

الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية
وزارة التعليم العالي والبحث العلمي

جامعة المسيلة

كلية الآداب والعلوم الاجتماعية

قسم علم النفس وعلوم التربية والأرطفونيا الرقم:...../2012

اتجاهات المعلمين

نحو التقاعد المبكر

دراسة ميدانية بابتدائيات بلدية بوسعادة

مذكرة مقدمة ضمن متطلبات نيل شهادة الليسانس في علوم التربية
تخصص: تكوين وتسيير في قطاع التربية

إشراف الدكتور:

-دوباخ قويدر

إعداد الطالبات:

-بن بوزيد فاطنة.

- بن بوزيد سميرة.

- رابحي بهجة

السنة الجامعية: 2011/2012

شكراً وتقديراً لما ساهمنا

يقول سبحانه وتعالى {.....وإن شكرتم لأزيدنكم}

نحمد الله عز وجل الذي منحنا القوة والصبر ونشكره على وافر النعم وتمام العمل
و آمليين أن يتقبل منا هذا العمل و يبارك لنا فيه .

باطيب العرفان وجزيل الامتنان وفائق التقدير والاحترام نتقدم بالشكر إلى الأستاذ
المشرف "دوباخ قويدر" الذي لم يبخل علينا بنصائحه وإرشاداته التي رافقتنا
طوال مشوار إعداد هذا العمل

كما نتقدم بالشكر الجزيل إلى كل أساتذة علم النفس وعلوم التربية الذين ساهموا
في تأطيرنا طيلة السنوات الأربعة ، كما لانسى الفريق الإداري وعمال مكتبة علم
النفس

كما نشكر عمال مكتبة النور

وإلى كل من ساعدنا على إنجاز هذا العمل المتواضع من قريب أو بعيد

وفي الأخير نتمنى أن ينفع عملنا ولو بالشيء القليل.

* فاطنة * بهجة * سمية *

الصفحة	الموضوع
أ	- شكر وتقدير.
ب	- فهرس المحتويات.
ج	- ملخص الدراسة
ح	- مقدمة البحث.
	<u>الجانب التمهيدي : الإطار العام للدراسة</u>
9	1-اسباب إختيار الموضوع
9	2-اهمية الدراسة
10	3-اهداف الدراسة
11	4-تحديد المصطلحات
14	5- إشكالية البحث
16	6-فرضيات البحث
	<u>الجانب النظري</u>
	الفصل الأول: الاتجاهات النفسية
19	مدخل
20	1-مفهوم الإتجاه
21	2-مكونات الإتجاه
24	3-خصائص الإتجاه
26	4-العوامل المؤثرة في تكوين الإتجاه
29	5-طرق قياس الإتجاه
33	6-طرق تغيير الإتجاه
37	خلاصة
	الفصل الثاني: معلم الطور الابتدائي
39	مدخل
40	1. تعريف معلم الطور الإبتدائي
41	2. خصائصه

46	3. المهارات اللازمة لإداء مهامه
47	4. ادواره
54	5. اهميته في المجتمع
55	6. دوافع الإلتحاق بمهنة التعليم الإبتدائي
56	7. واجبات وحقوق معلم الطور الإبتدائي
61	خلاصة
الفصل الثالث: التقاعد	
63	مدخل
64	1. مفهوم التقاعد
64	2. نظام التقاعد
72	3. اسباب التقاعد المبكر عند المعلمين
73	4. سلبيات وإيجابيات التقاعد المبكر
76	5. التهيئة النفسية لمرحلة التقاعد
78	خلاصة
الجانب الميداني	
الفصل الأول: منهجية الدراسة	
81	مدخل
82	1. منهج الدراسة
82	2. مجتمع الدراسة
83	3. عينة الدراسة
83	4. مجالات الدراسة
84	5. أداة الدراسة
84	6. المعالجة الإحصائية.
86	خلاصة
الفصل الثاني: عرض وتحليل النتائج	
88	7. مدخل

89	8. عرض نتائج الدراسة
107	9. مناقشة الفرضيات على ضوء النتائج
113	10. الإقتراحات والتوصيات
115	خاتمة
	قائمة المراجع
	الملاحق

خاتمة

مقدمة

يتمتع العاملون في الإدارة العامة إلى جانب حقوقهم و امتيازاتهم أثناء الخدمة بحقوق وامتيازات من نوع آخر بعد انتهاء خدمتهم ، و تتباين هذه الحقوق من دولة لأخرى و أحيانا من موظف لآخر تبعا لسنوات خدمتهم ، فالمجتمعات ذات النظم المفتوحة بحكم فلسفتها تميل إلى عدم تجسيد التمايز بين حقوق موظفي الحكومة و موظفي القطاعات الخاصة ، بخلاف المجتمعات ذات النظم المغلقة التي تسعى جاهدة إلى إبراز هذا التمييز انطلاقا من مفاهيمها الداعية إلى الضمان الاجتماعي و مسؤولية الدولة في توفير عيش أفضل لمواطنيها بوجه عام و للعاملين في مؤسساتها بوجه خاص طالما أنهم يقضون سنوات طويلة من حياتهم في خدمة المؤسسات العامة منها الحقوق التقاعدية حيث أسهمت التطورات الاقتصادية والاجتماعية و السياسية في ظهور فلسفة الضمان الاجتماعي و نظام التقاعد بوجه خاص ويقصد بنظام التقاعد تلك العلاقة القانونية التي تربط الدولة بموظف الخدمة المدنية ، التي تنتهي علاقته الوظيفية بعد أن يكمل في خدمتها عددا من السنين أو حين يصل إلى السن المقررة للتقاعد ، كما يجوز للموظف نفسه عند بلوغه سن معينة لا تقل عن 50 سنة أو عندما يكمل في خدمة الدولة عددا محددًا من السن لا يقل في معظم التشريعات عند 15 سنة و هذا ما يعرف بالتقاعد المبكر (عامر خيضر الكبيسي: 2005، ص298)

ومن اجل تحقيق أهداف الدراسة اعتمدنا على الخطة التالية و المكونة من ثلاث جوانب الأول الإطار العام للدراسة والذي نتناول أسباب اختيار الموضوع وأهمية الدراسة ، أهدافها، ثم تحديد مفاهيم الدراسة وإبراز إشكالية البحث.

والثاني الجانب النظري فقد تناولنا ثلاث فصول ، الفصل الأول تناولنا فيه الاتجاهات و ثم من خلاله التطرق إلى مفهوم الاتجاه ، مكوناته ، خصائصه ، العوامل المؤثرة في تكوينه ، طرق قياسه ، طرق تغييره ، وفيما يخص الفصل الثاني فقد جاء الحديث عن المعلم و ذلك بتوضيح ماهيته و خصائصه ، مهارات اللازمة لأداء مهامه ، أدواره ، أهميته في المجتمع ، دوافع الالتحاق بمهنة التعليم الابتدائي ، واجباته و حقوقه ، بينما الفصل الثالث فقد تم من خلاله التطرق إلى مفهوم التقاعد ، نظام التقاعد، أسباب التقاعد المبكر ، سلبيات وإيجابيات التقاعد المبكر و أخيرا التهيئة النفسية للمتقاعد و الثالث الجانب الميداني فقد تم تقسيمه إلى فصلين الأول متعلق بمنهجية البحث و ميدان الدراسة و مجالاته بينما الفصل الثاني خصص لعرض و تحليل النتائج ومناقشتها على ضوء الفرضيات و استخلاص النتائج.

1-أسباب اختيار الموضوع:

هناك جملة من الأسباب التي دفعت مجموعة البحث إلى اختيار هذا الموضوع وهي كالتالي:

1- كبر عدد فئات المتقاعدين واشتمالها على شرائح متنوعة من المجتمع إلى جانب تزايدها باستمرار.

2- رغبتنا في دراسة الموضوع ونظرتنا له بأهمية.

3- قلة المراجع حول هذا الموضوع و الدراسات والبحوث في الجزائر إن لم نقل انعدامها.

4- الرغبة في إفادة وإثراء مكتبة الكلية على الأقل ببحث علمي في مجال دراسة اتجاهات المعلمين نحو التقاعد المبكر وهذا ما يفتح آفاقا أمام الباحثين.

5- محاولة التحكم أكثر في أدوات وفنيات البحث العلمي.

2-أهمية الدراسة:

تستمد أهمية الدراسة من طبيعة الموضوع في حد ذاته والتي تتمثل في مجموعة النقاط أهمها:

1- تمهد للبحث في أسباب التقاعد المبكر باستخدام الأسلوب العلمي من خلال استجابات عينة من المعلمين على مقياس الاتجاه نحو التقاعد المبكر انطلاقا من الإحساس بالحاجة إلى الدراسات.

- 2- تقديم رصيذا إضافيا من المعرفة العلمية حول موضوع الدراسة.
- 3- تحديد الاتجاهات وقياسها، وهذا ما يزود القائمين على تخطيط مهنة التعليم والعملية التعليمية برؤية واقعية من الداخل وبشكل منهجي.
- 4- إثبات أو نفي فرضيات الدراسة.

3- أهداف الدراسة:

تهدف هذه الدراسة إلى:

- 1- التعرف على الاتجاه العام للمعلمين نحو التقاعد المبكر
- 2- التعرف على اتجاهات المعلمين نحو التقاعد المبكر في بعده الاجتماعي .
- 3- التعرف على اتجاهات المعلمين نحو التقاعد المبكر في بعده النفسي.
- 4- التعرف على اتجاهات المعلمين نحو التقاعد المبكر في بعده الوظيفي
- 5- التعرف على اتجاهات المعلمين نحو التقاعد المبكر في بعده المادي
- 6- التعرف على اتجاهات المعلمين نحو التقاعد المبكر في بعد الصحة الجسمية.

4-تحديد مفاهيم الدراسة:

1-مفهوم الاتجاه:

أ-لغة: اتجه، يتجه، اتجاها، أي الوجهة التي يتبعها الفرد. (ابن منظور؛ 2003، ص:688)

ب-اصطلاحا:

يعرفه كل من كرتش وكرتشفيلد 1962: " بأنه تنظيم مستمر للعمليات الانفعالية والإدراكية والمعرفية إزاء بعض جوانب المجال الذي يعيش فيه الفرد". (مهدي أحمد الطاهر، 1991، ص: 28)

كما يعرفه مطرود 1998: " هو استعداد وجداني عقلي مكتسب وثابت نسبيا يعبر عن محصلة استجابات الفرد نحو مواضيع وأشخاص أو مواقف في البيئة يتضمن مدى القبول أو الرفض" (كامل علوان الزبيدي، 2004، ص: 112)

ج-المفهوم الإجرائي:

يمكن تعريفه إجرائيا كالتالي:

هو مجموعة استجابات القبول أو الرفض لدى المعلمين نحو ظاهرة التقاعد المبكر.

كما تقاس بمقياس الاتجاه نحو التقاعد المبكر المستخدم في الدراسة.

2-مفهوم المعلم:

أ- لغة: مصدر علم، علمت الشيء اعلمها علما، أي عرفته قال بن مسعود "إنك عليم، معلم، أي ملهم الصواب" (ابن منظور، 1990، ص 415)
معلم جمع معلمون من مهنة التعليم دون المرحلة الجامعية، مدرس تخرج على يد معلم كبير من يسهر على التربية والتعليم. (المنجد في اللغة العربية المعاصرة، 2000، ص 1014).

ب- اصطلاحا:

تعريف تركي رابح: "المعلم هو حجر الزاوية من كل إصلاح وتكوين لأجيال صاعدة علميا وأخلاقيا ووطنيا ودينيا أيضا (رابح تركي، 1990،)
ويعرفه زياد حمدان: "بأنه العامل الأول والحاسم في العملية التربوية تخطيطا وإجراء، ونتاجا. (محمد زياد حمدان، 1981، ص 49).

ج- إجرائيا :

والذي يدرس في الطور الابتدائي من الصف الأول حتى الصف الخامس وهو القائم بعملية التدريس فهو يعمل على تنمية مهارات وقدرات واستعدادات التلاميذ وكذلك تكوين شخصياتهم لكي يستجيبوا لمتطلبات العصر مع احترام متطلباته وحاجاته.

3- مفهوم التقاعد:

أ- اصطلاحا :

يعرف كمنج 1961 بأنه : " انتقال من مرحلة العمل المتواصل إلى مرحلة تنسم بالراحة والهدوء " .

ويعرفه اشثلي 1967 " هو الحالة التي يكون الفرد فيها مرغما أو مختارا ليعمل أقل ساعات الدوام المعتادة ، ويكون جزء من دخله على الأقل من معاش التقاعد اكتسبه نتيجة سنوات في الخدمة " (سعيد بن أحمد شويل الغامدي ، 2001، ص :34)

ب-إجرائي :

التقاعد هو انقطاع الشخص عن أداء وظيفته وحرمانه مما كان يتقاضاه من مرتب أو مكافأة مقابل قيامه مهامه الوظيفية ، وذلك حين يصل إلى مرحلة عمرية معينة .

• التقاعد البكر:

• تعريف إجرائي:

هو اختيار المعلم إنهاء خدمته قبل بلوغ السن النظامية (ستون سنة).

المتقاعد : هو الذي ترك وظيفته سواء كان إجباريا بسبب بلوغه ست التقاعد أو تركه العمل اختياريا بسبب العديد من الظروف والعوامل التي تخص الفرد.

5-الإشكالية :

إن مهنة التدريس من أرقى المهن لما لها من بعد إيجابي وشرف معترف به في الإرث الثقافي لأي دولة بالإضافة إلى المميزات التي تجعلها ربما الوجهة الأولى للتفكير الواقعي لأي شخص يرغب في مهنة مميزة تضمن له مستوى معيشي لائقا .

ولعل من أهم الأنظمة التي تقوم عليها هذه المهنة هو نظام التقاعد فهو مصطلح يشير إلى الشكل النهائي لدورة الحياة الوظيفية أو إلى الفترة التي تتبع مرحلة العمل ، وبالتالي انسحاب الفرد من القوى العاملة في المجتمع وهو من أهم الأنظمة الحديثة التي أخذت بها جميع الدول وباعتبار الجزائر دولة سائرة في طريق النمو فإن هذا المصطلح بشكل عام لم يكن معروفا قبل ثلاثين سنة تقريبا ، وفي السنوات الأخيرة ظهر ما يعرف بالتقاعد المبكر أي قبل بلوغ السن النظامية وتعتبر هذه الظاهرة مظهرا من مظاهر العزوف عن مهنة التدريس والهروب منها .

ومن خلال هذه الدراسة سنحاول استطلاع آراء المعلمين حول ظاهرة التقاعد المبكر وكذلك أبعاده المختلفة (البعد الاجتماعي ، البعد النفسي ، البعد الوظيفي ، البعد المادي ، بعد الصحة الجسمية ، من خلال طرح التساؤلات التالية :

1 - ما هي اتجاهات المعلمين في التقاعد المبكر ؟

- 2 - ما هي اتجاهات المعلمين نحو التقاعد المبكر في بعده الاجتماعي ؟
- 3 - ما هي اتجاهات المعلمين نحو التقاعد المبكر في بعده النفسي ؟
- 4 - ما هي اتجاهات المعلمين نحو التقاعد المبكر في بعده الوظيفي ؟
- 5 - ما هي اتجاهات المعلمين نحو التقاعد المبكر في بعده المادي ؟
- 6 - ما هي اتجاهات المعلمين نحو التقاعد المبكر في بعد الصحة الجسمية ؟

6- فرضيات الدراسة :

للإجابة على التساؤلات وضعنا الفرضيات التالية :

- 1 - توجد اتجاهات إيجابية نحو التقاعد المبكر .
- 2 - توجد اتجاهات إيجابية نحو التقاعد المبكر في البعد الاجتماعي .
- 3 - توجد اتجاهات إيجابية نحو التقاعد المبكر في البعد النفسي .
- 4 - توجد اتجاهات إيجابية نحو التقاعد المبكر في البعد الوظيفي .
- 5 - توجد اتجاهات إيجابية نحو التقاعد المبكر في البعد المادي .
- 6 - توجد اتجاهات إيجابية نحو التقاعد المبكر في بعد الصحة النفسية .

الفصل الأول :

منهجية الدراسة

مدخل.

1. منهج الدراسة.

2. مجتمع الدراسة.

3. عينة الدراسة

4. مجالات الدراسة.

5. أداة الدراسة.

6. المعالجة الإحصائية.

خلاصة.

مدخل:

يعتبر الإطار الميداني القاعدة الأساسية التي يعتمد عليها الباحث للتأكد من صدق فرضيات الدراسة، فبعدما ينتهي من تحديد القواعد المنهجية من منهج متبع واختيار عينة ملائمة قصد دراستها وأدوات جمع البيانات الميدانية، يقوم بعد ذلك بجدولة المعطيات في جدول ثم يفسرها تفسيراً كمياً، ليخلص في النهاية نتائج عامة للبحث.



1- المنهج المستخدم :

يعتبر المنهج المستخدم في البحث العمود الفقري في كل بحث ، ولاسيما في الميادين الاجتماعية النفسية والتربوية ، فهو يكسب البحث طابعه العلمي ، البحث الفطن هو الذي يعرف كيف يختار المنهج المناسب لموضوعه لان نتائج وصحة بحثه تقوم أساسا على نوعية المنهج المستعمل وهذا ما ذهب إليه عمار بوحوش " إن صحة وسالمة الطريقة المستخدمة في الوصول إلى الحقيقة العلمية هي التي تظفي على البحث والدراسة الطابع الجدي كما يؤثر أيضا في محتوى ونتائج البحث " (عمار بوحوش ، محمد محمود ، التقنيات (ب . ت) ص 22) .

ومن هنا تم استخدام المنهج الوصفي الذي يعد من ابرز المناهج استخداما في العلوم الاجتماعية والنفسية استجابة لموضوع الدراسة والمشكل المطروح .

فالمنهج الوصفي : " هو الذي يهدف إلى جمع الحقائق والبيانات عن ظاهرة أو موقف معين مع محاولة تغيير هذه الحقائق تفسيريا كافيا " (المرجع نفسه ، ص 23) .

2- مجتمع الدراسة :

تهتم الدراسة الحالية بمعرفة الاتجاه العام نحو التقاعد البكر لدى عينة من المعلمين والمعلمات ، لذا يشتمل مجتمع البحث على المعلمون الذين هم على رأس العمل في بعض المدارس الابتدائية التابعة لبلدية بوسعادة كما تتحدد زمانيا بتطبيقها في الفصل الدراسي الثاني لعام 2012.



