1. الدراسة الاستطلاعية :
78 2. منهج الدراسة:
79 3. عينة الدراسة:
80 4. حدود الدراسة:
80 5. أدوات الدراسة:
82 6. الأساليب الإحصائية:
84 خلاصة الفصل :
85 الفصل الخامس: عروض وتحليل نتائج الدراسة

86	تمهيد :
87	1. عرض نتائج الدراسة تبعا للفرضيات:
87	1.1. الفرضية الجزئية رقم 01:
88	2.1. الفرضية الجزئية رقم 02:
89	3.1. الفرضية الجزئية رقم 03:
90	4.1. الفرضية الجزئية رقم 04:
91	5.1. الفرضية الجزئية رقم 05:
92	6.1. الفرضية الجزئية رقم 06:
92	7.1. الفرضية الرئيسية:
93	2. مناقشة وتفسير النتائج:
98	3. إستنتاج عام :
100	خاتمة :
100	الاقتراحات:
102	قائمة المصادر والمراجع :
112	الملاحق

فهرس الأشكال

الصفحة	العنوان	الرقم
52	يمثل المفاهيم المرتبطة بالأداء	01
62	يمثل محددات الأداء البيداغوجي	02
79	يمثل نسبة عينة الدراسة من المجتمع الكلي	03
88	يوضح انتشار قيم أفراد العينة على مستوى متغير الإجهاد النفسي	04
89	يوضح انتشار قيم أفراد العين على مستوى متغير الأداء البيداغوجي	05

فهرس الجداول

الصفحة	العنوان	رقم
79	يمثل أفراد العينة على المؤسسات التربوية	01
82	يوضح توزيع الفقرات على مجالات الاستبانة	02
82	يوضح درجات المقياس وبدائل الإجابة عن فقراتها	03
87	يمثل المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية والأهمية النسبية لإجابات أفراد عينة الدراسة عن عبارات مقياس الإجهاد النفسي	04
88	يمثل المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية والأهمية النسبية لإجابات أفراد عينة الدراسة عن عبارات الأداء البيداغوجي	05
90	يوضح معامل الارتباط بين بعد التحكم في مادة التدريس ومستوى الإجهاد النفسي لدى أساتذة التعليم الابتدائي	06
91	يوضح معامل الارتباط بين بعد التخطيط ومستوى الإجهاد النفسي لدى أساتذة التعليم الابتدائي	07
91	يوضح معامل الارتباط بين بعد التنفيذ ومستوى الإجهاد النفسي لدى أساتذة التعليم الابتدائي	08
92	يوضح معامل الارتباط بين بعد التقويم ومستوى الإجهاد النفسي لدى أساتذة التعليم الابتدائي	09
93	يوضح معامل الارتباط بين مستوى الأداء البيداغوجي ومستوى الإجهاد النفسي لدى أساتذة التعليم الابتدائي	10

فهرس الملاحق

الرقم	العنوان	الصفحة
01	يمثل استمارة الاستبيان لمقياسي الأداء البيداغوجي والإجهاد النفسي	111 - 114
02	يمثل جدول تفرغ بيانات الاستبيانات	115
03	يمثل طلب ترخيص بإجراء دراسة ميدانية	116
04	يمثل شهادة الموافقة على إجراء دراسة ميدانية	117
05	يمثل تصريح شرفي خاص بالالتزام بالنزاهة العلمية	118 - 119

مقدمة

مقدمة

يواجه الأفراد في حياتهم اليومية عموماً والمهنية خصوصاً العديد من الأزمات الملحة التي تحتوي على تراكمات تؤثر على حالتهم النفسية، مثل القلق والتوتر؛ هذه الأزمات لها تأثير عام على رفاهية الفرد وشخصيته؛ وقد لا نجانب الصواب إذا اعتبرنا أن المعلمين هم أكثر الفئات المهنية عرضة للإصابة بهذه الحالات النفسية الناتجة على خصوصية العمل. يميل هذا التأثير إلى أن يكون سلبياً في الغالب، لأنه يؤدي إلى انعكاسات تؤدي إلى ضغوط نفسية؛ يصبح الضغط والإجهاد النفسي عنصراً مؤثراً يرافق رحلة المعلم الأكاديمية، بالنظر إلى الصعوبات التي يواجهها في هذا العصر.

وبهذا أضحا للمدرسون هم أكثر الفئات عرضة للتوتر والإجهاد؛ وقد أصبح لذلك الإجهاد أدوار غاية في السلبية تصل إلى الحد الذي تشكل فيه تلك الوضعيات عائقاً يحول دون مواصلة المعلم لمهامه الأكاديمية بكفاءة، ويحد من نجاح العملية التربوية؛ وبهذا فقد يزيد التعرض للإجهاد النفسي من احتمالية تدهور الأداء البيداغوجي للمعلمين.

يعتبر العمل التدريسي مجالاً يتعرض فيه المعلمون لمصادر متعددة للإجهاد النفسي، فعلى سبيل المثال، قد يواجه المعلمون ضغوطاً زمنية بسبب وجود مهام متعددة يجب عليهم إنجازها في فترة زمنية محدودة، قد يكون هناك أيضاً تحديات في التعامل مع سلوك التلاميذ أو التعامل مع مشكلات أسرية أو اجتماعية للتلاميذ، وكل ذلك يمكن أن يؤدي إلى زيادة مستويات الإجهاد النفسي لدى المعلمين.

وبهذا فإن علاقة الإجهاد النفسي بالأداء البيداغوجي للمعلمين هي موضوع يستحق الاهتمام والدراسة؛ حيث يفهم الإجهاد النفسي على أنه الاستجابة العقلية والجسدية للضغوط النفسية والعاطفية التي يواجهها الفرد في حياته اليومية، وبالنسبة للمعلمين، يُعد الإجهاد النفسي مشكلة شائعة نظراً للتحديات المتعددة التي يواجهونها في بيئة العمل التعليمية.

يمكن أن يؤثر الإجهاد النفسي على الأداء البيداغوجي للمعلمين بطرق عدة؛ أولاً، يمكن أن يؤثر الإجهاد النفسي على التركيز والانتباه، مما يؤثر على قدرتهم على تقديم المحتوى التعليمي بشكل فعال ومركز، قد يشعر المعلمون الذين يعانون من الإجهاد النفسي

بضعف الطاقة والإرهاق، مما يمكن أن يؤثر على مستوى الحماسة والاهتمام بالتدريس. كما
ثانياً، قد يؤثر الإجهاد النفسي على تفاعل المعلمين مع التلاميذ وعلاقاتهم العامة، قد يجد
المعلمون الذين يشعرون بالإجهاد النفسي صعوبة في التواصل الفعال.

وعليه فقد جاءت دراستنا هذه بهدف معرفة مستوى الإجهاد النفسي لدى أساتذة التعليم
الابتدائي وعلاقة ذلك بأدائهم البيداغوجي، وذلك في ضوء بعض المتغيرات الفرعية، وقد
اخترنا لإجراء هذه الدراسة عينة من أساتذة التعليم الابتدائي ممن يدرسون ببعض الابتدائية
بولاية تيارت.

وقد اعتمدنا في دراستنا هذه على المنهج الوصفي، واشتملت دراستنا على مجموعة من
الفصول التي جمعت بين ما هو نظري وما هو ميداني، حيث عرضت الطالبتين في الفصل
الأول إشكالية الدراسة وفرضياتها وأهميتها وأهدافها، وبعض المفاهيم والدراسات السابقة
للتعرف أكثر على الموضوع.

أما الفصل الثاني فتضمن الإجهاد النفسي، و من بين العناصر التي تم أخذها تعريفه
وذكر آثاره النفسية وكيفية معالجته إضافة إلى كيفية التعامل معه... الخ ؛ أما في فصلنا
النظري الأخير بعنوان الأداء البيداغوجي تطرقنا إلى اخذ تعاريف لغوية وكذا الاصطلاحية
وأنواع الأداء البيداغوجي إضافة إلى تطرقنا للفرق بينه وبين الأداء التربوي.

أما في فصلنا الرابع فقد خصصناه لعرض الاجراءات المنهجية، حيث قمنا فيه بتحديد
المنهج وحدود الدراسة وتتبعه العينة وأدوات الدراسة، وصولاً إلى الطرق الإحصائية
المستخدمة في الدراسة.

وأخيراً خصصنا الفصل الخامس لعرض النتائج وفق الفرضيات، ومناقشة وتفسير
النتائج وختمنا عملنا بالاستنتاج العام والمقترحات.

الفصل الأول: التعريف بالدراسة

1. طرح الإشكالية
2. الفرضيات
3. أهداف الدراسة
4. أهمية الدراسة
5. تحديد المفاهيم الإجرائية للدراسة
6. الدراسات السابقة والتعقيب عليها

1. طرح الإشكالية:

يبرز التطور السريع كسمة أساسية من سمات العصر الحالي الذي ارتبط بتلك التغيرات النوعية في مختلف نواحي الحياة؛ و يعتبر الإجهاد النفسي المرتبط بالعمل من أكثر المظاهر السلبية ذات الصلة بالتطور السريع؛ فقد أصبح الاجهاد بهذا الوصف الأخير جزءاً لا يتجزأ من حياة الأفراد.

وتعتبر أماكن العمل التي تتطلب تفاعلاً مباشراً مع الزملاء وبيئة العمل الخاصة بالفرد أكثر المواطن التي يظهر فيها الإجهاد النفسي؛ ولا يستثنى من ذلك المؤسسات التربوية، التي تعتبر بمثابة المنظمات الحيوية في المجتمع، أين يلعب المعلمون داخلها دوراً حاسماً في النهوض بالدول والنجاح والتقدم فيها، ولأن مؤسسات بهذه الأهمية تدفع موظفيها الى تقديم المزيد من الجهد والعمل فقد زاد التفاعل المستمر مع الإدارة والفصول الدراسية والتلاميذ إلى خلق مستوى معين من التوتر والاجهاد. ويشير هنا بعض المختصين الى أنه يمكن النظر إلى الإجهاد كنظام استجابة للمواقف الصعبة، بما في ذلك ردود الفعل الفسيولوجية والنفسية، سواء كانت مباشرة أو غير مباشرة. (السرطاوي وآخرون، 1998، ص10).

وبهذه الصفة نال موضوع تأثير الإجهاد النفسي على الأداء البيداغوجي انتباه في العديد من الدراسات البحثية؛ حيث يعد فهم كيفية تأثير الإجهاد النفسي على الأداء البيداغوجي أمراً بالغ الأهمية، حيث يمكن أن يوفر نظرة واسعة على آليات تسخين رفاهية المعلمين ونجاحهم في الأوساط التعليمية، ولقد حققت العديد من الدراسات في هذه العلاقة، وسلطت الضوء على الآثار السلبية المحتملة للضغوط الناشئة من مكان العمل على الأداء البيداغوجي.

على سبيل المثال، أجرى ريدي سوامي (Reddy and Swamy 2016) دراسة بين الأساتذة ووجدوا ارتباطاً سلبياً بين الإجهاد المهني والأداء البيداغوجي، حيث أشارت النتائج التي توصلوا إليها إلى أن مستويات الإجهاد المرتفعة ارتبطت بانخفاض الأداء في أنشطة التدريس والبحث، وبالمثل، استكشف الغزالي وعثمان (2017) التأثير السلبي للإجهاد النفسي المرتبط ببيئة العمل على أداء طلاب الجامعات، وذلك من خلال دراسة تنظيم

العاطفة كمتغير وسيط. وفي دراسة أخرى أجراها بابار وشفيق وكياني (2018) Babar, Shafiq, and Kiani بين طلاب الطب الباكستانيين، وجدوا فيها أن ضغوط مكان العمل مثل ساعات العمل الطويلة وعبء العمل المرتفع ونقص الدعم لها تأثير ضار على الأداء البيداغوجي.

وقد أولي المعلمون اهتماما خاص فيما يتعلق بإجراء دراسات تبحث في علاقة الاجهاد النفسي بالأداء البيداغوجي على سبيل المثال، أجرى كور وسنيف (2017) Kaur and Singh دراسة تبحث في تأثير الإجهاد النفسي-المهني على الأداء البيداغوجي لمعلمي المدارس الابتدائية، أين كشفت النتائج التي توصلوا إليها عن وجود علاقة سلبية كبيرة بين الإجهاد المهني والأداء البيداغوجي، مما يشير إلى أن مستويات التوتر العالية ارتبطت بانخفاض فعالية التدريس ونتائج التلاميذ.

بالإضافة إلى ذلك، قام ليم وزينول (2015) Lim and Zainol بفحص العلاقة بين ضغوط العمل والأداء البيداغوجي بين معلمي المدارس الابتدائية، فقد أشارت دراستهم إلى أن ضغوط العمل كان لها تأثير سلبي على الأداء البيداغوجي، وأن هذه العلاقة توسطت جزئياً بالرضا الوظيفي، تشير هذه النتائج إلى أن مستويات التوتر المرتفعة قد تؤدي إلى انخفاض الرضا الوظيفي، وبالتالي التأثير على أداء التدريس.

علاوة على ذلك، قام داس وجوجوي (2016) Das and Gogoi بدراسة تأثير الاجهاد النفسي-المهني على الأداء البيداغوجي بين معلمي المدارس الابتدائية؛ كشفت دراستهم عن وجود علاقة سلبية بين الإجهاد المهني والأداء البيداغوجي، وقد سلطت الضوء على الآثار الضارة للإجهاد على فعالية التدريس، ومشاركة الطلاب، والنتائج الأكاديمية الشاملة.

في حين أن هذه الدراسات توفر رؤى قيمة حول العلاقة بين الإجهاد النفسي والأداء البيداغوجي، ومع ذلك، لا تزال هناك حاجة لمزيد من التحقيق وفهم هذه العلاقة، لا سيما في السياق السوسيوثقافي الخاص بنا، المتمثل في منظومة التربية والتعليم الجزائرية؛ وبهذا

فقد جاءت الدراسة الحالية كمحاولة لرصد العلاقة المتوقعة وجودها بين الإجهاد النفسي والأداء البيداغوجي لأساتذة التعليم الابتدائي العاملين ببعض مدارس ولاية تيارت.

ولقد انطلقنا في عملنا هذا من تساؤل رئيسي تمت صياغته على الشكل التالي:

هل توجد علاقة بين الإجهاد النفسي والأداء البيداغوجي لدى أساتذة التعليم الابتدائي؟

وتحت هذا التساؤلبرزت بعض التساؤلات الفرعية الضرورية هي:

1. ما مستوى الإجهاد النفسي لدى أساتذة التعليم الابتدائي؟
2. ما مستوى الأداء البيداغوجي لدى أساتذة التعليم الابتدائي؟
3. هل توجد علاقة بين الإجهاد النفسي و الأداء البيداغوجي المرتبط بالتحكم في مادة التدريس لدى أساتذة التعليم الابتدائي؟
4. هل توجد علاقة بين الإجهاد النفسي و الأداء البيداغوجي المرتبط بالتخطيط لدى أساتذة التعليم الابتدائي؟
5. هل توجد علاقة بين الإجهاد النفسي و الأداء البيداغوجي المرتبط بالتنفيذ لدى أساتذة التعليم الابتدائي؟
6. هل توجد علاقة بين الإجهاد النفسي و الأداء البيداغوجي المرتبط بالتقويم لدى أساتذة التعليم الابتدائي؟

2. الفرضيات:

الفرضية الرئيسية:توجد علاقة عكسية بين الإجهاد النفسي و الأداء البيداغوجي لدى أساتذة التعليم الابتدائي.

الفرضيات الفرعية:

1. يظهر أساتذة التعليم الابتدائي مستوى مرتفع من الإجهاد النفسي المرتبط بالعمل.
2. يظهر أساتذة التعليم الابتدائي مستوى منخفض من الأداء البيداغوجي.

3. توجد علاقة عكسية بين الإجهاد النفسي و الأداء البيداغوجي المرتبط بالتحكم في مادة التدريس لدى أساتذة التعليم الابتدائي.
4. التعليم الابتدائي توجد علاقة عكسية بين الإجهاد النفسي و الأداء البيداغوجي المرتبط بالتخطيط لدى أساتذة التعليم الابتدائي.
5. توجد علاقة عكسية بين الإجهاد النفسي و الأداء البيداغوجي المرتبط بالتنفيذ لدى أساتذة التعليم الابتدائي.
6. توجد علاقة عكسية بين الإجهاد النفسي و الأداء البيداغوجي المرتبط بالتقويم لدى أساتذة التعليم الابتدائي.

3. أهداف الدراسة:

- 1) معرفة العلاقة بين الإجهاد النفسي والأداء البيداغوجي لدى أساتذة التعليم الابتدائي.
- 2) معرفة ما يظهره أساتذة التعليم الابتدائي من مستوى الإجهاد النفسي المرتبط بالعمل.
- 3) معرفة ما يظهره أساتذة التعليم الابتدائي من مستوى الأداء البيداغوجي.
- 4) معرفة العلاقة بين الإجهاد النفسي والأداء البيداغوجي المرتبط بالتحكم في مادة التدريس لدى أساتذة التعليم الابتدائي.
- 5) معرفة العلاقة بين الإجهاد النفسي و الأداء البيداغوجي المرتبط بالتخطيط لدى أساتذة التعليم الابتدائي.
- 6) معرفة العلاقة بين الإجهاد النفسي و الأداء البيداغوجي المرتبط بالتنفيذ لدى أساتذة التعليم الابتدائي.
- 7) معرفة العلاقة بين الإجهاد النفسي و الأداء البيداغوجي المرتبط بالتقويم لدى أساتذة التعليم الابتدائي.

4. أهمية الدراسة:

إن دراسة وفهم العلاقة بين الإجهاد النفسي والأداء البيداغوجي بين أساتذة التعليم الابتدائي له أهمية كبيرة لعدة أسباب؛ أولاً وقبل كل شيء، يشكل التعليم الابتدائي أساس رحلة تعلم الطفل، ولا يمكن القول أننا نبالغ حينما نشيد بدور المعلمين في هذه العملية؛ إذ يلعب

أساتذة المدارس الابتدائية دورًا حيويًا في تشكيل عقول الشباب، وتعزيز النمو الأكاديمي، ورعاية التنمية الشاملة للأطفال؛ وبالتالي، فإن رفايتهم وقدرتهم على الأداء على النحو الأمثل أمران حاسمان لتوفير تعليم جيد وخلق بيئة تعليمية إيجابية.

تسمح لنا دراسة تأثير الاجهاد النفسي على الأداء البيداغوجي لأساتذة المدارس الابتدائية بتحديد ومعالجة التحديات المحتملة التي قد تعيق فعاليتهم؛ حيث يواجه المعلمون ضغوطًا عديدة، بما في ذلك أعباء العمل الثقيلة، وقيود الوقت، والضغوط الإدارية، وقضايا سلوك التلاميذ، والحاجة إلى تلبية التوقعات الأكاديمية؛ يمكن أن تؤثر هذه الضغوطات سلبًا على صحتهم العقلية والجسدية، ورضاهم الوظيفي، وفي النهاية على قدرتهم على تقديم تعليم جيد؛ من خلال فهم الضغوطات المحددة التي تؤثر على أساتذة المدارس الابتدائية وتأثيراتها اللاحقة على الأداء البيداغوجي، يمكن تطوير التدخلات وأنظمة الدعم للتخفيف من هذه الضغوط وتعزيز رفاهية المعلم.

بالإضافة إلى ذلك، فإن الاعتراف بالعلاقة بين الإجهاد النفسي والأداء البيداغوجي يمكن أن يؤدي إلى تنفيذ برامج التطوير المهني المستهدفة، حيث يمكن أن تزود هذه البرامج المعلمين باستراتيجيات فعالة لإدارة الإجهاد، وتقنيات بناء المرونة، وممارسات الرعاية الذاتية؛ يمكن أن يكون لدعم أساتذة المدارس الابتدائية في إدارة مستويات الإجهاد لديهم تأثير متتالي على التجربة التعليمية الشاملة للتلاميذ. عندما يكون المعلمون مجهزين بشكل أفضل للتعامل مع الإجهاد، فمن المرجح أن يواجهوا زيادة في الرضا الوظيفي والمشاركة والتحفيز؛ وهذا بدوره يمكن أن يؤثر بشكل إيجابي على الجودة التعليمية، والعلاقات بين التلميذ والمعلم.

في الختام، تعتبر دراسة العلاقة بين الإجهاد النفسي والأداء البيداغوجي عند أساتذة المدارس الابتدائية أمرًا ضروريًا لتعزيز رفاهية المعلم، وتحسين الجودة التعليمية، وفي النهاية تعزيز النتائج التعليمية الإيجابية؛ من خلال الاعتراف بالتحديات التي يفرضها الإجهاد النفسي ومعالجتها، يمكننا خلق بيئة تدعم المعلمين في دورهم الحاسم في تعزيز التميز التعليمي ورعاية نمو وتطور أدايتهم الأكاديمي.

5. تحديد المفاهيم الإجرائية للدراسة:

1.5. الإجهاد النفسي:

يشير إلى المعايير المحددة أو المؤشرات المستخدمة لتحديد وقياس الإجهاد الذي يعاني منه اساتذة التعليم الابتدائي على المستوى النفسي في سياق عملهم، يتضمن تحديد ووصف الجوانب المختلفة للإجهاد التي تكون ذات صلة بسياق العمل في المدرسة والعوامل النفسية المرتبطة به.

تشمل مؤشرات التعريف الاجرائي عوامل مثل ضغوط العمل، الحمل النفسي، عدم التوازن بين العمل في المدرسة والحياة الشخصية، الشعور بعدم الكفاءة، القلق المهني، عدم اليقين في الوظيفة، وعدم الاستقرار المهني، يمكن أن تؤدي هذه العوامل إلى شعور الإجهاد النفسي ويمكن قياسها من خلال المقياس المستخدم في الدراسة الحالية.

2.5. الأداء البيداغوجي:

يشير الى مجموعة من الإجراءات والسلوكيات المنهجية التي يستخدمها استاذ التعليم الابتدائي في تسهيل عملية التعلم وتطويرها، ويهدف إلى خلق ظروف التعلم المثلى للتلاميذ، ويشمل ذلك إجراء تحليل شامل لاحتياجاتهم وقدراتهم. وتصميم خطط دروس فعالة واستخدام مجموعة من تقنيات التدريس لتنفيذها، وتوفير ملاحظات بناءة في الوقت المناسب مع خلق جو دراسي إيجابي وشامل. فالأداء البيداغوجي دورة مستمرة من التحكم في مادة التخصص والتخطيط والتنفيذ والتقييم والتفكير الذي يركز على تعزيز تحصيل التلاميذ ونموهم المعرفي والانفعالي؛ ويمكن قياس كل ذلك من خلال المقياس المستخدم في الدراسة الحالية.

5.5. أستاذ التعليم الابتدائي:

يعرف بأنه المعلم المؤهل والمعتمد من طرف وزارة التربية الوطنية، و الذي يقوم بتدريس التلاميذ في المدرسة الابتدائية، وهو الموظف المرتبط بتخصص معين (عربية/فرنسية/انجليزية) والقائم على تخطيط وتقديم الدروس فيمجموعة متنوعة من الموضوعات، وتقييم أداء التلاميذ في هذه الموضوعات.

6. الدراسات السابقة:

1. دراسة فاطمة الزهرة ودرود كنزه (2021):

عنوان الدراسة: الضغوط المهنية والاجتماعية وتأثيرها على الأداء البيداغوجي لدى أساتذة التربية البدنية والرياضة. هدفت الدراسة إلى معرفة مدى تأثر مصادر الضغوط المهنية لأساتذة التربية البدنية والرياضة على أدائهم البيداغوجي، تعتبر الضغوط النفسية الأساس الرئيسي الذي تبنى عليه بقية الضغوط الأخرى ويعد العامل المشترك في جميع أنواع الضغوط مثل الضغوط الاجتماعية، ضغط العمل (المهنية)، الضغوط الاقتصادية، والأسرية والضغوط الدراسية والعاطفية، تم استخدام المنهج الوصفي في هذه الدراسة والاستعانة بالاستبيان الذي كان موجها لعينة البحث المتمثلة في 60 أستاذ لتربية البدنية، حيث كانت أهم نتائج البحث كالتالي: أن الضغوط المهنية تؤثر سلبا على الأداء البيداغوجي لأساتذة التربية البدنية والرياضة.

2. دراسة باحثون من قسم علم النفس في جامعة الأزهر بمصر (2017):

عنوان الدراسة: الإجهاد النفسي لدى أساتذة التعليم الابتدائي وعلاقته بأدائهم البيداغوجي؛ هدفت الدراسة إلى التعرف على مستوى الإجهاد النفسي لدى أساتذة التعليم الابتدائي وعلاقته بأدائهم البيداغوجي، نجد الباحثون أنهم تبنوا المنهج الوصفي التحليلي كما استخدموا أداة الاستبيان لجمع البيانات والتي تضمنت مقياس الإجهاد النفسي ومقياس الأداء البيداغوجي، طبقت الدراسة على عينة 200 مدرسا في المدارس الابتدائية في محافظتي القاهرة والحيزة في مصر، فتوصلت الدراسة إلى أن هناك علاقة سلبية ومعنوية بين الإجهاد النفسي والأداء الأساتذة البيداغوجي، كما أظهرت إلى أن هناك فروق جنسية في مستوى الإجهاد النفسي بين الذكور والإناث.

3. دراسة عبد الحميد بن سعد ومحمد الحسني (2018):

عنوان الدراسة: العلاقة بين الإجهاد النفسي والأداء الوظيفي للمعلمين في المدارس الابتدائية. هدفت الدراسة إلى تحديد العلاقة بين الإجهاد النفسي والأداء الوظيفي للمعلمين

في المدارس الابتدائية، أعتمد الباحثان في دراستهما على المنهج الكمي والإحصائي واستخدما مقياس الإجهاد النفسي ومقياس الأداء الوظيفي للمعلمين على عينة شملت 107 معلما في المدارس الابتدائية في المملكة العربية السعودية. وأظهرت نتائج الدراسة إلى أن الإجهاد النفسي للمعلمين له تأثير سلبي على أدائهم الوظيفي .