3- عينة الدراسة :

تم الاعتماد في اختيار أفراد العينة على الطريق العشوائية حيث تم اختيار 64 معلم ومعلمة من مجموع 631 وقد اختيرت هذه العينة من المدارس الابتدائية لبلدية بوسعادة.

وقد قدرت نسبة العينة بـ 10.14%

4-مجالات الدراسة:

ينقسم مجال الدراسة إلى ثلاثة أقسام وهي :

4-1: المجال المكاني :

تم اختيار العينة من ابتدائيات بلدية بوسعادة وهي :

-مدرسة الشهيد علي بكرابي .

-مدرسة الشهيد عيسى بسكر.

مدرسة المجمع المدرسي الجديد.

-مدرسة الشهيد دحماني الصغير.

مدرسة طالب عبد الرحمان

مدرسة إبراهيم سرقين.



2-4: **المجال الزمني** : انطلقت الدراسة الميدانية من الفترة الممتدة من 15 أبريل إلى غاية 29 أبريل وذلك بغية التعرف على ميدان الدراسة وجمعت البيانات اللازمة حول موضوع الدراسة وذلك عن طريق توزيع استمارات على المعلمين للطور الابتدائي.

3-4: **المجال البشري**:

تم إجراء الدراسة على مجموعة من الأفراد وفقا لموضوع الدراسة المتعلق بالمؤسسة التربوية ومنه فإن مجتمع الدراسة يتكون من 631 معلم واقتصرت عينة البحث على 64 معلم .

5- **أداة الدراسة** :

استخدم في هذا البحث أداة واحد هي الاستبيان وهو نموذج يضم مجموعة أسئلة توجه للأفراد من أجل الحصول على معلومات حول الموضوع أو مشكلة أو موقف ويتم تنفيذ الاستبيان إما عن طريق المقابلة الشخصية أو ترسل إلى المبحوثين عن طريق البريد (رشيد زرواتي :2008،ص:267)

6- **المعالجة الإحصائية**:

من أجل الإجابة عن أسئلة الدراسة والوصول إلى أهدافها قمنا باستخدام المعالجة الإحصائية حيث استعنا في تحليل الاستبيان الذي يحتوي على مجموعة من الأسئلة المغلقة ب:

- النسب المئوية : استخدمت في كيفية استخراج درجات كل فرد بالنسبة للمقياس ككل.



- مثال : الجدول رقم (01) يوضح ما يلي : درجات الفرد الأول في جميع الأبعاد .

الطريقة هي : الفرد الأول (موافق $3 \times 23 = 69$)

(غير موافق $1 \times 24 = 24$) (محايد $2 \times 9 = 18$) ومنه

كم جميع الدرجات وهي $69 + 24 + 18 = 111$ درجة .

ومنه $\frac{111 \times 100}{168} = 66.07\%$ علما أن 168 هي الدرجة القصوى للمقياس ككل كم

الحصول عليها من خلال : 56 عدد البنود ، ومواقف أعطيت لها درجة 3 .

$$168 = 3 \times 56 \quad \text{إذن}$$

خلاصة :



هذا عرض مجمل للإجراءات المنهجية المعتمدة في هذه الدراسة فبعد عرض فروض الدراسة ركزنا على تحديد المجالات الرئيسية وحددنا الإطار الجغرافي والبشري للبحث زيادة على تحديد العينة التي توجه إليها الدراسة الميدانية وخطوات اختيارها وأخيرا المعالجة الإحصائية .



مدخل:

على الرغم من قدم مفهوم الاتجاه في علم النفس لكن لا يزال العلماء يختلفون كما يحدث في معظم المفاهيم النفسية في تعريف الاتجاه ، وتصور طبيعته ويمكن ملاحظة هذا الاختلاف من خلال البحوث التي تناولت دراسة الاتجاهات فالبعض يعتبر الاتجاه مفهوما اجتماعيا، وآخرون يعتبرونه مفهوما تربويا ونفسيا وعلى العموم فإن أغلب الباحثين يتفقون على أن الاتجاهات مكتسبة ، فهي تتكون نتيجة للخبرات والموقف التي يتعرض لها الفرد في مراحل حياته.

وهذا ما يحدد نوعية الاتجاه إن كان اجتماعيا أو تربويا أو نفسيا.

وبالرغم من اختلاف التعريفات التي أعطيت لهذا المصطلح فهي في النهاية تصب في سياق واحد وهي محاولة تحديد مفهوم الاتجاه.

1- مفهوم الاتجاه:

لقد تعددت تعاريف الاتجاه من بينها:

تعريف بروكسد: " هو رد فعل وجداني إيجابي أو سلبي نحو موضوع مادي أو مجرد أو نحو قضية مثيرة للجدل " (زين العابدين درويش، 2005، ص: 90).

ويعرفه خليل عبد الرحمان معاينة: " بأنه تنظيم مكتسب له صفة الاستمرار النسبي للمعتقدات التي يعتقدونها الفرد نحو موضوع أو موقف ويهيئه للإستجابة باستجابة تكون لها الأفضلية عنده " (خليل عبد الرحمان معاينة ، 2007 ، ص: 146).

كما يعرفه ألبورت: " بأنه حالة من حالات التهيؤ العقلي العصبي التي تهيؤها الخبرة وتؤثر تأثيرا ديناميكيًا عاقلًا وموجهًا (استجابات الأفراد نحو موضوعات ومواقف مختلفة) (سهيل كامل الأحمد ، 2001 ، ص: 99).

وكذلك يعرفه شرورايت **1967:** " ردود أفعال عاطفية وتقييمية صريحة أو ضمنية تنشأ عن انعكاس المفاهيم والمعتقدات المتعلمة نحو موضوع ما أو صنف من الموضوعات وتتصف بالثبات النسبي " (كامل علوان الزبيدي ، 2004 ، ص: 111).

بالإضافة إلى العديلي 1995 " هو استعدادات وجدانية مكتسبة وهي ثابتة وتلعب دورا كبيرا في سلوك الإنسان ومشاعره إزاء الأشياء التي يمارسها وقد تكون إيجابية أو سلبية سرية أو علنية (مرجع نفسه، ص: 112).

وقد عرفه: المخزومي: " بأنه حصيلة إدراك وشعور الفرد نحو موضوع معين مما يدفعه لأن يسلك سلوكا إيجابيا أو سلبيا " (مهدي أحمد الطاهر ، 1991 ، ص: 29).

2- مكونات الاتجاه:

2-1- المكون المعرفي:

يتضمن كل ما لدى الفرد من عمليات إدراكية وأفكار تتعلق بموضوع الاتجاه ويشمل ما لديه من حجج تقف وراء تقبله لموضوع الاتجاه، فإذا كان الموضوع في جوهره عملية تفضيل موضوع على موضوع آخر فإن هذه العملية تتطلب بعض العمليات الفعلية كالتمييز والفهم.

2-2- المكون الانفعالي (الوجداني):

ويستدل عليه من خلال مشاعر الشخص ورغباته نحو الموضوع ومن إقباله عليه أو نفوره منه وحببه أو كرهه ، ويتضح المكون العاطفي للاتجاه فيها.

2-3- المكون السلوكي:

ويتضح هذا المكون في الاستجابة العملية نحو الاتجاه بطريقة ما فالاتجاهات تعمل كموجهات سلوك للإنسان فهي تدفعه إلى العمل على نحو سلبي عنها يمتلك اتجاهات سلبية لموضوعات أخرى (خليل عبد الرحمان معاينة، 2007، ص: 147-148).

مكونات اتجاه المعلمين نحو التقاعد المبكر:

1- المكون المعرفي:

يتضمن الأفكار والمعلومات والخبرات والمواقف التي يتعرض لها المعلم أثناء مرحلة تأهيله للوظيفة ثم أثناء عمله في هذه المهنة والتي تؤثر في وجهة نظره نحو التقاعد المبكر من مهنة التعليم.

2-المكون الوجداني:

يشير إلى النواحي الشعورية أو العاطفة التي تظهر وتحدد مدى رغبة المعلم للاستمرار في مهنة التعليم أو التقاعد منها سريعا.

3-المكون السلوكي:

يمثله نزعة المعلم وميوله إلى اختيار التقاعد المبكر كوسيلة لإنهاء دوره كمعلم وأن هذا الميل السلوكي يتوافق أو من المفترض أن يتوافق مع شعور المعلم وانفعالاته ومعارفه المتعلقة بالتقاعد المبكر وما يتضمنه ذلك من أبعاد اجتماعية ونفسية ومادية وصحية تضافرت لتكوين اتجاه نحو التقاعد المبكر سواء بالسلب أو الإيجاب (سعيد بن أحمد شويل الغامدي، 2001، ص: 25).

شروط تكوين اتجاه نحو التقاعد المبكر:

يمكن النظر إلى شروط تكوين الاتجاه واضح وقريب من موضوع الدراسة من خلال تطبيقها على اتجاه المعلمين نحو التقاعد المبكر على النحو التالي:

- تكامل الخبرة:

إن خبرات المعلم في البعد الاجتماعي والبعد النفسي والبعد المهني والبعد المادي وكذا بعد صحة المعلم الجسمية عندما تتكامل في اتجاه معين نحو تكوين موقف من التقاعد المبكر سواء بالسلب أو الإيجاب فإن المعلم يعمم هذه الخبرات كوحدة تصدر عنها أحكامه واستجاباته داخل المدرسة وخارجها.

- تكرار الخبرة:

إن تكرار خبرة المعلم في الأبعاد المختلفة يجعل ثبات الاتجاه نحو التقاعد المبكر أعلى بدرجة أكبر.

- حدة الخبرة:

إن تفاعل المعلم مع بقية عناصر العملية التعليمية وطبيعة هذا التفاعل وتنوعه باختلاف المواقف التعليمية وتعددتها ونتيجة لعدم وجود تأهيل تربوي كاف يجعل المعلم يتعامل بإيجابية مع المواقف التعليمية كما هي في الواقع بدليل اختلاف التعامل مع الموقف التعليمي الواحد باختلاف المعلم كل ذلك يجعل المعلم يمر بانفعالات حادة تعمق خبرته وتجعله يكون موقفا ثابتا نسبيا من التقاعد المبكر .

- تمايز الخبرة:

خبرة الاتجاه نحو التقاعد المبكر والمحللة إلى أبعاد خمسة متميزة وتقيس خبرة التقاعد المبكر من جوانبها المختلفة.

- انتقال أثر الخبرة:

اتجاه المعلم نحو التقاعد المبكر يمكن أن ينتقل عن طريق التصور أو التخيل أو التفكير ، فاتخاذ المعلم لقرار التقاعد المبكر يتأثر بتفاعله الاجتماعي داخل المدرسة وخارجها وبما كون من تصورات وأفكار عن هذه الخبرة من خلال معاشته لمهنة التعليم (مرجع نفسه ، ص: 27).

3- خصائص الاتجاه :

تتميز الاتجاهات بعدة خصائص هي :

13- الاتجاهات تكوينات افتراضية :

تعتبر الاتجاهات تكوينات افتراضية يستدل عليها من السلوك الظاهري للفرد ويعتبرها بعض الباحثين متغيرات متوسطة تصل بين موضوع الاتجاه واستجابة الفرد له ، فالطالب الذي يملك اتجاها نحو مادة دراسية معينة يستجيب لها بأنماط سلوكية تنبأ عن اتجاهه ، فيخصص المزيد من وقته لدراستها والبحث عنها .

وهذا يعني أن الاتجاه في ذاته غير موجود ، وإنما تضطر لافتراضه من أجل تفسير بعض الأنماط السلوكية التي يمارسها الفرد في أوضاع معينة ، ومن أجل التنبؤ بهذه الأنماط في الأوضاع المتشابهة.

23- الاتجاهات نتاج التعليم :

يكتسب الفرد اتجاهاته بالتعليم عبر عملية التنشئة الاجتماعية وقد يتم تعلم بعض الاتجاهات على نحو لا شعوري ، أو غير قصدي .

فالفرد يكتسب اتجاهاته نتيجة الخبرة التي يمر بها ، سواء كان ذلك الاحتكاك بالأفراد أو الجماعات الذين يشتركون معه في اللغة والثقافة ، والدين والعرق أو نتيجة عامل التقليد والمحاكاة ، وبالمقابل يمكن أن يتعلم الفرد بعض الاتجاهات الأخرى على نحو قصدي أو شعوري فالميل إلى بعض الأشخاص أو الموضوعات أو الأفكار ، قد يكون نتيجة تفكير أو معرفة لأنها تحقق لصاحبها بعض الأهداف ذات العلاقة بمفهوم الذات لديه .

33- الاتجاهات ثابتة ثباتا نسبيا :

من أبرز خصائص الاتجاه أنه حالة عقلية وعصبية ثابتة ثباتا نسبيا ، ودائما نسبيا ، فالاتجاهات تتباين من حيث قوة ثباتها ، أو مدى قابليتها للتغيير ومن المعروف أن بعض الاتجاهات وخاصة تلك الاتجاهات المتعلمة في مراحل مبكرة من العمر هي أكثر ثباتا وأقل تعرضا للتغيير أو التعديل من الاتجاهات الأخرى .

كما أن الاتجاهات ذات الصيغة العاطفية أضعف وفي جميع الأحوال يمكن للاتجاهات أن تتغير أو تتعدل في ظروف معينة تمكن الفرد من مواجهة خبرات حياتية جديدة ، كتغيير الجماعة التي ينتمي إليها ، أو تغيير أوضاعه الخاصة .

43- الاتجاهات محددة بموضوعاتها على نحو مباشر :

ينطوي الاتجاه على علاقة بين الفرد وموضوع ما ، وقد يكون هذا الموضوع شخصا أو فكرة أو حادثا أو وضعاً ، أو شيئا ، ويحدد الفرد بطريقة مباشرة ، بحيث يسلك بطريقة معينة اتجاه هذا الموضوع وهذا يعني أن الاتجاهات أقل تجريدا وعمومية من المثل والقيم .

3 5- الاتجاهات ذات أهمية شخصية - اجتماعية :

يؤثر سلوك الأشخاص حيال الآخرين ومدفوع باتجاه معين في أساليب شعور هؤلاء بأنفسهم ، فإذا كان لدى الفرد اتجاهات ايجابية نحو أشخاص آخرين واستجاب لهم ككائنات ودية ومتعاونة ومنفتحة ، فمن المحتمل أن يعبر هؤلاء الأشخاص عن هذه الخصائص بشكل حر ومستقر ، وأن يكونوا اتجاهات ايجابية نحو أنفسهم وعلى العكس فإذا كان اتجاه الفرد نحو الآخرين سلبيا واستجاب لهم ككائنات غير ودودة وغير صادقة وغير مخلصه فقد يواجهون مشاعر الإنزال والنبذ ، ويفقدون القدرة على التعامل والتفاعل الناجح مع الناس

وتبادل المشاعر والأفكار لذلك تعتبر الاتجاهات ذات أهمية شخصية اجتماعية لا تؤثر في علاقة الفرد بالآخرين و بالذات .

3-6- الاتجاهات اقدامية- تجنبية :

قد تتسم بعض اتجاهات الفرد بالأقداح أو الإيجابية ، فتجعله يقترب من موضوعاتها وقد تتسم اتجاهات أخرى بالتجنبية أو السلبية ، فتجعله يتجنبها ، إن الاتجاه الإقدام نحو الشرعية الإسلامية يدفع بصاحبه إلى ممارسة شعائرها والعكس صحيح وقد يواجه الفرد بعض أنواع الصراع في اتجاهاته كأن يملك اتجاها ايجابيا نحو ارتداء المرأة للحجاب ويمنع في الوقت نفسه نفسه وزوجته وابنته من ارتدائه (عبد الحميد نشواتي ، ص:473- 474) .

7.3-الاتجاه دينامي متحرك: يحرك سلوك الفرد نحو الأشياء أو الموضوعات التي تنتظم حوله.

8.3-قابل للقياس والتقويم بأدوات وأساليب مختلفة.

9.3-الاتجاهات يمكن الاستدلال عليها عن طريق ملاحظة سلوك الفرد نحو الموضوع أو الشيء المعني (كامل علوان الزبيدي: 2004، ص: 112-113)

4- العوامل المؤثرة في تكوين الاتجاه:

من العوامل التي تؤثر في تكوين الاتجاهات مايلي:

4-1- الدوافع والحاجات:

تعمل الحاجات والدوافع والرغبات على تكوين وتشكيل الاتجاهات فهي تعتبر بمثابة القوى المحركة للفرد على العمل والنشاط وهي التي توجهه نحو الأشياء والأهداف المرغوب بها كما أنها تحدث مدى استجابة للمؤثرات المحيطة به فتوجهه إلى أشياء بعينها، وينجذب

إلى أهداف خاصة لأنها تحقق له حاجاته ، ومن هذا كان اختلاف الأفراد في المجتمع الواحد .

4-2- المؤثرات الثقافية:

تلعب الثقافة دورا هاما في تشكيل اتجاهاتنا لما تشتمل عليه من نظم دينية أخلاقية واقتصادية وسياسية واجتماعية مختلفة، فالإنسان يعيش في إطار ثقافي يتألف من العادات والتقاليد والمعتقدات والقيم وهذه جميعا تتفاعل تفاعلا ديناميكيا يؤثر في الفرد من خلال علاقاته الاجتماعية مع بيئته أكانت أسرته أو مدرسته، بمعنى أن اختلاف الجماعات التي ينتمي إليها الفرد تؤثر في اكتسابه لاتجاهاته ومعتقداته.

4-3- الأنماط الشخصية العامة :

تؤثر بعض الصفات المزاجية والشخصية في تكوين الاتجاهات فتجعل الفرد محصنا ضد التأثير ببعض الاتجاهات في حين يكون عرضة للتأثر الشديد باتجاهات أخرى وقد أكد ذلك بليزر 1959 أنه قد أجريت دراسة لفحص الارتباط بين صفات الشخصية الخاصة كالانطواء والانبساط والاتجاهات ، واتضح من نتائج هذه الدراسة أن صفة الانطواء تساعد على أن يكون الفرد أميل إلى تكوين اتجاهات محافظة بينما تساعد صفة الانبساط على أن يكون الفرد أميل إلى تكوين اتجاهات تقدمية فورية وإن كان هذا لا يمثل قاعدة عامة.