4. دراسة مروة عبد الرحيم (2019):

عنوان الدراسة: الإجهاد النفسي للمعلمين وعلاقته بأدائهم البيداغوجي في المدارس الابتدائية في مدينة جدة. هدفت دراسة الباحثة إلى تحديد العلاقة بين الإجهاد النفسي وأداء المعلمين البيداغوجي في المدارس الابتدائية، اعتمدت الباحثة في دراستها على المنهج الكمي والإحصائي كما استخدمت مقياس الإجهاد النفسي ومقياس الأداء البيداغوجي للمعلمين. تكونت العينة المدروسة من 150 معلما وأسفرت النتائج إلى أن هناك علاقة عكسية بين الإجهاد النفسي وأداء المعلمين بيداغوجي حيث أن المعلمين الذين يعانون من مستوى عال من الإجهاد النفسي يحتمل أن يكون لديهم أداء بيداغوجي أسوء. كما توصلت الدراسة إلى أن المعلمين الذين لديهم خبرة أكبر ودورات تدريبية أكثر يعانون من مستوى أقل من الإجهاد النفسي مقارنة بالمعلمين ذوي الخبرة الأقل والذين لم يتلقوا الكثير من الدورات التدريبية.

5. دراسة نسرين نذير (2017):

عنوان الدراسة : رضا الأساتذة عن التكوين أثناء الخدمة وعلاقته بالأداء البيداغوجي. هدفت دراسة الباحثة إلى معالجة مشكلة مستفحلة في المدارس الجزائرية وهي البحث عن علاقة مستوى رضا أساتذة التعليم الابتدائي عن التكوين الذي يقدم لهم أثناء الخدمة من طرف المشرف التربوي (المفتش) بمستوى أدائهم البيداغوجي.

حيث طبقت دراستها على عينة من 60 أستاذا للتعليم الابتدائي منهم أساتذة جدد ومثبتين، تم تطبيق مقياس الرضا عن التكوين أثناء الخدمة على هذه الأخيرة إلى حضور حصص في اللغة والرياضيات للسنة الثالثة والرابعة الابتدائي واستخدام شبكة الملاحظة للأداء البيداغوجي.

حيث أسفرت النتائج عن وجود علاقة بين مستوى رضا الأساتذة عن التكوين أثناء الخدمة ومستوى أدائهم البيداغوجي، فروق ذات دلالة إحصائية في مستوى الأداء البيداغوجي بين الأساتذة الجدد و المترصين والأساتذة المثبتين .

6. دراسة الحربي (2005):

عنوان الدراسة: الروح المعنوية وعلاقتها بالأداء الوظيفي.هدفت الدراسة إلى التعرف على مستوى الروح المعنوية لدى العاملين بإدارة الدفاع المدن بالرياض ومستوى أدائهم الوظيفي، وذلك لتحديد ما إذا كانت علاقة ارتباطية بين الروح المعنوية والأداء الوظيفي.

أجريت الدراسة على عينة من الضباط والأفراد العاملين بإدارة الدفاع المدني بالرياض، وذلك من خلال استخدام المنهج الوصفي المسحي، والاستبانة كأداة لجمع البيانات.

وتوصلت هذه الدراسة إلى مجموعة من النتائج هي: وجود الروح المعنوية بدرجة متوسطة لدى العاملين بإدارة الدفاع المدني.حصول الأداء الوظيفي للعاملين على درجة متوسطة.عدم وجود فروق دالة إحصائية في درجة الروح المعنوية والأداء الوظيفي لدى العاملين ترجع لمتغير العمر، الخبرة، طبيعة العمل.

7. دراسة محمد طباب (2012)

عنوان الدراسة: اتجاهات أساتذة التربية البدنية والرياضة بمرحلة التعليم الثانوي نحو مهنة التدريس والأداء التدريسي.هدفت الدراسة إلى التعرف على طبيعة العلاقة الموجودة بين اتجاهات أساتذة التربية البدنية نحو مهنة التدريس والأداء التدريسي من خلال معرفة درجة هذه الاتجاهات من حيث إيجابية أم سلبية، وكذلك عن طريق قياس مستوى الأداء التدريسي الفعلي، واستخدم الباحث أداتين هما مقياس الاتجاه نحو مهنة التدريس ومقياس الأداء التدريسي، وتم توزيعها على عينة عشوائية عددها 250 أستاذا.

وأظهرت النتائج ما يلي:وجود علاقة جد إيجابية بين المتغيرين.امتلاك أساتذة التربية البدنية والرياضة لاتجاهات إيجابية نحو مهنة التدريس ما جعلهم يحققون نوعا من الأداء التدريسي الجيد في مختلف مهارات التدريس بمحاوره.

8. دراسة سرمد (2020)

عنوان الدراسة: مستوى الأداء التدريسي لأساتذة مادة التاريخ في المرحلة المتوسطة في محافظة كربلاء. هدفت دراسة الباحثة إلى معرفة مستوى الأداء التدريسي لأساتذة مادة التاريخ، حيث تم استخدام استبيان الأداء التدريسي طبق على عينة تكونت من 66 مدرس ومدرسة.

وبعد تحليل البيانات توصلت الدراسة إلى أن هناك نقاط إيجابية في أداء مدرسي ومدرسات مادة التاريخ كما أن هناك بعض السلبيات في الأداء والتي تعود إلى ضعف برامج إعداد المرسلين في السابق.

9. دراسة الزيودي (2007):

عنوان الدراسة: مصادر الضغوط النفسية والاحتراق النفسي لدى معلمي التربية الخاصة في محافظة الكرك وعلاقتها ببعض المتغيرات. هدفت الدراسة إلى الكشف عن ظاهرة الضغط النفسي والاحتراق النفسي لدى معلمي التربية الخاصة في إقليم الجنوب، وعلاقتها ببعض المتغيرات الديمغرافية كالجنس والعمر والحالة الاجتماعية والخبرة التدريسية والمؤهل العلمي. تم تطبيق مقياس ماصلاش للاحتراق النفسي على عينة شملت 110 معلم ومعلمة.

وقد أشارت نتائج الدراسة إلى أن: معلمي التربية الخاصة في جنوب الأردن يعانون من مستويات مختلفة من الضغوط النفسية والاحتراق النفسيتراوحت من المتوسط إلى العالي، وأشارت إلى أن أكثر مصادر الضغوط هي المرتبطة بالأبعاد التالية: قلة الدخل الشهري والبرنامج الدراسي، مصادر الضغوط النفسية والاحتراق النفسي لدى معلمي التربية الخاصة في محافظة الكرك وعلاقتها ببعض المتغيرات المشاكل السلوكية والعلاقات مع الإدارة، وعد وجود التسهيلات المدرسية وزيادة عدد الطلاب في الصف وعدم وجود حوافز مادية، وعد تعاون الزملاء والعلاقات مع الطلاب، ونظرة المجتمع المتدنية لمهنة التعليم.

كما أشارت نتائج الدراسة إلى أن المعلمين يعانون من الإجهاد الانفعالي أكثر من المعلمات، كما كانت هناك فروق ذات دلالة إحصائية تعزى لمتغير سنوات الخبرة في بعد تبليد الشعور

وشدته لصالح المعلمين، كما كانت فروق ذات دلالة إحصائية تعزى لمتغير الدخل الشهري في بعد نفس الشعور بالإنجاز.

11. دراسة فاتن عبد المنعم (2016):

هدفت هذه الدراسة إلى تطوير منظومة تقويم أداء المعلمين الحالية من خلال التعرف على التوجهات العالمية في مجال تقويم أداء المعلمين وواقع منظومة تقويم أداء المعلمين في مصر، والسيناريوهات المقترحة لتطوير منظومة تقويم المعلمين، استخدمت الدراسة المنهج الوصفي لرصد واقع تقويم المعلمين والتوجهات العالمية، كما استخدمت الدراسة أسلوب السيناريوهات للوصول إلى أفضل التصورات المستقبلية لإصلاح الوضع الراهن.

وقد أخذت عينة الدراسة عينة عشوائية من خلال المحافظات المختلفة ووصل عددها 452 مستجيباً من الإناث والذكور، وتوصلت إلى عدد من النتائج أهمها رغبة المعلمين في أن يكون هدف التقويم هو تطوير الأداء وليس المحاسبية وأن يقوم به الموجه وأستبعد المعلمين بتقويمهم ورجحوا أن يكون التقويم مرة واحدة كل فصل دراسي، وأن تظل مستويات الترقية خمس مستويات، وأن تنتهي الدورات التدريبية باختبار وليس مجرد اجتياز.

1. دراسة: (2019) Bayram.N , Bilgel.N , et Ozdemir :

عنوان الدراسة: العلاقة بين الإجهاد المهني وأداء العمل لأساتذة المرحلة الابتدائية : دور ثقة المعلم في تايوان. هدفت دراسة الباحثون إلى الكشف وتحديد العلاقة بين الإجهاد المهني وأداء المعلمين في المرحلة الابتدائية وأهمية الثقة في الذات لدى المعلمين في تخفيف تأثير الإجهاد المهني على أداء العمل، نجد الباحثون أنهم تبينوا منهج المسح الوصفي الذي يهدف إلى تحليل العلاقة بين الإجهاد المهني وأداء العمل لدى المعلمين، كما استخدموا في دراستهم استبانة لجمع البيانات التي تم تحليلها إحصائياً باستخدام برنامج الحزمة الإحصائية للعلوم الاجتماعية (SPSS).

تكونت العينة البحثية من 241 مدرساً في المرحلة الابتدائية في تايوان، وأظهرت نتائج الدراسة أن هناك علاقة سلبية ومعنوية بين الإجهاد المهني للمعلمين وأداء عملهم، كما

أوضحت هذه الأخير أن ثقة المعلم في الذات تلعب دورا هاما في التخفيف من تأثير الإجهاد المهني على أداء العمل.

2. دراسة (2016) Zulkifli:

عنوان الدراسة: العلاقة بين الإجهاد واستراتيجيات التأقلم لمعلمي المدارس الابتدائية في ماليزيا. هدفت الدراسة إلى تحديد العلاقة بين الإجهاد واستراتيجيات التأقلم لأساتذة المدارس الابتدائية حيث استخدم الباحث في دراسته استبيانات لقياس الضغط واستراتيجيات التكيف والرضا الوظيفي لمعلمي المرحلة الابتدائية. طبقت دراسة الباحث على عينة تكونت من 98 معلما في المدارس الابتدائية في ماليزيا.

وأظهرت نتائج الدراسة أن معلمي الابتدائية استخدموا مجموعة متنوعة من استراتيجيات التأقلم للتعامل مع الإجهاد، بما في ذلك التأقلم الذي يركز على المشكلة والتعامل مع المشاعر والبحث عن الدعم الاجتماعي ارتبط استخدام التأقلم الذي يركز على المشكلة بارتفاع الرضا الوظيفي .

3. دراسة (2015) Mohamed.M ,Nordine,N.A.M , et Yahya,N.A:

عنوان الدراسة: العلاقة بين الإجهاد النفسي وأداء أساتذة التعليم الابتدائي في ماليزيا هدفت دراسة الباحثين في تحديد العلاقة بين الإجهاد النفسي لدى أساتذة التعليم الابتدائي وأدائهم البيداغوجي، استخدموا في دراستهم المنهج المسحي، تم الاستعانة باستبيان الإجهاد النفسي واستبيان أداء الأساتذة البيداغوجي.

تكونت العينة البحثية من 200 مدرسا من المدارس الابتدائية، من أهم النتائج المتوصل إليها الباحثين وجود علاقة سلبية ومعنوية بين الإجهاد النفسي وأداء الأساتذة البيداغوجي، حيث زادت نسبة الإجهاد النفسي لدى الأساتذة كلما تراجع أدائهم البيداغوجي.

4. دراسة (Alade et Adeyemo, 2018):

عنوان الدراسة: الإجهاد والإرهاق بين معلمي المدارس الابتدائية في نيجيريا. هدفت الدراسة إلى التعرف على مستوى الإجهاد والإرهاق لدى أساتذة التعليم الابتدائي، استخدم الباحثين استبيانات لقياس الإجهاد والإرهاق والرضا الوظيفي وأداء التدريسي.

حيث تكونت عينة الدراسة 200 مدرس ابتدائي في نيجيريا، أظهرت النتائج أن مستويات عالية من الإجهاد والإرهاق كانت شائعة بين معلمي المدارس الابتدائية وارتبطت بانخفاض الأداء الوظيفي.

التعليق على الدراسات السابقة:**من حيث المنهج :**

اعتمدت أغلب الدراسات على المنهج الوصفي كدراسة (فاطمة ودردون، 2021) ودراسة (باحثون من قسم علم النفس، 2017) ودراسة (الحري، 2005) ودراسة (Bayram, Bilgelet Ozdemir, 2019). ماعدا بعض الدراسات التي اعتمدت على المنهج الكمي والإحصائي كدراسة (بن سعد والحسني، 2018) ودراسة (مروة، 2019) ودراسة (فاتن عبد المنعم، 2016) ودراسة (زروال فتيحة، 2007-2008)، في حين تبنت دراسة (Mohamed, Nordine, et Yahya, 2015) المنهج المسحي.

أما باقي الدراسات لم يذكر المنهج المعتمد عليه كدراسة (نسرين، 2017) ودراسة (طباب، 2012) ودراسة (سرمد، 2020) ودراسة (الزيودي، 2007) ودراسة (القرني، 2002) ودراسة (Zulkifli, 2016) ودراسة (Adale et Adeyemo, 2018).

من حيث العينة:

اختلفت نوعها وعددها وكذا الجنس والعمر، اعتمدت بعض الدراسات على عينة كبيرة من الأفراد كدراسة (فاتن عبد المنعم، 2016) شملت العينة على 452 مستجيبا. ودراسة (زروال فتيحة، 2004-2008) تكونت عينة بحثها من 395 فردا. ودراسة (Bayram, Bilgel et Ozdemir, 2019) تكونت عينة الدراسة من 241 مدرسا. ودراسة (طباب، 2012) اعتمدت

على عينة مكونة من 250 أستاذا. ودراسة (باحثون من قسم علم النفس، 2017) تكونت العينة المطبقة عليها من 200 مدرسا.

حيث تشابهت عدد عينة دراستهم مع دراسة (Mohamed, Nordine et al., 2015). ودراسة (Adale et Adeyemo, 2018). ودراسة ((القرني، 2002) طبقت على عينة من 134 فردا.

فدراسة الباحث (الزيودي، 2004) درس على عينة مكونة من 110 فردا. ودراسة (مروة، 2019) اعتمدت على عينة مكونة من 150 معلما. ودراسة (بن سعد الحسني، 2018) فشملت العينة على 107 معلما. مقابل بعض الدراسات اعتمدت على العينة الصغيرة نظرا لظروف الدراسة مثل دراسة (Zulkifli, 2016) اختار عينة تكونت من 98 معلما. في حين نجد دراسة (سرمد، 2020) تمثلت عينة دراسته في 66 مدرس ومدرسة.

أما في دراسة (فاطمة ودرود، 2021) تكونت من 60 أستاذا، حيث تشابهت عدد عينة دراسة الباحثين مع دراسة (نسرين، 2017) المكونة من 60 أستاذا. وفي دراسة (الحري، 2005) لم يبلغ عن عدد العينة.

من حيث الأدوات:

معظم الدراسات السابقة اعتمدت على مقاييس موضوعية للحصول على نتائجها ولقياس متغيراتها . فأغلبها اعتمدت على مقاييسين هما مقياس الإجهاد النفسي ومقياس الأداء البيداغوجي ومجموعة أخرى من المقاييس كمقياس الأداء الوظيفي ومقياس الرضا عن التكوين أثناء الخدمة، ومقياس الاتجاه نحو مهنة التدريس ومقياس الأداء التدريسي. في حين أن بعض الدراسات تمت الاستعانة بأداة الاستبانة لجمع المعلومات كاستبيان الأداء التدريسي واستبيان قياس الضغط واستراتيجيات التكيف والرضا الوظيفي.

الفصل الثاني: الإجهاد النفسي

تمهيد

1. تعريف الإجهاد النفسي
2. مراحل الإجهاد النفسي
3. أنواع الإجهاد النفسي
4. أسباب الإجهاد النفسي
5. كيفية التعامل مع الإجهاد النفسي
6. مراحل الإجهاد النفسي
7. النظريات المفسرة للإجهاد النفسي
8. آثار ونتائج الإجهاد النفسي
9. معالجة الإجهاد النفسي

خلاصة الفصل

تمهيد:

يمثل موضوع الإجهاد النفسي من أهم المواضيع التي تدرس ميدانيا ونظريا، نظرا لما خلف ملاحظات في العمل عامة والعمل التربوي خاصة، الذي يعتبر، دور المعلم ، فقد خلف لإجهاد النفسي متعدد المفاهيم كغيره من المصطلحات ولقد وجدنا نظرات متعددة هذا الدور تأثيرا سلبيا على استقراره النفسي للمعلم بسبب كثرة المسؤوليات عليه، فمنذ ما بدأت الخليفة والإنسان يركض وراء متطلباته اليومية، المتطلبات التي تكلفه جهدا وتوصله للشعور بالتدهور، وكما يراه "روشان" أن الإجهاد النفسي هو أعلى مراحل الضغط والتعب، فتوصل الباحثين أن العمل في نظر الإنسان عمل ممل وبس كتفي له، فيظهر عليه الكسل و التماطل على مسؤولياته.

1. الإجهاد النفسي:

هو مجموعة من الاضطرابات الجسمية النفسية المتولدة عن بواعث متنوعة كالبرد والمرض أو الانفصال والصدمة الجراحية والظروف المؤدية إلى هذه الاضطرابات متولدة عن جهد المعلم.

المفهوم السيكولوجي للإجهاد النفسي:

إن مفهوم الإجهاد النفسي مفهوم غامض بعض الشيء حيث أنه حديث النشأة والتطور كما وصفه بعض الباحثين، لذلك فقد تعددت تعريفاته التي قدمها الباحثون عن الإجهاد النفسي بحيث ينطلق كل تعريف من رؤية معينة، فإن بعض التعريفات تنطلق من المثير المحدد للاستجابة، وبعضها الآخر ينطلق من الاستجابة الصادرة تجاه ذلك المثير، وفريق ثالث يجمع بين المثير والاستجابة بالإضافة لمتغيرات وسيطة. (بيومي، 1989، ص126)

بناء على ذلك فإن الباحثة قامت بتصنيف التعريفات هذه إلى مجموعات ثلاثة:

الأولى: تدور حول التعريفات المركزة على مصدر الإجهاد.

الثانية: تدور حول التعريفات التي رأت أن الإجهاد النفسي اضطرابات تصاحبه مجموعة من المظاهر المرضية.

الثالثة: فتدور حول التعريفات التي رأت أن الإجهاد النفسي عملية تجمع بين السبب والمظهر وبعض المتغيرات الوسيطة، مع الأخذ في الاعتبار أن كل هذه التعريفات مكتملة لبعضها، وأن هذا التقسيم على سبيل الدراسة.

(جبريل ، 2013، ص15)

طرح المجموعة الأولى: التعريفات التي ركزت على مصدر الإجهاد النفسي: أي هذه التعريفات تنظر إلى أن الإجهاد النفسي أنه ظاهرة تنتج عن مصادر معينة.

ذكر "فرويد نبرجر" وهو من الرواد في مجال بحث الإجهاد النفسي أن الإجهاد النفسي حالة تحدث نتيجة المتطلبات الزائدة والمستمرة، والملقاة على عائق الفرد والتي تفوق

قدرته، مما يساهم في ظهور مجموعة من المظاهر النفسية والجسمية والسلبية، ولهذا فإن "فرويد نبرجر": يعتبر الإجهاد النفسي حالة سلبية يتعرض لها الفرد الذي يقع تحت ضغوط زائدة ومستمرة والتي لا يستطيع التكيف معها بطريقة مقبولة، ولهذا فتعدد مظاهره لتشمل الجانب النفسي وكذلك البدني مما يؤثر في صحة الفرد سلباً. (جبريل ، 2013 ، ص16)

وإذا كان "فرويد نبرجر" أرجع الإجهاد النفسي على كاهل الفرد فإن "بيرمانوهيرتمان" عرفاه بأنه استجابة للمشقة الانفعالية والمزمنة التي تؤدي إلى الإجهاد الانفعالي، وضعف الاهتمام بالبعد الإنساني في التعامل، إضافة إلى الكفاءة الشخصية، وهما بذلك يرجعانه لما يعانيه الفرد من الضغوط النفسية شرط أن تكون هذه الضغوط مستمرة.

بينما نجد "هشام إسماعيل" عرفه بأنه حالة تدهور نفسي ووظيفي ناتج عن زيادة الحساسية للضغوط النفسية والمهنية وله بعدان هما:

- **البعد النفسي:** أي ظهور حالة من الإجهاد النفسي ومظاهر الاكتئاب والإحباط بصفة عامة.

- **البعد المهني:** أي ظهور مشكلات اجتماعية في الوظيفة مع الإدارة والزملاء. (الدعيلج، 2013، ص 16)

وتلاحظ الباحثة أن هذا التعريف يركز على الجانب المهني أيضاً حيث يقابل الفرد ضغوطاً زائدة فلا يستطيع التعامل معها لأسباب منها: ظروف العمل وشخصية الفرد حياته. (الزعبي ، 2007 ، ص78)

طرح المجموعة الثانية: التعريفات التي نظرت إليه على أنه حالة اضطرابية فيزيولوجية لها مجموعة من المظاهر:

وهذه التعريفات ينظر أصحابها إلى الإجهاد النفسي على أنه حالة مرضية لها مجموعة من المظاهر، وأهم هذه التعريفات نذكر منها:

فقد ذكر "جوستيكي وآخرون" أن الإجهاد النفسي حالة من الضعف والوهن تنتج عن الإحباطات التي تقابل الفرد في العمل، وتشمل انخفاض الإنتاج، والتعامل الإنساني مع

الآخرين، وعليه فإن هذه الحالة تؤثر في الجانب المهني للفرد من خلال عدم التعامل الإنساني مع غيره من البشر. (جبريل ، 2013 ، ص17)

في حين ركز "فريدمان" على العمل وذكر أنه عبارة عن جملة من المظاهر التي ترتبط بالعمل، نتيجة إدراك الفرد للتعارض الواضح بين الجهد المبذول وعائده، وهو بذلك يقصر مظاهر الإجهاد النفسي على العمل حيث يدرك الفرد أن ما يبذله من جهد لا يتناسب مع ما يحصل عليه من عائد. (جبريل ، 2013 ، ص17)

بينما ذكر "خضر مخيمر" أن الإجهاد النفسي عبارة عن مجموعة من المظاهر المرضية تتمثل في الإجهاد الانفعالي والأدائي والإتجاهي نتيجة الضغوط التي يتعرض لها المعلم في عمله، وبذلك فله أبعاد ثلاثة: الإجهاد الإنفعالي أي سرعة الغضب وتدهور الصحة البدنية وذلك راجع للعمل حيث يزيد الضغوط على الفرد، والإجهاد الأدائي أي الشعور بانخفاض الإنجاز الشخصي فيشعر الفرد المهني أن إنجازاته تقل كثيرا عن توقعاته مما يزيد التقدير السلبي للذات، والإجهاد الإتجاهي أي نفاذ الصبر والقسوة في التعامل فتتغير اتجاهاته نحو المهنة وكذلك نحو الزملاء من اتجاهات ايجابية إلى اتجاهات سلبية. (الدعيلج، 2010، ص 98)

طرح المجموعة الثالثة: التعريفات التي رأت أن الإجهاد النفسي عملية تجمع بين مصادره ومظاهره:

- ينظر الباحثون في تلك المجموعة إلى الإجهاد النفسي على أنه عملية تتم عبر مراحل متدرجة، ولا تحدث فجأة، لقد حاولوا الجمع بين أسباب الإجهاد النفسي وأعراضه الدالة على حدوثه، فإنه عملية نفسية تتمثل في الردود الجسمية، والإنفعالية للضغوط، وتتوقف تلك العملية على العوامل الشخصية، وكذلك المهنية، كما أن لها مثل بعض المظاهر المصاحبة لها مثل: الإرهاق الانفعالي وضعف الاهتمام بالبعد الإنساني في التعامل مع الآخرين، والشعور بقلّة الإنجاز الشخصي في العمل. (الجمالي وحسن، 2003، ص176)

2. مراحل حدوث الإجهاد:

ما توصلنا إليه أن الباحثون اختلفوا في عدد مراحلهم فمنهم من يقول أن له ثلاث مراحل، ومنهم من يقول أن له أكثر من ثلاث مراحل وهذا كله سنتطرق إليه في ما يلي:

الفريق الأول: الذي نص على أن الإجهاد له ثلاث مراحل هي:

- **مرحلة الإنذار والتبني:** ويتم فيه استثارة الجسم، حيث يبدأ في الانتباه للخطر، وينذر المخ الفرد بقرب فقد قدرته على التحمل تدريجياً، فتظهر استجابات هرمونية فيشعر فرد بارتفاع ضغط الدم، والتوتر العضلي وسرعة التنفس. (جبل، 2003، ص 93)

- **مرحلة الاستجابة للإنذار والمقاومة:** حيث يدرك الفرد الخطر ويحاول التكيف من خلال عدة طرق منها: تحويل الشغل لأحد العمال الآخرين، وأخذ إجازة، وفشل الفرد في التكيف معه سوف يدخله المرحلة الثالثة. (سعد، 1998، ص 93)

- **مرحلة الإنهاك أو الاحتراق:** حيث أن الفرد فشل في التكيف مع هذه الضغوط، مما يجعل طاقته تنهك وتحدث استجابات مرضية، فنتيجة تلك الضغوط أصبح الفرد يعاني من المرض الجسدي والمعاناة النفسية وهذه المرحلة من أخطر المراحل حيث يمكن أن يصاب الفرد بجلطة في الدماغ، فيتبدد العمل نهائياً. (ماهر، 2003، ص 93)

فحسب ما سبق أن الإجهاد النفسي يمر بثلاث مراحل جاء بها الفريق الأول بحيث تبدأ المرحلة الأولى بتبني الفرد وإنذاره بوجود أي خطر يواجهه، ومن ثم يقوم الفرد بمحاولة مواجهة الخطر والتأقلم معه، وفي الأخير إن عجز الفرد فإنه يدخل المرحلة الثالثة التي تعتبر أخطر مرحلة لما فيها من ضرر على صحته.

كما يرى أصحاب هذا الفريق أن الإجهاد النفسي له ثلاثة مستويات هي كالتالي:

- **إجهاد نفسي معتدل:** ينتج عن نوبات متكررة من التعب والقلق والإحباط.