4-4- ما يتعرض له الفرد من حقائق ومعلومات:

تنمو الاتجاهات وتشكل تلبية للحاجات وتبعاً لما يتعرض له الفرد من حقائق ومعلومات، فقد يكون لدى الطلاب معلومات قليلة عن الحرب الكيماوية والبيولوجية لذلك لا تتكون عندهم اتجاهات نحو تلك الأمور ، أما إذا نشرت إحدى الصحف سلسلة من المقالات عن حقائق هذا النوع من الحرب ، وعرف الناس من خلال تلك المقالات الآثار التدميرية

الشاملة التي تحدثها الغازات السامة على الأعصاب وكذلك الجراثيم والفيروسات فقد ينمو لديهم اتجاه سلبي قوي ضد الحرب الكيماوية وقد ينمو اتجاه موجب قوي نحو نزع السلاح والتحكم في تلك الأسلحة.

4-5- المؤثرات الوالدية الجماعية:

يعتبر الوالدين من أقوى العوامل المؤثرة في تكوين اتجاهات الفرد وسائر أعضاء الأسرة حيث وجد أن أكثر اتجاهات الفرد تتأثر إلى حد كبير باتجاهات والديه وذلك من خلال عملية التطبع الاجتماعي، وقد بينت الدراسات التي انصبت على طريقة تكوين التحيز الجنسي في الطفل الناشئ، إن اتجاهات التعصب ضد بعض الأجناس لا تكون موجودة عند الطفل الصغير وإنما تتكون بالتدرج عنده بعد أن يبدأ في التعرف على اتجاهات والديه ومعتقداتهما، وهذه الاتجاهات تبقى آثارها في شخصية الفرد وفي توجيه سلوكه حتى في الكبر (راضي محمد الكبيسي، 2000، ص: 215-216).

4-6- المدرسة:

تلعب المدرسة دورا هاما في تطوير وتكوين الاتجاهات لدى المتعلمين وذلك من خلال تفاعلهم مع البيئة المدرسية.

4-7- دور العبادة:

تعد دور العبادة من المؤثرات الهامة في لتكوين بل وتعديل اتجاهات الأفراد ولقد وجد في بعض الدراسات المترددين على دور العبادة يختلفون في الدافع من تردهم هذا فبينما يذهب البعض بدافع ديني مخلص والبعض الآخر لإشباع حاجتهم للقبول الاجتماعي وللأمن والمكانة... الخ .

4-8- المجتمع:

يسهم المجتمع بعاداته وتقاليده وقيمه السائدة والعوامل المؤثرة دورا بارزا في تكوين الاتجاه (كامل علوان الزبيدي، 2004، ص: 117).

5- طرق قياس الاتجاهات:

تعتبر عملية قياس الاتجاهات على قدر كبير من الأهمية حيث توضح مدى تقبل الناس لموضوع معين أو رفضهم له، وبالتالي ينتبه المسؤولون أو المهتمون بهذا الموضوع لاتخاذ الإجراءات الكفيلة لمواجهة ذلك ، فإذا أراد بعض المسؤولين أو المختصين الشروع في عمل ما يخص جماعة من أفراد المجتمع هنا يتحتم عليهم معرفة رأي هذه الجماعة حول المشروع ، ويتم ذلك عن طريق قياس اتجاهاتهم نحوه ،وقد بدأت محاولة قياس الاتجاهات منذ قرابة مائة عام ومنذ بدأ التجريب في علم النفس على يد فونت في عام 1879، أما القياس الكمي لها لم يبدأ إلا خلال العشرينيات من القرن العشرين حيث قدم بوجاردوس أول مقياس لقياس المسافة الاجتماعية.

5-1- مقياس بوجاردس:

يتكون المقياس من عدد من الوحدات أو العبارات لكل منهما وزن خاص وقيمة معبرة عن وضعها بالنسبة للمقياس ككل ، أما عن طريقة إعداد المقياس وتقديم الوزن الخاص بكل عبارة فهي أن الباحث يجمع عددا كبيرا من العبارات قد يزيد عن 100، ويرى أنها تقيس الاتجاه الذي يريد قياسه وتعطي مدى الموافقة والرفض أو التقبل أو النفور ثم يكتب كل عبارة على ورقة منفصلة وتعرض العبارات على مجموعة من المحكمين الخبراء ويطلب من كل منهم بشكل مستقل أن يضع كل عبارة في خانة من (11) خانة بحيث تكون أكثر العبارات ايجابية في الخانة (1) وأكثرها سلبية في الخانة (11) والمتوسطة في الخانة (6) ويستبعد العبارات غير واضحة وغير المناسبة والمتكررة ويختار أنسب العبارات بحيث تبعد

الواحدة عن الأخرى بنفس الدرجة تقريبا وتكتب العبارات في المقياس بشكل عشوائي وغير مرتبة تنازليا أو تصاعديا ويحكم الفرد على العبارة من حيث تأثيرها عليه ومدى تماشي محتواها مع اتجاهه ويتكون المقياس من 20-50 عبارة وعلى المفحوص أن يضع إشارة (+) إلى جانب العبارات التي يرى أنه موافق عليها وكلما انخفضت قيمة درجة المفحوص كان اتجاهه أكثر موالاة نحو الموضوع.

وبعد إجراء الحسابات السابقة يكون الشكل النهائي للمقياس كما يلي:

- يتبقى عدد من العبارات التي تستوفي الشروط التي سبق ذكرها.
- يكتبي بعبارة واحدة من العبارات التي تتساوى قيمة الوسيط لها.
- ترتب العبارات على امتداد المقياس ابتداء من القبول الكامل إلى الرفض الكامل، بحيث نراعي تساوي البعد بين العبارات ، أي أن تتساوى الفروق بين وسيط درجات كل عبارة والتي تليها قدر الإمكان.

5-2- مقياس ثيرستون: (مقياس الفترات متساوية الظهور)

اقترح لويس ثيرستون 1929 طريقته لقياس الاتجاهات نحو عدد من الموضوعات وأنشأ عدة مقاييس وحداتها معروفة البعد عن بعضها البعض أو متساوية البعد ويتكون المقياس من عدد من الوحدات أو العبارات لكل منها وزن خاص وقيمة معبرة عن وضعها بالنسبة للمقياس ككل.

وطريقة إعداد المقياس وتقدير الوزن الخاص بكل عبارة فهي أن الباحث يجمع عددا من العبارات قد يزيد عن مائة يرى أنها تقيس الاتجاه الذي يريد قياسه وتعطي مدى الموافقة أو الرفض أو التقبل أو النفور، ثم يكتب كل عبارة على ورقة منفصلة ويعرض العبارات على مجموعة من المحكمين الخبراء في الميدان ويطلب من كل منهم بشكل مستقل عن غيره من

المحكمين أن يضع كل عبارة في خانة من (11) خانة بحيث تكون أكثر العبارات إيجابية في الخانة رقم (01) وأكثرها سلبية في الخانة (11) والمتوسطة في الخانة رقم (6) وهكذا، ثم يستبعد العبارات الغامضة أو الغير المناسبة والتي اختلف في شأنها المحكمون ويستبقي العبارات التي أجمعوا عليها، ثم يحسب متوسط الدرجة التي قدرت لهذه العبارة من قبل كل المحكمين وتكون قيمة المتوسط (حسب عدد المحكمين) هي الوزن الذي يعطي لهذه العبارة ثم يختار أنسب هذه العبارات بحيث تبعد الواحدة عن الأخرى بنفس الدرجة تقريبا وتتوزع فيما بينها لتمثل مدى واسعا من الشدة على بعد الإيجابية المتطرفة والسلبية وتستبعد العبارات المكررة من حيث تمثيلها لوزن معين ، وتكتب العبارات في المقياس بشكل عشوائي أي غير مرتبة تصاعديا أو تنازليا حسب أوزانها حيث يحكم الفرد على العبارة من حيث تأثير محتواها عليه ومدى تماشي هذا المحتوى مع اتجاهه بدلا من أن يستدل على شدة محتواها من مجرد ترتيب وضعها بالنسبة لغيرها من العبارات، ويدل الوزن العالي على الاتجاه الموجب والوزن المنخفض على الاتجاه السالب (حامد عبد السلام زهران، ص 146-147).

5-3- مقياس ليكرت:

اتخذ ليكرت 1933 أسلوبا أسهل من سابقه في وضع مقياس للاتجاهات يتضمن وضع مجموعة من العبارات تمثل وجهات النظر حول موضوع معين، ثم يطلب من الأفراد تحديد درجة موافقتهم أو معارضتهم لكل عبارة ، وذلك على تدرج يتكون من ثلاث أو خمس أو سبع نقاط تمثل الأولى أقصى درجات الموافقة وتعطى أعلى درجة، بينما تمثل الأخيرة أقصى درجات المعارضة وتعطى أقل درجة، أما النقطة الوسيطة الثانية في المقياس الثلاثي، والثالثة في المقياس الخماسي ، والرابعة في المقياس السباعي، الخ

فتمثل الرأي المحايد ويتم قياس اتجاه الفرد أو الأفراد نحو موضوع معين بعرض المقياس عليه ثم يطلب منه وضع علامة (√) أمام كل عبارة تحت درجة موافقته أو معارضته لها، ثم تجمع درجات الفرد في مختلف العبارات لتمثل الدرجة الكلية لاتجاهه نحو هذا الموضوع، وكما هو ملاحظ فهي طريقة سهلة وأكثر دقة في قياس الاتجاهات لذلك يشيع استخدامها حتى الآن (عبد العزيز السيد الشخصي، 2001، ص: 129-130).

5-4- مقياس جتمان:

حاول جتمان إنشاء مقياس تجمعي متدرج يحمل فيه شرطا هاما هو أنه وافق على عبارة معينة فيه لابد أن يعني أنه قد وافقه على العبارات التي هي أدنى منها ولم يوافق على كل العبارات التي تعلوها.

ودرجة الشخص هي النقطة التي تفصل بين كل العبارات السفلى التي وافق عليها والعليا التي لم يوافق عليها.

وفيما يلي نموذج مقياس جيتمان لقياس اتجاه الأفراد نحو القسط الذي ينبغي أن يحصل عليه الفرد من الثقافة:

- | | | | |
|----|-------|-----|---|
| لا | ::::: | نعم | - نهاية المستوى الجامعي لا يعتبر كافيا لتثقيف الفرد |
| لا | ::::: | نعم | - نهاية المستوى الثانوي لا يعتبر كافيا لتثقيف الفرد |
| لا | ::::: | نعم | - نهاية المستوى الإعدادي لا يعتبر كافيا لتثقيف الفرد |
| لا | ::::: | نعم | - نهاية المستوى الابتدائي لا يعتبر كافيا لتثقيف الفرد |

- ينبغي أن تزيد ثقافة الفرد عن مجرد القراءة والكتابة نعم :::: لا
إن هذا المقياس يصلح فقط لقياس الاتجاهات التي يمكن فيها وضع عبارات يمكن
تدريجها (حامد عبد السلام زهران، 1984، ص: 150).

6- طرق تغيير الاتجاهات:

تتعدد طرق تغيير الاتجاهات وتعديلها وسوف نستعرض أهم الطرق الشائعة في
تغيير الاتجاهات.

6-1- تغيير الجماعة المرجعية:

وتعرف الجماعة المرجعية بأنها الجماعة التي يرتبط الشخص بقيمها وأهدافها
ومعاييرها الأخلاقية والاجتماعية فإذا انتقل الفرد من جماعة جديدة ذات اتجاهات جديدة
وانتمى إلى هذه الجماعة فإنه بمرور الوقت يميل إلى تعديل وتغيير اتجاهاته القديمة بما
يناسب مبادئ وقيم الجماعة الجديدة .

6-2- تغيير الإطار المرجعي:

يعرف الإطار المرجعي بأنه الإطار الذي يشتمل على معايير الفرد وقيمه كلها.
فعلى سبيل المثال ينظر الشخص الرأسمالي إلى القرارات الاشتراكية نظرة تختلف عن نظرة
الشخص الاشتراكي لها وهذا يرجع إلى الإطار المرجعي لكل منهما ولإحداث تغيير في
اتجاهات الفرد يتطلب ذلك تغييرا في إطاره المرجعي.

6-3- التغيير القسري في السلوك:

قد يحدث تغيير قسري في السلوك نتيجة ظروف اضطرارية وهذا يؤدي إلى تغيير في
الاتجاهات إما إيجابيا أو سلبيا ، عندما تضطر الظروف الابن غير المسؤول والمدلل أن
يتحمل مسؤولية أسرية عند فقد والده أو عجزه، نجد أن اتجاهاته نحو الحياة بعامة تتغير

وكذلك تتغير اتجاهاته نحو أفراد أسرته بخاصة (سناء حسن عماشة، 2010، ص: 73-74).

6-4- مصدر المعلومات:

يعد مصدر المعلومات أو الإقناع من أهم العوامل المؤثرة في تغيير الاتجاهات الفرد وثمة خصائص ثلاثة وجد أنها بالغة الأهمية في هذا الصدد هي : ما يتمتع به المصدر من ثقة (أو قابلية التصديق) ، ومبلغ حظه من الجاذبية ، وما يتمتع به المصدر من سلطة أو قوة ويؤدي زيادة تأثير هذه العوامل إلى ارتفاع احتمالات تغيير الاتجاه، فالقائد الذي يتمتع بهذه الخصائص يكون قادرا على التأثير في اتجاهات مرؤوسيه بصورة كبيرة.

6-5- تغيير المواقف:

تتغير اتجاهات الفرد بتغيير المواقف التي يمر بها ، فاننتقال الفرد إلى مستوى اجتماعي اقتصادي أعلى، على سبيل المثال يؤثر في اتجاهاته وبغيرها ومن أمثلة ذلك أيضا اتجاهات الفرد نمو قواعد المرور، فعندما يكون الفرد سائرا على قدميه قد يرى ان سائقي السيارات يقودون سياراتهم بسرعة مفرطة وأنهم لا يحسبون للمارة ما ينبغي لهم من حساب وعندما يكون راكبا في سيارته أو بجوار أحد السائقين في السيارة يرى أن المارة يجازفون بأنفسهم ويعبرون الطريق بغير اكرثات (عبد العزيز السيد الشخصي، 2001، ص:133).

6-6- الاتصال المباشر بموضوع الاتجاه:

إن الاتصال المباشر بموضوع الاتجاه يسمح للفرد بان يتعرف على الموضوع من جوانب عديدة مما يؤدي إلى تغيير اتجاه الفرد نحوه، وفي معظم الأحوال يكون تغيير الاتجاه نتيجة الاتصال المباشر بموضوع الاتجاه إلى أفضل إذا انكشفت جوانب إيجابية، إلا أنه في

بعض الأحيان يتضح الاتجاه إلى أسوأ إذا كانت الجوانب التي تتكشف نتيجة للاتصال المباشر السيئة (حامد عبد السلام زهران، ص: 164).

6-7- أثر وسائل الإعلام:

تقوم وسائل الإعلام (الإذاعة والتلفزيون والسينما والصحف والمجلات والكتب... الخ) بتقديم المعلومات والحقائق والأخبار والأفكار والآراء والصور حول موضوع الاتجاه ، وهذا من شأنه أن يلقي ضوءاً أكثر يساعد بطريقة مباشرة على تغيير الاتجاه إما إلى الإيجاب أو السلب وترجع أهمية وسائل الإعلام في تغيير الاتجاهات إلى أنها أصبحت ذات أهمية بالغة كمؤثر في عملية التنشئة الاجتماعية ، وأصبحت محل المقابلات الشخصية و الخبرات الشخصية في تكوين الاتجاهات وإلى أنها تصل إلى ملايين الناس في وقت قصير .

6-8- الألفة والخبرة المباشرة:

من المبادئ العامة المعروفة أن الخبرة المتزايدة مع موضوع يكون الاتجاه نحوه ضعيفا نسبيا تسهل عملية تغيير الاتجاه نحوه ، وهذا صحيح بشرط أن تكون الخبرة مع موضوع الاتجاه إما سارة فيتغير الاتجاه إلى أفضل أو غير سارة فيتغير الاتجاه إلى أسوأ ، ومن المبادئ العامة المعروفة أيضا أن المؤثرات الاجتماعية تؤثر تأثيرا كبيرا في تغيير الاتجاهات إذا كانت واضحة وتتضمن خبرة مباشرة واتصالا مباشرا ، أن الذين يعانون من ويلات الحرب بأنفسهم يكونون بطبيعة الحال أكثر ميلا للتأثر من أولئك الذين يسمعون عن الحرب أو يقرؤون عنها، أن أعدادا كبيرة من الألمان في الثلاثينات كانوا لا يفعلون شيئا أكثر من هز أكتافهم عندما يسمعون عن ظلم النازي للآخرين، ونفس هؤلاء تحولت

اتجاهاتهم بشدة ضد حكم النازي عندما حلق الظلم بهم أنفسهم (نيوكوم NEW COMB ،
1959) (حامد عبد السلام زهران، ص: 165-167).

خلاصة:

مما سبق ذكره نستخلص أن الاتجاهات تعتبر من أهم نواتج عملية التنشئة الاجتماعية ، فمن خلال الخبرة المباشرة والممارسة الفعلية للخبرة يتكون اتجاه الفرد نحو موضوع معين فعن طريق تحديدها تحديد دقيق يمكن التعرف على أسباب فشل الفرد أو نجاحه في أداء بعض الأعمال أو عدم توافقه مع مجموعة أخرى من الأفراد.

الفصل الأول: الاتجاهات النفسية

وتقاس الاتجاهات بعدة مقاييس منها: مقياس بوجاردس، طريقة ثرستون لقياس الفترات متساوية الظهور، ومقياس ليكرت.

الفصل الثاني: معلم الطور الابتدائي

مدخل:

تعتبر مهنة التدريس من المهن التي عرفت منذ أقدم العصور ومن أشرفها ومن هنا لا يستطيع مزاولتها إلى الصفوة من أبناء الأمة، فالمعلم هو وسيلة المجتمع، وأداته لبلوغ هدفه، إذ أن المعلم يمثل عنصر هام ومهم في العملية التعليمية وفي منظومة التعليم بشكل عام وباعتبار أن المعلم حجر الزاوية لهذه العملية وجب توفير الظروف الملائمة التي يمكن أن تساعده على تحسين أداءه لمهنته.



1- تعريف معلم الطور الابتدائي:

تشير كلمة مدرس إلى كل شخص مكلف في المدارس بتربية التلاميذ فهو القادر على إنجاز عملية التربية والتعليم ودوره أساسي يختلف عما كان في الماضي فهو لم يعد مجرد حافظة معلومات أو ناقل ثقافة أو معلم للمهارات الأساسية فحسب، إنما هو فوق ذلك يجب أن يكون مرنا في تفكيره قادرا على أن يتقبل الأفكار الجديدة ويقومها وأن يكيف نفسه واتجاهه في ضوء ما فهمه عن المجتمع الذي يعيش ويعمل فيه.

وبما أن المعلم يجب أن يفهم ثقافة وحضارة المجتمع حتى يحمل هذه الثقافة إلى التلميذ في صورة وأساليب وقوالب مبسطة تترجم على شكل أنماط سلوكية فإن دور المعلم يتطور ويتغير تبعا لتغيير هذه الثقافة.

ولقد كانت مهمة المعلم في السابق واضحة محدودة ، غير أن نتيجة التشابك وتصارع التيارات الفكرية التي تعيشها المجتمعات اليوم ، وتعقد عملية التنشئة الاجتماعية تشعبت مهمة المعلم وكثرت أدواره وأصبح من الصعب حصرها وتحديدها.

و يشير **عمر التومي الشيباني** إلى مفهوم المعلم بقوله: " هو عنصر حي قادر على التأثير والتأثر ببقية العناصر الأخرى وله الدور القيادي والتوجيهي في العملية التربوية فهو الذي يقود العناصر الأخرى في الموقف أو المجال التربوي ليجعلها في موقف يخدم معه العملية التربوية ، ولهذا لا يمكن أن يصلح حال التعليم ولا الموقف التعليمي إلا إذا صلح حال المعلم دينيا وخلقا وثقافة وإعدادا فنيا وتربويا وشخصيا (حسين عبد الحميد أحمد رشوان، 2006، ص: 183).



أما أبو الفتوح رضوان: " يرى أن المعلم بطبعه قيادة فكرية فهو بحكم عمله ومهنته وتخصصه واتصالاته وعلاقاته قائد بالطبيعة أو مستعد للقيادة بالطبيعة ، لأن رسالته لا تقف عند حد العلم وتعليمه وإنما هي تتعداها إلى غيرها كالقيادة (عبد الغني عبود، 1992، ص: 189).

2- خصائص المعلم

2-1- الخصائص المهنية:

2-1-1 استعداد مهني:

إن مهمة المعلم يستلزم لها استعداد فطري ، هذا الاستعداد يوجد عند البعض ولا يوجد عند البعض الآخر ، فالمعلم الكفاء والناجح هو المتميز بصفات من بينها قوة الشخصية ، الصوت الواضح المؤثر، الملامح المعبرة المؤثرة في الآخرين فهي تولد معه وتتمو أثناء نموه حتى يكتمل نضجه فتكون له خير معين لأداء مسؤوليات هذه المهنة وأدوارها وعادة المعلمين في وقتنا الحاضر لا يمتلكون هذا الاستعداد المهني بل حتى لا يمتلكون الرغبة في العمل بهذه المهنة الرفيعة وأنهم التحقوا بها فقط ليضمنوا وظيفة يعيشون بها بعد التخرج.

2-1-2 تفوق ادائي:

هناك العديد من المؤشرات تؤكد التفوق الأدائي للمعلم الناجح ، من أهمها أنه يمتلك شخصية دافعة ومثيرة للاهتمام ومشوقة وهو يستمتع بها ويساند تلاميذه في أعمالهم وهو يمتلك الحماس في العمل والدفء الوجداني وروح الدعابة.



2-1-3- خبير تكنولوجياي:

يعد مفهوم التكنولوجيا من المفاهيم الأساسية التي شكلت مجال تكنولوجيا التعليم فهو مجرد استخدام للمنتجات من أجهزة وأدوات في عملية التعليم والتدريس وبالتالي فإن صلة المعلم بالتكنولوجيا التعليم تكون بقدر استخدامه للأجهزة والآلات كان نتيجة هذا التطور أن تطور مفهوم تكنولوجيا التعليم يشمل أيضا الأساليب والطرق وهو يستخدمها لتدعيم الموقف التعليمي كاستعمال جهاز الكمبيوتر متعدد الوسائل والتقنيات الحديثة لاستخدام العديد من البرامج.

ونعرف تكنولوجيا التعليم بأنها عملية متكاملة تقوم على تطبيق هيكلية من العلوم والمعرفة عن التعليم الإنساني واستخدام مصادر تعلم بشرية تؤكد على نشاط المتعلم ، وذلك لتحقيق أهداف تعليمية محددة بدرجة عالية من الإتقان بهدف الوصول إلى تعلم أكثر فاعلية (محمد عبد الرزاق إبراهيم وسلامة عبد العظيم حسن، 2002، ص:51).

2-1-4- إبداع لفظي:

يعتبر التعبير اللفظي من أهم عمليات الاتصال في العملية التعليمية ففي عملية الاتصال التعليمي يتم نقل المعارف والمعلومات المختلفة من شخص إلى آخر ، ولذا ينبغي على المعلم الناجح أن يكون حديثه لتلاميذه مشوقا ومثيرا وأن تكون تعبيراته اللفظية مدهشة ومميزة وأن تكون لديه مهارة التحدث باللغة العربية الصحيحة.



2-1-5- عالم تربوي:

على المعلم الناجح أن يكون على دراية بكافة الأمور التربوية المختلفة وأن يكون على علم كامل بمفهوم المنهج الحديث الواسع ، فهو يعمل على إكساب المعرفة الأساسية التي يحتاج إليها تلاميذه للقيام بأدوارهم.

والمعلم الناجح يكون على وعي بدوافع التعلم ووظائف تلك الدوافع في عملية التعلم ودوره ودور المنهج في تحقيق دافعية التعلم لدى التلاميذ وكيفية استثارة هذه الدافعية.

2-2- الخصائص الشخصية:

2-2-1- قائد إداري:

إن المعلم في إدارته لفصله وتلاميذه قائد تربوي والمعلم العصري يمتلك فن القيادة وفن الإدارة فهو يستطيع أن يقود تلامذته بنجاح وهم سعداء بهذه القيادة الرشيدة ومن

الصفات التي يتحلى بها المعلم الناجح عند قيادته لتلامذته وإدارته لصفه مايلي:

- احترام التلاميذ ومعاملتهم على أساس قدراتهم وإمكاناتهم ومراعاة ميولهم ورغباتهم وظروفهم

- مناقشة الأمور التربوية والتعليمية معهم بشكل يتيح لهم التعبير عن آرائهم بجدية

- مراعاة ظروف التلاميذ النفسية والشخصية ودراسة الأسباب التي تؤثر في عملهم

ومساعدتهم في علاج مشكلاتهم (علي راشد، 2002، ص: 35-41).



2-2-2- عادل موضوعي:

على المعلم أن يكون عادلا لأنه مطالب بأن يتعامل مع جميع تلامذته على أنهم سواء بغض النظر عن أوضاعهم الاجتماعية المتفاوتة التي قد يعلمها ، فلا يجامل تلميذا لثرائه أو لمركز والده الاجتماعي، كما لا ينبغي أن يحط من قدر التلميذ لفقره أو لوضع والده الاجتماعي، وكذلك فيما يختص بالفروق الفردية بين الطلاب.

وتبدو أيضا عدالة المعلم وموضوعيته في علاقاته مع زملائه المعلمين وفي علاقته مع إدارة المدرسة وكل العاملين بالمدرسة من إداريين وموظفين وعمال

2-2-3- طموح:

تطلع المعلم إلى ترقية ذاتية وشغل وظائف أعلى عبر حياته المهنية وفي سعيه لذلك يلجأ دائما إلى المزيد من الدراسة والحصول على شهادات عليا من المؤسسات والمعاهد والكليات التربوية التي تساهم في نموه المهني.

2-3- الخصائص العقلية:

2-3-1- عقل ذكي:

إذا امتلك المعلم عقلا ذكيا فهو يمتلك بذلك العديد من القدرات اللازمة لمهنته ولحياته ، القدرة على التعلم بدرجة عالية ،والقدرة على اكتساب المهارات المختلفة بالإضافة إلى القدرة على التصرف في المواقف المختلفة ، وبمعنى آخر على تكييف التفكير وفق ما يواجهه من مواقف جديدة.



2-3-2- تفكير علمي:

- تفكير المعلم العصري تفكير علمي ويمكن تحديد أهم خصائص هذا التفكير وهي:
- أنه نشاط منظم ومقصود وهادف وليس نشاط تلقائي ويتصف بالدقة و الضبط
 - أنه يقوم على المشاهدة في الوصول إلى الحقائق
 - أنه يعتمد على الموضوعية والانصراف إلى الموقف بعناصره وأبعاده وظروفه وشروطه
 - أنه يقوم على التعميم أي لا يقتصر على تفسير حالة جزئية واحدة

2-4- الخصائص الوظيفية:

2-4-1 انضباط وظيفي:

يمكن الضبط المدرسي واحدة من أهم وظائف المدرسة وهي الوظيفة التي تنحصر في سياق تنشئة التلاميذ وتعليمهم جوانب السلوك المرغوب فيه لإتباعه، وتأتي وظيفة المدرسة في الضبط انعكاسا وترجمة للضبط بمفهومها الاجتماعي الشامل والذي يعني بتربية الأفراد على الاحترام وتغيير القواعد والقوانين والقيم الخلقية المستمدة من فلسفة المجتمع ونظامه الثقافي.

فالمعلم المنضبط وظيفيا يجده التلاميذ دقيقا في مواعيده ،ويجدونه دائما في الميعاد

المحدد.

كما أن الانضباط الوظيفي للمعلم يجعله ينجز أعماله ومسؤولياته ووظائفه بجدية واهتمام.



2-4-2- مرشد:

من وظائف المعلم أن يكون مرشدا لتلاميذه ، فمن الطبيعي أن يلجأ التلميذ إلى معلمه الذي يثق فيه ويقدره ويحترمه وذلك طلبا للرأي والنصيحة، وعلى المعلم أن يحترم الثقة التي وضعها تلامذته فيه، وأن يحتفظ بخصوصية الحوار الذي دار بينهم وأن يشعره بقيمته وبأهميته في المجتمع الدراسي .

2-5- الخصائص الثقافية:

2-5-1- علم ثقافي:

المعلم وغيره من الوسائط التربوية مطالب بتنمية اتجاهات الايجابية لدى تلامذته نحو ثقافة المجتمع والمحافظة عليها والاعتزاز بها وتطويرها أو الإضافة إليها ويجد هؤلاء التلاميذ في معلمهم أنفسهم في الاعتراف بثقافة مجتمعهم دينيا ولغة وأخلاقا وعادات وأساليب تعامل.

3-المهارات اللازمة لأداء مهامه:

3-1- الدراية الكافية لأنواع السلوك التي تدل على تحقيق أهداف الدرس ، ويتطلب ذلك تعمقا في المادة الدراسية التي يوضع لها التصميم والقدرة على صياغة الأهداف بطريقة صحيحة.

3-2- العلم بخصائص مواصفات التلاميذ الذي يوضع التصميم من أجلهم ويتطلب دراسة ذهنية واجتماعية وجسمية وعقلية لتلاميذ المرحلة ومعرفة طرق آثارهم وحثهم على التعليم والتعرف على المشكلات التي يمكن أن يقابلها عند التعامل معهم وكيفية مواجهتها وإيجاد الحلول المناسبة لها.



الفصل الثاني: معلم الطور الابتدائي

3-3- مهارة تحليل الأهداف من حيث الفئة والمستوى حيث تساعد هذه المهارة في اختيار أسباب طرق التدريس والوسائل التعليمية وكذلك في بناء وسائل التقويم من امتحانات وغيرها سواء منها الاختبارات الدورية أو النهائية.

3-4- معرفة أنواع مختلفة من البيئة التعليمية بمعنى اختيار الخبرات والأنشطة التعليمية التي تحدث أكبر أثر في دفع التلاميذ للتعلم وكيفية تقديم هذه الأنشطة وكذلك طرق تعزيز استجابات التلاميذ الصحيحة واستبعاد غير المحبوب منها.

3-5- قدرته على ترجمة النتائج والحكم على فاعلية وكفاءة التصميم ، بحيث يمكن الاستفادة من هذه النتائج في تحسين التصميمات المستقبلية مستقبلا أو تغيير التصميم ككل (محمد سامي منير، بدون سنة، ص: 58).

4-ادوار المعلم:

يتفق المربون وقادة الفكر والعلماء على أن المعلم هو العنصر الأساسي الذي بدونه لا يمكن لأي نظام تربوي أن يؤدي دوره على الوجه الأكمل ، فالمعلم هو العنصر الفعال في العملية التعليمية وبإخلاقه وفعاليتيه ومدى استعداده إلى المزيد من النمو في مهنته وبقدرته على الإبداع وبرغبته في التطور والتجديد يستطيع أن يحقق للنظام التربوي ما يخطئه له من أهداف وليس عمل المعلم مقصورا وحده والفعالية أن يقوم إلى جانب عمله التعليمي بعدد من الأدوار والمهام ويؤكد كيني على أن كفاءة المعلم الجيد وفعاليتيه في التدريس ينبغي أن تقاس بمدى قدرته على تأدية الأدوار تأدية ناجحة (مجيد إبراهيم دمعة وعبد الجبار توفيق البياش، 1974، ص: 19-20)



4-1-1- الأذوار التعليمية

4-1-1-1 دور المعلم في إكساب التلاميذ للمهارات المختلفة:

يعد دور المعلم العصري في إكساب تلامذته المهارات المختلفة دورا كبيرا بسبب أهمية هذه المهارات في إعدادهم للحياة العملية وبسبب تنوع هذه المهارات هناك مهارات عقلية ، مهارات أكاديمية، مهارات يدوية، مهارات اجتماعية...

4-1-1-2 دور المعلم كملاحظ ومشخص ومعالج:

يقوم المعلم بدور المحفز وهو دور هام في إثارة اهتمامات التلاميذ فعندما ينجح تلميذ ما في الإجابة عن سؤال معين فإن على المعلم أن يقدم له تعزيزا مثلا ابتسامة أو إيماءة بالإضافة إلى التغذية الرجعية التي توجه نحو تحسين جودة أداء التلاميذ ويعتبر التعزيز الايجابي مثل الثواب السلمي مثل العقاب عاملان مهمان وشرطان ضروريان لتكرار الاستجابة المرغوبة (علي راشد ، 2002 ، ص: 90-92).

4-1-1-3 دور المعلم كمستشار وموجه للتلميذ:

كل معلم مسؤول عن رسالة الإرشاد النفسي لتلاميذه التي هي رسالة التربية ورسالة المدرسة ذاتها ، إن الموقف الذي يتخذه المعلم من تلامذته والاستعداد الذي يؤدي نحو مساعدتهم على تصحيح أخطائهم وعلى التغلب على ما يعترضهم من صعاب ، يجعل هذا المعلم مرشدا موجها لدرجة من الدرجات ، كما يجب على المعلم استخدام الأساليب النفسية التي تمهد للوقاية من الاضطرابات السلوكية وتجنب الانحراف كذلك يتصل المعلم المرشد بالأخصائي النفسي والأخصائي الاجتماعي في المدرسة ويجب أن يكون المعلم على قدر



مناسب من الصحة النفسية سعيدا في حياته الخاصة وفي علاقته الاجتماعية. (سهير كامل احمد ، 2003 ، ص: 218).

4-2- الأذوار التربوية:

4-2-1- دور المعلم في ربط المدرسة بالمجتمع:

إن دور المعلم أساسي وهام في ربط ما يدرسه التلاميذ بما يوجد في مجتمعهم أي توظيف ما يتعلمه هؤلاء التلاميذ من معلومات ومهارات وخبرات في حياتهم الاجتماعية ولذا على المعلم القيام بمايلي:

- تهيئة المواقف التي تواجه فيها التلاميذ بمجموعة من المشكلات المرتبطة بحياتهم وبمجتمعهم ثم تدريب التلاميذ على حل هذه المشكلات بأسلوب علمي.
- تعريف التلاميذ بأهم المشكلات الاجتماعية بأبعادها الحقيقية وأسبابها أو الآثار التي تعود على المجتمع.
- مشاركة التلاميذ في القيام بزيارات ميدانية لأماكن ومواقع في المجتمع تنتشر فيها المشكلات ومشاهدة أبعادها وآثارها على الطبيعة.

4-2-2- دور المعلم في تنمية القيم والاتجاهات والميول والاهتمامات المنشودة لدى

التلميذ:



الفصل الثاني: معلم الطور الابتدائي

للقيم والاتجاهات والميول والاهتمامات الإيجابية أهمية كبرى في حياة الفرد والمجتمع وهي تعتبر جميعها موجهات للسلوك، فعلى المعلم أن يرسخ القيم الدينية والاجتماعية والاقتصادية والسياسية في نفوس التلاميذ وعليه إكسابهم العادات والاتجاهات والاهتمامات الإيجابية البناءة التي تؤدي إلى صالح الفرد والمجتمع مثل العادات والاتجاهات نحو النظافة، ومن أجل أن يقوم المعلم بهذا الدور عليه أن يستخدم كافة السبل من قدرة صالحة ومن النضج والإرشاد.

4-2-3- دور المعلم في ترغيب تلامذته في العلم والتعلم:

وهي من أهم الأدوار التي ينبغي أن يقوم بها المعلم حيث يعمل على اكتسابهم العلم الذي يدرسونه والعلم بصفة عامة، وعليه أن يجعل عادة العلم وتحصيله والاستفادة منه ملازمة لهم طوال حياتهم، كما على المعلم أن يؤكد لتلامذته أن ما تعيشه البشرية من حضارة وتقدم لم يأتي إلا عن طريق العلم وتطبيقاته في حياتها المعاصرة وعليه إقناعهم بأن الإنسان المعاصر يكتب تاريخه بفضل العلم (محمد عبد الرحمان عدس، 2000، ص: 264-266).