- **إجهاد نفسي متوسط:** ويحدث عن نفس مصادر المستوى السابق، ولكنها تستمر لمدة أطول (أسبوعين على الأقل) مع عدم القدرة على مواجهتها.

- **إجهاد نفسي شديد:** وينتج عن بعض المظاهر الجسمية مثل القرح ونوبات الصداع المزمن الشديد.. وغيرها من أمراض. (وحيد، 2001، ص 87)

الفريق الثاني: ويرى أصحابه أن الوصول إلى الإجهاد النفسي يتم عبر أكثر من ثلاث مراحل وهي كالتالي:

1. مرحلة الاستغراق والتدخل: حيث يكون في بدايتها مستوى الرضا الوظيفي مرتفعاً، ولكن مع عدم حدوث ما يتوقعه الفرد من العمل، وقلّة الدعم المقدم له، فيبدأ انخفاض مستوى الرضا الوظيفي للفرد ويدخل المرحلة الثانية. (جبل، 2003، ص 97)

2. مرحلة التبدل والركود: حيث ينخفض فيها مستوى الرضا الوظيفي تدريجياً وتقل الكفاءة ويشعر الفرد بالاعتدال، وينقل اهتمامه لمظاهر أخرى مجال العمل مثل الهوايات. (وحيد، 2001، ص 97)

3. رحلة الانفصال: حيث فيها يدرك الفرد ما يحدث، ويبدأ في الانسحاب نفسياً واعدل الصحة البدنية والنفسية للفرد ويرتفع مستوى الإجهاد النفسي.

4. مرحلة الأزمة والإحراج: وهي أعلى مراحل الإجهاد النفسي حيث تزداد المظاهر البدنية، والنفسية والسلوكية سوءاً، ويفكر الفرد في ترك العمل بل يصل إلى مرحلة الانفجار وقد يفكر في الانتحار. (وحيد، 2001، ص 97)

3. أنواع الإجهاد النفسي:

1.3. الإجهاد الأساسي: يمكن أن يحدث بمجرد الوصول الى الميدان ،ويكون إما من المنزل أو نتيجة لخليط من العوامل المختلفة (لوكية، وفتيحة، 2016، ص 70)

2.3. الإجهاد التراكمي: يتفاقم ببطء نتيجة لمجموعة متباينة من العوامل الداخلية والخارجية ويمكن أن يؤدي إلى الإنهاك، الإفراط في العمل، مشاكل صحية وسلوك الخطر (لوكية وفتيحة، 2016، ص 70)

3.3. الإجهاد الحاد أو الرضخي : (مقتبس من التكيف مع الإجهاد ،لجنة الصليب الأحمر الدولية) إن الإجهاد الحاد أو الرضخي هو نتيجة حادث عنيف وغير متوقع أضر بالفرد أو هده شخصيا أو أحد المقربين له ،سواء جسديا أو نفسيا ويجلب صورا للموت ويثير مشاعر الخوف والعجز (لوكية وفتيحة، 2016، ص 71)

4. أسباب الإجهاد:

يمكن أن تشمل أسباب الإجهاد النفسي أشياء عديدة أهمها :

1.4 أسباب تتعلق بالمعلم :

- خصائص شخصية.
- زيادة العمل، أو بيئه عمل عالية الضغط مما يزيد في صعوبته.
- متطلبات وظيفية متعارضة.
- عدم إلمامه بالخصائص النفسية للتلميذ،فمن المعلمين من يجهل خصائص المرحلة التي يعلم فيها ،فلا يعلم بخصائص فترة المراهقة المبكرة مثلا وما يصاحبها من سلوكيات ،يفسر تصرفات التلاميذ على أنها تصرفات راشدين .
- عدم التحلي بالصبر،فمن أهم صفات المعلم الصبر.
- عدم وضوح المسؤوليات والتوقعات.
- الصدمات النفسية.
- إخفاق المهنة.
- شعور منقل بمدى حجم الحاجة القائمة.
- العداء من السلطات أو الأشخاص المحليين.
- غموض الدور.
- ضعف العلاقات المهنية والشعور بالعزلة في العمل. (ستيوار، 1997، ص 53)

2.4 أسباب تتعلق بالطالب:

- سوء السلوك في الصف.
- انخفاض الدافعية والرغبة في التعلم.

• بطئ الفهم والتعلم.

• إهمال الواجبات (ستيوار، 1997، ص 53)

3.4 أسباب تتعلق بالجو المدرسي :

- عدم طرح الموضوعات التي تتعلق بالجانب النفسي للمعلم في المدرسة الأخرى ولي اللقاءات التربوية على مستوى المدرسة وعلى مستويات أعلى.
- عدم اهتمام المشرف التربوي والمدير بمشاكل المعلم والتنبيه له ولأعراضه.
- عدم توفير الجو المدرسي الأخوي وأنشطة المدرسة التي تدفع المعلم للمشاركة في الفصل أو المدرسة.
- وجود مشاكل داخل المدرسة بين المعلم وزملائه أو المعلم والمدير أو المعلم والمشرف المدرسي.
- عدم توفير متطلبات إنجاح التلميذ وتفعيل الإمكانيات كقاعات التدريس والوسائل ونحو ذلك. (ستيوار، 1997 ص 55)

5. كيفية التعامل مع الإجهاد:

كلما عرفت وفهمت أكثر عن الإجهاد ،كلما كنت مستعدا بشكل أفضل لإدارة آثار الإجهاد والتحكم فيها ويصبح الإجهاد مشكلة عندما يتكرر بشكل كبير ويستمر لفترات طويلة ويكون غاية في الشدة وحينئذ يحدث الانزعاج إنه من الأهمية بمكان أن نلاحظ أن ما يعد مزعجا لشخص ما ليس بالضرورة أن يكون كذلك بالنسبة لشخص آخر.

إن مفهومك عن الحادث بمعنى درجة التهديد التي تشعر بها ،وبمدى التحكم لديك على الظروف غالبا ما يحدد درجة الانزعاج التي تواجهها وهناك العديد من الأنشطة اليومية التي يمكن أن يمارسها الموظفون منهم المعلمون في الطور الابتدائي حتى تقلل من مستوى الإجهاد وفيما يلي قائمة صغيرة ولمعرفة التعامل لا بد أن نتعرف على خمس خصائص أساسية هي:

1.5 الوعي:

يتضمن ذلك أن مستويات الإجهاد السيئة العالية يتم تحديدها في المراحل المبكرة لتطورها قدر الإمكان وعادة ما يتحسن الوعي إذا ما عرفت الأشياء التالية على نفسك ألا وهي الوقت من اليوم الذي تعمل فيه على أفضل وجه والبيئة التي تجعلك غير مرتاح على وجه الخصوص ومشاعرك تجاه بعض المواقف. (ستروجان، 19، ص147)

2.5 التوقع :

إذا كنت تستطيع التدريب على الأحداث القادمة والتي من المحتمل أن تكون مجهدة فإن ذلك سوف يسهل عليك التعامل مع الإجهاد في واقع الحياة، اجعل تدريباتك مفصلة قدر الإمكان وحاول أن ترى وتسمع المشهد وأن تجعله مرئياً، صور نفسك وأنت تتعامل مع التحديات بهدوء وثقة. (ستروجان، 1997، ص 147)

3.5 التجنب:

يمكننا أن نشبه قدرتنا على التكيف مع الإجهاد بحسابنا في البنك، ففي كل مرة نصرف فيها فإن ذلك يستنزف حسابنا فالبقاء متوهجا بشكل دائم من شأنه أن يضر بحساب الإجهاد، حاول أن تقتصر مواقف الإجهاد الشديدة التي تقابلها وتقللها بالتأكد من حصولك على فترات خالية من الإجهاد وفترات للراحة و الاستجمام. (ستروجان، 1997، ص149)

4.5 الحزم:

عادة ما نأخذ أكثر مما نستطيع تحمله وذلك ببساطة لأننا لا نستطيع أن نقول لا، فإن تكون حازماً يعني أن تحمي حقوقك وأنت تحترم حقوق الآخرين، إن السر في أن تكون حازماً هو الثقة واحترام الذات والقدرة على توصيل المشاعر الحقيقية بأسلوب أمين ومريح، وقد يشمل ذلك في بعض الأحيان رفض أحد الطلبات أو توصيل مشاعرك فعلى سبيل المثال، عندما تشعر بأنه طلب منك ظلماً القيام بعمل ليس من صميم عملك، فالأشخاص غير الحازمين يعرضون أنفسهم لطلبات هم في غنى عنها بقبولهم مسؤوليات الآخرين خوفاً

من أن لا يكونوا محبوبين أو يعتقد أنهم غير قادرين وهم يجاهدون كثيرا في محاولة لإرضاء أو تحقيق توقعات غير حقيقية. (ستروجان، 1997، ص 149)

5.5 الفعل :

ليس العمل فقط من يسبب الإجهاد دائما بل أنه المجهود الذي يبذل فيمكننا أن نضع لأنفسنا أوقات غير واقعية وهي أن نستيقظ الساعة السادسة صباحا لاستكمال بعض الأعمال ثم نظل مستيقظين طوال الليل قلقا على أننا لن نأخذ كفايتنا من النوم! فحاول تنظيم وقتك بطريقة تكون فيها مواعيد التسليم غير الواقعية لا تحدث، أترك المحاضرة مع أصدقائك واذهب لتنام بسير مع العلم بأن العمل قد تم (ستروجان، 1994، ص 150)

6. النظريات المفسرة للإجهاد النفسي:

للإجهاد النفسي نظريات عديدة تتمثل في ما يلي:

1.6 نظرية سيلاي seley: كان هنري سيلاي بحسب تخصصه كطبيب متأثر بتفسير الإجهاد متغيرا غير مستقل وهو استجابة لعامل ضاغط يميز الشخص ويضعه على أساس استجابته للبيئة الضاغطة وأن هناك استجابات يمكن الاستدلال منها على أم الشخص يقع تحت تأثير بيئي مزعج. (فاروق السيد عثمان، 2001، ص 98)

حيث أكد سيلاي أن الإجهاد جزء طبيعي من الوظائف ونتيجة لممارسة الحياة وقد أطلق سيلاي على الأعراض التي تظهر على العضوية أثناء الإجهاد باسم زملة تناذر أعراض التكيف العام هذه الجملة تحدث من خلال ثلاث مراحل:

1.1.6 المرحلة الأولى: تسمى استجابة الإنذار: ففي هذه المرحلة يستدعي الجسم كل قواه لمواجهة الخطر الذي يتعرض له، فتحدث نتيجة التعرض المفاجئ لمنبهات لم يكن مهيا لها مجموعة من التغيرات العضوية الكيميائية فترتفع نسبة السكر في الدم ويسارع النبض ويرتفع الضغط فيكون الجسم في حالة استنفار وتأهب كامل من أجل الدفاع والتكيف مع العامل المهدد. (معبد اللطيف ، 2001 ، ص 98)

2.1.6. المرحلة الثانية: وتسمى **مرحلة المقاومة:** تحدث عندما يكون التعرض للإجهاد متلازم مع التكيف فتختفي التغيرات التي ظهرت على الجسم في المرحلة الأولى وتظهر تغيرات أخرى تدل على التكيف (محمد قاسم عبد الله، 2001، ص 98)

3.1.6. المرحلة الثالثة: وتسمى **مرحلة الإجهاد:** مرحلة تعقب المقاومة ويكون فيها الجسم قد تكيف غير أن الطاقة الضرورية تكون استنفذت وهذه المرحلة تنهار فيها الدفاعات الهرمونية وتضطرب الغدد وتنقص مقاومة الجسم وتصاب الكثير من الأجهزة بالعطب ويسير المريض نحو الموت بخطى سريعة (فاروق السيد عثمان 2001 ص 99)

2.6. نظرية لازاروس:

وقد نشأت هذه النظرية سنة 1970م نتيجة الاهتمام الكبير بعملية الإدراك والعلاج الحسي والإدراكي والتقدير المعرفي هو مفهوم أساسي يعتمد على طبيعة الفرد حيث أن تقدم كم التهديد ليس مجرد إدراك مبسط للعناصر المكونة للموقف ولكنه ربط بين البيئة المحيطة بالفرد وخبراته الشخصية مع الإجهاد بذلك يستطيع الفرد تفسير المواقف. (محمد قاسم عبد الله، 2001، ص 118)

3.6. نظرية كانون Canon:

كانت نظرة كانون إلى الإنسان على أنه يماثل بطريقة أو ما الأشياء المادية مثل المعادن التي تفقد تماسكها عند درجة معينة من الضغط الشديد وقد كانت مهمتها بمدى تأثير عدة عوامل خارجية مثل البرودة ونقص الأكسجين وغيرها على الإنسان وقد قادت دراسته إلى نتيجة مؤداها أنه من الممكن تحمل الضغوط الناجمة عن هذه المصادر وخاصة عندما تكون معتدلة وخفيفة. (محمد قاسم عبد الله، 2001، ص 118)

4.6. نظرية وولف:

عالجت دراسات هارولد وولف الأولى سنة 1997م، ردود الفعل لدى أسرى الحرب من الحلفاء وقد حضر لتعذيب اليابانيين لهم ولقد أتاحت إسهاماتهم رفقة زميله هنكل من مخبر علم البيئة البشرية في المدرسة الطبية التابعة لمجامعة كورتل حول نتائج الإجهاد النفسي

على موظفي شركة الهاتف في مدينة نيويورك (عينة من 2600 شخص)، أتاحت لهم إعطاء تحديد للإجهاد على أنه حالة دينامية لعضو ما واستجابة للطلب تكيفي لأن الحياة نفسها تتطلب تكيف مستمر بحيث أن جميع المخلوقات الحية هي استمرار في حالة من الإجهاد تعلم وتصغر ويعتبر وولف بعد أن يطرح كل من فكرة عن فئة خاصة من الفرص السيكوسوماتية أن البيئة الاجتماعية تحارب الماضي لدى الكائن الحي من ضمنها العوامل البيولوجية وأحداث الحياة تأثير ضعيف على الشكل الذي يتخذ المرض ولكن تأثيره كبير على مدته ومجراه ويؤيد وولف مفهوم غير نوعي النور الذي يلعب الإجهاد في نشرة المرض ونلاحظ أن وولف قد ربط الجهاد النفسي بالمرض العضوي بتوقع أن الإجهاد لفترة زمنية طويلة، قد يولد لنا مرض عضوي.

فمن خلال النظريات السابقة نستنتج أن الإجهاد ينشأ من عوامل خارجية تلقي على جسم الإنسان خارج حدود قدرته مما تولد له ضغوطات كبيرة مؤدية للإجهاد منها الظروف البيئية والأوضاع المهنية بالإضافة إلى المتغيرات البيولوجية أو الحيوية مما يؤدي إلى خلل عضوي أو عطب ما في الوظائف جراء الإصابة بالإجهاد النفسي. (جبريل ، 2013 ، ص 94)

5.6. نظرية التحليل النفسي:

يعتبر فرويد مؤسساً لتلك النظرية، حيث أنه ركز على ثلاثة مكونات ثلاث للشخصية (الهو، والأنا والأنا الأعلى) وحدد لكل مكون دوره في نمو الشخصية وتفاعلها، لذلك فقد نظر للاضطراب والمرض الذي يصيب الفرد على ضوء الصراع الذي يحدث بين مكونات الشخصية السابقة.

فرويد في التحليل النفسي نص على أن الإجهاد النفسي تتمثل في ثلاث جهات هي:

- أن الإجهاد النفسي ينتج عن الإجهاد المتواصل الذي يتعرض له الفرد.
- أنه ناتج عن فقدان وظيفة ومثالية الأنا في علاقتها بالآخرين ذوي الدلالة في حياة الفرد.
- أنه ناتج عن الكف الذي يحدث للانفعالات غير اللائمة أو المتعارضة. (جابر،

2003، ص 154)

فإذا اتبعنا النماذج الثلاثة السابقة نلاحظ أن الإجهاد النفسي ينتج من خلال الإجهاد المستمر الذي يعرض له الفرد، ولا يستطيع التكيف معه بطريقة ايجابية، ومن جهة أخرى غالبا الفرد تقابله هذه المسؤوليات المستمرة التي توصله للإجهاد الذي يؤثر فيه سلبا. وهذا ما نصت عنه نظرية التحليل النفسي.

6.6. النظرية السلوكية:

تنظر النظرية السلوكية أن الإجهاد النفسي على أنه سلوك غير سوي تعلمه الفرد نتيجة ظروف البيئة غير المناسبة، فالمعلم مثلا يعمل في مدرسة لا تتوفر فيها الوسائل التعليمية اللازمة، ويوجد بها معلمين ومدراء ومفتشين غير ملائمين ومتعاونين، وكذلك لا تتوفر لديهم دافعية صادقة للتعلم إضافة إلى العائلة ورفع الأسعار فكل هذه تدخل تحت البيئة المحيطة بالمعلم وتلك البيئة بهذا الشكل غير مناسبة، وإذا لم يتعلم الفرد سلوكياته تكيفه المقبولة فإنه قد يتعلم سلوكا غير سوي يؤدي به للإجهاد النفسي، ومع ذلك يمكن استخدام فنيات تعدل السلوك لمقابلة تلك المشكلة، ومن الفنيات السلوكية المفيدة في التصدي لمشكلة الإجهاد النفسي فنية التعزيز وزيادة الدعم للفرد. (جابر، 2003، ص 123)

7. آثار الإجهاد ونتائجه:

1.7. آثاره:

إن لم يسارع في علاجها فقد يكون لها أثر سيء على الطلاب وعلى المعلم وعلى الجو المدرسي ككل بل ويتعدى أثرها إلى مستقبل المعلم التعليمي نفسه، بحيث تترسخ هذه النظرة فتؤثر على نظرة المعلم للطلاب والتعليم بشكل عام.

1.1.7. آثاره على المعلم نفسه:

الأستاذ يتأثر بعواطفه وما يتعرض له من ضغوط وما يدور في بيئته وهذا النوع من الضغط النفسي إذا لم يبادر بعلاجه يتسبب في تعب نفسي للأستاذ وقد يتسبب في اتخاذ قرارات غير سليمة مثل قرارات المشاركة في بعض الأنشطة المدرسية أو أنشطة النمو العلمي وقد تصل تلك القرارات إلى ترك التدريس أيضا، وقد تؤثر هذه الحالة سلبا على نظرة

الأستاذ العلمية التعليمية ونظرته للطلاب وهي نظرة إذ لم تعدل فقد تصبح دائمة بحيث يكون الأستاذ على قناعة أن الطلاب كسالى لا يفهمون وأن العمل معهم جهد ضائع (أبي الفضل، 2003، ص 60)

2.1.7. آثاره على الطلاب:

الطلاب هم مركز التعليم فأى خلل أو ضعف أو أحد عناصر العملية التعليمية خاصة الأستاذ يكون أثرها كبير عليهم في هذه الحالة، فالأثر مباشر وعميق فالطالب الذي يرى الأستاذ لا يبالي بإعداد الدرس يتأخر في الحضور أو لا يهتم بالواجبات المدرسية فهنا يتولد لديه شعور مماثل بعدم الاهتمام بالأشياء، وبرود المعلم في أدائه لدرسه سيفقد الطلاب الرغبة وهذا ما يجعل الدرس ممل وهذا بدوره يزيد في جهد الإنسان (أبي الفضل، 2003، ص 60)

3.1.7. آثاره على جو المدرسة:

تعاون المعلمين ونشاطهم أساس نجاح المدرسة، والمعلم الذي يمر بهذه الحالة ليس لديه دافعية للتعاون والمشاركة بل وقد يزيد الأمر سوءاً بأن يأخذ في تثبيط زملائه من العمل الجماعي والتعاون في نشاطات المدرسة، فيفتقد بذلك الجو الجماعي التعاوني في المدرسة لتصبح مجموعة من الأفراد الذين لا يجمعهم إلا المكان فقط، فلا تربطهم أهداف ومطالب مشتركة، وهذا الجو أيضاً يزيد في جهد المعلم بحث تتسع دائرته فبدلاً من الفصل تصبح المدرسة ذاتها غير مريحة له، (أبي الفضل، 2003، ص 61).

2.7. نتائجه:

يعانون الأفراد أصحاب المهن من الإجهاد النفسي الذي يسبب لهم أعراض في أغلب الأحيان سواء جسمية ونفسية واجتماعية وحتى سلوكية، وسوف نوجزها في النقاط التالية:

1.2.7. النتائج السيكوسوماتية: وهي أمراض جسمية ذات جذور وأساليب نفسية تظهر رد فعل لأي عضو مصاب ومفهوم السيكوماتية حسب وجهة نظر العلماء هو مرض نفسي

وجسمي وهو ربط بين المرض النفسي والمرض الجسمي والأمراض السيكوماتية متعددة ونذكر أهمها:

- أمراض القلب والجهاز الهضمي: مثل أمراض القولون والإسهال نزلات البرد.(عبد العظيم حسين، 2006، ص114)
- أمراض الجهاز العضلي: مثل توتر العضلات، الروماتيزم، آلام المفاصل، آلام الظهر..الخ.(لعمان ، 2014، ص 114)
- أمراض القلب والجهاز الدوري: كالنوبات القلبية ،ضغط الدم المرتفع، الذبحات الصدرية وتصلب الشرايين. (عبد اللطيف ، 2006 ، ص 114)

2.2.7. النتائج النفسية: تعتبر الحالة النفسية للأفراد من أهم المؤشرات التي تدل على تحديد نتائج وآثار الإجهاد النفسي، وذلك أن الناس لديهم درجة محددة من تحمل الضغوط الواقعية عليها وهو ما يطلق عادة بعتبة الإحساس لذا فإنه عندما يتجاوز الأفراد هذه النقطة نتيجة الضغوط التي يواجهها تظهر عليهم بعض المشاكل الفيزيولوجية النفسية وتختلف هذه النتائج من فرد لآخر ذلك حسب الفروق الفردية لكل شخص وتتجلى هذه الأعراض في القلق والغضب والعدوانية والاكنتئاب والتعب والشكوى من النسيان وضعف الذاكرة والتوتر والملل وفقدان التركيز والعصبية الزائدة ونوبات الهلع ..الخ وكل هذه الأعراض تعرض الفرد لتخلخل وعدم الإلتزان في حياته العلمية والعملية والاجتماعية (جمعة سيدي يوسف، 1994، ص 50)

فكل ما يظهر على نفسية المعلم تفقده إدراك ذاته لأن الذاكرة تصاب بالتشتت ويصبح الشخص المستهدف أكثر قابلية للمرض النفسي والعقلي والجسمي (جمعة سيدي يوسف، 1994، ص 94)

3.2.7. النتائج المعرفية: تشمل النتائج التي تظهر على الفرد ما يلي:

- فقدان القدرة على الابتكار.
- التشتت الإدراكي والشروود الذهني.
- الوسوسة وكثرة الشك، والعناد.

- قلة القدرة على الانتباه والتركيز لفترة طويلة.
- عدم القدرة على مواجهة المشكلات. (الزغبى، 2003، ص 100)

4.2.7. النتائج السلوكية:

تمثل الاضطرابات السلوكية نمط آخر من الاستجابات التي يلجأ لها الأفراد الذين يعانون من الضغط النفسي والمهني والتي يغيرها الفرد كوسيلة لمواجهة مثل هذه الضغوطات وتتجلى هذه النتائج السلوكية في الإفراط في الأكل وفقدان الشهية والتدخين بكثافة وشرب المخدرات، والمواد المؤثرة على الصحة والنفس كالأدوية المهدئة والإدمان عليها إضافة إلى اضطرابات النوم، ويوضح فهيم "مجموعة من الاستجابات الأدائية التي يمكن أن تظهر على سلوك الفرد، والتي تتمثل في ما يلي 2002".

- التغيب الطويل عن العمل والتقاعد المبكر دون عذر.
- النقد الدائم للآخرين والسخرية منهم.
- النظرة السلبية للطلاب، وعدم الالتزام بالعمل.
- العدوانية وفقدان الهوية الشخصية.
- أداء العمل بطريقة روتينية ومقاومة التطوير.
- الاتكالية والاعتداء على حقوق الآخرين.
- الانسحاب من الحياة العائلية.
- عدم الرغبة في التدريس.
- نقص دافعية الأداء، والتخلي عن المثاليات وزيادة سلبية الفرد.
- تدني القدرة على الإنجاز وعد الاهتمام بالتحضير. (جمعة سيدي يوسف، 1994، ص 94)

ومن خلال ما تم عرضه من نتائج اتضح لنا أن كل نتيجة لديها درجة مختلفة عن الأخرى لكل فرد أي ليست متساوية، وإنها لا تظهر لشخص واحد فقط أو في وقت واحد، وهذا الاختلاف الجهد والشخص، فلكل شخص ردت فعل خاصة تجاه الضغوطات والمواقف، فمنهم من ينجح لمواجهتها ومنهم من يستسلم لها فتأثر عليه وتزهر عليه الإجهاد.

8. معالجة الإجهاد:

يقدم أحد الأطباء أو شخص مدرب النصح حول معالجة الإجهاد، ينبغي أن يكون شخص مدرب ذات خبرة وثقافة المعلومات، فغالبا ما تكون الأفكار التالية مساعدة، ولكن يمكن أن يختلف الإجراء المناسب بشكل كبير حسب الشخص وحسب الثقافة (أبو غلام، 2011، ص 50)

- خذ وقتا للتحدث مع الشخص الذي يعاني من الإجهاد وشجعه على التعبير عما يشعر به، طمأنه وشجعه، هدئه وتعامل مع أي قلق لديه، ابحث إن كان يمكن أن يستفيد من أي تغييرات في ممارسات العمل، هل يحتاج إلى مزيد من المساعدة في مهامة؟ هل هنا ضغوط أخرى عليه.
- أتح الفرصة للشخص الذي يعاني من الإجهاد أن يبتعد لبعض الوقت عن العمل الشديد ولكن ألا يتوقف عن العمل كلية، اقترح عليه مهام مفيدة يمكنه القيام بها بشرط أن تكون غير مجهدة، فقد يساعده ذلك على الشعور بفائدته وقيمته، ويمكن أن يكون ذلك جزءا من عملية العلاج.
- تأكد من أن بإمكانه الوصول إلى أماكن الترفيه أو الأماكن الدينية، والاستشارة إذا رغب.
- شجعه على الاعتناء بنفسه، كأن يأكل جيدا يمارس تمارين الرياضة... الخ.
- لا تقطع الحديث معه وكن له زميل متعاطف.
- بعد فترة وجيزة وبحسب الظروف غالبا ما يكون من الممكن له أن يستأنف عمله العادي، وفي الحقيقة فأن عودته للعمل بعد فترة توقف معقولة ودون الإثقال عليه يمكن أن تساعد على شفائه.
- استمر في مراقبته والاستماع إليه عن كيفية تحسنه.
- إذا لم يكن مجيبا، أو إذا لم يكن بمقدوره العودة إلى العمل، اطلب المشورة الطبية. (ستورجان، 1997، ص 112)

خلاصة الفصل

ففي نهاية الفصل نستخلص مما سبق عرضه أن سيرورة المعلم تصاحبها حالة نفسية مسماة بالإجهاد النفسي، فقمنا بتزويد معلومات عن هذا الأخير، فلا بد من إعطاء علاج له ومعرفة أسبابه لتجاوزها قبل أن يعوق أداء المعلم دون الوصول إلى الغايات المراد تحقيقها إلا بمشقة كبيرة.

الفصل الثالث: الأداء البيداغوجي

تمهيد

1. تعريف الاداء البيداغوجي

2. الفرق بين الأداء البيداغوجي والأداء التربوي

3. مكونات الأداء البيداغوجي

4. محددات الأداء

5. أنواع الاداء البيداغوجي

6. أهمية الأداء البيداغوجي

7. طرق تقييم الأداء البيداغوجي

8. عوامل الاداء البيداغوجي

خلاصة

تمهيد:

الأداء البيداغوجي هو مفهوم متعدد الأبعاد يأخذ في الاعتبار جوانب مختلفة في التدريس، بما في ذلك معرفة الأستاذ بالموضوع والاستراتيجيات التعليمية، والقدرة على إنشاء بيئة تعليمي داعمة وشاملة. حيث يتميز الأداء البيداغوجي بقدرة الأستاذ على إشراك التلاميذ وتعزيز التفكير النقدي وحب التعلم.

بالإضافة إلى ذلك يمكن أن يكون للأداء البيداغوجي أيضا تأثير إيجابي على الأساتذة أنفسهم، وقد أظهرت الأبحاث أن الأساتذة الذين يشاركون في التطوير المهني المستمر ويحسنون باستمرار مهاراتهم البيداغوجية هم أكثر عرضة لتجربة الرضا الوظيفي والشعور بالإنجاز في حياتهم المهنية.

على الرغم من أهميته، إلا أن تحقيق أداء بيداغوجي مرتفع يمكن أن يمثل تحديا لاسيما في المدارس التي تعاني من نقص الموارد أو في السياقات التي تكون فيها فرص تدريب للأساتذة وتطوير مهني محدود. ومع ذلك، من المسلم به على نطاق واسع أن تحسين للأداء البيداغوجي يجب أن يكون أولوية لكل من الأساتذة والأنظمة التعليمية ككل.

1. تعريف الأداء البيداغوجي :

1.1.الأداء: لقد تعددت مفاهيم الأداء بتعدد الباحثين والدراسيين في هذا المجال، ولم يستطع علماء الإدارة الوصول إلى مفهوم دقيق وشامل فكل واحد وجهة نظر الخاصة به ونعرض فيما يلي أهم وأكثر المفاهيم شمولاً للأداء:

1.1.1. لغة: (أدى) دينه (تأدية) قضاءه، واسم (الأداء) هو (أدى) للأمانة من فلان بالمد (وتأدى) إليه الخبر أي انتهى. (الرازي، 1986، ص 5)

كما نجد في المعجم الوسيط أن كلمة الأداء بمعنى : أدى واجبه : أنجز ما عليه على أكمل وجه، أدى وظيفة أو مأمورية. أدى يمينا أي أقسم ،حلف .

حسن الأداء: القيام بالأمر أو الشيء على أحسن وجه. (داود، 2006، ص 27).

ونجد كذلك في معجم المعاني عن الأداء: مصدر أدى، قام بأداء واجبه، بإنجازه، بإكماله، فيقال كان أداءه للنص سليماً ، أسلوب تعبيره وطريقته.

كما أنه يقابل اللفظة اللاتينية performare التي تعني إعطاء كلية الشيء لشيء ما والتي اشتقت منها الكلمة الإنجليزية performance التي تعني إنجاز العمل أو الكيفية التي يبلغ بها التنظيم أهدافه. (مزهودة، 2001، ص 86)

وتشير بعض الكتابات إلى أن الأداء هو أداء مهارة، القدرة على عمل شيء ما، أداء العمل. (مزهودة، 2001، ص 56)

2.1.1. اصطلاحاً:

إن شيوع استخدام مصطلح الأداء وكثرة استعماله لم يؤدي إلى توحيد مختلف وجهات النظر حول مدلوله، فهو قد يستخدم للتعبير عن مدى بلوغ الأهداف أو عن مدى الاقتصاد في استخدام الموارد، كما نجده في كثير من الأحيان يعبر عن انجاز المهام حيث يعرف بأنه قيام الفرد بالأنشطة والمهام المختلفة التي يتكون منها عمله، وهو كذلك الكيفية التي يؤدي بها العاملون مهامهم أثناء العمليات الإنتاجية والعمليات المرافقة لها باستخدام وسائل الإنتاج

المتاحة لتوفير مستلزمات الإنتاج ولإجراء التحويلات الكمية والكيفية المناسبة لطبيعة العملية الإنتاجية. (مزهودة، 2001، ص 86).

كما أن تحديد تعريف الأداء راجع لاختلاف الأفراد والجماعات الذين يستخدمونه فبالنسبة لمدير مؤسسة اقتصادية أو تربوية الأداء يعني المردودية، وبالنسبة للعامل يعني مناخ العمل، لهذا الأداء مسألة إدراكية تختلف من فرد لآخر ومن فئة لأخرى، أما بعض الباحثون فيعتقدون أن الأداء مرادف لمصطلح إنتاجية "ككيرنيوبيرمان"، ومنهم من يعتقد أنه يتكون من محورين أساسيين هما الكفاية والفعالية ويتبنى هذا الرأي الباحث "غريني"، والكفاية تعني كيف نعمل؟ أما الفعالية فماذا أفعل؟. (بوخمخ، 2002، ص 126)

ويرى عبد الحميد زيتون أنه " يقصد به تنفيذ الدرس ويتطلب من المعلم: ربط موضوع الدرس بالواقع الاجتماعي للطلاب واستخدام طرق تدريس متنوعة، واستخدام الوسائل التعليمية المناسبة وربط المادة العلمية بمشكلات الطلاب اليومية وتعميق معلومات المدرس أكثر من الكتاب المدرسي. (زيتون، 2003، ص 56).

ويقول أيضا في نفس الكتاب "بأنه سلوك يتبعه الفرد عند قيامه بشيء ما قد لا يستطيعا لآخرون قياس هذا الشيء، ولكن يمكن قياسها بقياس أداء الفرد عند القيام به، فقد يحدث تدريس وينتج عنه تعلم يقاس بقياس أداء أو سلوك التلاميذ. (زيتون، 2003، ص 56).

في حين يرى الدكتور سلامة عبد العظيم "أن الأداء للمعلم والأستاذ الفعال هو القيام بجميع الأدوات الثقافية والتربوية والاجتماعية والأكاديمية المتعددة من حيث مطالب التغيير والتطور المستمر لرفع الكفاءات التعليمية بما يساهم في تطوير العملية التعليمية وتحسينها (حسن، 2006، ص 360).

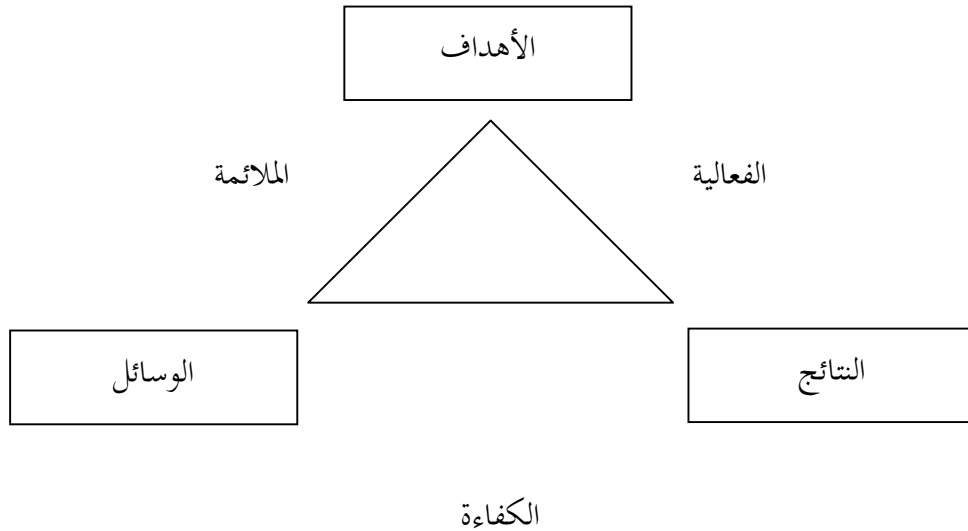
كما يمكن تعريف الأداء على أنه تحقيق الأهداف التنظيمية مهما كانت طبيعية وتنوع هذه الأخير، هذا التحقيق يمكن أن يفهم في اتجاه المباشر "النتائج" أو بالمفهوم الواسع للعملية التي تؤدي إلى النتائج "عمل".

وحسب رواية محمد حسن " أن الأداء هو درجة تحقيق وإتمام المهام المكونة لوظيفة الفرد وهو يعكس الكيفية التي يحقق أو يشبع بها الفرد متطلبات الوظيفة. وغالبا ما يحدث لبس أو تداخل بين الأداء والجهد، فالجهد يشير إلى الطاقة المبذولة أما الأداء فيقاس على أساس النتائج التي حققها الفرد. (حسن، 2001، ص 202)

ونظرا لارتباط مفهوم الأداء بمدى نجاح المؤسسة و قدرتها على تحقيق الأهداف المحددة، فإن تحقيقها يرتبط بمصطلحين هما الكفاءة والفعالية، لأنهما يمثلان إما قدرة المؤسسة على تحقيق أهدافها أو القدرة على الحصول على أكثر قدرة ممكن من المخرجات من خلال المداخلات المتاحة. كما تختلف الكفاءة والفعالية بمدى النجاح في تحقيق تلك الأهداف، وعليه فإن قياسهما ينطوي على قياس الأداء الكلي والجزئي ومعرفة مدى التقدم والنجاح المحقق. والشكل الموالي يوضح ذلك. (داود، 2006، ص 102)

يمكن الإشارة إلى المفاهيم المتعلقة بالأداء من خلال الشكل التالي:

الشكل رقم (01): يمثل المفاهيم المرتبطة بالأداء.



2.1. البيداغوجيا: فيعرفها كل باحث حسب خبراته ودراساته وتوقعاته المنهجية ومن هذه التعاريف :

1.2.1. لغة:

كلمة يونانية الأصل مركبة من مقطعين Ped وأصله PAIS وتعني طفل، والمقطع الآخر Agogle وأصله Ogoge وتعني القيادة والتوجيه (Action de conduire). فالكلمة إذن تعني توجيه الأطفال وقيادتهم. (وزارة التعليم العالي، 2006)

2.2.1. اصطلاحا :

تعرف البيداغوجيا أنها نظرية عملية موضوعها التفكير في نظم التربية وطرائقها من أجل تحسين نتائجها وتوجيه نشاط المربين وتقييمه. (أوكان، 2002، ص 110)

حسب لورسي وزوقاي "هي كل نشاط يقوم به شخص قصد تطوير تعليمات محددة لدى أشخاص آخرين، فهو أي شخص يبحث أو يسعى للإجابة عن تساؤلات تهم مباشرة الفعل التعليمي أو التكوين الذي يقوم به.

(لوسي وزوقاي، 2015، ص 50-51)

في حين يشير Hattie أنها "طريق تدريس المعلمين من الناحية النظرية والعملية ، يتكون مصطلح البيداغوجيا من معتقدات تعليم المعلم التي تتعلق بالتفاعل بين الثقافة وطرق التعلم وذلك من أجل مساعدة الطلاب على البناء والتعلم المسبق. (Hattie, 2012, p2 5)

وكذلك فقد ورد تعريف البيداغوجيا على أنها العلم التي تهتم بأساليب وأصول التعليم، متضمنا الأهداف والسبل المتبعة للسعي وراء تحقيق الأهداف التي يصبو إليها هذا العلم .

وعلى الصعيد الأكاديمي تعرف أنها سبل التدريس التي يتخذها المدرسين أثناء التعليم، خاصة في تدريس علم النفس التربوي الذي ينبع منه نظريات تعد الأساس لعلم البيداغوجيا والتي من بينها نظرية التعلم العلمية التي تهتم بتسليط الضوء على أهمية التعليم وأهدافه متخذة في عرض النظرية طريقة واتجاه فلسفي.

2.1. الأداء البيداغوجي:

يمكن تجزئة مصطلح الأداء البيداغوجي إلى الأداء والبيداغوجيا، فيعرف الأداء على أنه سلوك يحدث نتيجة أو استجابة لمهمة معينة سواء تم فرضها من الآخرين أو يتم القيام بها من تلقاء الذات. أما البيداغوجيا فهي مجموعة طرق تدريس والأسلوب أو النظام الذي يتبع في تكوين الفرد. (شنان وهجرسي، 2009، ص101).

بحسب منظمة اليونسكو، يمكن تعريف الأداء البيداغوجي على أنه "القدرة على تنظيم وتوجيه العملية التعليمية وتصميم بيئة التعليم النشط، وتحليل وتقييم الطلاب وتطوير البرامج التعليمية" (Unesco,2013 p188)

وحسب مركز التميز للتعليم العالي في المملكة المتحدة، يمكن تعريف الأداء البيداغوجي على أنه "القدرة على تصميم وتنفيذ برامج تعليمية فعالة وتقييم نتائج التعلم للطلاب". (Hea,2011,p350).

كما يعرف على أنه "القدرة على تحليل وتصميم وتنفيذ وتقييم البرامج التعليمية والتعلمية، وتنظيم وتوجيه عملية التعلم، وتحقيق الأهداف التعليمية وتعزيز التعلم الفعال للتلاميذ". (Schulman,2005,p200).

ومن ناحية أخرى يمكن تعريفه أيضا على أنه "مجموعة من المهارات والمعرفة والاتجاهات التي تسمح للمعلمين بتصميم وتوجيه وتقييم تجارب التعلم المثمرة للتلاميذ". (Danielson,2011,p110).

ويشير في كتاب مهارات التعلم والتعليم ، على أنه "المهارات والمعارف والمواقف التي يستخدمها المعلم لتوجيه عملية التعلم وتحقيق أهداف التعليم وتحفيز الطلاب على التعلم الفعال والتفكير النقدي والإبداعي". (Ormrod,2014,p235).

كما يمكن وصفه بأنه "فن وعلم التدريس"، ويشمل كلا من المهارات العملية المطلوبة لتقديم تعليمات فعالة، بالإضافة إلى الأسس النظرية التي تدعم هذه المهارات. فالأداء البيداغوجي

ليس كما ثابتا ولكنه عملية مستمرة تتطلب التطوير المهني المستمر والتفكير. (Klafs, 2017,p225).

فيما عرفه إيرثر بأنه " قدرة المعلم على تسهيل عملية التعلم من خلال تطبيق استراتيجيات وتقنيات التدريس الفعالة. ويشمل ذلك إنشاء وتقديم دروس واضحة ومنظمة باستخدام مجموعة متنوعة من الأساليب التعليمية لجذب أنماط التعلم المختلفة وتحقيق نتائج ذات معنى للتلاميذ. (Ertmer, 2010,p95)

في حين تعرفه قسومي ونذير بصفة عامة، على أنه "مدى تطبيق الأستاذ لمعايير المقاربة بالكفاءة من استراتيجيات التدريس وأساليب التقويم وذلك بملاحظة حصة تعليمية كاملة باستخدام شبكة الملاحظة. (قسومي ونذير، 2017، ص 77)

2. الفرق بين الأداء البيداغوجي والأداء التربوي:

الأداء البيداغوجي والأداء التربوي مفهومان مترابطان ومتميزان في مجال التعليم إلا أنهما يختلفان عن بعضهما البعض ويمكن توضيح ذلك في :

إن مفهوم الأداء البيداغوجي يتعلق بكيفية تنفيذ الأساتذة للمهام البيداغوجية المختلفة، بما في ذلك التخطيط والتدريس وتقييم الطلاب وتطوير المناهج الدراسية وغيرها. يركز هذا المفهوم على تحقيق الأهداف التعليمية المحددة بطريقة فعالة وفعالية في التعليم. (شماع، 2010، ص 21).

أما الأداء التربوي، فيشير إلى كيفية تأثير الأساتذة على نمو التلاميذ وتطويرهم الشخصي والاجتماعي والمهني. ويرتكز هذا المفهوم على قدرة الأساتذة على بناء علاقات صحيحة مع الطلاب وتشجيعهم والتعلم الذاتي لديهم. (الحوت، 2017، ص 81-96).

وهناك فروقات أخرى بين الأداء البيداغوجي والأداء التربوي يمكننا الإشارة إليها كالتالي:

- يركز الأداء البيداغوجي على الجانب العلمي للتعليم، أي قدرة المعلم على تطبيق المهارات والاستراتيجيات التعليمية بشكل مناسب لاحتياجات الطلاب. في حين يركز الأداء التربوي على قدرة المعلم على إدارة الصف وتوفير بيئة تعليمية مناسبة وداعمة

لعملية التعلم ونمو الطلاب، بما في ذلك الجو العام للمدرسة. (سالم، 2019، ص 23-38).

- يمكن تحديد الأداء البيداغوجي بشكل أكثر وضوحاً من خلال إجراءات تقييم محددة مثل ملاحظة الصف وتقييم الدروس. (شماخ، 2015، ص 131-150).
- ومن ناحية الأداء التربوي يصعب تحديده بشكل دقيق ويحتاج إلى إجراءات تقييم متعددة وشاملة، مثل تقييم مهارات الاتصال والتفاعل مع التلاميذ. (بن يوسف، 2018، ص 1-51).
- يتأثر الأداء البيداغوجي بشكل أساسي بمهارات وكفاءة المعلم في تدريس المواد الدراسية، أما الأداء التربوي فيتأثر بعوامل أخرى أهمها القيم والمعتقدات والثقافة والبيئة الاجتماعية والتربوية التي ينتمي إليها المعلم. (نزار، 2018، ص 13-33)
- يمكن أن يؤدي الأداء البيداغوجي الممتاز إلى تحسين النتائج الأكاديمية للطلاب، في حين أن الأداء التربوي الممتاز يؤدي إلى تحسين نوعية التعليم والتعلم والتفاعل الإيجابي بين الطلاب.

وفي الأخير يمكن القول باختصار، أن الأداء البيداغوجي والأداء التربوي المفهومان يرتكزان على جوانب مختلفة من العملية التعليمية. فالأول يرتكز على الجانب الفني للتدريس والتعليم، أما الثاني يرتكز على الجانب الشخصي والاجتماعي للتفاعل بين الأساتذة وتلامذتهم وتأثير البيئة التعليمية بأكملها على تطور الطلاب.

3. مكونات الأداء البيداغوجي:

يمكن أن تشمل مكونات الأداء البيداغوجي الفعال ما يلي:

1.3 المحتوى البيداغوجي: ويتمثل هذا المكون في المادة التي يتم تدريسها والمفاهيم والمعارف الخاصة بها التي يحتاجها الطلاب لتحقيق الأهداف التعليمية، وكذلك الأساليب والتقنيات التي يستخدمها المعلم لتوصيل هذه المادة التعليمية. (الأعرج، 2015، ص 44)

ويتأثر أداء المعلمين بجودة المحتوى البيداغوجي المقدم، إذ يجب على المعلمين تحضير المادة التعليمية وتنظيمها وتقديمها بشكل يلبي احتياجات الطلاب، وبالتالي يعتبر هذا

الأخير عنصرا مهما جدا في تحسين أداء المعلمين والحفاظ على تركيزهم على الأهداف المراد تحقيقها. (Grant,2019, P36)

2.3 الطريقة البيداغوجية: يشير هذا المكون إلى الأساليب والتقنيات التي يستخدمها المعلم في تنظيم المحتوى البيداغوجي وتقديمه للطلاب. ويجب على المعلمين اختيار الطريقة البيداغوجية المناسبة لمتطلبات المحتوى التعليمي ، وتكييف الطريقة بشكل دوري لتلبية احتياجات الطلاب المتغيرة، ويمكن استفادة المعلمين من مختلف الطرق البيداغوجية مثل: العروض التقديمية والمناقشات ... إلخ لتحسين جودة التعليم ومهارات التلاميذ.

(Hattie etTimperley, 2007, P51)

3.3 المعلم: الشخص الذي يحظى بتأهيل علمي ويتم اختياره من قبل المجتمع ليتولى عملية تعليم التلاميذ، وتزويدهم بالخبرات والمعارف التي يتم إعدادها بواسطة مختصين لتحقيق أهداف فلسفة التربية لذلك المجتمع. كما يمثل حلقة وصل بين المتعلم والمجتمع ولذلك دائما يسعى إلى تسخير قدراته الجسدية والذهنية في سبيل تحقيق الموائمة بين متطلبات الفرد والمجتمع.

4.3 المتعلم: ويشمل الفرد الذي يتلقى التعليم والتدريب المستمر، ويتأثر هنا أداء المعلمين بمستوى تحضيرات الطلاب ومستوى فهمهم للمحتوى التعليمي ومستوى تفاعلهم مع الطرق البيداغوجية المستخدمة. وبالتالي يعد المتعلم عنصرا حاسما في تحسين أداء المتعلمين، فوجب على المعلمين تحديد نقاط ضعف تلاميذهم لتحقيق نجاحهم. (بن عبد الرحمان، 2019، ص 21-36)

5.3 البيئة التعليمية: تعتبر البيئة المحيطة الذي يتعلم فيه المتعلمون، والذي تشمل الفصول الدراسية والمخبرات والمكتبات والإدارة . يوثر هذا المكون على أداء المعلمين من خلال تأثيرها على المتمدرسين وجودتهم للتعلم، كما يمكن أن تؤثر بيئة تعليمية محفزة إلى تحفيز المعلمين على تحسين أدائهم البيداغوجي وزيادة التفاعل معالطلاب.

(الدوسري، 2010، ص 31-45)

6.3 الوسائل التعليمية: وهي العناصر المختلفة التي يستخدمها المدرس لتسهيل التعلم وتعزيز فعالية الدرس، وتشمل الوسائط المرئية والسمعية والتفاعلية، والأجهزة الإلكترونية والبرامج التعليمية. (مصطفى، 2016، ص 89)

7.3 التقييم: هو عملية قياس وتقييم الأداء البيداغوجي للمعلم ، وتشمل هذه المرحلة تحديد معايير التقييم والمؤشرات النوعية والكمية المستخدمة لأداء المعلمين. (كريم، 2010، ص 80)

حيث يلعب هذا الأخير دورا حاسما من خلال توفير التغذية الراجعة لكل من التلاميذ والأساتذة حيث يجب أن يستخدم اختصاصيو التوعية مجموعة متنوعة من أساليب التقويم مثل : الاختبارات القصيرة و الامتحانات والتقييمات القائمة على المشروعات لتقييم تعلم التلاميذ وتحديد مجالات التحسين .

8.3 تخطيط الدرس: وهو العملية التي يقوم بها المعلم لتحضير الدرس الذي سيقدمه ، والتي تشمل تحديد أهداف التعلم واختيار الوسائل والأدوات اللازمة لتحقيق الأهداف التعليمية بالإضافة إلى تحديد مستوى المتعلمين وملائمة الدرس لهذا المستوى. (خلف، 2017، ص 63)

9.3 إدارة الفصل الدراسي: يتضمن ذلك إنشاء بيئة صفية ايجابية ووضع قواعد وتوقعات واضحة وإدارة السلوك والحفاظ على النظام والانضباط .حيث تتيح الإدارة الفعالة للفصول الدراسية للمعلمين إنشاء بيئة تعليمية آمنة وداعمة تعزز مشاركة التلاميذ وإنجازاتها.

يساهم كل عنصر من هذه المكونات في نجاح التلاميذ من خلال توفير تعليم شامل وفعال فيجب دمجها بشكل عام لتحقيق أداء بيداغوجي أمثل ،كما يمكن الاستفادة منها بشكل فعال لتحسين النتائج التعليمية.

4. محددات الأداء البيداغوجي :

1.4 الدافعية: تعمل العديد من المنظمات للحصول على أفراد جد متميزين يتمتعون بمهارات كافية وقدرات عالية، كما تهتم مختلف نظريات الدوافع بمسببات السلوك الإنساني

ومعوقات الرضا الوظيفي من أجل استيعاب المديرين لسلوك العاملين من أجل زيادة قدراتهم على التنبؤ بما سيكون عليه مستقبلا . فنظريات الدوافع تقوم على فكرة تغيير سلوك الآخرين بتشجيع تكرار السلوك المرغوب فيه .

فتعرف الدافعية على أنها القوة الداخلية لدى الفرد والتي تقوم بتحريك سلوكه وتوجيهه حتى يحقق غاية ما تعد مهمة بالنسبة له سواء كانت معنوية أو مادية ، فهي الرغبة التي تدفع الشخص إلى تحقيق مستوى معين مما يدفعه لتحقيق أكبر مدى ممكن من الأداء .

كما تعرف على أنها ذلك مقدار الجهد المبذول في أداء شيء معين وهي أيضا عملية نفسية أساسية تفسر سلوك العاملين في القيام بالأعمال والمهام المختلفة.