4-3- الأدوار الإدارية:

4-3-1- دور المعلم كمشرف على بعض الأنشطة المدرسية:



للأنشطة المدرسية وظائف عديدة أهمها:

- بناء شخصية التلميذ بكل جوانبها وتزويده بالأخلاقيات الصالحة وتدريبه على القيادة الواعية وتحمل المسؤولية .
- تؤدي إلى إكسابه معارف متنوعة وتدريب التلاميذ على الانتفاع بما تعلمه في حياته العلمية.
- تنمية قدرات التفكير على جميع مستوياتها و تدريبه على حل المشكلات .
- تعويد التلميذ على تكوين علاقات سوية وسليمة مع الآخرين.
- تعالج هذه الأنشطة بعض المشكلات النفسية لدى بعض التلاميذ.

4-3-2- دور المعلم في ترقية بعض الحصص الاحتياطية:

ويقوم بهذا الدور المعلم الذي تسمح أوقاته المدرسية بحضور بعض الحصص الاحتياطية الشاغرة ومن الأفضل أن يكون هذا المعلم من نفس تخصص المعلم الغائب بما في ذلك إفادة التلاميذ حيث يمكن أن يناقش معهم بعض الموضوعات الدراسية أو يطرح عليهم بعض الأسئلة أو يراجع معهم بعض النقاط الصعبة في هذه الموضوعات.

4-4- الأدوار الاجتماعية:

4-4-1- دور المعلم في ترسيخ حب الوطن والانتماء إليه لدى التلاميذ:



الفصل الثاني: معلم الطور الابتدائي

حب الوطن والشعور بالانتماء إليه والوفاء بحقوقه من أهم القيم التي تبتث في التلاميذ وترسخ في نفوسهم منذ الصغر وللتربية دور كبير في ترسيخ حب الوطن والانتماء إليه لدى التلاميذ حيث تغرس وتتمى فيهم مشاعر الحب والولاء لهذا الوطن والانتماء إليه لدى التلاميذ ويمكن أن تحدد دور المعلم في النقاط التالية:

- ينبغي أن يكون مثلاً أعلى لتلامذته في حب وطنه والانتماء إليه، ويظهر ذلك في أقواله وفي مظاهره السلوكية الدالة على ذلك.
- تعريف التلاميذ بحقوقهم وواجباتهم وتدريبهم على ذلك من خلال أساليب متعددة مثل مجلس إدارة القسم.
- توعية التلاميذ بالمشاكل والصعاب التي تواجه وطنهم وإحساسهم بمسؤوليتهم في مواجهتهم والتماس الحلول الايجابية لها .
- تنمية القدرة على التفسير الصحيح للأحداث الجارية في الوطن وما تكتبه الصحف.

4-4-2- دور المعلم كعنصر ايجابي في إعلاء شأن مهنة التعليم:

إن المعلم الناجح هو الذي يجعل التلاميذ يلتحمون في مجتمعهم و بيئتهم المحلية ويطبقون ما يتعلمونه في مواقف حياتهم المختلفة وكذلك هو الذي ينير قلوبهم بالإيمان بالله الواحد القهار ويقومون عن اقتناع تام بكل ما على الفرد المؤمن من واجبات نحو خالقه عز وجل ، كما أنه هو الذي يشجعهم كي يكونوا على وعي وبقظة وعقول مفتوحة ورؤى ثاقبة وممارسة للأنشطة والهوايات المحببة وهذا هو المعلم الذي يعلي من شأن مهنة التعليم ويحقق الأهداف التربوية المنشودة في الأبناء.



4-4-3- دوره كرائد اجتماعي يقدم ثقافة المجتمع لتلاميذه:

الثقافة هي طريقة المجتمع في الحياة، فالطريقة التي يفكر بها الناس في مجتمع ما ويعملون بها وتقوم عليها نظمهم السياسية والاقتصادية والاجتماعية والطريقة التي يتحادثون بها ويتعاملون بها مع بعضهم البعض ويقودون بها سياراتهم كل هذا يكلف عليه الأسلوب الكلي لحياة الجماعة، وهو ما نسميه ثقافة المجتمع ولذا تختلف المجتمعات في ثقافتها.

ومن خلال التربية تنتقل ثقافة المجتمع جيل إلى جيل وهنا يظهر دور المعلم

العصري كرائد اجتماعي يقدم ثقافة مجتمعه لتلاميذه ويتضح فيما يلي:

- تأكيد على الاهتمام باللغة القومية كأداة اتصال بين أفراد المجتمع .
- تنمية قدرة التلاميذ على التفكير العلمي لما يتضمنه من تفكير ناقد.
- مساعدة التلاميذ على فهم أسباب التغير الثقافي بحيث يسهل عليهم تقبل التغيرات .
- العمل على تنمية بعض الاتجاهات الإيجابية نحو التغيير.
- تعريف التلاميذ لأهم المشكلات الاجتماعية وأبعادها الحقيقية وأهم أسبابها وآثارها.
- تنمية فهم التلاميذ لتاريخ وطنهم والظروف المؤثرة فيه والعوامل المؤثرة في حاضره ومستقبله.

- تنمية الارتباط العاطفي بالجماعة والغرض على استمرارها وتقديمها وتماسكها وبلوغ

أهدافها (علي راشد، 2002، ص: 102-120).

5- أهمية المعلم في المجتمع:



الفصل الثاني: معلم الطور الابتدائي

تحتل مهنة التعليم مكانة سامية بين المهن منذ أقدم العصور فرسالة التعليم من رسالات الأنبياء والرسل الذين بعثهم سبحانه وتعالى ليعلموا الناس أمور دينهم وأمور دنياهم. ومن هذا فالمعلم هو نقطة الانطلاق في العملية التربوية، وهو الخبير الذي أقامه المجتمع ليحقق أغراضه التربوية فهو من جهة أمين على نقل التراث الثقافي من جيل إلى جيل ومن جهة أخرى فهو الذي يعمل على تحديد التراث وتعزيزه فمهنة التعليم هي المهنة الأساسية في المجتمع وعلى رأسها المعلم فهو العامل الأساسي في تكوين المواطن الصالح تربويا وثقافيا وأخلاقيا ووطنيا ودينيا أيضا لذلك فالمعلم الصالح هو الذي يدرك أهداف المرحلة التي يعمل بها إدراكا جيدا ويستطيع أن يساير عصره في تطوره وعلومه ومعارفه والتغيرات العلمية والتكنولوجية (محمد عطية الأبراش، 1993، ص: 167).

إلا أن وظيفته لا تقتصر على التدريس فحسب بل تمتد إلى المساهمة في رفع المستوى الاجتماعي للبيئة وحل مشكلاتها ويتمثل في:

- نشر الثقافة الدينية وأسس الأخلاق الكريمة وهذا من خلال تلقينها للتلاميذ والعمل بها.

- نشر الثقافة الصحية ومحو الأمية وهذا من خلال إلقاء دروس خاصة بالصحة ونصح التلاميذ بإتباع ما ينفعهم وتجنب ما قد يضرهم بصحتهم .

- الدعاية للأهداف الوطنية وتنظيم محاضرات عن سير العلماء والزعماء والقادة ، لهذا يجب أن يكون المعلم ذا ثقافة واسعة ومعارف معمقة وليتمكن المعلم من أداء دوره



في هذا المجتمع لا بد أن يتلقى إعداد متكامل الجوانب ، وتدريباً معمقاً في كيفية ممارسة دوره الاجتماعي الهام في المجتمع .

- بث فكرة التعاون وتشجيعها بين التلاميذ والأهالي وذلك من خلال التعامل معهم في إطار العلاقات التعاونية.

- المعاونة في مكافحة الأمية من خلال تدريس الأميين وتعليمهم القراءة والكتابة (محمد رفعت رمضان، 1984، ص. 158).

6- دوافع الالتحاق بمهنة التعليم الابتدائي:

لقد فقدت مهنة التعليم في الوقت الحالي الكثير من قدسيته التي كانت لها وتدنت لذلك مكانة المعلم الاجتماعية ، وأصبح الناس ينظرون إلى المعلم شخص عادي " يستطيع كل من خطر على باله أن يزاول مهنة التعليم وخاصة بسبب الحاجة الماسة لتجنيد أكبر عدد ممكن ليصبحوا معلمين ويسدوا النقص الحاصل في العدد المطلوب منهم، نظراً للزيادة في عدد من يلتحق بالمدرسة بسبب الانفجار السكاني في العالم كله أولاً وبسبب جعل التعليم إلزامياً ومجانياً في مرحلة التعليم الأساسي .

هناك العديد من الدوافع تجعل المعلم يلتحق بمهنة التعليم منها:

- أنه يجد في مزاولتها تحقيقاً لطموحه الديني باعتبار مزاولته التعليم استجابة لنداء رباني يدعو إلى وجوب تعليم البشر.

- الدافع المادي باعتبار التدريس مصدر رزق لمعاشه.



- عدم قدرة البعض على تحقيق كفايته وطموحاته ليكون باحثا ، الأمر الذي يدفعه لممارسة التدريس وتفضيله على العمل في مختبر أو مكتب.
- كما أن بعض النساء يزاولن مهنة التعليم لأنها تتفق وطبيعة المرأة أكثر من غيرها من المهن وخاصة في مراحل التعليم الأولى (محمد عبد الرحيم عدس، 2000، ص: 32).

7- واجبات وحقوق المعلم:

أولا: واجبات المعلم : للمعلم واجبات نذكر منها:

1- واجبات المعلم المدنية:

المعلم مسؤول عما يقع من خسارة مرتكبة من طرف الأطفال حينما يكونون تحت مراقبة ، فإذا لحق بالتلميذ ضرر وادعى أولياء أمره بأن ذلك ناتج عن إهمال المعلم وقلة حذره فإن من حقهم أن يؤكدوا ذلك بحجج قاطعة يجب على المعلم أن يتحمل مسؤوليته فيما يحدث أثناء حراسته وقت الاستراحة (وزارة التعليم الابتدائي، 1975، ص: 146).

2- واجبات المعلم نحو التلاميذ:

يجب أن يكون المعلم قدوة حسنة لتلاميذه إنسانا وموطنا ومعلما في خلقه ومسلكه ومظهره، وأن يراعيهم ويتعهدهم بالنمو السوي ، ويلتزم بالنزاهة في معاملتهم ، وأن يراعي



الفروق الفردية بينهم في حاجاتهم وميولهم وقدراتهم وأن يتجنب العقوبات الظالمة والإهانات التي تجعل التلاميذ موضوع سخرية بين أقرانه، كما أن يبذل الجهد المخلص في تشجيع التعاون بين المعلمين وأولياء التلاميذ لما فيه مصلحة للتلاميذ ، مع مراعاة عدم فسح المجال لأولياء أمورهم للتجاوز على مسؤوليات المعلم المهنية (سالم تسيير الشرايدة، 2008، ص 45:).

3- واجبات المعلم نحو السلطة أو المشرفين عليه:

يجب على المعلم إعطاء صورة حسنة للمشرفين عليه وذلك بتطبيق القوانين وتنفيذ الأوامر الموجهة ، وبذلك يلبي ما يفرضه عليه الضمير المهني ، كما لا يمكن للمعلم مزاوله العمل غير مهنة التعليم حتى يجند كل طاقاته المادية والمعنوية لمهنته مع محاولة ترقية ناحيته الثقافية لفائدة تلامذته أكثر (وزارة التعليم الابتدائي ، 1975، ص: 146).

وبهذا فعلى المعلم أن يعلم أن الأمة قد وضعت ثقتها فيه ، إذ وضعت بين يديه أطفالا يتعهدهم ويربيهم حتى يتحملوا المسؤولية فيحسن توجيههم ويزودهم بالعلم والمبادئ السامية، ومتى قام بكل هذه الواجبات كان مربيا ورائدا وموجها للعقول ومسير لها.

ثانيا: حقوق المعلم:



الفصل الثاني: معلم الطور الابتدائي

يكرس المعلم نفسه مهنيًا لتعليم الآخرين وتنمية شخصياتهم من خلال التنشئة الاجتماعية السليمة، وهو بدوره يعين تلامذته على تطوير إمكانياتهم والقيام بدور ناشط في المجتمع والمشاركة في التطوير الثقافي.

ونظرًا لهذا الدور الهام الذي يلعبه المعلم والمهنة الصعبة التي يؤديها وجب علينا وعلى السلطة المعنية منحه مجموعة من الحقوق الموجودة في التشريع المدرسي من أجل دفعه إلى العمل أكثر فالمعلم كغيره من موظفي المؤسسات العامة له حقوق تكمن في الحقوق الإدارية، الحقوق النقابية:

1- الحقوق الإدارية:

سميت بالحقوق الإدارية لارتباط المعلم ارتباطًا وثيقًا بالإدارة العامة للمدرسة التي ينتمي إليها وبحكم ارتباطه بها فهي السلطة المباشرة التي يرجع إليها فيما يتعلق بوظيفته، وبالتالي كانت له جملة من الحقوق تتعلق بهذه الإدارات وهي كالتالي:

- **العطل والرخص:** لكل موظف في التعليم حق التمتع بعطل خاصة كما له الحق في الحصول على رخص وذلك لظروف خاصة يتوقف تحديدها على نوعيتها ونوعية العطل (كالزواج، الولادة، الأمومة، الوفاة)، فهذه العطل تكون عادية واستثنائية وقد تكون أيضًا لسبب صحي قد يكون طويل أو قصير المدى، أما الرخص فقد تكون لأداء فريضة (وهذا يكون مرة واحدة في العمر أو الإجراء الامتحانات المهنية أو الجامعية). وعند وجود عطل غير عادية لابد على المعلم أن يبرر أو يثبت ضرورة



العطلة بالشهادات والوثائق اللازمة (وزارة التعليم الابتدائي، 1975، ص: 144-145).

- **المرتبات:** يجب إعطاء أهمية خاصة لمرتبات المعلمين فإنه طبقا للأحوال السائدة في العالم تتوقف المكانة المعترف بها للمعلمين في المجتمع والأهمية التي تعطى لعملهم على الوضع الاقتصادي المحدد لهم كما أن توفير الأجور العادلة لهم ييسر لهم إتقان عملهم وتضمن مستويات عادلة للمعيشة لهم ولأسرهم وهذا يسمح بتعديل وتحسين قدراتهم المهنية عن طريق الاستمرار في الدراسة أو متابعة نواحي النشاط الثقافي بحيث تأخذ في الاعتبار المؤهلات والخبرات التي تتطلبها وظائف التعليم، كما يجب أن تكون الاختلافات في المرتبات قائمة على أسس موضوعية كالمؤهلات والأقدمية ومدى المسؤولين.

- **الترقية والترسيم:** وهو من أهم الحقوق لدى المعلم تقديرا له على المجهودات التي بذلها مع التلاميذ من توعية وتوجيه وخاصة في المرحلة الابتدائية ، فلا جدال في أن على كل معلم أن يبذل ما في وسعه إلى تثقيف نفسه وتكوين ذاته ، وهذا من أجل الحصول على المراتب المختلفة في سلكه وعلى الترسيم قبل كل ذلك. ولهذا فمن حقوق المعلم الوظيفية الاعتراف المتمثل في ترسيمه أو ترقيته، ولا يتم هذا إلا بعد إجراء امتحانات جدارته في المهنة .



- **المنح العائلية:** يحق للمعلم أن يستفيد من مهنته منح عائلية للأشخاص تحت كفالته، تثبت هذه الكفالة إن لم يكن الأشخاص أبناء له بشهادات تثبت ذلك ، كما من حقه أن تمنح له منحة خاصة.

- **حوادث الشغل :** للمعلم الحق في حالة إصابته بمرض أو جروح عند تأدية عمله أن تدفع له مصاريف العلاج والنقل مع إبقاء مكان عمله في حالة شفائه أو إحالته على المعاش إذا أصيب بأي مرض، أما المعلم المرسم له الحق في الحصول على التقاعد بالأقدمية وتختلف سنوات الأقدمية ومدتها حسب بنود كل تشريع مدرسي لكل أمة.

2- الحقوق النقابية:

للمعلم الحق في الانتماء إلى نقابة تسهر على حقوقه يتكون أعضائها من المعلمين أنفسهم يؤدون مهنة التعليم ماعدا مديريها ونوابها

- **حقوق الضمان الاجتماعي:** يتمتع المعلم في كفالته بحقوق الضمان الاجتماعي كغيره من الموظفين الإداريين (تركي رابح، 1982، ص: 405).

خلاصة:



الفصل الثاني: معلم الطور الابتدائي

من خلال العرض التحليلي لخصائص المعلم ومختلف الأدوار التي يقوم بها والمهارات اللازمة للقيام بمهامه يتبين أن المعلم هو أهم العناصر الفعالة في العملية التربوية لما يتحمله من أعباء وأدوار كثيرة بالإضافة إلى أنه أحد دعائم مؤسسة من مؤسسات التنشئة الاجتماعية.



مدخل:

يعتبر التقاعد ظاهرة جديدة نجمت عن التحول إلى المجتمع العصري الصناعي وكان يرجى منها أن تكون وسيلة لرفع الظلم والقسوة عن الموظفين والعمال، الذين كانوا يعملون طوال حياتهم من دون أي ضمانات أو حقوق، فالتقاعد عملية إيجابية فيها احترام و تقدير للإنسان تحفظ له كرامته وإنسانيته وتؤمن له حياة كريمة ليعيش سنوات حياته الأخيرة بأمان واطمئنان

ويعتبر التقاعد في الوظائف الرسمية في الدولة لحظة مهمة في عمر الإنسان وهي في سن الستين وأحياناً حالات خاصة .



1-تعريف التقاعد :

التقاعد هو النقطة التي يتوقف الشخص فيها عن العمل تماما ، يتم إحالة العديد من الناس على التقاعد عندما يصبحون غير مؤهلين للعمل بسبب كبر السن ويحصل في أغلب الدول على نصف الراتب الذي كان يأخذه أثناء العمل .(ويكيبيديا الموسوعة الحرة).

وهو توقف الموظف عن الخدمة بعد وصوله السن القانونية للتقاعد والسن القانونية للتقاعد في أغل الدول العربية تتراوح بين (60-65) سنة مع وجود بعض الاستثناءات (عادل حرحوش صالح ومؤيد سعيد السالم ،2006،240)

ويرى باركر أنه : "أنه لم يتم الاتفاق بعد ، على تعريف التقاعد بين العلماء بين الشيخوخة أو حتى صانعي السياسات فقد يعني مدى التوقف على التكسب من العمل . وقد يعني إنهاء خدمة في وظيفة معينة وقد يعني الحصول على معاش"(سعيد بن احمد شويل الغامدي ،2001،ص 34).

كذلك يعرف بأنه "ترك الشخص وظيفته بسبب طبي أو حين يصل إلى مرحلة عمرية معينة يحددها القانون (خالد الخراز ، 2012 ، العدد 12955).