ويقصد بالدافعية ذلك المدى الذي يمكن أن يصل إليه الجهد المنطوي على إصرار ومثابرة عن توجهه نحو هدف معين.(المرسي و ثابت، 2002، ص 340)

وحدد هذا التعريف الخصائص الأساسية الدافعية على النحو التالي :

- **الجهود:** المظهر الأول الدافعية يتمثل في قوة سلوك الفرد في العمل أو مقدار الجهد الذي يبذله الفرد في أداء وظيفة معينة .
- **التوجيه:** كل من الجهود والإصرار يتعلق بكمية العمل الذي يقوم به الفرد، والتوجيه كما يعرفه "موراي Murray" عبارة عن عامل داخلي يسير سلوك الإنسان ويوجهه ويحقق فيه التكامل. ونحن لا يمكن أن نلاحظه مباشرة، ودائما نستنتج من سلوكه أو نفترض وجوده حتى يمكننا تفسير سلوكه ويهدف إلى تحقيق نتائج مقبولة تنظيميا.
- **الأهداف:** تعرف الدوافع بأنها الحاجات والرغبات والغرائز الداخلية لدى الفرد حيث أنها تحركه نحو الهدف المحدد سواء كان ذلك بوعي تام أو لا شعوري، تمثل الدافعية عاملا هاما يتفاعل مع قدرات الفرد ليؤثر على سلوك الأداء الذي يؤديه الفرد في عمله أي قوة الحماس للقيام بمهمة العمل.(السلطان،2003، ص 107)

2.4. الكفاءة: تعد الكفاءة موضوعا حديثا أولاه الباحثون أهمية بالغة فيما يتعلق بتسيير الموارد البشرية. حيث أنه عنصر مهم في تحقيق أهدافها من خلال ما يمتلكه الفرد من خبرات ومعارف ومهارات. ومن هذا المنطلق فإن

الكفاءة تعتبر الركن الأساسي الذي تعتمد عليه المؤسسات في سبيل تحقيق أهدافها. (شنكامه، 2013، ص 13-27)

كما عرفتها المجموعة المهنية الفرنسية Le Medef على أنها "مزيج من المعارف النظرية والمعارف العملية، والخبرة الممارسة والوضعية المهنية. هي الإطار الذي يسمح بملاحظتها والإعتراف بها، وعلى المؤسسة تقييمها وتطويرها. (بن جدو، 2013، ص 2-4)

ووصف روبين (Robbin, 2001) الكفاءة " كقدرة أي قدرة الفرد على القيام بمختلف الوظائف وإضافة إلى ذلك ، أن قدرة الفرد تتألف من عاملين : عامل القدرة الفكرية وعامل القدرة الجسدية. فالقدرة الفكرية هي قدرة مطلوبة لتنفيذ الأنشطة العقلية، وأما القدرة الجسدية قدرة لازمة لتنفيذ الوظائف التي تتطلب إلى قدرة الاحتمال والبراعة والمهارة".

3.4. القدرات: القدرة ليست متغيرا وحيدا يؤثر في كل مجالات الأداء وإنما هي عامل مركب من متغيرات عديدة وبتفاوت أثرها على الأداء ومتطلبات القدرات اللازمة له . وتنقسم إلى نوعين:

- **القدرات الذهنية:** التي ترتبط على أداء مختلف المهام الذهنية .
- **القدرات البدنية:** وهي القدرة على أداء المهام البدنية المختلفة ومن أهمها ما يرتبط بالقوة مثل القوة العضلية وما يرتبط بالمرونة.

ويراد بالقدرات استطاعة العامل أداء عمله بالشكل المطلوب والمتقن وفق معايير العمل الموضوعية. وما القدرة بمختلف مستوياتها إلا حصيلة تفاعل عنصرين رئيسيين هما المعرفة والمهارة اللذان يعملان مشتركا لتحقيق ذلك.

4.4. الجهد المبذول: وهو الجهد الناتج من حصول العامل على الدعم والحافز والذي يترجم إلى الطاقات الجسمية والحركية والعقلية التي يبذلها العامل لأداء مهمته، حيث تتآزر هذه الطاقات مع بعضها البعض لإنجاز العمل المطلوب إنجازه.

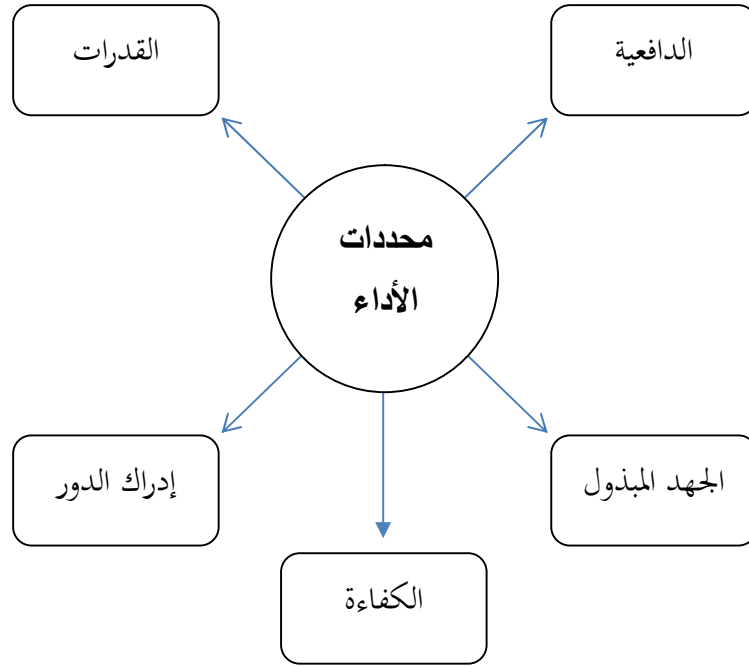
كما يقصد به اهتمام العمال بالعمل ودرجة مثابرتهم في الأداء وكثافة الجهد المبذول في عامل آخر وهذا ينعكس على كفاءة الأداء لديهم. كما أن اختلاف في كفاءة الأداء والقدرات والخبرات اللازمة في أداء عمل معين، يعود إلى اختلافهم في درجة الحماس والرغبة في أداء مهامهم وهذا ما يسمى بقوة الدافعية لأداء العامل لعمله الذي يعتبر عنصرا يتفاعل مع قدراته أثناء أدائه في العمل.

5.4. إدراك الدور: ويعني به الاتجاه الذي يعتقد الفرد أنه من الضروري توجيه جهوده في العمل من خلاله والشعور بأهميته في أدائه، ويعتبر من الضروري فهم الإدراك الإنساني لدراسة وتفسير السلوك الإنساني بصفة عامة، كما أن العملية الإدراكية لها تطبيقاتها ودلالاتها الهامة في مجال السلوك التنظيمي بغرض فهم وتفسير سلوك العاملين . وعليه يمكن تعريف الإدراك على أنه العملية العقلية التي تتم من خلالها تفسير وتأويل المثيرات وصياغتها على نحو يمكن فهمها ومن ثم الخروج بتصوير أو حكم أو قرار.

وفي تعريف جمال الدين وثابت هو " عملية إدراكية تنتهي بتكوين معاني وتفسيرات معينة لما تتلقاه حواس الفرد عن هذه المؤثرات. (جمال الدين ثابت، 2002، ص 340)

ولتحقيق مستوى مرضي من الأداء لابد من وجود حد أدنى من الإتقان في كل مكونات الأداء، بمعنى أن الأفراد عندما يبذلون جهودا فائقة تكون لديهم قدرة فائقة ولكنهم لا يفهمون أدوارهم فإن أدائهم لن يكون مقبولا والنعكس صحيح، وبالتالي يمكن القول أن محددات الأداء هي مزيج بين جهد الفرد المبذول لإنجاز أعماله وما يتمتع به من مهارات وخبرات ومدى إدراكه لما يقوم به من أعمال، إضافة يجب توفير الظروف المناسبة لتحسين أداء العامل بفعالية، وفي الوقت الحاضر نجد أن الواقعية أصبحت مسؤولة بشكل كبير عن الأداء فهي مؤشرا غير مباشر الفعال.

الشكل رقم (02) : يمثل محددات الأداء البيداغوجي



5. أنواع الأداء البيداغوجي:

يمكن تلخيص أنواع الأداء كالتالي:

1.5. الأداء الوظيفي: ويشير إلى قدرة المعلم على القيام بمهامه بشكل فعال وفي الوقت

المناسب وبأسلوب يساعد الطلاب على التعلم. (وفير، 2016، ص 162-180)

2.5. الأداء الاجتماعي: ويشير إلى قدرة المعلم على التفاعل الإيجابي مع الطلاب وتطوير

العلاقات الجيدة معهم. (ايرلندا وآخرون، 2019، ص 60)

ويمكن تقييم الأداء الاجتماعي من خلال التواصل والعمل الجماعي والتفاوض وحل

المشكلات بين المعلم والطلاب. (غانم، 2012، ص 86)

3.5. الأداء الفني: ومعناه استخدام المعلم التقنيات الحديثة والتكنولوجيا في التعليم، وتكوين

مهارات التفاعل معها. (سوفيل وفيليبس، 2018، ص 26-38)

4.5. الأداء الإداري: يتمثل في قيام المعلم على تنظيم الصف وتخطيط الدروس وإدارة الوقت بشكل فعال. (شيلتون، 2017، ص 35-46)

5.5. الأداء التعليمي: ويتعلق بكيفية تدريس الأساتذة وتفاعلهم مع الطلاب وقدرتهم على إيصال المفاهيم بشكل فعال وإثارة اهتمام لهم. ويمكن تقييمه من خلال ملاحظات المراقبين وتقييم الطلاب لتجربتهم في الصف. (Stronge, 2007, P 80)

كما يشير هذا النوع من الأداء إلى الأساليب والاستراتيجيات المستخدمة من قبل الأساتذة لتزويد المعارف والمعلومات وتسهيل تعلم التلاميذ. قد يشمل ذلك التعليمات المباشرة والأنشطة التفاعلية والعمل الجماعي الصغير والخبرات العملية .

6.5. الأداء البيداغوجي: يتعلق بالقدرات الأكاديمية للأساتذة في مجالات مثل: القراءة والكتابة والحساب والعلوم، يمكن تقييمه من خلال درجات الطلاب في الاختبارات والامتحان. (Hattie, 2009, P 61)

7.5. الأداء الإرشادي: يشير إلى مدى قدرة المعلم على توجيه الطلاب وتقديم الدعم الإرشادي لهم في تطوير مهاراتهم الاجتماعية والعاطفية والمعرفية. (المصري، 2018، ص 136-178)

8.5. الأداء الاتصالي: ويعرف دور المعلم في التواصل بفاعلية مع الطلاب وإدارة المدرسة والزملاء خلال استخدام اللغة الشفوية وغير الشفوية ، فوجب أن يتمتع المعلم بمهارات هذا الأداء لتوصيل المفاهيم والمعلومات لطلابه بشكل أفضل. (Banerjee, 2015, P36)

9.5. الأداء المهني: ويهتم بمدى تطوير المعلم لمهاراته المهنية وإمكانياته على التعلم المستمر والتحديث المهني. (دونغمين، 2020، ص 15-27)

10.5. الأداء الإبداعي: هو تطبيق المعلم الأفكار الإبداعية في العملية التعليمية وتحفيز الطلاب للاستكشاف والتفكير الإبداعي وتطوير نمو ذكائهم في هذا المجال. (جونز وارين، 2010، ص 38.51)

6. أهمية الأداء البيداغوجي :

يعتبر الأداء البيداغوجي ذات أهمية قصوى في التعليم ،حيث ثبت أنه له تأثيرا كبيرا على نتائج التلاميذ. يمكن أن تؤدي قدرة الأستاذ على إشراك التلاميذ بشكل فعال، وتعزيز التفكير النقدي وتعزيز حب التعلم إلى تحسين التحصيل الأكاديمي ومستويات أعلى من التحفيز والمشاركة، والاستعداد بشكل أفضل للنجاح في المستقبل. ومن أهميته أيضا :

- **تحسين تجربة التعلم للطلاب:** إذا كان الأداء البيداغوجي للأساتذة ممتازا، فلك يعني توفير تجربة تعليمية ممتازة للطلاب .وهذا يؤدي إلى تحسين مستوى الفهم والتفاعل مع المواد الدراسية. (Hattie, 2009, P62)
- **زيادة تفاعل الطلاب:** يساعد الأداء الممتاز على زيادة تفاعل التلاميذ مع الأساتذة والمواد الدراسية، وهذا يساعد على تحسين المهارات اللغوية والاجتماعية للتلاميذ وتعزيز الثقة بالنفس.
- **تحسين النتائج الأكاديمية:** إذا كان أداء الأساتذة جيدا، فإن ذلك يؤدي إلى تحسين النتائج الأكاديمية للطلاب وتعزيز فرصهم في النجاح في الدراسة وفي حياتهم اليومية. (McLean et Abbas, 2009, P70)
- **تحسين سمعة المدرسة:** يمثل الأداء البيداغوجي للأساتذة مؤشرا على جودة المدرسة بشكل عام، ويؤدي هذا الأخير إلى تحسين سمعة المدرسة وجذب المزيد من التلاميذ الجدد والأساتذة المتميزين.

تعليم المعلمين: يمكن للأداء الجيد تعزيز تعليم المدرسين وتطوير قدراتهم البيداغوجية، فعندما يتم توفير التدريب والتمرين المناسب للمعلمين، يتمكنون من تحسين خبراتهم التدريسية وتوفير تجربة تعليمية أفضل للتلاميذ. (Darling, 2006, P100)

- **صفات المعلم الفعال:** إذ يمكن للأداء البيداغوجي تعزيز صفات المعلم الفعال مثل: الرعاية والتفاني والاحترام. فعندما يقوم المعلمون بتوفير بيئة تعليمية مناسبة ومحفزة للطلاب، يمكن الطلاب من الشعور بالثقة والارتياح في الصف ويستطيعون الانخراط بشكل أفضل في العملية التعليمية (Stronge, 2007, p56).

- **تحسين التواصل والتفاعل الاجتماعي:** يساعد الأداء البيداغوجي على إقامة علاقات اجتماعية وتحسين عملية الاتصال والتواصل بين الأساتذة والطلاب وبين الأساتذة والإدارة المدرسية وبين الأساتذة أنفسهم. وهذا يساعد على تعزيز الروح الإيجابية والعمل الجماعي في المدرسة. (PiantaetHamre, 2003, P63)

- **زيادة رضا واحتراف الأستاذ:** يؤدي الأداء إلى زيادة رضا المعلم والمهارات أدائه والتدريس الفعالة التي تساعد الأستاذ في البقاء على اطلاع دائم لنشاطاته، مما يؤدي مهنة تعليمية أكثر إرضاء واستدامة.

7. طرق تقييم الأداء البيداغوجي :

1.7. تقييم الأداء:

1.1.7. التقييم:

- **لغة:** من قيم يقيم ، أي قدر القيمة .
- **اصطلاحا:** يمكن تعريفه بأنه تقدير قيمة الشيء أو كميته بالنسبة إلى معايير محددة والهدف منها الحكم الموضوعي على العمل الخاضع للتقييم، صالحا أو فاسدا ، ناجحا

أو فاشلا. وذلك بتحليل المعلومات المتيسرة عنه وتفسيرها عن ضوء العوامل والظروف التي من شأنها أن تؤثر عن العمل. (موسى، 2004-2005، ص 14)

2.1.7 تعريف تقييم الأداء: يقصد بتقييم الأداء في المعنى العام قياس مدى قيام العاملين بالوظائف المسندة إليهم وتحقيقهم للأهداف المطلوبة والمنشودة والمقررة، ومدى تقدمهم في العمل كما أنه يعتبر دراسة تحليلية لأدائهم وملاحظة سلوكهم وتصرفاتهم أثناء العمل. (موسى، 2006، ص 4)

ويعرفه (إبراهيم عبد الله، 2015: 310) أنه " آلية علمية مستمرة ذات أهداف محددة تعتمد على أدوات مقننة ووفق إجراءات ومعايير وضوابط تستهدف الكشف الدقيق وإصدار تقرير شامل حول مستوى أداء العامل ومن ثم تعزيز الإيجابيات ومعالجة السلبيات من خلال خطط عمل مدرسية".

3.1.7 أهمية تقييم الأداء: يعتبر تقييم الأداء عملية مستمرة ومنظمة تلعب دورا هاما في تطوير أداء الأساتذة أهمها:

- تحسين مستوى الإنجاز عند الفرد، وكذا تحديد إمكانياته المتوقع استغلالها، ومن ثم تجديد مكافآته، كما يساعد في تخطيط القوى العامة.
- كما أن تقييم الأداء يمكن الاستعانة به كوسيلة لتحفيز العاملين وتحسين مستويات أدائهم، من خلال إطلاع الموظف على نقاط القوة والضعف التي يتصف بها في إنجازهِ للأعمال التي يكلف بها، ومعرفة المجالات التي يمكن أن يتجاوزها.
- يساعد في الكشف عن الطاقات القدرات الكامنة لدى الأفراد من أجل استغلالها وتوظيفها لزيادة مستوى الأداء الحالي.
- يعتبر تقييم الأداء أساسا لعملية التطوير الإداري سواء ما تعلق منها بالجوانب التنظيمية للمنظمة أو بجوانب العمل نفسه.

- يساهم في رفع الروح المعنوية للأفراد وخلق مناخ تسود فيه مبادئ العلاقات الإنسانية، وذلك نتيجة شعور العاملين بأن مختلف سياسات وإجراءات الأداء في التوظيف والتوزيع والتدريب والترقية والتحفيز تقوم على أسس موضوعية، مما يولد العلاقة بينهم وبين الإدارة.
- خلق بيئة صافية نشطة وتوصيل المعرفة للتلاميذ و القدرة على تنمية مهاراتهم وقدراتهم من خلالها.

4.1.7. أهداف تقييم الأداء: أهدافه عديدة ومتعددة كمعرفة دافعية المدرس ورغبته في التدريس، وكفاءة أدائه لتحديد كفاءة القوى العاملة، كما يساعد على تحديد كفاءة سياسات التدريب والتكوين وتقدير الحاجات التدريبية.

في حين يرى (دعمس، 2010 ص 102) أن أهداف التقييم تتضح على النحو التالي:

- معرفة نواحي الضعف والقوة في تعلم الطلاب وتحديد الاتجاه الذي يسير عليه نموهم العام والمعرفي والاجتماعي والنفسي.
- يكشف التقويم عن مدى تحقيق الأهداف التربوية والتعليمية المرسومة سلفا وجوانب تطوير وتعديل أو تغيير في هذه الأهداف.
- توفير المعلومات عن درجة تحقيق برنامج أهدافه من خلال إيضاح جوانب القصور وجوانب القوة وتقديم التغذية الراجعة حول تلك الجوانب.
- تعريف الإداري وواضعي السياسات بالنتائج لتنفيذ البرامج سواء كانت سلبية أو إيجابية ليكون لدى واضعي السياسات المبرر الكافي لتنفيذ البرامج أو إلغائه.
- تحقيق الرضا الوظيفي للمعلمين.

5.1.7. طرق تقييم الأداء:

يتعلق الأداء البيداغوجي بأداء المعلم أثناء التدريس أثناء تدريسه للمواد التعليمية، ويتضمن عدة عناصر مختلفة مثل التخطيط والتنفيذ والتقييم والتواصل مع الطلاب. ولتحقيق أفضل أداء بيداغوجي، يمكن استخدام عدة طرق وأساليب منها:

- **ملاحظة الحصص الدراسية:** يمكن مراقبة أداء الأساتذة في الحصص الدراسية وتحليل المحتوى الذي يتم تدريسه، وملاحظة مدى تفاعل الطلاب مع الدرس ومدى فهمهم للمفاهيم المعروضة. ويمكن استخدام أدوات مختلفة لتقييم جودة المحتوى المعروض في الحصص مثل: تحليل الأهداف التعليمية وكذا تحليل المنهج. (هويل، 2019، ص 112-126)
- **تقييم الأعمال الفصلية:** ويتم ذلك عن طريق تحليل الأعمال الفصلية للتلاميذ، مثل الاختبارات والواجبات المدرسية والأبحاث وتحليل مدى تمكن الطلاب من تحقيق الأهداف التعليمية المطلوبة، ومدى تأثير عمل الأستاذ على جودة الأعمال الفصلية. (فرحات، 2016، ص 72-85)
- **تقييم التفاعل الإيجابي:** عند تقييم أداء الأساتذة يجب ملاحظة تفاعلهم الإيجابي مع التلاميذ والمشاركة الفعالة في النشاطات الدراسية والفصول الحوارية والأنشطة الخارجية المختلفة. كما يمكن استخدام مقياس التفاعل الإيجابي لتحليل هذا الأمر. (الرحيمي، 2018، ص 68-83)
- **تقييم الأداء الذاتي:** هنا يمكن تقييم أداء المعلمين عن طريق التحقق من مدى تطويرهم لأنفسهم وتحسين مهاراتهم التدريسية، والتحليل هذا الأمر يتم استخدام مقياس تقييم الأداء الذاتي. (السيد، 2017، ص 143-157)

• **الاختبارات والتقييم الداخلي:** تشمل هذه الطريقة استخدام اختبارات وأسئلة محددة لتقييم مستوى فهم الأساتذة للمواد التي يدرسونها، وكذلك مستوى قدرتهم على تدريس هذه المواد بشكل صحيح وفعال. (Husky, 2002, P61)

• **استبيانات الطلاب:** يمكن للطلاب تقييم أداء الأساتذة من خلال الإجابة على استبيانات تتضمن أسئلة حول سلوكيات الأساتذة وأساليب التدريس التي يستخدمونها. ومن خلال هذه الاستبيانات يمكن استخدام نتائجها لتقييم الأساتذة وتحسين أدائهم. (Marsh et Roche, 1999, P86)

• **فرص التطوير المهني:** يمكن لفرص التطوير المهني مثل ورش العمل والمؤتمرات والدورات أن توفر للأساتذة فرصا لتعلم استراتيجيات وأساليب التدريس الجديدة، ويمكن أن تكون الفرص أيضا مصدرا قيما للدعم. حيث يمكن للأساتذة التواصل مع بعضهم البعض ومشاركة خبراتهم من خلال المشاركة في فرص التطوير المهني. وبالتالي مواكبة أفضل الممارسات في التعليم وتحسين أدائهم البيداغوجي.

فباستخدام هذه التقنيات، يمكن للمعلمين اكتساب فهم أفضل لأدائهم البيداغوجي وتحديد مجالات التحسين، من خلال التفكير في ممارسات التدريس الخاصة بهم.

8. العوامل المؤثرة على الأداء البيداغوجي :

يتأثر الأفراد بالعديد من العوامل المختلفة إذ يصعب تحديد كل هذه العوامل، حيث لا توجد ظاهرة في الحياة الاقتصادية أو الحياة الاجتماعية أو الحياة عموما لا تؤثر في الأداء. ومن هنا يتضح أنه توجد عوامل تخضع إلى رفع الأداء وأخرى تؤدي إلى خفضه ويمكن حصرها فيما يلي:

1.8. عوامل داخلية : تتكون من :

1.1.8 العنصر البشري: يشكل أهم مورد في المؤسسة فنمو تنافسية وتطور المؤسسة مرهون بمدى استقطابها لعناصر بشرية مميزة في مهاراتها و معارفها وقدراتها على الانسجام في الجماعة ومدى تعاونها معها، ومدى العناية التي تعطيها لتنمية وتطوير ملكاتها والعمل على إيجاد وتنمية الدافع لديها لبذل جهد أكبر وأداء أفضل ومنه: الأداء = القدرة × البيئة × الدافعية.

2.1.8 الإدارة: إن للإدارة مسؤولية كبيرة في تخطيط وتنظيم وتنسيق وقيادة جميع الموارد التي تقع ضمن نطاق مسؤولياتها وسيطرتها . فهي بذلك تؤثر على جميع الأنشطة في المؤسسة ومنه فهي مسؤولة كذلك بنسبة كبيرة عن زيادة أداء أستاذ التعليم الابتدائي داخل المؤسسة.

3.1.8 التنظيم: يشمل على توزيع وتحديد المهام والمسؤوليات وفقا لتخصصات على العمال داخل المؤسسة، أي تقسيم العمل عليهم وفق خبراتهم وإمكانياتهم الخاصة. إذ أن درجة التنظيم وإحداث المتغيرات اللازمة وفقا للمستجدات الجديدة في نظم العمل وأساليبه من شأنه أن يؤثر على أداء الأستاذ. لذا وجب أن تكون لأي مؤسسة مرونة في التنظيم .

4.1.8 الخبرة التعليمية: تعتبر الخبرة أحد العوامل الأساسية التي تؤثر على الأداء البيداغوجي للمعلم حيث يعتبر الأساتذة ذوي الخبرة العالية أكثر قدرة على التفاعل مع الطلاب وتحليل الحاجات التعليمية لكل طالب بشكل فردي.

5.1.8 بيئة التعلم: يمكن لبيئة التعلم بما في ذلك البيئة المادية والديناميكيات الاجتماعية أن تؤثر على الأداء البيداغوجي كبيئة إيجابية وداعمة، حيث يشعر التلاميذ بالراحة في المشاركة وطرح الأسئلة، وأن تعزز مشاركتهم وتحفيزهم. (Floden, 2015, P90)

6.1.8 الاستراتيجيات التعليمية: المستخدمة التي يمكن أن تشكل أثرا سلبيا على أداء المعلمين، فمن المهم أن يختار أي معلم استراتيجيات ملائمة لمستوى الطلاب والمادة الدراسية (يانغ وجو، 2020، ص 143-156)

7.1.8 المناهج والبرامج التعليمية: إن مناهج الدراسة هي الوسيلة الرئيسية والركيزة التي يتحقق بها تطوير التعليم من أجل تنمية القوى البشرية التي تستخدم وفقا للأهداف العامة التي يحددها هذا المجتمع الذي يعد قوة مؤثرة في بناء المناهج و تطويره وتتضمن مجموعة من البرامج والمقررات حسب كل مؤسسة تعليمية.

2.8 العوامل الفنية:

إن عوامل التكنولوجيا من آلات ومعدات ووسائل الاتصال وغيرها تؤثر تأثيرا كبيرا على الأداء الجيد ولا يكفي هذا بل يجب أن يكون الفرد على علم بكيفية عمل هذه الوسائل.

- تحديد فئات الأفراد الذين يتسم تقييم أدائهم والمقالات المناسبة لكل فئة، مثلا جودة العمل، السرعة في العمل، الإتقان والتعاون.... الخ.
- تحديد عدد المعدلات وترشيدها استخدامها، يجب أن لا تكون أقل أو أعلى من الحد المقبول لقياس الظاهرة المطلوبة وتحقيق الأهداف المنشودة.
- تحديد وزن كل معدل من المعدلات المستخدمة وذلك بمراعاة الوظيفة ونوعية الأعمال والأهمية لكل منها.
- بيان منهجية التطبيق من أجل الحصول على أفضل النتائج تقوم بالاعتماد على مقياس رقمي أو وصفي أو نسبي أو أبجدي.

3.8 العوامل الاجتماعية:

يتأثر المعلم بجملة من العوامل الاجتماعية التي تعيق أدائه المهني و البيداغوجي أثناء عمله، فتسبب ضغطا على أداء واجباته في تعليم طلابه عند نقل رسالته.

ولأن التعامل يكون من خلال علاقات مهنية من الإدارة وزملاءه والتلميذ وأولياء الأمور والمشرفين التربويين والمجتمع المدرسي إلا أنها هذه العلاقة الاجتماعية المهنية لدى أستاذ الابتدائي تؤثر على أدائه المهني .

كما يمكن أيضا ذكر عوامل أخرى قد تنجم عن خفض أداء المعلم في التعليم وتتعدد فيما يلي:

- **غياب الأهداف المحددة:** فالمنظمة التي لا تملك خطط تفصيلية لعملها وأهدافها ومعدلات الإنتاج المطلوب لأدائها، لن تستطيع قياس ما تحقق من انجاز أو محاسبة موظفيها على مستوى أدائهم لعدم وجود معيار محدد مسبقا لذلك.
- **عدم المشاركة في الإدارة:** إن عدم مشاركة العاملين في المستويات الإدارية المختلفة، يساهم في وجود فجوة بين القيادة الإدارية و الموظفين في المستويات الدنيا. وبالتالي يودي إلى تدني مستوى الأداء لديهم لشعورهم بأنهم لم يشاركوا في وضع الأهداف المطلوب إنجازها. فيعتبرون أنفسهم مهمشين في المنظمة.
- **اختلاف مستويات الأداء:** عدم نجاح الأساليب الإدارية تؤثر على أداء الموظفين. فكلما ارتبط مستوى أداء الموظف بالترقيات والحوافز التي يحصل عليها كلما كانت عوامل التحفيز غير مؤثرة بالعاملين، وهذا يتطلب نظاما متميزا لتقييم أداء الموظفين ليتم التمييز الفعلي بين الموظف المجتهد ذو الأداء العالي والموظف ذو الأداء المتوسط والموظف الكسول وغير المنتج.

- **مشكلات الرضا الوظيفي:** فالرضا الوظيفي من العوامل الأساسية الموقرة على مستوى الأداء للموظفين. فانخفاض الرضا الوظيفي يؤدي إلى أداء ضعيف وإنتاجية أقل، ويتأثر هذا الأخير بعدد كبير من العوامل التنظيمية والشخصية للموظف مثل العوامل الاجتماعية كالسن والجنس والعوامل التنظيمية كالمسؤوليات والواجبات.
 - التسبب الإداري الذي يؤثر بشكل سلبي على أداء الموظفين الآخرين نتيجة لأسلوب القيادة أو الإشراف ، أو الثقافة التنظيمية السائدة في المنظمة .
 - قلة الموارد المتاحة مثل الكتب المدرسية والتكنولوجيا ومعدات المختبرات تؤثر على أداء المعلمين، لذا توفير موارد كافية يساعد الأستاذ على توفير تعليم شامل.
- من المهم ملاحظة أن هذه العوامل يمكن أن تختلف بين المؤسسات التعليمية و البيئات المختلفة ويمكن أن تؤثر على الأداء البيداغوجي بشكل مختلف .فهناك حاجة إلى مزيد من البحث لفهم تأثيرها بشكل كامل وكيفية معالجتها لتحسين النتائج التعليمية .

خلاصة الفصل :

يعد الأداء البيداغوجي جانبا مهما من جوانب التعليم التي لها تأثير مباشر على نجاح التلاميذ فمن المهم التأكيد أن الأداء العالي ليس مهما فقط للتلاميذ، ولكن أيضا لنظام التعليم الأوسع ككل، فهو يساعد في سد فجوات التحصيل وتحسين النتائج التعليمية وإعداد التلاميذ للنجاح في حياتهم المهنية المستقبلية والشخصية، فيجب أن يكون أولوية قصوى للأساتذة وقادة التعليم من خلال الاستثمار في تطوير ودعم الممارسات التربوية الفعالة.

الجانب التطبيقي

الفصل الرابع: الإجراءات الميدانية للدراسة

تمهيد

1. الدراسة الاستطلاعية.
2. منهج الدراسة.
3. حدود الدراسة.
4. أدوات الدراسة.
5. الأساليب الإحصائية المستخدمة في الدراسة
6. خلاصة

تمهيد :

وبعد ما تطرقنا في الجانب النظري إلى تحديد الإشكالية وما يتعلق بها من متغيرات خصص جزء من الدراسة للجانب التطبيقي الذي أحتوى على الجانب المنهجي ، فتناولت الباحثين في هذا الفصل أهم الإجراءات التي تم إتباعها لتحقيق أهداف الدراسة ولقد تمثلت هذه الإجراءات في اختيار المنهج المناسب للدراسة، وأدوات والأساليب الإحصائية المستخدمة في استخراج نتائج الدراسة .

1. الدراسة الاستطلاعية :

تعد الدراسة الاستطلاعية من الخطوات الأساسية والهامة التي يجب القيام بها في البحث العلمي والتي تمكن الباحث من الاقتراب من ميدان البحث والتعرف على محيط الدراسة؛ والاستغناء عنها من شأنه أن ينقص من قيمة البحث، فهيتقيد في معرفة خصائص مجتمع الدراسة وتمكن من تقييم أدوات البحث والتأكد من صلاحيتها وصدقها، وفي الدراسة الحالية أجرت الدراسة الاستطلاعية على مستوى المدرسة الابتدائية التالية: الفتح، جبارة فيغول، بوجمعة محمد قواسم عبد القادر، روماني محمد إضافة إلى مدرسة نعيمة فاطمة، والتي تقع كلها في ولاية تيارت. وذلك في الفترة الممتدة من 03 الى 06 أبريل 2023 وذلك من أجل تحقيق مجموعة من الأهداف نذكر منها:

- التعرف على الظروف التي يتم فيها إجراء البحث والصعوبات التي ربما تواجهها في تطبيق أدوات البحث.
- الدراسة الأولية لأدوات البحث لتحقيق من صحة الأدوات.
- تقدير الوقت اللازم لأفراد الدراسة الأساسية والفترة الزمنية المناسبة لذلك.
- اخذ موافقة إدارات المؤسسات التربوية إضافة الى موافقة عينة الدراسة.

2. منهج الدراسة:

لا تخلو أي دراسة علمية من الاعتماد على منهج وذلك بغرض القيام بالدراسة وفق قواعد وأسس، وعليه يعرف المنهج بأنه الطريق المؤدي إلى الكشف عن الحقيقة بواسطة مجموعة من القواعد للوصول إلى نتيجة المعلومة. وعليه المنهج المناسب والذي يلائم دراستنا هو المنهج الوصفي الارتباطي الذي يعتبر أحد الأدوات المهمة في البحث الاجتماعي والنفسي حيث يهدف إلى فهم وتوضيح العلاقات بين متغيرين أو أكثر وقياس مدى الارتباط بينهما.

3. عينة الدراسة:

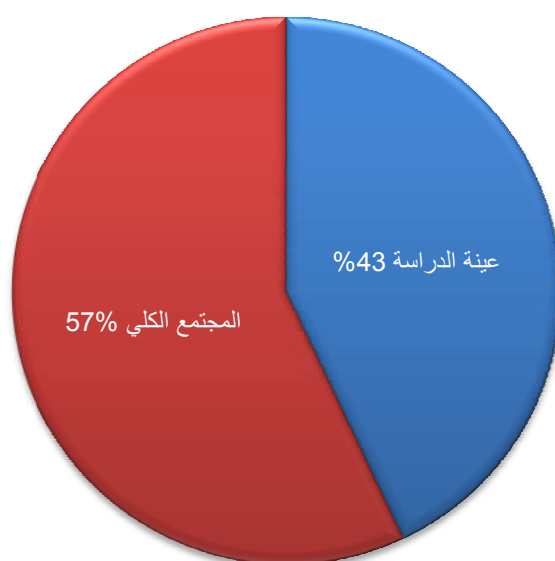
تم اختيار عينة الدراسة بطريقة قصدية والتي تمثلت في 43 استاذا من أساتذة التعليم الابتدائي موزعين عبر المؤسسات التربوية التالية:

جدول رقم (01): يمثل أفراد العينة على المؤسسات التربوية

الرقم	اسم المؤسسة	أفراد العينة
01	إبتدائية الفتح	08
02	بوجمعة محمد	08
03	قواسم عبد القادر	07
04	زمانى محمد	07
05	جبارة فيغول	06
06	نعيمي فاطمة	07

وقد تمثلت عينة الدراسة النسبة التالية من مجتمع البحث المستهدف البالغ عدده 100 استاذ تعليم ابتدائي.

الشكل رقم (03) يمثل نسبة عينة الدراسة الى مجتمع البحث المستهدف



4. حدود الدراسة:

1.4. الإطار المكاني: تم إجراء هذه الدراسة الميدانية في مجموعة من الابتدائيات

بولاية تيارت. (أنظر عينة الدراسة)

2.4. الإطار الزمني: تم إجراء هذه الدراسة على مستوى الابتدائيات في الفترة الممتدة

من 10 أبريل إلى غاية 5 ماي 2023؛ بدون أيام نهاية الأسبوع.

3.4. الحدود البشرية: تمثلت مجتمع البحث المستهدف في أساتذة التعليم الابتدائي.

5. أدوات الدراسة:

اعتمدنا على أداتين تمثلت في:

1.5. مقياس الإجهاد النفسي:

مقياس الإجهاد النفسي، المعروف أيضاً باسم (PSS-60) هو أداة قياس شاملة تم تطويرها لتقييم مستويات الإجهاد النفسي، تم إعداده من قبل الدكتورة سامانثا جونسون (Samantha Johnson) في عام 2020 في معهد اليقظة والصحة العقلية بالولايات المتحدة الأمريكية.

يتكون (PSS-60) من ستة أبعاد ترتبط بجوانب مختلفة من الإجهاد النفسي، يتكون كل بُعد من عدد محدد من البنود؛ الأبعاد وعدد العناصر في كل بُعد هي كما يلي:

الضيق العاطفي (10 بنود)

الإجهاد المعرفي (12 بنود)

الإجهاد الشخصي (8 بنود)

ضغوط العمل (10 بنود)

الإجهاد المالي (10 بنود)

المتاعب اليومية (10 بنود)

يستخدم (PSS-60) مقياس ليكرتالثلثي، يتراوح من 1 إلى 3، مع التفسير التالي:

1. دائما
2. أحيانا
3. إطلاقا

لحساب مجموع درجات الإجهاد للفرد، يتم تلخيص الردود من جميع العناصر الستين، مما ينتج عنه درجة تتراوح من 60 إلى 180. تشير الدرجات الأعلى إلى مستويات أعلى من الإجهاد النفسي المتصور، يسمح المقياس للباحثين والأطباء بقياس ومقارنة مستويات الاجهاد عند جميع الفئات المهنية تقريبا، مما يساعد في تقييم التدخلات والعلاجات المتعلقة بالإجهاد.

تم حساب صدق المقياس من خلال تطبيقه على عينة استطلاعية قوامها 15 استاذا؛ حيث تراوحت معاملات الارتباط ما بين الفقرات والعلامة الكلية ما بين (0.51-0.63)؛ وقد كانت كلها دالة؛ ولحساب معامل الثبات؛ تم استخدام معادلة كرونباخ ألفا، وقد بلغ معامل الثبات (0.76)؛ وقد ظل المقياس فيصورته النهائية مكونا من (60) بند.

2.5 مقياس الأداء البيداغوجي:

استخدمنا مقياس الأداء البيداغوجي الذي أعده "سلمان عبود سلمان" (2019) كما اخترنا هذا المقياس لتوفره على بعض الشروط التي تجعله صالحا للدراسة الحالية و حيث تضمنت عبارات هذه الأداة (35) بندا موزعا على أربعة مجالات جرى توضيحها في الجدول رقم (02)، وقد اعتمد الباحث على سلمائثلاثيا متدرجا وفق الجدول رقم (03) حيث يطلب فيه من المستجيبين أن يحددوا الخيار الذي يرونه مناسبا للإجابة لأنه يعطي حكما أكثر دقة ويسمح للمستجيب أن يؤشر شعوره بشكل واضح ويعطي تباينا مقبولا وغير مُشتت.

الجدول (02): يوضح توزيع الفقرات على مجالات المقياس

رقم	المجالات	عدد الفقرات
1	مادة التدريس	7
2	التخطيط	11
3	التففيذ	13
4	التقويم	4
	المجموع	35

جدول (03) : يوضح درجات المقياس وبدائل الإجابة عن فقراتها

البدائل	دائماً	أحياناً	إطلاقاً
الدرجات	03	02	01

تم التحقق من الصدق الظاهري للمقياس بعرضه على عدد من الاساتذة المحكمين والبالغ عددهم (08) محكماً في مجال علم النفس والتربية، وتم تحليل الإجابات بالاعتماد على نسبة اتفاق (80 بالمئة) فأكثر من آراء المحكمين.

ولغرض التأكد من ثبات الأداة تم استخدام طريقة الاختبار وإعادة الاختبار، وذلك على عينة مكونة من 15 أستاذ، وتم حساب معامل ارتباط (بيرسون) لإجابات أفراد العينة في المرتين؛ وقد بلغ معامل الثبات الكلي للأداة (0.89) وهي نسبة مرتفعة وقد كانت دالة عند مستوى (0.05)، وبهذا أصبحت الأداة جاهزة للتطبيق على مجتمع الدراسة.

6. الأساليب الإحصائية:

إن طبيعة طرح الفرضيات تتوجب علينا استخدام أساليب إحصائية معينة من أجل إثبات أو نفي هذه الفرضيات.

وقد تمثل هذه الأساليب في:

- المتوسط الحسابي.
- الانحراف المعياري.
- معامل بيرسون لحساب قيمة وقوة العلاقة.
- معام ألفا كرومباخ لحساب ثبات المقاييس.

خلاصة الفصل :

بعد عرض الإجراءات الميدانية للدراسة من خلال تحديد المنهج المناسب للدراسة وهو المنهج الوصفي الارتباطي وتحديد عينة الدراسة وكيفية اختيارها ووصفها ، وكذا أدوات جمع المعلومات والمتمثلة في الاستبانة . بالإضافة إلى الأساليب الإحصائية المناسبة في حساب الخصائص السيكومترية لأداة الدراسة سنتطرق في الفصل الموالي إلى عرض ومناقشة النتائج وتفسيرها.

الفصل الخامس: عرض وتحليل نتائج الدراسة

- 01 تمهيد
- 02 عرض النتائج وفقا للفرضيات
- 03 مناقشة وتفسير النتائج
- 04 استنتاج عام
- 05 الاقتراحات

تمهيد :

بعد تناول الجانب المنهجي للدراسة من حيث النطاق الجغرافي والزمني والموضوعي، وكذلك المنهجية المستخدمة في الدراسة وعينتها وأدوات جمع المعلومات وخصائصها السيكمترية، في المرحلة الثانية من الجانب التطبيقي، قمنا بعرض وتحليل نتائج الدراسة بناءً على المعلومات التي تم الحصول عليها من خلال الاستبيانات التي تم توزيعها على أفراد العينة وتحليلها باستخدام برنامج الحزمة الإحصائية للعلوم الاجتماعية (SPSS) باستخدام الأساليب الإحصائية (المتوسط الحسابي / الانحراف المعياري / معامل ارتباط بيرسون). وفيما يلي عرض للنتائج.

1. عرض نتائج الدراسة تبعا للفرضيات:

1.1. الفرضية الجزئية رقم 01: (يظهر أساتذة التعليم الابتدائي مستوى مرتفع من الإجهاد النفسي المرتبط بالعمل)

للتحقق من هذه الفرضية أعدت الطالبتان الباحثتان الجدول رقم (04) والذي يتضمن نتيجة عينة الدراسة على مستوى مقياس الإجهاد النفسي، والذي تضمن قيم المتوسط الحسابي والانحراف المعياري والأهمية النسبية لإجابات المبحوثين.

الجدول رقم (04): المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية والأهمية النسبية لإجابات افراد عينة الدراسة عن عبارات مقياس الإجهاد النفسي.

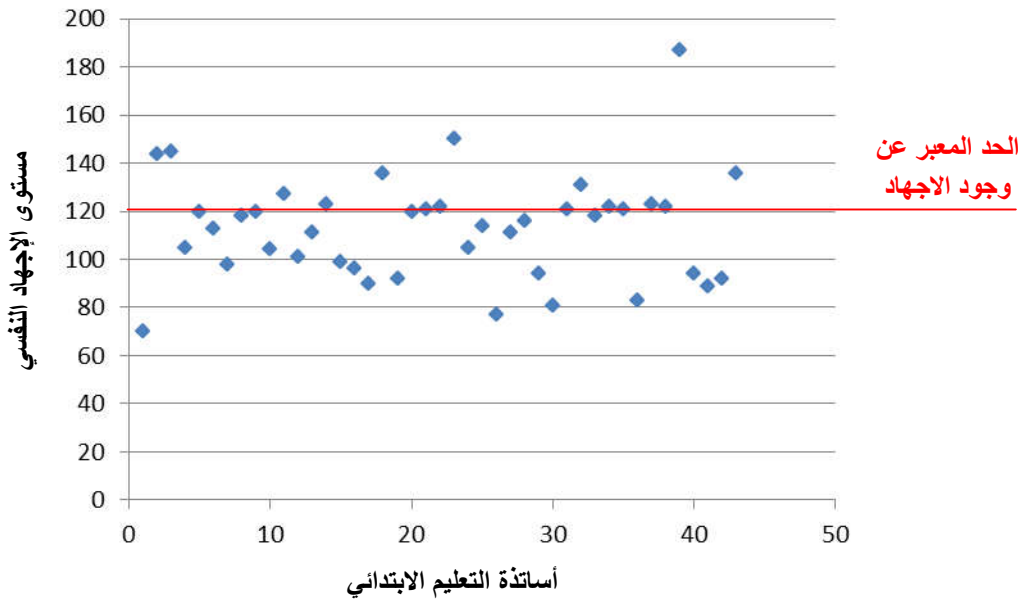
عدد أفراد العينة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	عدد الأفراد الذين تجاوزوا معدل المقياس	الأهمية النسبية %	الحكم
43	113.06	21.87	19	44.18	متوسط

المصدر: إعداد الطالبتان بناءً على مخرجات برنامج SPSS 21.0.

تشير نتائج الجدول أعلاه إلى وجود مستوى متوسط من الاجتهاد النفسي لدى عينة الدراسة، حيث بلغ معدل أفراد عينة الدراسة على مستوى متغير الإجهاد النفسي (113.06) والذي يمكن تفسيره قياساً على سلم مقياس الاجتهاد النفسي بأنه مستوى متوسط إلى أقل من المتوسط، حيث توفرت مؤشرات هذا النوع من الإجهاد لدى 44.18% فقط من الأساتذة الذين تم بحثهم، والذين بلغ عددهم (43) أستاذ؛ وعليه فالفرضية التي تقول (يظهر تلاميذ أساتذة التعليم الابتدائي مستوى مرتفع من الإجهاد النفسي المرتبط بالعمل) لم تتحقق.

ويمكن للمخطط التالي أن يوضح مستوى انتشار قيم الأساتذة على مستوى متغير الإجهاد النفسي.

الشكل رقم (04): يوضح انتشار قيم أفراد العينة على مستوى متغير الإجهاد النفسي



من خلال الشكل السابق نلاحظ أن أكثر من نصف أفراد العينة جاؤوا دون المستوى المعبر عن وجود إجهاد نفسي والذي يقع عند مستوى 120 درجة.

2.1. الفرضية الجزئية رقم 02: (يظهر أساتذة التعليم الابتدائي مستوى منخفض من الأداء البيداغوجي)

للتحقق من هذه الفرضية أعدت الطالبتان الباحثتان الجدول رقم (05) والذي يتضمن نتيجة عينة الدراسة على مستوى مقياس الأداء البيداغوجي، والذي تضمن قيم المتوسط الحسابي والانحراف المعياري والأهمية النسبية لإجابات المبحوثين.

الجدول رقم (05): المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية والأهمية النسبية لإجابات أفراد عينة الدراسة عن عبارات مقياس الأداء البيداغوجي.

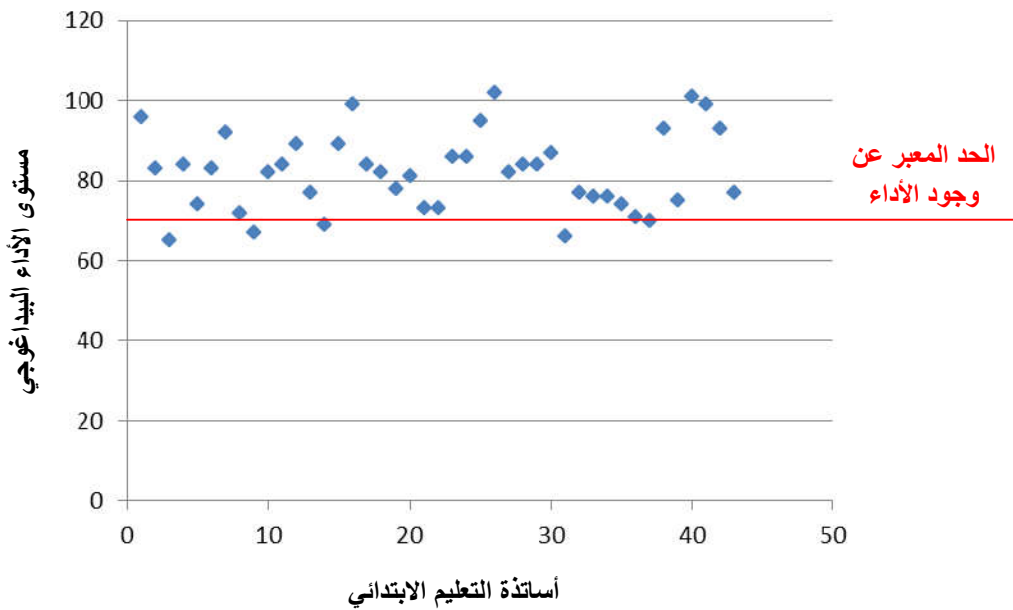
الحكم	الأهمية النسبية %	عدد الأفراد الذين تجاوزوا معدل المقياس	الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	عدد أفراد العينة
مرتفع	90.69	39	9.79	82.09	43

المصدر: إعداد الطالبتان بناءً على مخرجات برنامج SPSS 21.0.

تشير نتائج الجدول أعلاه إلى وجود مستو مرتفع من الأداء البيداغوجي لدى عينة الدراسة، حيث بلغ معدل أفراد عينة الدراسة على مستوى متغير الأداء البيداغوجي (82.09) والذي يمكن تفسيره قياساً على سلم مقياس الأداء البيداغوجي بأنه مستوى مرتفع، حيث توفرت مؤشرات هذا الأداء البيداغوجي لدى 90.69% من الأساتذة الذين تم بحثهم، والذين بلغ عددهم (43) أستاذ؛ وعليه فالفرضية التي تقول (يظهر تلاميذ أساتذة التعليم الابتدائي مستوى منخفض من الأداء البيداغوجي) لم تتحقق.

ويمكن للمخطط التالي أن يوضح مستوى انتشار قيم الأساتذة على مستوى متغير الأداء البيداغوجي.

الشكل رقم 05: يوضح انتشار قيم أفراد العينة على مستوى متغير الأداء البيداغوجي



من خلال الشكل السابق نلاحظ أن معظم أفراد العينة جاؤوا أعلى من المستوى المعبر عن وجود الأداء البيداغوجي والذي يقع عند مستوى 70 درجة.

3.1. الفرضية الجزئية رقم 03: (توجد علاقة عكسية بين الإجهاد النفسي و الأداء البيداغوجي المرتبط بالتحكم في مادة التدريس لدى أساتذة التعليم الابتدائي).

للتحقق من هذه الفرضية أعدت الطالبتان الباحثتان الجدول رقم (06) والذي يتضمن قيمة العلاقة بين مستوى الأداء البيداغوجي (بعد التحكم في مادة التدريس) والإجهاد النفسي المرتبط بالعمل.

الجدول رقم (06): يوضح معامل الارتباط بين بُعد التحكم في مادة التدريس ومستوى الإجهاد النفسي لدى أساتذة التعليم الابتدائي.

المتغيرات	العينة	المتوسط	الانحراف	معامل ارتباط	Sig. (2-tailed)
الأداء البيداغوجي المرتبط بالتحكم في مادة التدريس	43	17.04	1.93	-0.23	0.13
الإجهاد النفسي		113.06	21.87		

*. Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

تبين نتائج الجدول أعلاه أن معامل الارتباط بين متغير الأداء البيداغوجي المرتبط بالتحكم في مادة التدريس ومستوى الإجهاد النفسي تساوي (-0.23) وأن القيمة الدلالية تساوي (0.13) وهذا ما يشير إلى وجود علاقة ارتباطية عكسية ضعيفة، غير دالة عند أي من مستويات الثقة المعروفة بين درجة الأداء البيداغوجي المرتبط بمادة التدريس ومستوى الإجهاد النفسي لدى أساتذة التعليم الابتدائي، وعليه فالفرضية التي تقول (توجد علاقة عكسية بين الإجهاد النفسي و الأداء البيداغوجي المرتبط بالتحكم في مادة التدريس لدى أساتذة التعليم الابتدائي). لم تتحقق.

4.1. الفرضية الجزئية رقم 04: (توجد علاقة عكسية بين الإجهاد النفسي و الأداء البيداغوجي المرتبط بالتخطيط لدى أساتذة التعليم الابتدائي).

للتحقق من هذه الفرضية أعدت الطالبتان الباحثتان الجدول رقم (07) والذي يتضمن قيمة العلاقة بين مستوى الأداء البيداغوجي (بعد التخطيط) والإجهاد النفسي المرتبط بالعمل.

الجدول رقم (07): يوضح معامل الارتباط ببعد التخطيط ومستوى الإجهاد النفسي لدى أساتذة التعليم الابتدائي.

المتغيرات	العينة	المتوسط	الانحراف	معامل ارتباط	Sig. (2-tailed)
الأداء البيداغوجي المرتبط بالتخطيط	43	25.46	3.56	-0.42**	0.005
الاجهاد النفسي		113.06	21.87		

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

تبين نتائج الجدول أعلاه أن معامل الارتباط بين متغير الأداء البيداغوجي المرتبط بالتخطيط ومستوى الإجهاد النفسي مساوي (-0.42) وأن القيمة الدلالية تساوي (0.005) وهذا ما يشير الى وجود علاقة ارتباطية عكسية دالة عند مستوى ثقة (0.01) بين درجة الأداء البيداغوجي المرتبط بالتخطيط ومستوى الإجهاد النفسي لدى أساتذة التعليم الابتدائي، وعليه فالفرضية التي تقول (توجد علاقة عكسية بين الإجهاد النفسي و الأداء البيداغوجي المرتبط بالتخطيط لدى أساتذة التعليم الابتدائي). تحققت.