2- نظام التقاعد:

إن فلسفة نظام التقاعد فلسفة قديمة وجدت بوجود الإنسان وارتبطت برغبته في المحافظة على حياته، فهو يسعى دائما إلى الأمن والطمأنينة، وما تجمع الثروات وكثر الأموال أكثر من الحاجة اليومية للإنسان إلا شكل من أشكال الرغبة في الأمن مستقبلا تحسبا للعجز أو الفقر.

ولقد تطورت آليات الضمان المالي والأمن المستقبلي للفرد بتطور البشرية وازدياد تعقيدات الحياة حتى وصلت إلى الأنظمة المعروفة الآن والتي تحددت بدقة أعلى في



المجتمع المدني المعاصر إلى درجة أنها أصبحت تعد مرحلة عمرية يمر بها الإنسان بعد مرحلة الرشد.

ويمكن الحديث عن أنظمة التقاعد في بعض الدول نبدأها بنظام التقاعد في بعض الدول الغربية ثم نظام التقاعد في بعض الدول العربية وأخيرا نظام التقاعد في الجزائر.

2-1- نظام التقاعد في بعض الدول الغربية:

إن نشوء نظام التقاعد في الغرب كان نتيجة للتطور الذي حققه الغرب في المجال الاقتصادي والصحي وانعكس ذلك على صحة الفرد ودخله مما أدى إلى ارتفاع معدلات كبار السن بحيث أصبحوا يمثلون أعدادا كبيرة ومن ذلك أصبح من الصعب على المنظمات الرسمية وغير الرسمية التغاضي عن مشكلاتهم وأصبحت الحاجة ماسة لإيجاد نظام يكفل لهذه الشريحة من السكان حياة ملائمة وكذلك التطور الصناعي الذي أدى إلى فائض في الإنتاج سواء على المستوى الفردي أو على المستوى الجماعي الأمر الذي ساعد على إمكانية توفير المبالغ اللازمة للصرف على شريحة من السكان بعد انقطاعهم عن العمل.

بالإضافة إلى هاذين العاملين يوجد عدة عوامل أخرى مثل قيام بعض الحكومات الغربية بسن القوانين التي تكفل للعامل حقوقا تقاعدية وإقامة نظم لتحقيق هذا الهدف ونشوء الاتحادات العالمية التي كرست جهودها لانتزاع حقوق العمال من الشركات والمؤسسات وإيجاد الوسائل القانونية التي من شأنها أن تحقق للعامل حياة كريمة أثناء وبعد ترك الخدمة.



وقد اختلفت المجتمعات في تحديد سن التقاعد من العمل فكانت ألمانيا أول من سن قانونا للمعاش سنة 1889م يحدد سن التقاعد بسن 70 سنة ثم خفض هذا السن إلى 65 سنة عام 1916 م وبعد الحرب العالمية الثانية اتخذت ألمانيا الشرقية سن 65 سنة للذكر. و60 سنة للإناث كحد للتقاعد ولحقت بها ألمانيا الغربية وبعد هذا الاختلاف بدأت الدول في التخلي عن التقاعد الإلزامي واستبدال هذا النظام بنظام أكثر مرونة قائم على مدى النفع وإن كان سن الستين هو المتعارف عليها، فإن بعض الدول بدأت ترفعها إلى سن السبعين وهناك دول حددتها بسن 75 سنة للتقاعد وفي فرنسا لا نجد أن سن التقاعد ليست واحدة بالنسبة لجميع الموظفين، فبالنسبة للهيئات المكدة سن التقاعد 55 سنة وبالنسبة للموظفين المكتبيين 65 سنة وللقضاة 70 سنة.

وتسعى الدول المتقدمة حاليا إلى رفع سن التقاعد لأن هذه السن لم تعد تتماشى مع طبيعة الحياة والتطورات التي يعيشها كبار السن.

إن الحكم على ضعف قدرات كبير السن وأنه أقل إنتاجية اعتقاد سائد لدى مسؤولي القوى البشرية في معظم الدول. وأثبتت بعض الدراسات عدم دقة هذا الحكم فقد أثبتت البحوث أن إنتاجية العمال المسنين أعلى من إنتاجية الأصغر سنا نتيجة لتوفر الخبرة لدى الكبار وفي اجتماع الحلقة الإقليمية الأوروبية لمنظمة العمل الدولية المنعقدة في صيف 1955 كان من التوصيات أنه من حق كل عامل يصل إلى سن المعاش أن يواصل العمل ما لم يكن في ذلك إضرار بمصالح العاملين الآخرين.



2-2- نظام التقاعد في بعض الدول العربية:

ورثت الدول العربية المعاصرة وخاصة التي تحتضن الحواضر الكبرى مثل مصر، والعراق وسوريا إرث الدول الإسلامية السابقة بتراكماتها المختلفة، فكل الدول العربية المستقلة كانت تتبع آخر دولة إسلامية وهي الدولة العثمانية التي كانت بها تشريعات عن تقاعد الموظف وإحالاته على المعاش وهي بذلك تكون قد سبقت الكثير من الدول الغربية، ولقد صدرت في دولة مصر في عهد محمد باشا لائحة تعالج تنظيم معاشات المتقاعدين ولكن لا يعرف أحكامها على وجه التحديد.

ويعد أول تشريع مصري معروف يعالج تقاعد ومعاشات الموظفين هو اللائحة الصادر في 26 ديسمبر 1854 .

وعليه الكثير من التعديلات إلى أن صدر قانون رقم 37 لعام 1929 والخاص بالمعاشات، وقد صدر عام 1950 نظام المساعدات العامة الذي ينص على توفير معاش شهري للمسن غير القادر على العمل.

وفي العراق ورثت الدولة العراقية القوانين العثمانية وشكلت لجنة عام 1928 لدراسة لوائح قوانين التقاعد المدنية والعسكرية، وصدر قانون التقاعد المدني رقم 12 سنة 1930، وحدد الوظائف الخاصة لهذا النظام والسن ومدة الخدمة اللتين بموجبهما يمنح الموظف راتب التقاعد.



وفي سوريا صدر نظام التأمينات الاجتماعية عام 1959 الذي ينظم تقاعد موظف القطاع الخاص بينما قانون التأمين والمعاشات لمستخدمي الدولة الذي صدر عام 1961 ينظم أحكام تقاعد الموظفين الحكوميين.

وفي القانون المغربي فرق المشروع بين موظفي ومستخدمي الدولة حيث حدد إحالتهم للمعاش بسن الستين عاما، وقضاة المحكمة وأساتذة التعليم العالي فقد حدد إحالتهم للمعاش ببلوغهم سن الخامسة والستين ولكن هناك نصوصا خاصة تجيز إحالة العاملين في الدولة إلى المعاش دون بلوغ السن القانوني.

وفي الكويت صدر أول نظام لرعاية الشيخوخة وتقاعد الموظفين عام 1955 وعدل عدة مرات وحدد سن التقاعد بسن الستين سنة واستثنى من هذه السن بعض الفئات بما لا يزيد عن خمس سنوات كما هو شأن في حالة أئمة المساجد.

وفي البحرين حددت سن التقاعد بسن 60 سنة بموجب قانون التأمينات الاجتماعية الذي صدر عام 1976 وفي قطر صدرت سلسلة من التشريعات القانونية بدءا من عام 1963 إلى عام 1981، وقد حدد النظام استحقاق معاش سن الشيخوخة بسن 60 سنة (سعيد بن أحمد شويل الغامدي، 2001، ص: 36-38).

2-3- نظام التقاعد في الجزائر:

يقوم نظام التقاعد في الجزائر على مبدأ أن نظام التقاعد إنما هو نظام تأمين اجتماعي للموظف وعائلته، بعد انتهاء الخدمة بضمان مورد مالي مستمر وقدر صدر أول مرسوم رقم 31-85 عام 09-02-1983 الذي يحدد كفاءات تطبيق الباب الثاني من



القانون رقم 83-12 المؤرخ في 02-07-1983 والمتعلق بالتقاعد، ولقد عدل نظام التقاعد في الجزائر عدة مرات لكي يواكب ما تمر به الجزائر من نمو في جميع مرافقها إلى جانب ذلك لمعالجة التغيرات التي تكتشف من خلال التطبيق وكان أول تعديل هو المرسوم رقم 94-05 المؤرخ في 11-04-1994 والذي يعدل القانون رقم 83-12.

ثم صدر الأمر رقم 97-31 عام 31-05-1997 ليعدل ويتمم كذلك القانون رقم

83-12.

أنواع التقاعد:

1-التقاعد عند 60 سنة retraits a 60 ans:

يستفيد من التقاعد كل العمال سواء كانوا أجراء أو ملحقين بالأجراء مهما كان قطاع النشاط الذي ينتمون إليه.

وهناك عدة شروط للاستفادة من التقاعد سن التقاعد ومدة العمل وهما شرطين أساسيين مذكورين في المادة السادسة من القانون 83-12 المؤرخ في 02-07-1983 المتعلق بالتقاعد ويشير نفس القانون في المادة الثامنة منه إلى بعض الاستثناءات تتعلق بكل واحد من هذين الشرطين:

أ- شرط السن: بلوغ ستين سنة من العمر على الأقل للرجل وخمسين سنة للمرأة.

ب- شرط مدة العمل: قضاء خمسة عشر سنة في العمل على الأقل، وهذا شرط يترتب عنه العمل الفعلي ودفع الاشتراكات خلال فترة تساوي على الأقل نصف تلك الفترة أي سبع سنوات ونصف.



ج-الاستثناءات:

- تخفيض سن التقاعد للمرأة العاملة التي ربت ولدا أو عدة أولاد طيلة تسع سنوات على الأقل ويكون ذلك على أساس سنة واحدة عن ولد دون أن يتجاوز التخفيض ثلاث سنوات.
- لا يطلب استيفاء شرط السن من العامل المصاب بالعجز التام والنهائي عن العمل عندما لا يستوفي الشروط للاستفادة من معاش العجز من باب التأمينات الاجتماعية وفي هذه الحالة يكفي للعامل المعني استيفاء شرط مدة العمل الدنيا المشروط كي يخول له الحق في معاش التقاعد.
- تمديد سن التقاعد بخمس سنوات للعامل الذي لا يستوفي مدة العمل الدنيا المطلوبة عندما يبلغ عمره ستين سنة.
- لا تطبق المادة السادسة على العمال الذين يمارسون الوظائف التي تنطوي على ظروف خاصة من الضرر، وهذه الفئة من العمال تستفيد من معاش التقاعد قبل بلوغ الستين سنة.
- تخفيض سن التقاعد بخمس سنوات للعمال الذين شاركوا في حرب التحرير الوطني (المجاهدين).
- تخفيض السن ومدة العمل بالنسبة للعجز من جراء حرب التحرير على أساس سنة واحدة عن كل نسبة 10 % من العجز.



2-التقاعد النسبي: Retraite proportionnelle

يمنح التقاعد النسبي بناء على طلب من العامل الأجير إذا استوفى الشروط الآتية:

- السن 50 سنة على الأقل

- استيفاء على الأقل 20 سنة من العمل مع دفع اشتراكات الضمان الاجتماعي

- بالنسبة للمرأة العاملة يخفض السن إلى 45 سنة ومدة العمل إلى 15 سنة.

مثال على التقاعد النسبي: موظف يبلغ من العمر 50 سنة ويستوفي 24 سنة من النشاط

بإمكانه الاستفادة من تقاعد نسبي يحسب بناء على 24 سنة كما يلي:

$$24 \times 2.5 \% = 60 \% \text{ وبالتالي هذا العامل يحصل على تقاعد نسبته } 60 \%$$

3-التقاعد دون شرط السن: Retraite sans condition d'age

بناء على طلب العامل يمكن الاستفادة من معاش تقاعد كامل أي بنسبة 80 % من

راتب المنصب الشهري المتوسط مع التمتع الفوري دون شرط السن أي بلوغ الستين سنة إذا

كان أتم مدة عمل تعادل 32 سنة ناتج عنها دفع اشتراكات الضمان الاجتماعي.

وهذا هو نوع التقاعد الوحيد الذي سيتم إلغاؤه حيث أكد الاتحاد العام للعمال

الجزائريين ومنظمات أرباب العمل موافقتهما بالإجماع على إلغاء الإحالة على التقاعد دون

شرط السن المنصوص عليه في الأمر 13/97 المؤرخ في 31 ماي 1997.

كما أكد على أن الإبقاء حالياً على هذا الترتيب قد تنجر عنه انعكاسات تضر بأداة

الإنتاج التي تسجل كل سنة تسريبات هامة على مستوى مواردها البشرية الأكثر

تأهيلاً. (المرسوم رقم 94-05 المؤرخ في 11-4-1994)



3- أسباب التقاعد المبكر عند المعلمين:

من بين الأسباب التي تدفع المعلمين للتقاعد المبكر مايلي :

- حركة تنقلات المعلمين والمعلمات، حيث يكون المعلم يدرس خارج المنطقة ما يقارب عشر سنوات يقضيها في الغربة عن أبنائه وصعوبة التنقل بين مدرسته وعائلته. لا يجد مفرا سواء طلب التقاعد المبكر بعد أن لم يوفق في حركة النقل طوال الأعوام الماضية.

- كثرة الضغوط المهنية (العبئ المهني الزائد- ازدحام الفصول - قلة الوقت) مع كثرة المهام الموكلة للمعلم وسوء سلوك بعض التلاميذ. بالإضافة إلى أن المواد التي يكلف بها المعلم كثيرة ومتنوعة فالبعض يدرسون مواد غير تخصصهم، ويجب إفهامها للطلاب وفي آخر العام يجب أن يكون جميع طلاب الفصل ناجحين. (سعيد بن علي العضاضي، 2011، العدد 6535)

- عدم الإحساس بالاحترام فالمعلم حين يقع في إدارة مدرسة متغترسة ومتسلطة على البعض فهو يشعر داخل البيئة المدرسية وخارجها بعدم الاحترام ويرى أن مهنته من أهون المهن فنجد بعضهم يتحرج أن يقدم نفسه في المحافل والملتقيات على أنه معلم. وهذا ما أفقدهم احترامهم لذاتهم والانتماء لمهنتهم وشعورهم بهذا يقلل من قدرتهم الإنتاجية.



- التطوير العشوائي للتعليم العام فهذا التطوير غير المدروس وما أتبعه من التغيير الدوري للمناهج أرهق المعلمين ووضعهم في مواقف حرجة أمام طلابهم وهذا زاد من رغبة المعلمين في التقاعد المبكر.
- العوامل الشخصية أظهرت أن المعلمين الذين ليس لديهم مؤهل تربوي أفقد المهنة قيمتها فهو أكثر ميلا للتقاعد المبكر مقارنة بأقرانهم الحاصلين على المؤهل التربوي.
- المعلمين في المباني المستأجرة أكثر ميلا للتقاعد المبكر مقارنة بأقرانهم في المباني الحكومية.
- عدم وجود نظام الحوافز يليق بهذه المهنة زاد من رغبة المعلمين للتقاعد المبكر فالحوافز المادية والمعنوية التي يحصل عليها المعلم غير مجزية وتمنح بطريقة استنزافية. (سعيد بن علي العضاضي، 2011، العدد، 6542).

4- سلبيات التقاعد المبكر:

- عدم وجود خبرات كافية لدى حديثي التوظيف تمكنهم من القيام بأعباء العمل السوية نفسها التي كان يقوم بها أسلافهم، كما أن امتصاص البطالة بين الشباب سيوحد البطالة بين المتقاعدين الذين يشعرون أغلبهم أنهم ما زالوا قادرين على العمل وما يزيد الأمر صعوبة أن هؤلاء لن يقبلوا بأعمال لا تتناسب وواقع الخبرة لديهم والمستوى الوظيفي والاجتماعي الذي كانوا يتمتعون به قبل التقاعد.



- تطور الأنظمة التأمينية من خلال ما يترتب عليها من التزامات مالية طويلة الأجل لم تأخذ في الحسبان كما تتحصل صناديق التقاعد المدني والتأمينات الاجتماعية أعباء مالية على الراتب الأخير للتقاعد لمدة أطول.
- خسارة خبرات باعتبار أن المتقاعد المبكر يعتبر في وقت العطاء الأكاديمي والعملي والإنتاجية، كما أنه يدفع بالبلد إلى الاستعانة بعماله أو خبرات أجنبية حتى تعطي تلك الخسارة الأكاديمية والعملية، ما يؤثر سلباً على الناتج القومي باعتبار أن استخدام العمالة الأجنبية يتسبب في تسرب الكثير من العملات الصعبة إلى خارج البلاد.
- يساهم في انخفاض الإبداع الاجتماعي والاقتصادي لدى المرأة في الوقت الذي تطالب فيه بالانخراط في جميع المجالات ومطابقتها بالمساواة.
- تعرض المتقاعد إلى عدة مشكلات منها:
 - فقدان الأدوار الاجتماعية التي كان يقوم بها قبل التقاعد.
 - انخفاض الدخل نتيجة للتقاعد. (نبيه مراد العطرجي، مجلة الندوة، العدد: 1276)



5- ايجابيات التقاعد المبكر:

- يمكن المرأة من الانصراف لشؤون أسرتها وأولادها بسبب اختلاف بنية وفيزيولوجيا المرأة وطبيعة المهام المطلوبة منها كأم و ربة بيت، فقد تضطر بعض النساء العاملات للغياب مدة شهرين أو ثلاث خلال العام الواحد بسبب الحمل والإنجاب والتقاعد المبكر يأتي ليخفف عنها هذه الأعباء.
- إدخال كوادر جديدة وشابة إلى العمل يكون لها الأثر الايجابي في تخفيف حدة البطالة وفورات مالية عن الرواتب لأن الموظف الذي يدخل حديثا إلى العمل لا يتعدى راتبه 50 % عن راتب نظيره الذي أهله القدم الوظيفي للحصول على راتب عال.
- توفير الوقت للبدء بحياة جديدة خالية من الضغوط العملية والنفسية ويعطي الرغبة لبداية مشروعات تجارية واستشارية يستخدمون فيها خبرتهم العملية والأكاديمية بما فيه منفعة.
- التجديد والتطوير في العملية التعليمية حيث أن العملية التعليمية تتطلب التغيير وعند وجود أجيال جديدة قد يتم هنا التغيير.
- قضاء أوقات بعيدة عن الحياة المقيدة.