5.1. الفرضية الجزئية رقم 05: (توجد علاقة عكسية بين الإجهاد النفسي و الأداء البيداغوجي المرتبط بالتنفيذ لدى أساتذة التعليم الابتدائي).

للتحقق من هذه الفرضية أعدت الطالبتان الباحثتان الجدول رقم (08) والذي يتضمن قيمة العلاقة بين مستوى الأداء البيداغوجي (بعد التنفيذ) والإجهاد النفسي المرتبط بالعمل.

الجدول رقم (08) : يوضح معامل الارتباط ببعد التنفيذ ومستوى الإجهاد النفسي لدى أساتذة التعليم الابتدائي.

المتغيرات	العينة	المتوسط	الانحراف	معامل ارتباط	Sig. (2-tailed)
الأداء البيداغوجي المرتبط بالتنفيذ	43	30.53	4.42	-0.54**	0.000
الاجهاد النفسي		113.06	21.87		

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

تبين نتائج الجدول أعلاه أن معامل الارتباط بين متغير الأداء البيداغوجي المرتبط بالتنفيذ ومستوى الإجهاد النفسيساوي (-0.54) وأن القيمة الدلالية تساوي (0.000) وهذا ما يشير إلى وجود علاقة ارتباطية عكسية دالة عند مستوى ثقة (0.01) بين درجة الأداء البيداغوجي المرتبط بالتنفيذ ومستوى الإجهاد النفسي لدى أساتذة التعليم الابتدائي، وعليه فالفرضية التي تقول (توجد علاقة عكسية بين الإجهاد النفسي و الأداء البيداغوجي المرتبط بالتنفيذ لدى أساتذة التعليم الابتدائي). تحققت.

6.1. الفرضية الجزئية رقم 06: (توجد علاقة عكسية بين الإجهاد النفسي و الأداء البيداغوجي المرتبط بالتقويم لدى أساتذة التعليم الابتدائي).

للتحقق من هذه الفرضية أعدت الطالبتان الباحثتان الجدول رقم (09) والذي يتضمن قيمة العلاقة بين مستوى الأداء البيداغوجي (بُعد التقويم) والإجهاد النفسي المرتبط بالعمل.

الجدول رقم (09): يوضح معامل الارتباط ببُعد التقويم ومستوى الإجهاد النفسي لدى أساتذة التعليم الابتدائي.

المتغيرات	العينة	المتوسط	الانحراف	معامل ارتباط	Sig. (2-tailed)
الأداء البيداغوجي المرتبط بالتقويم	43	9.04	1.78	-0.38*	0.010
الاجهاد النفسي		113.06	21.87		

*. Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

تبين نتائج الجدول أعلاه أن معامل الارتباط بين متغير الأداء البيداغوجي المرتبط بالتقويم ومستوى الإجهاد النفسيساوي (-0.38) وأن القيمة الدلالية تساوي (0.010) وهذا ما يشير إلى وجود علاقة ارتباطية عكسية دالة عند مستوى ثقة (0.05) بين درجة الأداء البيداغوجي المرتبط بالتقويم ومستوى الإجهاد النفسي لدى أساتذة التعليم الابتدائي، وعليه فالفرضية التي تقول (توجد علاقة عكسية بين الإجهاد النفسي و الأداء البيداغوجي المرتبط بالتقويم لدى أساتذة التعليم الابتدائي). تحققت.

7.1. الفرضية الرئيسية: (توجد علاقة عكسية بين الإجهاد النفسي و الأداء البيداغوجي لدى أساتذة التعليم الابتدائي).

للتحقق من هذه الفرضية الرئيسية أعدت الطالبتان الباحثتان الجدول رقم (10) والذي يتضمن قيمة العلاقات بين مستوى الأداء البيداغوجي والإجهاد النفسي المرتبط بالعمل.

الجدول رقم (10): يوضح معامل الارتباط بين مستوى الأداء البيداغوجي ومستوى الإجهاد النفسي لدى أساتذة التعليم الابتدائي.

المتغيرات	العينة	المتوسط	الانحراف	معامل ارتباط	Sig. (2-tailed)
الأداء البيداغوجي	43	82.09	9.79	-0.51**	0.000
الإجهاد النفسي		113.06	21.87		

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

تبين نتائج الجدول أعلاه أن معامل الارتباط بين متغير الأداء البيداغوجي ومتغير الإجهاد النفسي يساوي (-0.51) وأن القيمة الدلالية تساوي (0.000) وهذا ما يشير إلى وجود علاقة ارتباطية عكسية دالة عند مستوى ثقة (0.01) بين درجة الأداء البيداغوجي ومستوى الإجهاد النفسي لدى أساتذة التعليم الابتدائي، وعليه فالفرضية الرئيسية التي تقول (توجد علاقة عكسية بين الإجهاد النفسي و الأداء البيداغوجي لدى أساتذة التعليم الابتدائي). تحققت.

2. مناقشة وتفسير النتائج:

انطلاقاً من الفرضية الأولى القائلة (يظهر أساتذة التعليم الابتدائي مستوى مرتفع من الإجهاد النفسي المرتبط بالعمل) يتضح لنا أنه بلغ معدل أفراد عينة الدراسة على مستوى متغير الإجهاد النفسي (113.06) والذي يمكن تفسيره قياساً على سلم مقياس الإجهاد النفسي بأنه مستوى متوسط إلى أقل من المتوسط، حيث توفرت مؤشرات هذا النوع من الإجهاد لدى (44.18%) فقط من الأساتذة الذين تم بحثهم والذين بلغ عددهم (43) أستاذاً. وعليه فالفرضية التي تقول (يظهر تلاميذ أساتذة التعليم الابتدائي مستوى مرتفع من الإجهاد النفسي المرتبط بالعمل) لم تتحقق.

وقد وافقت نتائج هذه الدراسة مع دراسة الحربي (2005) التي توصلت إلى وجود الروح المعنوية بدرجة متوسطة لدى العاملين بإدارة الدفاع المدني والحصول على الأداء

الوظيفي للعاملين على درجة متوسطة ، فأكدت على عدم وجود فروق دالة إحصائية في درجة الروح المعنوية والأداء الوظيفي لدى العاملين ترجع لمتغير العمر، الخبرة ، طبيعة العمل . بالإضافة إلى دراسة القرني (2002) التي أشارت على وجود درجات متوسطة من الاحتراق النفسي لدى مجمل أفراد العينة في الأبعاد الثلاثة المكونة من مقياس الإجهاد الانفعالي و التبدل الاحساسي والانجاز الشخصي.

من خلال الفرضية الثانية التي تقول (يظهر أساتذة التعليم الابتدائي مستوى منخفض من الأداء البيداغوجي) تبين لنا أن معدل أفراد عينة الدراسة على مستوى متغير الأداء البيداغوجي (82.09) والذي يمكن تفسيره قياسا على سلم مقياس الأداء البيداغوجي بأنه مستوى مرتفع ، حيث توفرت مؤشرات هذا الأداء البيداغوجي لدى 90.69% من الأساتذة الذين تم بحثهم ، وهذا يعني أنه وجود مستوى مرتفع من الأداء البيداغوجي لدى عينة دراستنا الحالية وبالتالي الفرضية سالفة الذكر لم تتحقق.

تعارضت نتيجة دراستنا مع ما توصل إليه كل من مروة عبد الرحيم (2019) حيث أشارت إلى أن المعلمين الذين لديهم خبرة أكثر ودورات تدريبية أكثر يعانون من مستوى أقل من الإجهاد النفسي مقارنة بالمعلمين ذوي الخبرة الأقل والذين لم يتلقوا الكثير من الدورات التدريبية. ودراسة Alade et Adeyemo (2018) التي أكدت على أم مستويات عالية من الإجهاد والارهاق كانت شائعة بين معلمي المدارس الابتدائية وارتبطت بانخفاض الأداء الوظيفي.

ونصت الفرضية الثالثة القائلة (لا توجد علاقة عكسية بين الإجهاد النفسي والأداء البيداغوجي المرتبط بالتحكم في مادة التدريس لدى أساتذة التعليم الابتدائي) فتبين لنا أن معامل الارتباط بين متغير الأداء البيداغوجي المرتبط بالتحكم في مادة التدريس و مستوى الإجهاد النفسي يساوي (-0.23) وأن القيمة الدلالية تساوي (0.13) وهذا ما يشير إلى وجود علاقة ارتباطية عكسية ضعيفة غير دالة عند أي من مستويات الثقة المعروفة بين درجة الأداء البيداغوجي المرتبط بمادة التدريس ومستوى الإجهاد النفسي لدى أساتذة التعليم الابتدائي .وعليه الفرضية التي تقول (توجد علاقة عكسية بين الإجهاد النفسي والأداء البيداغوجي المرتبط بالتحكم في مادة التدريس لدى أساتذة التعليم الابتدائي) لم تتحقق.

وفي هذا السياق اختلفت نتائج هذه الدراسة مع ما توصل إليه محمد طباب (2012) في دراسته التي أظهرت وجود علاقة جد إيجابية بين المتغيرين كما أن امتلاك أساتذة التربية البدنية والرياضة لاتجاهات إيجابية نحو مهنة التدريس مما جعلهم يحققون نوعا من الأداء التدريسي الجيد في مختلف مهارات التدريس بمحاوره.

انطلاقا من الفرضية الرابعة القائلة (توجد علاقة عكسية بين الإجهاد النفسي والأداء البيداغوجي المرتبط بالتخطيط لدى أساتذة التعليم الابتدائي) اتضح لنا أن معامل الارتباط بين متغير الأداء البيداغوجي المرتبط بالتخطيط ومستوى الإجهاد النفسي يساوي (-0.42) وأن القيمة الدلالية تساوي (0.005) وهذا ما يشير إلى وجود علاقة ارتباطية عكسية دالة عند مستوى ثقة (0.01) بين درجة الأداء البيداغوجي المرتبط بالتخطيط ومستوى الإجهاد النفسي لدى أساتذة التعليم الابتدائي ، وعليه الفرضية التي تقول (توجد علاقة عكسية بين الإجهاد النفسي والأداء البيداغوجي المرتبط بالتخطيط لدى أساتذة التعليم الابتدائي) تحققت.

وفي دراسة بن سعد والحسني (2018) تشابهت نتائج دراستهما مع دراستنا الحالية التي توصلت إلى أن الإجهاد النفسي للمعلمين له تأثير سلبي على ادائهم الوظيفي.

من خلال الفرضية الخامسة التي تقول (توجد علاقة عكسية بين الإجهاد النفسي والأداء البيداغوجي المرتبط بالتنفيذ لدى أساتذة التعليم الابتدائي) اتضح لنا أن معامل الارتباط بين متغير الأداء البيداغوجي المرتبط بالتنفيذ و مستوى الإجهاد النفسي يساوي (-0.54) وأن القيمة الدلالية تساوي (0.00) وهذا ما يشير إلى وجود علاقة ارتباطية عكسية دالة عند مستوى ثقة (0.01) بين درجة الأداء البيداغوجي المرتبط بالتنفيذ و مستوى الإجهاد النفسي لدى أساتذة التعليم الابتدائي . وعليه فالفرضية القائلة (لا توجد علاقة عكسية بين الإجهاد النفسي والأداء البيداغوجي المرتبط بالتنفيذ لدى أساتذة التعليم الابتدائي) تحققت.

وتتفق هذه النتيجة مع نتائج دراسة باحثون من قسم علم النفس (2017) حيث أكدت إلى أن هناك علاقة سلبية معنوية بين الإجهاد النفسي وأداء الأساتذة البيداغوجي ، كما أظهرت إلى أنه هناك فروق جنسية في مستوى الإجهاد النفسي بين الذكور والإناث .

نصت الفرضية السادسة على أنه (توجد علاقة عكسية بين الإجهاد النفسي والأداء البيداغوجي المرتبط بالتقويم لدى أساتذة التعليم الابتدائي) ظهر لنا من خلال نتائجها أن معامل الارتباط بين متغير الأداء البيداغوجي المرتبط بالتقويم و مستوى الإجهاد النفسي يساوي (-0.38) و أن القيمة الدلالية تساوي (0.010) و هذا ما يشير إلى وجود علاقة ارتباطية عكسية دالة عند مستوى ثقة (0.05) بين درجة الأداء البيداغوجي المرتبط بالتقويم و مستوى الإجهاد النفسي لدى أساتذة التعليم الابتدائي. وعليه الفرضية التي تقول (توجد علاقة عكسية بين الإجهاد النفسي والأداء البيداغوجي المرتبط بالتقويم لدى أساتذة التعليم الابتدائي) تحققت.

من خلال نتيجة دراستنا تبين لنا تشابه مع دراسة (Mohamed .M et Al(2015) التي توصلت إلى أنه يوجد علاقة سلبية ومعنوية بين الإجهاد النفسي والأداء البيداغوجي للأساتذة ، حيث زادت نسبة الإجهاد النفسي لدى الأساتذة كلما تراجع أدائهم البيداغوجي.

انطلاقاً من الفرضية الرئيسية التي تقول (توجد علاقة عكسية بين الإجهاد النفسي والأداء البيداغوجي لدى أساتذة التعليم الابتدائي) تبين لنا من خلال نتائجها أن معامل الارتباط بين متغير الأداء البيداغوجي ومتغير الإجهاد النفسي يساوي (-0.51) و أن القيمة الدلالية تساوي (0.000) وهذا ما يشير إلى وجود علاقة ارتباطية عكسية دالة عند مستوى ثقة (0.01) بين درجة الأداء البيداغوجي و مستوى الإجهاد النفسي لدى أساتذة التعليم الابتدائي. وعليه الفرضية القائلة (توجد علاقة عكسية بين الإجهاد النفسي والأداء البيداغوجي لدى أساتذة التعليم الابتدائي) تحققت.

وتتفق هذه النتيجة مع ما توصل إليه (Bayram.N et al(2019)حيث أكدت دراسته إلى أن هناك علاقة سلبية ومعنوية بين الإجهاد المهني للمعلمين وأداء عملهم ، كما أوضحت هذه الأخير أن ثقة المعلم في الذات تلعب دوراً في التخفيف من تأثير الإجهاد المهني على أداء العمل.

1.2. التفسير:

كانت العلاقة بين الإجهاد النفسي والأداء البيداغوجي ولازالت موضوع بحث في مجال علم النفس المدرسي، فقد أشارت الدراسات إلى أن الضغط النفسي يمكن أن يكون له تأثير سلبي على أداء المعلم في الفصل، لا سيما في قدرتهم على إدارة الفصل بفعالية، والحفاظ على علاقات إيجابية مع التلاميذ، وخلق بيئة تعليمية داعمة وجذابة (Kyriacou, 2001).

يعتمد أحد تفسيرات هذه العلاقة على نظرية المعالجة المعرفية، والتي تشير إلى أن الإجهاد يمكن أن يضعف العمليات المعرفية مثل الانتباه والذاكرة وقدرات حل المشكلات؛ عندما يعاني المعلم من مستويات عالية من التوتر، فقد يجد صعوبة أكبر في التركيز على المهمة التي يقوم بها، وتذكر المعلومات المهمة، واتخاذ قرارات سليمة، يمكن أن يؤدي هذا إلى انخفاض في جودة التدريس ونقص المشاركة مع التلاميذ، مما قد يؤدي في النهاية إلى نتائج طلابية سيئة؛ والعكس صحيح كما جاء في نتائج دراستنا أن أدى انخفاض مستوى الإجهاد إلى ارتفاع مستوى الأداء البيداغوجي (Richardson & Watt , 2006).

يستند تفسير آخر لهذه العلاقة إلى النظرية المعرفية الاجتماعية، والتي تشير إلى أن الإجهاد يمكن أن يؤثر على الكفاءة الذاتية، أو إيمان الفرد بقدرته على النجاح في مهمة معينة، عندما يعاني المعلم من مستويات عالية من التوتر، فقد يبدأ في الشك في قدرته على إدارة الفصل الدراسي بفعالية وتلبية احتياجات تلاميذه، يمكن أن يؤدي هذا إلى انخفاض في الكفاءة الذاتية وانعدام الثقة في قدراتهم كمدرسين، مما قد يؤدي في النهاية إلى ضعف الأداء البيداغوجي. (Zeidner& Matthews, 2005).

بشكل عام، العلاقة بين الإجهاد النفسي والأداء البيداغوجي معقدة ومتعددة الأوجه، هناك دائماً حاجة إلى مزيد من البحث لفهم الآليات الكامنة وراء هذه العلاقة ولتحديد الاستراتيجيات الفعالة لتخفيف الأثر السلبي للضغط على أداء المعلم.

3. إستنتاج عام :

تناولنا في دراستنا لموضوع الإجهاد النفسي لدى أساتذة التعليم الابتدائي وعلاقته بأدائهم البيداغوجي بعد الاعتماد على مجموعة من الأساليب الإحصائية المناسبة للبحث وجمع المعلومات و البيانات ومعالجتها إحصائيا ، وانطلاقا من النتائج المتوصل إليها بعد عرضها وتفسيرها بتطبيق الأدوات المتمثلة في مقياس الإجهاد النفسي والأداء البيداغوجي على عينة من أساتذة التعليم الابتدائي الذي شمل عددهم 43 معلم ومعلمة ، حيث توصلنا إلى مجموعة من النتائج التالية :

- توجد علاقة ارتباطيه عكسية دالة إحصائيا بين الإجهاد النفسي والأداء البيداغوجي لدى أساتذة التعليم الابتدائي.
- يظهر أساتذة التعليم الابتدائي مستوى متوسط من الإجهاد النفسي المرتبط بالعمل.
- يظهر أساتذة التعليم الابتدائي مستوى مرتفع من الأداء البيداغوجي.
- لا توجد علاقة ارتباطيه
- عكسية دالة إحصائيا بين الإجهاد النفسي والأداء البيداغوجي المرتبط بالتحكم في مادة التدريس لدى أساتذة التعليم الابتدائي.
- توجد علاقة ارتباطيه عكسية دالة إحصائيا بين الإجهاد النفسي والأداء البيداغوجي المرتبط بالتخطيط لدى أساتذة التعليم الابتدائي.
- توجد علاقة ارتباطيه عكسية دالة إحصائيا بين الإجهاد النفسي والأداء البيداغوجي المرتبط بالتنفيذ لدى أساتذة التعليم الابتدائي.
- توجد علاقة ارتباطيه عكسية دالة إحصائيا بين الإجهاد النفسي والأداء البيداغوجي المرتبط بالتقويم لدى أساتذة التعليم الابتدائي.

خاتمة :

من خلال معالجتنا لموضوع الإجهاد النفسي و علاقته بالأداء البيداغوجي لدى أساتذة التعليم الابتدائي و الذي حاولنا فيه توضيح العلاقة الموجودة بين الإجهاد و أداء المعلم وذلك بالتطرق إلى الجوانب النظرية المتعلقة بهما ، ومع استعراضنا لكل هذه الجوانب تبين لنا أهمية دراستنا لهذا البحث الذي يستحق الاهتمام والتفكير العميق في سياق التعليم الحديث ، واتضح لنا الإجهاد النفسي يؤثر سلبا على أداء المعلم. فتوصلنا في الأخير إلى أن هناك ارتباط واضح بين مستويات الإجهاد و الأداء البيداغوجي للأساتذة التعليم الابتدائي يعزى ذلك جزئيا إلى الطبيعة الشاقة و المتطلبات العالية للمهنة التعليمي.

الاقتراحات:

وبناء على ما توصلنا إليه من وجود علاقة بين مستوى الإجهاد النفسي والأداء البيداغوجي لدى أساتذة المرحلة الابتدائية ، فإننا نقترح:

1. ضرورة تزويد المعلمين بالتدريب والموارد لمساعدتهم على إدارة مستويات الإجهاد لديهم، مثل التأمل الذهني أو تقنيات إدارة الإجهاد؛ يمكن أن يساعد ذلك المدرسين على الاستمرار في التركيز والمشاركة في عملهم، حتى في مواجهة المواقف العصيبة.
2. التأكيد على تشجيع أساتذة التعليم الابتدائي على الانخراط في ممارسات الرعاية الذاتية المنتظمة، مثل التمارين والأكل الصحي والحصول على قسط كافٍ من النوم؛ يمكن أن تساعد هذه الممارسات في تحسين الرفاهية العامة وتقليل الآثار السلبية للإجهاد المرتبط بالعمل حال وجوده.
3. خلق بيئة عمل داعمة وإيجابية تقدر مساهمات المعلمين؛ حيث يمكن أن يساعد ذلك في تقليل مشاعر التوتر والإرهاق بين المعلمين وتحسين رضاهم الوظيفي بشكل عام.

4. تزويد المعلمين بفرص التطوير والنمو المهني؛ يمكن أن يساعد ذلك في بناء ثقتهم ومهاراتهم كمعلمين، مما يمكن أن يحسن أدائهم البيداغوجي العام.
5. تشجيع المعلمين على بناء علاقات إيجابية مع تلاميذهم وزملائهم؛ حيث يمكن أن يساعد ذلك في خلق بيئة عمل داعمة وتعاوني ، والتي يمكن أن تساعد في تقليل مشاعر التوتر وتحسين الأداء البيداغوجي.
6. تزويد المعلمين بإمكانية الوصول إلى الموارد وخدمات الدعم، مثل الاستشارة أو خدمات الصحة المدرسي؛ يمكن أن يساعد ذلك في معالجة أي مشكلات أساسية تتعلق بالصحة النفسية.
7. ندعوا صانعي السياسات في المدارس والتعليم على إعطاء الأولوية لرفاه أساتذة التعليم الابتدائي وأنظمة الدعم؛ يمكن أن يساعد ذلك في معالجة العوامل النظامية التي تساهم في انتشار الإجهاد بين المعلمين، مثل عبء العمل الكبير، ونقص الموارد، وهياكل الدعم غير الكافية.

قائمة المصادر والمراجع :

1. ابراهيم عبد الله عبد الرحمان (2015). دراسة تقييمية المشروع التقييم الشامل لمرحلة التعليم ما قبل الجامعي، مجلة العلوم التربوية، 1(4)، 23.
2. أبو علام، محمود. (2011). مناهج البحث في العلوم النفسية والتربوية. الطبعة الأولى.
3. أحمد، مصطفى. (2016). الوسائل التعليمية وأثرها في تحسين العملية التعليمية. المركز البحوث التربوية والنفسية.
4. الأعرج، ع. (2015). تقييم الأداء البيداغوجي، الرياض: دار الفرقان للنشر والتوزيع.
5. إيراندا، ن.، وآخرون. (2019). الأداء الاجتماعي للمعلمين في المدارس الابتدائية: مقارنة بين المعلمين المبتدئين والخبراء، مجلة البحوث التربوية، 2(63).
6. بانغ، ج.، وجوي، ر. (2020). استراتيجيات التدريس وأداء المعلمين في المدارس الابتدائية، مجلة الدراسات التربوية، 47(3).
7. بن جدو، محمد الأمين (2013). دور دارة الكفاءات في تحقيق استراتيجية التميز، الجزائر: جامعة سطيف.
8. بن عبد الرحمن، م. (2019). مكونات الأداء البيداغوجي وعلاقتها بالتحصيل الدراسي، المجلة العربية للعلوم التربوية النفسية، 9(1).
9. بيومي، صلاح. (1998). المهارات النفسية. جامعة الجزائر: ديوان المطبوعات.
10. جبريل، هاني حسن. (2014). الإجهاد النفسي وعلاقته بالتوافق الزوجي لدى عينة من الزوجات العاملات في المؤسسات الدولية في قطاع غزة. الطبعة الأولى.
11. جمال الدين، محمد المرسي، ثابت عبد الرحمان، إدريس (2002). السلوك التنظيمي، الدار الجامعة الإسكندرية.
12. جونز، ج.، ورين، ر. (2019). الأداء الابداعي لمعلمي التعليم الابتدائي وعلاقته بتحفيز الطلاب للتفكير الابداعي، مجلة التعليم والابتكار، 26(3).

13. الجيلالي، محمد. (2014). التحصيل الدراسي. الطبعة الأولى. عمان، الأردن: دار الأردن.
14. الحوت، أحمد (2017). علاقة الأداء التربوي للمعلمين بالتحصيل الدراسي للطلاب، مجلة البحث التربوي، 33(2).
15. خلف، محمد (2017). الخطة الدراسية الفعالة، دار الفكر.
16. دعمس، مصطفى. (2010). استراتيجيات التعلم التربوي الحديث وأدواته. عمان، الأردن: دار غيداء للنشر والتوزيع.
17. الدعيلج. (2016). مناهج وطرق البحث العلمي. الطبعة الأولى. عمان، الأردن: دار الصفاء.
18. الدوسري، عبدالله (2010). مفهوم الأداء البيداغوجي وعلاقته بالتقويم التربوي. المجلة العربية للعلوم التربوية والنفسية، 4(1)، 31-45.
19. الرازي، محمد بن أبي بكر عبد القادر. (1986). مختار الصحيح. المجلد 1. بيروت، لبنان: مكتبة لبنان.
20. الرحيمي، حسين (2018). تأثير الحوارات الفصلية على جودة التعليم. مجلة العلوم التربوية والنفسية، 21(84).
21. رو بول، أوليفي (2002). لغة التربية: تحليل الخطاب البيداغوجي. ترجمة عمر أوكان.
22. رواية، محمد حسن (2001). إدارة الموارد البشرية رؤية مستقبلية مصر الإسكندرية:الدار الجامعية.
23. الزغبى، أحمد محمد. (2003). المشكلات النفسية والسلوكية. الطبعة الأولى. الأردن.
24. الزهرة، شنكامة (2013). تسيير الكفاءات البشرية في المؤسسة ورقلة. جامعة قاصدي مرباح.
25. زينون، كمال عبد الحميد. (2003). التدريس نماذج ومهاراته. الطبعة الأولى. دمنهور، مصر: كلية التربية بدمنهور جامعة الإسكندرية.