6- التهيئة النفسية لمرحلة التقاعد المبكر:

حين نتكلم عن إنهاء خدمة الموظف أو تركه لعمله مختاراً وفقاً لسياسة التقاعد المبكر ينبغي أن ندرك ما يحدثه هذا التغيير المفاجئ من آثار اجتماعية ونفسية. فالموظف الذي قضى سنوات طويلة في عمله الرسمي ووصل إلى منصب له مكانته الوظيفية والاجتماعية وأقام علاقاته الشخصية واللا رسمية في إطار ذلك سيجد نفسه فور صدور قرار إحالته على التقاعد وقد اعتزل كل المهام وانسحب من جميع الروابط والعلاقات الرسمية التي اعتادها لزمناً طويلاً، وهذا يعني أن فراغاً كبيراً في الوقت وهزة عنيفة من الروابط ينبغي أن وكيف نفسه لها وإلا فإنه قد يتعرض لحالة من عدم التوازن مع نفسه ومع أفراد أسرته وبيئته وقد بدأ الاهتمام يتزايد بهذا الموضوع في الدول المتقدمة بعد أن تعددت الآثار السلبية التي نجمت عنه. وقد تكون الحاجة لمثل هذا الاهتمام أكثر وأشد بالنسبة لمجتمعاتنا العربية التي يتعرض فيها المتقاعدون والمنتهيون خدمتهم بأي شكل من الأشكال لردود فعل اجتماعية عنيفة تشعر هؤلاء بأنهم قد فقدوا مكانتهم وأصدقائهم والجاه والهيبة التي كانوا يتمتعون بها خلال توليهم للوظائف القيادية والتخصصية.

ومن الوسائل التي توصلت إليها الدراسات لتخفيف مثل هذه الآثار، الإعداد النفسي المسبق لتقبل قرار التقاعد أو إنهاء العلاقة الرسمية مع الدولة، وذلك بتكوين الجمعيات والنوادي الخاصة بهم وتنظيم اللقاءات بين المتقاعدين الحاليين والمرشحين للتقاعد، وحثهم على ارتياد نواديهم والأماكن المخصصة لقضاء أوقات فراغهم أو عرض الأفلام الموضحة لنمط حياة المتقاعد.



كما تلجأ بعض المؤسسات إلى تقليص ساعات العمل للموظفين الذين تتجاوز أعمارهم سن الخمسين وذلك تمهيدا لإعطائهم الفرصة لإيجاد مجالات مجتمعية يمثلون بها هذه الساعات إضافة إلى عدم إرهابهم في السنوات الأخيرة من حياتهم الوظيفية حيث يقل استعدادهم لما كانوا عليه في مقتبل العمر .

وتأخذ بعض الدول بفكرة تشغيل المتقاعدين أو دعوتهم للتطوع للعمل لساعات معينة يوميا بأعمال بسيطة تتناسب وقدراتهم، فعلى صعيد بعض الجامعات مثلا يظل الأستاذ المتقاعد مرتبطا بجامعة حتى الوفاة بشغل كرسي التخصص ويداوم بعض الساعات رغم إحالته على التقاعد، وربما ينطبق الأمر على المتخصصين في بعض المهن الفنية والعلمية الأخرى والكتيبات التي تنمي الوعي بأبعاد التقاعد وتحسس ما يتركه من انطباعات ومشاعر قد لا يحسب لها المتقاعدون حسابا إضافة للبرامج الترفيهية التي يمن أن تعدها بين فترة وأخرى لهم ولعوائلهم، كما يمكن لأسرة المتقاعد ولزملائه أن يسهموا في عملية التكيف فلا يفرطون في تجسيد الوضع الجديد للمتقاعد أو يذكرونه بما كان عليه سابقا.

وتتشد الحاجة لهذا النوع من البرامج في حالات التقاعد المبكر Retirement early التي أصبحت ظاهرة شائعة في عصرنا الحاضر بسبب تزايد نسبة البطالة بين الشباب وتراجع أعداد العاملين في المنظمات الحكومية بعد خصصتها أو بسبب تقليص أنشطتها لكي تشجع الشرائح التي لم تعد الحاجة لها قائمة لا بد من فقدانها لوظائفها. (عامر خضير الكبيسي، 2005، ص: 307-309).

خلاصة :



من خلال ما تقدم يمكن القول أن التقاعد هو النهاية القانونية لعلاقة العمل كما انه يعتبر من أهم الحقوق الاجتماعية المعرف به للعمال، وتختلف أحكامه من دولة إلى أخرى كما قد تكون في الدولة الواحدة عدة انضمت للتقاعد.

ويعد حق الموظف للحصول على المعاش من إحدى الضمانات الأساسية له فهو حق ينحدر من العلاقة القانونية والتنظيمية التي ترتبط بالمؤسسة المستخدمة.



الفصل الثاني : عرض وتحليل النتائج

مدخل :

إن مرحلة التفريغ والتبويب من بين أهم الخطوات التي يجب على الدارس إتباعها وذلك لأن هذه المرحلة تعتبر كنتيجة لبحثه والتي من خلالها يتم الحكم على صحة الفروض من عدمها ومن خلال هذه النتائج يتبين لنا مدى أهمية هذا البحث .



الفصل الثاني : عرض وتحليل النتائج

1 - عرض نتائج الدراسة :

جدول رقم (01) يوضح استجابات أفراد العينة فيما يخص اتجاهاتهم نحو التقاعد المبكر :

الأفراد	x	النسبة المئوية %
1	111	66.07%
2	115	68.45%
3	124	73.80%
4	124	73.80%
5	119	70.83%
6	128	76.19%
7	111	66.07%
8	121	72.02%
9	118	70.23%
10	133	79.16%
11	114	70.83%
12	122	72.61%
13	134	79.76%
14	132	78.57%
15	142	84.52%
16	126	75%
17	113	67.26%
18	115	68.45%
19	111	66.07%



الفصل الثاني : عرض وتحليل النتائج

68.45%	115	20
82.73%	139	21
80.35%	135	22
73.80%	124	23
76.19%	128	24
73.21%	123	25
79.76%	134	26
82.73%	139	27
69.64%	117	28
78.57%	132	29
72.02%	121	30
78.57%	132	31
72.02%	121	32
76.78%	129	33
73.21%	123	34
79.76%	134	35
82.14%	138	36
72.61%	122	37
70.83%	119	38
71.42%	120	39
75.00%	126	40
69.64%	117	41
69.64%	117	42
77.38%	130	43
76.19%	128	44
72.02%	121	45



الفصل الثاني : عرض وتحليل النتائج

70.23%	118	46
69.04%	116	47
73.21%	123	48
73.80%	124	49
76.19%	128	50
84.52%	142	51
69.04%	116	52
67.85%	114	53
80.95%	136	54
75.59%	127	55
69.64%	117	56
75.59%	127	57
71.74%	120	58
75.59%	127	59
67.85%	114	60
73.80%	124	61
74.40%	125	62
70.83%	119	63
74.40%	125	64

الاستنتاج :

يوضح الجدول رقم 1 انه يوجد لدى أفراد العينة اتجاهات نحو التقاعد المبكر وهذا ما توضحه النسب المئوية لتكرارات البدائل على البنود بالنسبة لكل فرد على حدا وذلك لأنها تفوق 50 % ونفسر وجود الرغبة في التقاعد المبكر عند أفراد العينة وهذا راجع إلى



الفصل الثاني : عرض وتحليل النتائج

الضغوط المتزايدة على المعلم من النواحي الاجتماعية النفسية والمادية والوظيفية وضغوط الصحة الجسمية .

جدول رقم (02) : يوضح استجابات أفراد العينة فيما يخص اتجاهاتهم نحو التقاعد المبكر في بعده الاجتماعي .

الأفراد	×	النسبة المئوية%
1	20	60.60%
2	21	63.63%
3	24	72.72%
4	25	75.75%
5	24	72.72%
6	23	69.69%
7	21	63.63%
8	25	75.75%
9	25	75.75%
10	24	72.72%
11	23	69.69%
12	26	78.78%
13	28	84.84%
14	27	81.81%
15	31	93.93%
16	26	78.78%
17	26	78.78%
18	22	66.66%



الفصل الثاني : عرض وتحليل النتائج

69.69%	23	19
66.66%	22	20
81.81%	27	12
81.81%	27	22
69.69%	23	23
84.84%	28	24
72.72%	24	25
69.69%	23	26
81.81%	27	27
87.87%	29	28
81.81%	27	29
75.75%	25	30
78.78%	26	31
75.75%	25	32
63.63%	21	33
72.72%	24	34
78.78%	26	35
78.78%	26	36
%63.63	21	37
72.72%	24	38
75.75%	25	39
81.81%	27	40
60.60%	29	41
87.87%	20	42
69.69%	23	43



الفصل الثاني : عرض وتحليل النتائج

75.75%	25	44
75.75%	25	45
75.75%	25	46
69.69%	23	47
72.72%	24	48
81.81%	27	49
75.75%	25	50
93.93%	31	51
72.72%	24	52
66.66%	22	53
75.75%	25	54
81.81%	27	55
69.69%	23	56
72.72%	24	57
66.66%	22	58
66.66%	22	59
72.72%	24	60
75.75%	25	61
72.72%	24	62
81.81%	27	63
75.75%	25	64

الاستنتاج :

من خلال جدول رقم 2 نلاحظ أن نسب استجابات الأفراد على بنود الاستبيان في

البعد الاجتماعي تراوحت ما بين 60.60 % و 93.93 % ونستنتج انه يوج اتجاه نحو



الفصل الثاني : عرض وتحليل النتائج

التقاعد المبكر نحو بعده الاجتماعي ونجد من بين الأسباب التي أدت إلى وجود هذه الاتجاهات عدم الرضا عن مهنة التعليم من الناحية الاجتماعية والنظرة الدونية للمعلم بالإضافة إلى عدم إتاحة الفرص للمعلم لمراعاة أسرته وحل مشاكلها وكذلك عدم وجود علاقات جيدة مع الزملاء داخل الوظيفة .

جدول رقم (03) : يوضح استجابات أفراد العينة فيما يخص اتجاهاتهم نحو التقاعد المبكر وبعده النفسي .

الأفراد	x	النسبة المئوية %
1	28	77.77%
2	25	69.44%
3	27	75%
4	25	69.44%
5	25	69.44%
6	26	72.22%
7	23	63.88%
8	26	72.22%
9	32	88.88%
10	30	83.33%
11	28	77.77%
12	30	83.33%
13	29	80.55%
14	26	72.22%
15	26	72.22%



الفصل الثاني : عرض وتحليل النتائج

61.11%	22	16
75.00%	27	17
77.77%	28	18
61.11%	22	19
80.55%	29	20
63.88%	23	21
83.33%	30	22
72.22%	26	23
86.11%	31	24
72.22%	26	25
88.88%	32	26
86.11%	31	27
75.00%	27	28
83.33%	30	29
83.33%	30	30
88.88%	32	31
77.77%	28	32
86.11%	31	33
86.11%	31	34
72.22%	26	35
80.55%	29	36
77.77%	28	37
72.22%	26	38
77.77%	28	39
80.55%	29	40
75.00%	27	41



الفصل الثاني : عرض وتحليل النتائج

61.11%	22	42
77.77%	28	43
86.11%	31	44
77.77%	28	45
80.55%	29	46
72.22%	26	47
69.44%	25	48
88.88%	32	49
83.33%	30	50
77.77%	28	51
58.33%	21	52
66.66%	24	53
77.77%	28	54
69.44%	25	55
83.33%	30	56
69.44%	25	57
61.11%	22	58
69.44%	25	59
69.44%	25	60
83.33%	30	61
77.77%	28	62
61.11%	22	63
75.00%	27	64



الفصل الثاني : عرض وتحليل النتائج

الاستنتاج :

نلاحظ من خلال الجدول أن نسب استجابات أفراد العينة على بنود الاستبيان في البعد النفسي تراوحت ما بين (58.33 % و 88.88 %) ومنه نستنتج انه يوجد اتجاه نحو التقاعد المبكر في بعده النفسي ونجد من بين الأسباب التي أدت إلى وجود هذه الاتجاهات إلى الضغوط النفسية التي يعانيها المعلم داخل البيئة المدرسية سواء من طرف التلاميذ كعدم تقدير التلاميذ لجهود المعلم وكذلك اكتظاظ الأقسام وهذا ما يؤدي إلى استنفاد كل طاقاته بالإضافة إلى عدم احترام آرائه من طرف إدارة المدرسة.

جدول رقم (04) : يوضح استجابات أفراد العينة فيما يخص اتجاهاتهم نحو التقاعد

المبكر في بعده الوظيفي .

الأفراد	x	النسبة المئوية %
1	22	56.41%
2	25	64.10%
3	23	58.97%
4	26	66.66%
5	23	58.97%
6	32	82.05%
7	19	48.71%
8	27	69.23%
9	20	51.28%
10	30	76.92%



الفصل الثاني : عرض وتحليل النتائج

66.66%	26	11
69.23%	27	12
82.05%	32	13
66.66%	26	14
79.48%	31	15
74.35%	29	16
53.84%	21	17
69.23%	27	18
58.97%	23	19
58.97%	23	20
82.05%	32	21
71.79%	28	22
74.35%	29	23
61.53%	24	24
74.35%	29	25
76.92%	30	26
76.92%	30	27
61.53%	24	28
74.35%	29	29
69.23%	27	30
71.79%	28	31
%71.79	28	32
69.23%	27	33
58.97%	23	34
79.48%	31	35



الفصل الثاني : عرض وتحليل النتائج

79.48%	31	36
76.92%	30	37
66.66%	26	38
58.97%	23	39
76.92%	30	40
71.79%	28	41
84.61%	33	42
74.35%	29	43
71.79%	28	44
71.79%	28	45
65.41%	22	46
69.23%	27	47
71.79%	28	48
64.10%	25	49
58.97%	23	50
74.35%	29	51
69.23%	27	52
53.84%	21	53
89.74%	35	54
66.66%	26	55
51.28%	20	56
82.05%	32	57
69.23%	27	58
76.92%	30	59
66.66%	26	60
69.23%	27	61



الفصل الثاني : عرض وتحليل النتائج

66.66%	26	62
64.10%	25	63
69.23%	27	64

الاستنتاج :

نلاحظ من خلال الجدول أن نسب استجابات أفراد العينة على بنود الاستبيان في البعد

الوظيفي 48.71 % و 84.61 % ومنه نستنتج انه يوجد اتجاه نحو التقاعد المبكر في بعده الوظيفي ونجد من بين الأسباب التي أدت إلى وجود هذه الاتجاهات العبء التدريسي كتكليف المعلم بأعمال إضافية ، نقص أو عدم توفر وسائل تناسب اغلب المواد المدرسة ، عدم وجود مؤهل تربوي ، عدم تمكن المعلمين من تطبيق مناهج التدريس الجديدة بالإضافة إلى قسوة الأنظمة المطبقة في المدرسة .

جدول رقم (05) : يوضح استجابات أفراد العينة فيما يخص اتجاهاتهم نحو التقاعد

المبكر في بعده المادي :

النسبة المئوية %	×	الأفراد
63.88%	23	1
80.55%	29	2
69.44%	25	3
77.77%	28	4
75.00%	27	5
75.00%	27	6
77.77%	28	7



الفصل الثاني : عرض وتحليل النتائج

63.88%	23	8
63.88%	23	9
83.33%	30	10
66.66%	24	11
61.11%	22	12
69.44%	25	13
86.11%	31	14
88.88%	32	15
80.55%	29	16
58.33%	21	17
61.11%	22	18
77.77%	28	19
61.11%	22	20
88.88%	22	21
80.55%	29	22
72.22%	26	23
69.44%	25	24
72.22%	26	25
75%	27	26
83.33%	30	27
61.11%	22	28
72.22%	26	29
58.33%	21	30
80.55%	29	31
61.11%	22	32
75.00%	27	33



الفصل الثاني : عرض وتحليل النتائج

75.00%	27	34
91.66%	33	35
82.05%	32	36
75.00%	27	37
69.44%	25	38
72.22%	26	39
66.66%	24	40
55.55%	20	41
55.55%	20	42
77.70%	28	43
61.11%	22	44
61.11%	22	45
75.00%	27	46
66.66%	24	47
72.22%	26	48
66.66%	24	49
77.77%	28	50
83.33%	30	51
72.22%	26	52
69.44%	25	53
77.77%	28	54
80.55%	29	55
72.22%	26	56
66.66%	24	57
77.77%	28	58
61.11%	22	59



الفصل الثاني : عرض وتحليل النتائج

63.44%	25	60
72.22%	26	61
75.00%	27	62
66.66%	24	63
75.00%	27	64

الاستنتاج :

من خلال الجدول نلاحظ أن نسب استجابات الأفراد على بنود الاستبيان في البعد المادي تراوحت ما بين 55.55 % و 91.66 % ومنه نستنتج انه يوجد اتجاه نحو التقاعد المبكر في بعده المادي ونجد من بين الأسباب التي أدت إلى وجود هذه الاتجاهات عدم وجود نظام حوافز يتناسب مع الجهود التي يبذلها المعلم بالإضافة إلى عدم وجود مزايا لأهل الخبرة من المعلمين كترقيتهم .

جدول رقم 06 : يوضح استجابات أفراد العينة فيما يخص اتجاهاتهم نحو التقاعد المبكر في بعد الصحة الجسمية .