26. سالم، محمد عبد الله (2019). الأداء التربوي والأداء البيداغوجي: دراسة تحليلية ونظرية. مجلة العربية والعلوم الإنسانية، 11(2).
27. ستيوارت، جيمس بوردين. (1997). الإجهاد: أسبابه وعلاجه. الطبعة الأولى. مصر: دار المنشورات.
28. سعدية، بن يوسف (2018). الأداء التربوي للمعلمين وعلاقته بتحصيل الطلاب. مجلة البحوث العلمية في التربية، 11(1).
29. سلافسكي، يعقوب هاري، وفير، دونالد. (2016). تحليل الأداء الوظيفي للمعلمين في مجال التعليم الابتدائي. مجلة تطوير المعلمين، 20 (3).
30. سلامة، عبد العظيم حسن (2006). الإدارة المدرسية والصيفية المتميزة الطريق إلى المدرسة الفعالة. طبعة 1، دار الفكر للنشر والتوزيع، عمان.
31. سلطان، محمد سعيد أنور. (2003). السلوك التنظيمي. الإسكندرية، مصر: دار الجامعة الجديدة.
32. سوفيل، إ.، وفيليبس، ج. (2018). تحليل الأداء الفني لمعلمي التعليم الابتدائي في استخدام تقنيات التعلم الرقمي. مجلة التكنولوجيا التعليم والتعلم، 13(1).
33. السيد، عماد (2017). مقياس تقييم الأداء الذاتي للأساتذة ودوره في تحسين جودة التعليم. مجلة كلية التربية، 33(126).
34. شماع محمد (2015)، الأداء البيداغوجي للمعلمين: مفهومه وعوامل تطويره. مجلة كلية التربية الأساسية، 21 (88).
35. شماع محمد للمعلمين. (2010) لأداء البيداغوجي: تحليل مفاهيمه وأساليب تقييمه. مجلة التربية والتعليم، 26 (02).

36. شنان فريدة، هجرسي مصطفى (2009)، المعجم التربوي - سعيدة الجزائر، المركز الوطني للوثائق التربوية.
37. شوقي، فريد. (2003). المهارات الاجتماعية والاتصالية. القاهرة، مصر: دار الغريب للطباعة.
38. شيلتون، ك. (2017) - تحليل الأداء الإداري لمعلمي التعليم الابتدائي في تنظيم الصف والتخطيط الدراسي. مجلة الإدارة التربوية، (2) 31.
39. عبد الرحمن، سمير. (1998). القياس النفسي بين النظرية والتطبيق. الطبعة الثالثة. بيروت، لبنان: دار الفكر العربي.
40. عبد الرحيم، محمد. (1998). القياس النفسي بين النظرية والتطبيق. الطبعة الثالثة. بيروت، لبنان: دار الفكر العربي.
41. عبد القادر بوخمخ (2002)، تحليل وتقييم الأداء الجماعي في المنشأة الصناعية دراسة ميدانية على الإطارات الوسطى والدنيا في منشآت صناعة النسيج بالشرق الجزائري، مجلة العلوم الإنسانية جامعة منتوري قسنطينة، عدد 18 ديسمبر.
42. عبد القادر، لورسي، ومحمد، زوقاي. (2015). المعجم المفصل في علم النفس وعلوم التربية: المصطلحات الأساسية عربي - فرنسي - إنجليزي. الجزائر: جسور للنشر والتوزيع.
43. عبد المالك مزهودة (2001)، الأداء بين الكفاءات والفعالية مفهوم وتقييم، مجلة العلوم الإنسانية، العدد 01 نوفمبر.
44. عبد الناصر موسى (2004-2005)، نظام مقترح لتقييم أداء الأفراد في المؤسسات الاقتصادية العمومية، رسالة دكتوراه جامعة باجي مختار عنابة - قسم العلوم الاقتصادية.
45. غانم على عبد الله. (2012). الأداء الاجتماعي: معناه ومقاييسه. مجلة الارشاد النفسي.
46. غزالة، نزار. (2018). عوامل تحسين الأداء التربوي للمعلمين في ضوء متطلبات العصر. مجلة العلوم التربوية والنفسية، 20 (1).

47. فرحات مروة (2016) - تحليل جودة الأبحاث العلمية المقدمة من طلاب التعليم الابتدائي. مجلة العلوم التربوية والنفسية، 19 (73).
48. قسومي نسرين، نذير محمد (2017)، واقع الأداء البيداغوجي في ظل المقاربة بالكفاءات في المدارس الابتدائية الجزائرية - مجلة تطوير العلوم الاجتماعية.
49. كريم أحمد (2010). التقييم التربوي: مفاهيم، أسس وتطبيقات. دار الكتاب اللبناني.
50. ماهر، أحمد. (2003). السلوك التنظيمي: مدخل بناء المهارات. الطبعة الأولى. القاهرة، مصر: الدار الجامعية للنشر والتوزيع.
51. محمد، داود. (2006). المعجم الوسيط واستدراكات المستشرقين. القاهرة، مصر: دار غريب للنشر والتوزيع.
52. المصري، محمد. (2018). الأداء الإرشادي لمعلمي التعليم الابتدائي وعلاقته بالتحصيل الدراسي للطلاب. مجلة التربوية والاجتماعية، 20 (2).
53. نغمين، وليام ديفيد، وهوانغ، ويليام. (2020). تحليل الأداء المهني لمعلمي التعليم الابتدائي وعلاقته بتحسين جودة التعليم. مجلة التعليم العالي والبحوث التطبيقية، 20 (2).
54. الهاشمي، لطفي، زروال، فتحية، وآخرون. (2016). الإجهاد الفردي والتنظيمي واستراتيجية المواجهة. الطبعة الأولى. عمان، الأردن: دار الأيام للنشر والتوزيع.
55. هو يمل، مازن. (2019). تحليل محتوى المنهج الدراسي وأثره في تحسين جودة التعليم. مجلة البحوث التربوية، 43(167).
56. وحيد، عمر. (2001). علم النفس الاجتماعي. الطبعة الأولى. عمان، الأردن: دار المسيرة للنشر والتوزيع.
57. وزارة التعليم العالي والبحث العلمي. (2006). مدخل إلى علوم التربية: تكويني أستاذ التعليم الأساسي. الديوان الوطني للتكوين والتعليم عن بعد.

58. يوسف، جمال سعد. (2001). النظريات الحديثة في تفسير الأمراض النفسية: المراجعة النقدية. القاهرة، مصر: دار الغريب للطباعة والنشر والتوزيع.

59. Al-Ghazali, M. S., & Othman, N. I. (2017). Work Stress and Academic Performance: The Mediating Role of Emotion Regulation. *Pertanika Journal of Social Sciences & Humanities*, 25(1), 275-292.
60. Armstrong, M (2004). *Performance management. The new realities*. CIPD Publishing .
61. Babar, S., Shafiq, F., & Kiani, S. (2018). The Impact of Workplace Stressors on Academic Performance: A Cross-sectional Study of Pakistani Medical Students. *Cureus*, 10(6), e2763.
62. Banerjee, S. (2015) *Communication Skills for Effective Teaching*. *International Journal of Research in Humanities and Social Sciences*, 5(2).
63. Danielson, C. (2014). *Enhancing professional practice A framework for teaching* (2nd ed.). ASCD.
64. Darling - Hammond, L. (2006). Constructing 21st-century teacher education - *Journal of Teacher education*, 57(3).
65. Darling - Hammond, L. (2010). Teacher education and the American future. *Journal of teacher education*, 61 (1-2) .
66. Darling - Hammond, L. (2017). Teacher education around the world what can we learn from international practice?. *European Journal of Teacher Education*.
67. Das, S., & Gogoi, S. (2016). Professional Stress and its Impact on Academic Performance among Primary School Teachers. *International Journal of Innovative Research in Science, Engineering and Technology*, 5(8), 13471-13476.
68. Ertmer, P. A-L. (2010). Teacher technology change: How Knowledge, confidence, beliefs, and culture intersect. *Journal of Research on Technology in Education*, 255-284.

69. Fullan, M. (2011). *The moral imperative of school leadership*. 1st editions United states. ASCD.
70. Grant, M. M. (2013). Pedagogy, content. Knowledge, and discipline -specific literacy: Teacher candidates evolving understandings. *Journal of Adolescent et Adult Literacy*, 62(3).
71. Guskey, T. R. (2002). Professional development and teacher change. *Teachers and teaching*, 8(3).
72. Hattie, J. (2009). *Visible learning: A synthesis of over 800 meta-analyses relating to achievement*. (1st edition. Routledge. United Kingdom.
73. Hattie, J, et. Timperley, H. (2007). The power of Feedback. of educational research, 77(1).
74. Higher Education Academy - (2011) - Framework for HEA - Fellowship. Retrieved from [http://www.advance-he.ac.uk/knowledge-hub / Framework-he a- Fellowship](http://www.advance-he.ac.uk/knowledge-hub/Framework-hea-Fellowship).
75. Kaur, A., & Singh, M. (2017). The Impact of Occupational Stress on Academic Performance of Primary School Teachers. *International Journal of Education and Psychological Research*, 6(3), 30-34.
76. Khofs, B. (2014). Pedagogical performance - *Journal of Education and Practice*, 104 - 110.
77. Kyriacou, C. (2001). Teacher stress: Directions for future research. *Educational Review*, 53(1), 27-35.
78. Li, G. (2012). *Culturally contested Pedagogy = Battles of literary and schooling between moinstream teachers, and Asian immigrant parents* Suny Press.
79. Lim, L., & Zainol, S. (2015). Work Stress and Academic Performance of Primary School Teachers: The Mediating Role of Job Satisfaction. *Procedia - Social and Behavioral Sciences*, 172, 334-341.
80. Marsh, H. W, et Rocke, L.A. (1999). Making students evaluations of teaching effectiveness effective: The critical

- issues of validity, bias, and utility. *American Psychologist*, 52 [(11)].
81. Maslach, C. S. (2001). Job burnout - Annual Review J. Psychology.
 82. Mattie, J. (2012). Visible learning for teacher Maximizing impact on learning. Routledge.
 83. Mclean, S.J, et Abbas, J. (2009). A Comparison of student achievement and teacher perceptions of achievement in two elementary schools in Texas - *Journal of Research in Childhood Education*, 23 (u).
 84. McLerkey, J. W. (2014). Improving teacher quality in inclusive class rooms. *Teaching the Exceptional children* .
 85. Nakao, M. (2011). Mental fatigue and its effects on cognitive performance. *Journal Physiological Anthropology*.
 86. Ovenrod, J-E. | 2014). Concepts of learning and teaching (2nd ed.). Routledge.
 87. Pianta, R.C, Hamre, B.K, et Stuhlman, M. (2003). Relationships between teachers and children - *Handbook of psychology*.
 88. Reddy, S., & Swamy, K. (2016). Effects of Occupational Stress on Academic Performance among University Teachers. *International Journal of Research and Analytical Reviews*, 3(3), 624-630.
 89. Richardson, P. W., & Watt, H. M. (2006). Who chooses teaching and why? Profiling characteristics and motivations across three Australian universities. *Asia-Pacific Journal of Teacher Education*, 34(1), 27-56.
 90. Shulman, L. S. (2005). Pedagogical content knowledge fuller understanding of teaching and learning. In J. Rathseet A. M&A minch (Eds.), *Teacher and classroom performance : the impact of teacher education* (pp. 57 - 86) - Information Age Publishing.

91. Strange, J. H. (2002). Qualities of effective teachers. for Association for Supervision and Curriculum Development.
92. Stronge, J. H. (2007). Qualities of effective teachers.
93. UNESCO (2013) Effective Teacher Pedagogy UNESCO Institute for Statistics- Retrieved from [https://unes doc.unesco.org](https://unesdoc.unesco.org) 2nd edition. A SCA
94. Zeidner, M., & Matthews, G. (2005). Evaluation anxiety: Current theory and research. In A. Elliot & C. Dweck (Eds.), Handbook of competence and motivation (pp. 141-165). Guilford Press.

الملاحق

الملحق رقم (01): يمثل استمارة لمقياسي الأداء البيداغوجي والإجهااد النفسي

استمارة استبيان

تحية طيبة وبعد

في إطار إجرائنا لدراسة علمية تتعلق بإعدادنا لمذكرة مكملة لمتطلبات نيلنا لشهادة ماستر في علم النفس المدرسي ؛ نرجو منكم سيدي الكريم مساعدتنا من خلال تعبئة هذا الاستبيان بكل دقة ؛ مع تأكيدنا لكم بأنه لا توجد إجابات صحيحة وأخرى خاطئة بل نحاول من خلال هذه الأسئلة التعرف على مستوى بعض المتغيرات المرتبطة بالمهنة التي تشغلونها. ونؤكد لكم في ذات الحين بأن جميع البيانات التي ستدلون بها ستبقى محل السرية ولن تستخدم خارج النطاق العلمي لهذه الدراسة.

الباحثات

الأسئلة الأولية:

مدرسة:

جنس الأستاذ: ذكر أنثى

مادة التدريس: عربية فرنسية إنجليزية

خبرة التدريس: أقل من 5 سنوات من 5 الى 10 سنوات من 10 الى 25 سنة أكثر من 25 سنة

الأسئلة الرئيسية (المقياس الأول):

لكل سؤال من الأسئلة التالية ، اختر البديل المناسب من خلال وضع علامة (X) عليه.

الرقم	المحور	العبارة	دائما	أحيانا	إطلاقا
1.	الأداء البيداغوجي المرتبط بمادة التدريس	أحس بأنني ملم بمادة التخصص			
2.		اختر الأمثلة المناسبة لمادة التخصص			
3.		أربط بين المفاهيم الرئيسة لمادة التخصص			
4.		أميز بين الحقائق العلمية والآراء الشخصية			
5.		أطلع على ما يستجد في مادة التخصص			
6.		أستفيد من نتائج البحوث في طرح مادة التخصص			
7.		أميز بين الحقائق والمفاهيم والتعليمات المرتبطة بمادة التخصص			
8.	الأداء البيداغوجي المرتبط بالتخطيط	أراعي الفروق الفردية بين التلاميذ			
9.		أراعي التوزيع الزمني المناسب للموضوع			
10.		أضع خطة شاملة لعناصر الموضوع			
11.		أربط محتوى الموضوع بالأهداف			
12.		أحلل محتوى الموضوع إلى مكوناته			
13.		أختار الأنشطة والوسائل التعليمية المناسبة للموضوع			
14.		أحدد خبرات التلاميذ السابقة			
15.		أحدد أهداف سلوكية قابلة للقياس			
16.		أحدد أساليب تقويم مناسبة			
17.		أحدد طرائق التدريس المناسبة للموضوع			
18.		أنوع أهداف الموضوع (المعرفية/المهارية/الوجدانية)			
19.	أنظم السبورة				
20.	أتحدث بلغة صحيحة واضحة				

			ألتزم بالخطة المعدة للموضوع	المرتبط	21.
			أستعمل وسائل وأساليب تعبيرية أثناء الدرس	بالتنفيذ	22.
			أعالج السلوكيات الخاطئة (غير المرغوبة) بطرق تربوية		23.
			أستخدم تدريبات تشجع على العمل التعاوني		24.
			أستعمل الطرق والنشاطات التعليمية المناسبة		25.
			أخص العناصر الأساسية للموضوع		26.
			أهمد للموضوع		27.
			أختار التوقيت المناسب لعرض الوسيلة التعليمية		28.
			أطرح الموضوعات بطريقة مثيرة للتفكير		29.
			أستخدم أساليب تعزيز مناسبة		30.
			أشجع التلاميذ على اكتساب مهارة التعليم الذاتي		31.
			أتيح الفرص للتلاميذ للإجابة عن الأسئلة	الأداء	32.
			أطرح أسئلة تقيس المجال المهاري	البيداغوجي	33.
			أوجه أسئلة مرتبطة بأهداف الموضوع	المرتبط	34.
			أطرح أسئلة تقيس مستويات معرفية متنوعة	بالتقويم	35.

الأسئلة الرئيسية (المقياس الثاني):

لكل سؤال من الأسئلة التالية ، اختر البديل المناسب من خلال وضع علامة (X) عليه.

الرقم	البند	دائماً	أحياناً	إطلاقاً
1.	أشعر بعدم الارتياح أثناء تواجدي في القسم			
2.	أتوتر بسرعة لأسباب ضغوط العمل			
3.	ينتابني البكاء بشكل متكرر			
4.	ألوم نفسي بشدة على أبسط الأشياء			
5.	تنتابني أحلام مزعجة تتعلق بالعمل			
6.	أشعر بالإحباط لكثرة انشغالي بالعمل			
7.	ينتابني شعور بالكآبة دون مبرر			
8.	أعاني من النسيان المتكرر			
9.	أشعر بعدم القدرة على التكيف في العمل			
10.	أشعر بالقلق والتوتر عند حدوث أي تغيير في العمل			
11.	أواجه صعوبة عند الاستيقاظ في الصباح			
12.	أشعر بضيق الصدر دون سبب			
13.	أعاني من مشاكل في النوم			
14.	يتصبب العرق من يدي أثناء العمل			
15.	أعاني من الصداع خارج أوقات العمل			
16.	أشعر بالصداع معظم فترات العمل			
17.	أشعر بالتعب والإرهاق عقب أي نشاط ولو كان بسيط			
18.	أشعر بالألم في مفاصلي			
19.	أشعر بالألم أسفل ظهري أثناء العمل			
20.	أعاني من تقلصات في عضلاتي			
21.	أعاني من الحموضة في المعدة			

			أعاني من اضطرابات في المعدة يفقدني الاستمتاع بالطعام	22.
			أشعر بزيادة خفقان في القلب اثناء العمل	23.
			أعاني من الدوار في بعض أوقات العمل	24.
			أشعر بجفاف الفم مما يؤدي الى صعوبة في التحدث	25.
			أعاني من فقدان الثقة بالنفس	26.
			أشعر بالخمول معظم الوقت اثناء العمل	27.
			أشعر بالغضب وسرعة الاستثارة في العديد من المواقف	28.
			أجد صعوبة في التركيز والتفكير	29.
			أشعر باللامبالاة تجاه الأعمال التي أقوم بها	30.
			أفكر في التغيب عن العمل دون مبرر	31.
			أشعر بالتعب و الإنهاك عندنهاية الدوام الرسمي	32.
			تنتابني عصبية شديدة اثناء العمل	33.
			يفقدني العمل المتواصل الحيوية المطلوبة لتأديته	34.
			يتشتت انتباهي في نهاية دوام العمل	35.
			يمكنني بذل جهد زائد في العمل دون أن أعاني من مضاعفات	36.
			تزعجني عدم ملائمة حرارة القسم (حرارة عالية/برودة شديدة)	37.
			أعاني من كثرة الضوضاء في مكان العمل	38.
			أعاني من سوء الإضاءة في مكان العمل	39.
			أشعر أنني في المكان غير المناسب	40.
			أكلف بأعمال دون صلاحيات كافية لتنفيذها	41.
			يتم تكليفي بأعمال أكثر من الوقت المحدد لها	42.
			الأعمال التي أقوم بها اعتيادية ولا جديد فيها	43.
			تتسم علاقتي بالتوتر مع بعض زملاء العمل	44.
			أفعل أشياء متناقضة مع مبادئ الشخصية لإتمام العمل	45.
			تقل زياراتي العائلية بسبب الإجهاد في العمل	46.
			أجد صعوبة اثناء تحضير الدروس بسبب انشغالاتي العائلية	47.
			تشكل متطلباتي العائلية عبء يزيد من إنهاكي في العمل	48.
			أقضي عطلة نهاية الأسبوع مستريحاً لاستعادة نشاطي	49.
			أؤجل الكثير من الامور الى العطل الرسمية	50.
			يتفهم المحيطون بي ظروف عملي	51.
			يراودني شعور أنني لا أستطيع حل أبسط المشكلات بسبب انغماسي في العمل	52.
			الوقت غير كافي للترفيه والهوايات اليومية لأنني أعود متعب من العمل	53.
			أشعر أن لدي تأثير سلبي على من يحيطون بي	54.
			أضطر الى إلغاء بعض المواعيد لكثرة أعباء العمل	55.
			أكلف بأعمال غير واضحة وغير محددة	56.
			أعاني من تداخل الاختصاصات مع الزملاء	57.
			أعاني من كثرة الأعباء الملقاة على عاتقي من طرف إدارة القسم	58.

			59. ينتابني شعور بعدم الثقة في الرؤساء في بعض الأحيان
			60. ينتابني شعور بعدم الرغبة في القدوم الى العمل

الملحق 02 : يمثل جدول تفرغ بيانات الاستبيانات

رقم	جنس الأستاذ (أ/ب)	مادة التدريس (ع/ف/أ)**	الخبرة (ب/ج/د)*	نتيجة الإجهاد النفسي	نتيجة الأداء البيداغوجي			
					الأداء البيداغوجي المرتبط بمادة التدريس	الأداء البيداغوجي المرتبط بالتخطيط	الأداء البيداغوجي المرتبط بالتنقيح	الأداء البيداغوجي المرتبط بالتقويم
1	أ	ع	ب	70	18	30	38	10
2	أ	ع	ب	144	18	26	30	9
3	أ	ع	أ	145	14	20	26	5
4	أ	ع	ب	105	14	26	33	11
5	أ	ف	أ	120	16	23	29	6
6	أ	ع	ج	113	17	25	30	11
7	د	ف	أ	98	19	27	34	12
8	د	ف	ب	118	14	24	26	8
9	د	ف	ب	120	15	20	26	6
10	أ	ع	ب	104	18	27	27	10
11	د	ع	ب	127	17	27	31	9
12	أ	ع	أ	101	20	26	33	10
13	أ	ع	ب	111	18	23	29	7
14	أ	ع	أ	123	15	23	24	7
15	أ	ع	ب	99	18	27	33	11
16	د	ف	د	96	20	30	40	9
17	أ	ع	د	90	17	25	33	9
18	أ	ع	ب	136	16	23	32	11
19	د	ع	ب	92	15	26	27	10
20	أ	ف	أ	120	17	29	26	9
21	د	ف	أ	121	18	22	25	8
22	أ	ع	ب	122	16	21	28	8
23	د	ف	ب	150	18	25	32	11

28	24	د	ف	ب	105	21	22	33	10
29	25	أ	ف	ب	114	20	28	36	11
30	26	أ	ع	أ	77	20	34	36	12
31	27	د	أ	أ	111	18	28	30	6
32	28	أ	ع	ب	116	17	26	30	11
33	29	أ	ع	ج	94	16	22	36	10
34	30	أ	ع	أ	81	17	26	35	9
35	31	د	أ	أ	121	14	18	26	8
36	32	أ	أ	أ	131	16	26	27	8
37	33	د	أ	أ	118	14	24	30	8
38	34	د	أ	أ	122	16	23	29	8
39	35	أ	ف	ب	121	16	21	30	7
40	36	أ	ع	د	83	15	26	22	8
41	37	أ	ع	أ	123	16	21	26	7
42	38	د	ف	ب	122	20	32	32	9
43	39	أ	ف	أ	187	18	25	24	8
44	40	د	ف	د	94	20	33	38	10
45	41	أ	ف	ج	89	18	31	38	12
46	42	أ	ع	ج	92	18	28	36	11
47	43	د	ع	ب	136	15	26	27	9

الملحق 04 : يمثل شهادة الموافقة على إجراء دراسة ميدانية

الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية
وزارة التربية الوطنية

مديرية التربية لولاية - تيارت
مصلحة التكوين و التفتيش
مكتب التكوين
رقم الإرسال: 2023/2.4/ت.ه.أ.ب

مدير التربية
الى
السادة : مديري المدارس الابتدائية
عبر الولاية

الموضوع: ف/ي متابعة التدريب الميداني
المرجع : ارسال جامعة ابن خلدون تيارت.

بناء على الارسال المذكور في المرجع اعلاه ، يشرفني ان اخص لكم باستقبال
الطالبة ميلود خيرة والطالبة صفصاف فطوم باجراء التربص الميداني بمؤسستكم
تخصص علم النفس المدرسي شهادة الماستر من اجل اعداد مذكرة تخرج .

تيارت في 2023/05/09

رئيس المصلحة



الملحق 05 : يمثل تصريح شرفي خاص بالالتزام بالنزاهة العلمية



جامعة ابن خلدون - تيارت
كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية
قسم علم النفس و الأطفونيا و الفلسفة



تصريح شرفي

خاص بالالتزام بقواعد النزاهة العلمية لإنجاز بحث

(ملحق القرار الوزاري رقم 1082 المؤرخ في 2020/12/27 المتعلق بالوقاية ومحاربة السرقة العلمية)

أنا الممضي أدناه،

الطالب (ة) من مصاديق فطوم.....

الحامل لبطاقة التعريف الوطنية رقم: 2022 Bat 1 والصادرة بتاريخ: 2018/01/23

المسجل (ة) بكلية: العلوم الإنسانية والاجتماعية قسم: العلوم الاجتماعية

و المكلف بإنجاز أعمال بحث مذكرة التخرج ماستر عنونها:

الإعداد النفسي لدى أمتة الثورة العلم الإبداعي والتفكير

حياة المجتمع البشري المعاصر

شعبة: العلوم الإنسانية تخصص: علم النفس التجريبي

أصرح بشرفي أنني ألتزم بمراعاة المعايير العلمية والمنهجية ومعايير الأخلاقيات المهنية للنزاهة الأكاديمية المطلوبة في إنجاز البحث المذكور أعلاه.

التاريخ: 2023/06/11

إمضاء المعني

04 JUN 2023



جامعة ابن خلدون - تيارت
كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية
قسم العلوم الاجتماعية



تصريح شرفي

خاص بالالتزام بقواعد النزاهة العلمية لإنجاز بحث



(ملحق القرار الوزاري رقم 1082 المؤرخ في 2020/12/27 المتعلق بالوقاية ومحاربة الممارسات غير العلمية)

أنا الممضي أدناه،

السيد(ة) هيلود جيريبة

الحامل لبطاقة التعريف الوطنية رقم: 20.244443444 والصادرة بتاريخ: 20..... 02-2018

المسجل(ة) بكلية: العلوم الإنسانية والاجتماعية قسم: العلوم الاجتماعية

و المكلف بإنجاز أعمال بحث مذكرة التخرج ماستر عنوانها:

.....

.....

أصرح يشرفي أنني التزم بمراعاة المعايير العلمية والمنهجية ومعايير الأخلاقيات المهنية النزاهة

الأكاديمية المطلوبة في إنجاز البحث المذكور أعلاه.

التاريخ: 2023

المصادقة

إمضاء المعني

.....