النسبة المئوية %	×	الأفراد
75%	18	1
62.50%	15	2
91.66%	22	3
83.33%	20	4
83.33%	20	5
83.33%	20	6
87.50%	21	7



الفصل الثاني : عرض وتحليل النتائج

83.33%	20	8
75.00%	18	9
79.16%	19	10
70.83%	17	11
70.83%	17	12
83.33%	20	13
83.33%	20	14
91.66%	22	15
83.33%	20	16
75.00%	18	17
66.66%	16	18
58.33%	14	19
79.16%	19	20
66.66%	16	21
83.33%	20	22
79.16%	19	23
83.33%	20	24
75%	18	25
91.66%	22	26
87.50%	21	27
62.50%	15	28
83.33%	20	29
75.00%	18	30
75.00%	18	31
75.00%	18	32
95.83%	23	33



الفصل الثاني : عرض وتحليل النتائج

75.00%	18	34
87.50%	21	35
83.33%	20	36
66.66%	16	37
75.00%	18	38
75.00%	18	39
87.50%	21	40
54.16%	13	41
91.66%	22	42
91.66%	22	43
91.66%	22	44
75.00%	18	45
62.50%	15	46
66.66%	16	47
83.33%	20	48
66.66%	16	49
91.66%	22	50
100.00%	24	51
75.00%	18	52
91.66%	22	53
83.33%	20	54
83.33%	20	55
75.00%	18	56
91.66%	22	57
87.50%	21	58
91.66%	22	59



الفصل الثاني : عرض وتحليل النتائج

58.33%	14	60
66.66%	16	61
83.33%	20	62
87.50%	21	63
79.16%	19	64

الاستنتاج :

يوضح الجدول أن نسب استجابات الأفراد على بنود الاستبيان في بعد الصحة الجسمية تراوحت ما بين 54.16 % و 100 % ومنه نستنتج انه يوجد اتجاه نحو التقاعد المبكر في بعد الصحة الجسمية ونجد من بين الأسباب التي أدت إلى وجود هذه الاتجاهات التعب والجهد الكبير الذي يبذله المعلم في مهنته .

2 - مناقشة الفرضيات على ضوء النتائج :

2 - مناقشة الفرضية الأولى :

والمتمثلة في " توجد اتجاهات ايجابية لدى المعلمين نحو التقاعد المبكر " .

- واشتملت هذه الفرضية على جميع بنود المقياس وهي 56 بندا ويرى أفراد العينة أن :
- التقاعد المبكر يتيح الفرصة لرعاية أفراد الأسرة .
- التقاعد المبكر يتيح الفرصة لاكتشاف النفس .
- التقاعد المبكر يتيح الفرصة لحل مشكلات خريجي الجامعات الباحثين عن العمل .



الفصل الثاني : عرض وتحليل النتائج

- التقاعد المبكر يتيح الفرصة لتكوين ومتابعة الأعمال الخاصة .

- يحافظ التقاعد المبكر على صحة المعلم .

2 - 2 مناقشة الفرضية الثانية :

والمتمثلة في " توجد اتجاهات ايجابية لدى المعلمين نحو التقاعد المبكر في بعده الاجتماعي ." .

واشتملت هذه الفرضية على 11 بندا ويرى أفراد العينة أن البعد الاجتماعي للتقاعد المبكر يكمن في :

- عدم القدرة على التوفيق بين متطلبات مهنة التعليم والحياة الاجتماعية .

- مهنة التعليم تقلل من مكانة المعلم في المجتمع .

- التقاعد المبكر يتيح الفرصة لرعاية الأسرة .

- مهنة التعليم تقلل من فرصة الاستمتاع بالحياة .

- ومما سبق يتضح لنا انه توجد اتجاهات ايجابية للمعلمين نحو التقاعد المبكر في

بعده الاجتماعي ومن هذا يتبين لنا أن الفرضية الثانية محققة .



2 - 3 مناقشة الفرضية الثالثة :

والمتمثلة في " يوجد اتجاهات ايجابية لدى المعلمين نحو التقاعد المبكر في بعده النفسي واشتملت هذه الفرضية على 12 بندا ويرى أفراد العينة أن البعد النفسي للتقاعد المبكر يكمن في :

- مهنة التعليم لا تتسع للطموحات الوظيفية والعلمية .
- مهنة التعليم لا تحقق الذات للمعلم ولا تساعد على اكتشاف نفسه .
- مهنة التعليم تستنفذ طاقة المعلم بنهاية اليوم الدراسي .

2 - 4 مناقشة الفرضية الرابعة :

والمتمثلة في " يوجد اتجاهات ايجابية لدى المعلمين نحو التقاعد المبكر في بعده الوظيفي " :
واشتملت هذه الفرضية على 13 بندا ويرى أفراد هذه العينة أن البعد الوظيفي للتقاعد المبكر يكمن في :

- تؤدي مهنة التعليم إلى الشعور بالضيق بسبب الأعباء الإضافية .
- لا يتناسب الإعداد المهني للمعلم مع واق العملية التعليمية .
- الأنظمة المطبقة في المدرسة لا تعطي للمعلم حقوقه .



الفصل الثاني : عرض وتحليل النتائج

- عدم وجود مرونة إدارية بين معلمي المدارس ومديريها .
 - عدم مراعاة تقدم المعلم في السن وذلك بتخفيض أعباء النصاب التدريسي .
 - مهنة التعليم لا تساعد على متابعة المستجدات العملية .
- ومما سبق يتضح لنا انه توجد اتجاهات ايجابية لدى المعلمين نحو التقاعد المبكر في بعده الوظيفي ومن هذا يتبين لنا أن الفرضية الرابعة محققة .

2 - 5 مناقشة الفرضية الخامسة :

والمتمثلة في " توجد اتجاهات ايجابية لدى المعلمين نحو التقاعد المبكر في بعده المادي".

واشتملت هذه الفرضية على 12 بند ويرى أفراد هذه العينة أن البعد المادي للتقاعد المبكر يكمن في :

- النصاب التدريسي لا يتناسب مع ما يعطى للمعلم من ميزات وحوافز مالية .
- يتيح التقاعد المبكر الفرصة لحل مشكلات خريجي الجامعات والباحثين على العمل.
- يتمتع أصحاب المهن الأخرى بميزات مالية لا يتمتع بها المعلم .
- يتيح التقاعد المبكر الفرصة لتكوين ومتابعة الأعمال الخاصة .



الفصل الثاني : عرض وتحليل النتائج

ومما سبق يتضح لنا انه توجد اتجاهات ايجابية لدى المعلمين نحو التقاعد المبكر في بعده المادي ومن هذا يتبين لنا أن الفرضية الخامسة محققة .

2 - 6 مناقشة الفرضية السادسة :

والمتمثلة في " توجد اتجاهات ايجابية لدى المعلمين نحو التقاعد المبكر في بعد الصحة الجسمية .

واشتملت هذه الفرضية على 8 بنود ويرى أفراد هذه العينة أن البعد الصحي يكمن في:

- أن التقاعد المبكر يحافظ على صحة المعلم .
- مهنة التعليم تسبب الشعور بالتعب الجسمي .
- يتمتع أصحاب المهن الحرة الأخرى بصحة جسمية أفضل من المعلم .

ومما سبق يتضح لنا انه توجد اتجاهات ايجابية لدى المعلمين نحو التقاعد المبكر في بعد الصحة الجسمية ومن هذا يتبين لنا أن الفرضية السادسة محققة .

3 - استخلاص نتائج الدراسة :

انطلاقا مما توصلنا إليه بعد تطبيق الاستبيان وتحليل البيانات وربطها بالفرضيات المتعلقة بموضوع الدراسة والذي حاولنا من خلاله معرفة اتجاهات المعلمين نحو التقاعد المبكر في أبعاده المختلفة (البعد الاجتماعي ، البعد النفسي ، البعد الوظيفي ، البعد المادي ، البعد الصحي) .



الفصل الثاني : عرض وتحليل النتائج

حيث وجد أن الفرضية العامة قد تحققت والتي توحى أن اتجاهات المعلمين ايجابية نحو التقاعد المبكر .

بالإضافة إلى أن الفرضيات الفرعية قد تحققت .

مقترحات الدراسة :



الفصل الثاني : عرض وتحليل النتائج

من خلال النتائج المتوصل إليها في هذه الدراسة يمكن تقديم بعض الاقتراحات التي نرى انه من شأنها الحد من ظاهرة التقاعد المبكر ومن التوصيات التي نقترحها ما يلي :

1. الاهتمام بأوضاع المعلمين الصحية ، المادية ، الاجتماعية ، النفسية ، و الوظيفية ، والبحث عن الطرق التي ترفع من رضا المعلم عن وظيفته ليحقق بهذا الإنتاج والكفاءة الجيدة .

2. التعامل مع ظاهرة التقاعد على أساس أنها ظاهرة ايجابية وسلبية في نفس الوقت فهي ايجابية لأنها تسهم في توظيف كفاءات جديدة وقادرة على مسايرة مستجدات العصر وهي سلبية لأنها قد تسهم في فقد خبرات تربوية متميزة .

3. إعادة النظر في الرواتب والعلاوات التي يتقاضاها المعلمون .

4. إعادة النظر في نصاب المعلم من الحصص بما يناسب سنوات الخبرة ، وعدم تكليفه بأعمال غير تدريسية .

5. محاولة تعزيز العوامل التي لا تدفع شاغلي الوظائف التعليمية إلى التقاعد لتحسين بيئة العمل المدرسية كالعلاقات الودية ، والأنظمة الخاصة بالدوام والايجازات .

6. توصي الدراسة الحالية بإجراء دراسة عن العلاقة بين الرضا الوظيفي والتقاعد المبكر .



الفصل الأول :

الاتجاهات النفسية

محل.

- 1- مفهوم الاتجاه.
- 2- مكونات الاتجاه.
- 3- خصائص الاتجاه.
- 4- العوامل المؤثرة في تكوين الاتجاه.
- 5- طرق قياس الاتجاهات.
- 6- طرق تغيير الاتجاهات.

خلاصة.

ملخص الدراسة:

هدفت الدراسة للكشف عن آراء المعلمين حول التقاعد المبكر و كذلك التعرف على الأسباب و العوامل التي تدفع بالمعلم إلى التفكير في التقاعد المبكر .

مستخدمين في ذلك أداة واحدة وهي استبيان وهذا للتحقق من فرضيات الدراسة حيث تم توزيعه على عينة شملت 64 معلم موزعين بابتدائيات بلدية بوسعادة و مثلت هذه العينة ما قيمته 10.14% من مجتمع البحث الأصلي الذي يقدر ب 631 معلم. و للإجابة عن تساؤلات البحث و تحقيق أهدافه تم إتباع المنهج الوصفي لأنه الأنسب لموضوع الدراسة ،ولقد استخدمنا النسب المئوية لتحليل النتائج و بعد الجمع والتحليل جاءت النتائج لتؤكد صحة الفرضيات ، حيث تحققت جميع الفرضيات فالأولى بينت انه توجد اتجاهات ايجابية نحو التقاعد المبكر أما الفرضية الثانية بينت انه توجد اتجاهات ايجابية نحو التقاعد المبكر في بعده الاجتماعي و الفرضية الثالثة بينت انه توجد اتجاهات ايجابية للمعلمين نحو التقاعد المبكر في بعده النفسي و الفرضية الرابعة بينت انه توجد اتجاهات ايجابية نحو التقاعد المبكر في بعده الوظيفي كما أظهرت الفرضية الخامسة انه توجد اتجاهات ايجابية نحو التقاعد المبكر في بعده المالي و الفرضية السادسة بينت انه توجد اتجاهات ايجابية نحو التقاعد المبكر في بعد الصحة الجسمية.

وعلى ضوء الفرضيات نخلص إلى أن اتجاهات المعلمين ايجابية نحو التقاعد المبكر.

خاتمة:

يعتبر التقاعد نظام من أنظمة المجتمع المدني المعاصر ، و قد تعمقت صورته ، باعتباره عملية ايجابية فيها احترام و تقدير للإنسان إلا انه و نتيجة للتغيرات في شتى مجالات الحياة و هي تتناول الوقت و العمل و الالتزامات والمسؤوليات قد برزت عنها جوانب سلبية متعددة ، وربما نجد أن الفئة التي تتأثر اكبر بهذه الجوانب فئة المعلمين .

و قد هدفت هذه الدراسة إلى معرفة اتجاه المعلمين بمدينة بوسعادة نحو التقاعد المبكر ، و قد تبين من خلال تحليلنا النتائج انه توجد اتجاهات ايجابية نحو هذه الظاهرة لعينة الدراسة.

و من هذا يرجى الأخذ بعين الاعتبار هذه الظاهرة على أنها سلبية و العمل على تحفيز المعلمين على المضي نحو العطاء العلمي و الاستمرار فيه و الحرص على مستقبل أبنائنا ، التعليمي و التحصيلي و هذا ما يساعد على تخفيض نسبة الاتجاه السلبي نحو مهنة التدريس لأنها تأخذ على عاتقها تطوير بناء المجتمع و دعم التنمية التي تعتبر أهم أهداف الدول النامية و التي تحاول تحقيقها .

و نأمل أن تكون هذه الدراسة إضافة علمية ذات قيمة في مجال التقاعد المبكر للمعلمين.

قائمة المراجع:

أولاً: كتب:

- 1- تركي رابح: أصول التربية والتعليم، المؤسسة الوطنية للكتاب، الجزائر، د ت .
- 2- تركي رابح: أصول التربية والتعليم، ط2، ديوان المطبوعات الجامعية، الساحة المركزية، الجزائر، 1990.
- 3- توفيق حداد ومحمد سلامة ادم: التربية العامة، وزارة التعليم الابتدائي و الثانوي، ط1، الجزائر، 1997.
- 4- حامد عبد السلام زهران: علم النفس الاجتماعي، ط5، عالم الكتب، د ت.
- 5- حسن عبد الحميد رشوان: العلم والتعلم والمعلم من منظور علم الاجتماع، مؤسسة شباب الجامعة، الإسكندرية، 2006.
- 6- خليل عبد الرحمان معايطه : علم النفس الاجتماعي، ط2، دار الفكر، عمان، 2007.
- 7- رشيد زرواتي: تدريبات على منهجية البحث العلمي في العلوم الاجتماعية، ط3، ديوان المطبوعات الجامعية (المطبعة الجهوية بقسنطينة)، الجزائر، 2008.
- 8- زكي إبراهيم المنوفي : كيف تكون معلما ناجحا ، ط 1 ، مكتبة العلم ، دسوق ، 1998.
- 9- سالم تيسير الشرايدة :الرضى الوظيفي ، دار صف ، عمان ، 2008.
- 10- سلوى محمد عبد الباقي :موضوعات في علم النفس الاجتماعي ، مركز الإسكندرية للكتاب ، الإسكندرية ، 2002.



- 11- سناء حسن دماشة : الاتجاهات النفسية والاجتماعية (أنواعها و مدخل لقيادتها)، ط1 ،مجموعة النيل العربية ، القاهرة ،.2010
- 12- سهير كامل احمد : علم النفس الاجتماعي (بين النظرية و التطبيق) ، مركز الإسكندرية للكتاب ، الإسكندرية ،.2001
- 13- عادل حرحوش صالح و مؤيد سعيد السالم : إدارة الموارد البشرية (مدخل استراتيجي) ، عالم الكتب الحديث ،عمان ،.2006
- 14- عامر خضير كبيسي : ادارة الموارد البشرية في الخدمة المدنية ، منشورات المنظمة العربية للتنمية الإدارية ، القاهرة ،.2005
- 15- عبد الحافظ سلامة : علم النفس الاجتماعي ،دار اليازوري ،عمان ،.2007
- 16- عبد العزيز سيد الشخصي : علم النفس الاجتماعي ،ط1 ، مكتبة القاهرة للكتاب ، القاهرة ،.2001
- 17- علي راشد : خصائص المعلم و أدواره ، ط1 ، دار الفكر العربي ،القاهرة ،.2002
- 18- فادية عمر الجولاني: تغيير الاتجاهات و التكيف السلوكي في المجتمع المحلي ، ط1 ،المكتبة المصرية ،الإسكندرية ،.2009
- 19- فارعة حسن محمد :المعلم و إدارة الفصل ، مؤسسة الخليج العربي ،ط2 ، القاهرة ،.1986
- 20- مجيد إبراهيم دمعة و عبد الجبار توفيق الياباشي : دور المعلم و تطلباته التعليمية ،دار الكتب ،بغداد ،.1974



21- مجمد رفعت رمضان وآخرون : أصول التربية و علم النفس ، دار الفكر ، القاهرة ، 1984.

22- محمد زياد الحمدان : الوسائل التعليمية ،(وسائلها و تطبيقاتها) ، ط1 ،مؤسسة الرسالة ،بيروت ،.1981

23- محمد سامي منير : المدرس المثالي نحو تعليم أفضل ،دار الغرب ، القاهرة ، 2000 .

24- محمد عبد الرحيم عدس : المعلم الفاعل والتدريس الفعال ، دار الفكر ،الأردن ،2000.

25- محمد عطية الابراشي : روح التربية والتعليم ،دار الفكر ، القاهرة ،.1993

26- محمد محمود الذنيات و عمار بحوش : دليل الباحث في المنهجية و كتابة الرسائل الجامعية ، ط2 ، المؤسسة الوطنية ، الجزائر ، د.ت.

27- محمود المنسي : علم النفس التربوي للمعلمين ، دار المعرفة الجامعية ، الإسكندرية ، د.ت.

28- محمود منير المرسي : المعلم والنظام ، عالم الكتب ، القاهرة ، 1998.

29- كامل علوان الزبيدي : علم النفس الاجتماعي ، مؤسسة الوراق ، عمان ،2004.

ثانياً: المعاجم:

1- إبراهيم مذكور : معجم العلوم الاجتماعية ، الهيئة المصرية العامة ، مصر ،1975.

2- المنجد في اللغة العربية المعاصرة ، ط1 ، دار الشروق ، لبنان ،2000.



3- لسان العرب لابن منظور ، ط1 ، دار صادر ، بيروت ، 1990.

ثالثاً: الأطروحات:

1- سعيد بن احمد الشويل الغامدي : اتجاه المعلمين نحو التقاعد المبكر و

علاقته ببعض المتغيرات ، رسالة مقدمة لنيل درجة الماجستير في الإرشاد

النفسي ، جامعة أم القرى مدينة مكة المكرمة ، 2001.

2- مهدي احمد الطاهر : الاتجاه نحو مهنة التدريس و علاقته للعض المتغيرات

لدى طلاب كلية التربية ، رسالة مقدمة لنيل درجة الماجستير في علم النفس

التربوي ، جامعة الملك سعود ، الرياض ، 1991.

رابعاً: المجالات:

1- خالد الخراز : مفهوم التقاعد ، المجلة الكويتية ، العدد:12955،2012.

2- سعيد بن علي العضاوي : التقاعد المبكر للمعلمين والمعلمات ، المجلة

الاقتصادية ، العدد:6535،2011.

3- سعيد بن علي العضاوي : أسباب التقاعد المبكر ،المجلة الاقتصادية ،

العدد :2011،6542.

4- لبيبة بن مراد العطرجي : ايجابيات و سلبيات التقاعد المبكر ، مجلة الندوة ،

العدد :2012،1276.

المواقع الالكترونية:

1-http://ar_wikipedia.org/wiki/

