

الفصل العاشر

النتائج العكسية نتيجة تعامل راسموا السياسة التعليمية مع الضغوط المهنية

إنه من المتفق عليه لدى جمهور المهتمين في العلوم التربوية والإدارية أننا نعيش في منظومة بيئية فيها المثيرات، والمنبهات المتنوعة، وتعدد أسبابها، وكان لها تأثير قد يبدأ ولا ينتهي، ويستمر مع الإنسان من البيت إلى المدرسة، إلى سوق العمل إلى المجتمع الذي يعيش فيه، مما يشكل لديه ضغوطاً مختلفة، تؤدي بدورها إلى أن يعيش الفرد في حالة من القلق والتوتر والانفعال، فيؤثر ذلك على مهام الفرد وواجباته الأسرية والوظيفية، وعلاقته بالمجتمع المحيط فيه، وقد يؤثر ذلك على صحته وجسده.

وعادة ما يتعرض المعلمون والمعلمات إلى عدد من الضغوط، والمؤثرات التي من شأنها التأثير في مستوى أدائهم، وفي تعاملهم مع الظروف المحيطة بهم، وقد يجد المعلمون والمعلمات أنفسهم في وضع لم يختاروه، ولكن فرض عليهم من مؤثر خارجي يملك نوعاً من القوة أو السلطة، والتي يجدون أنفسهم معها غير قادرين على التصويب أو إرجاع الأمور إلى نصابها، أو أنهم ملزمون باتخاذ أو إتباع أسلوب معين بغض النظر عن درجة قناعتهم أو رضاهم به، الأمر الذي يشكل لديهم نوعاً من الضغوط التي إذا لم يحسن متخذو القرار وراسمو السياسة التعليمية التعامل معها فقد تؤدي إلى نتائج عكسية، وقد تكون مدمرة إذا ما انعكست على شخصيات المعلمين والمعلمات وسلوكياتهم، وتعاملهم مع مدرائهم وزملائهم وطلبتهم وأفراد أسرهم.

◆ مشكلة الورقة:

يجد المعلمون والمعلمات أنفسهم يتعاملون مع ظروف وقوانين ومتطلبات عمل وإجراءات عليهم التكيف والتأقلم معها، وهذا التكيف أو التأقلم هو عبارة عن ردود الفعل مع الظروف البيئية المحيطة بهم، سواء كانت صراعات أو انفعالات أو إحباطات أو قلق أو غيره، وبالتالي فإن شعور المعلمين والمعلمات ببعض الضغوط من شأنه أن يؤثر في أدائهم التدريسي وتصرفاتهم في حياتهم اليومية، وإن هذه الضغوطات قد تؤدي إلى حالة من الإجهاد، الذي بدوره يترتب عليه حالة من الاستجابة إلى الوضع الراهن، مما ينعكس بالضرورة على الأداء المهني لديهم.

وعليه إذا لم يسارع التربويون إلى دراسة هذه الضغوط، ومعرفة أسبابها ونتائجها، وصولاً إلى آلية يتم من خلالها خفض هذه الضغوط، وتنبيه المسؤولين إلى أن هؤلاء المعلمين والمعلمات بحاجة إلى من يساعدهم ويأخذ بيدهم ويشعر بما يعانونه في الميدان التربوي، ويمنع عنهم كل أسباب الضغوط منعاً لتراجع أدائهم، وتعزيزاً لتقّتهم بأنفسهم، وإقبالهم على التدريس بمعنويات عالية، وحرصهم على حصول طلبتهم على نتائج عالية، فيشعرون معها بالرضي الوظيفي عن النفس، والثقة العالية بأدائهم، وإنجازهم، مما ينعكس إيجاباً على أدائهم في العملية التعليمية .

◆ أهمية الورقة:

تتبع أهمية هذه الورقة من أننا إذا ما استطعنا التعرف على مصادر الضغوط المهنية التي يتعرض لها المعلمون والمعلمات، وتشخيصها فإن ذلك من شأنه أن يساعد المسؤولين في معرفة العوامل التي من شأنها أن تسبب

ضغطاً مهنيًا لدى المعلمين والمعلمات، وبالتالي وضع الحلول الفعالية والعملية المناسبة لتخفيف حدة هذه الضغوط، مما ينعكس إيجابًا على مستوى الأداء المهني، وخلق بيئة محفزة للإبداع المهني لهم، وبالتالي نصل بالطلبة الذين هم محور العملية التعليمية إلى التقدم العلمي والأكاديمي.

◆ هدف الورقة:

تهدف هذه الورقة إلى التعرف على الضغوط المهنية لدى المعلمين والمعلمات وتأثيرها على مستوى الأداء في العملية التعليمية .

◆ تعريف الضغوط المهنية:

يوجد العديد من التعريفات التي وردت في الأدب التربوي لمصطلح الضغوط المهنية، وسوف نتطرق لبعض منها في هذه الورقة:

عرفت الضغوط بأنها: «إحساس الفرد بالتوتر والقلق وعدم الاتزان الناشئ عن عدم قدرته على المواءمة بين ما لديه من إمكانيات وبين ما تطلبه البيئة المحيطة من أفعال تؤدي إلى حالة من الإشباع لدى الفرد، ويتوقف ذلك أيضًا على درجة إحساس الفرد وتقديره لهذه الضغوط، بل إدراكه لها والتي تتحدد بعدد من العوامل من داخل الفرد وخارجة».

وعرفت الضغوط بأنها: «الأبعاد أو المواقف أو الحالات التي يتعرض إليها الفرد في شتى مجالات العلم سواء كانت بدرجة بسيطة أو كبيرة، والناجمة عن ظروف العمل فتولد لديه الإرهاق والتعب».

ويعرف بعضهم الضغوط بأنها: «الاستجابات السلوكية والنفسية التي يقوم بها المعلمون، نتيجة تعرضهم لمثيرات غير مستحبة، أو لا يرغبون

التعرض إليها، وبالتالي تشكل لديهم نوعاً من عدم الرضي، أو عدم الارتياح من هذا الموقف».

ومن خلال التعريفات السابقة يمكن أن نعرف الضغوط المهنية لدى المعلمين والمعلمات، بأنها جميع المثيرات والمؤثرات غير المرغوب فيها والتي يتعرضون لها داخل البيئة التعليمية، وتشكل لديهم نوعاً من عدم (الارتياح والاستقرار والرضي الوظيفي)، مما ينعكس سلباً على مستوى الأداء المهني لديهم وعلى البيئة المحيطة بهم.

◆ مصادر الضغوط المهنية التي يتعرض لها المعلمون والمعلمات:

يتعرض المعلمون والمعلمات إلى ضغوط عديدة، تؤثر بدورها على أدائهم المهني وتفاعلهم مع الحصة الصفية ورضاهم عن مهنتهم، وقد حدد الضغوط التي يتعرض لها المعلمون والمعلمات بما يلي:

1. كثرة الأعمال الكتابية والمكتبية: فقد يكلف المعلم أو المعلمة بأعمال إدارية إضافية وبكتابة محاضر اجتماعات، أو تحضير مسودات ردود مراسلات رسمية، أو عمل أوراق عمل لمؤتمرات وغير ذلك، مما يشعرهم بزيادة العبء عليهم ويشكل لديهم نوعاً من الضغط.
2. الطلبة غير المنضبطين سلوكياً: فقد يتحول دور المعلم والمعلمة من التدريس إلى عملية ضبط الصف، وحفظ النظام فيه، والحد من سلوكيات الطلبة غير المرغوبة داخل غرفة الصف، مما يؤثر بدوره على سير الحصة الدراسية، ومقدار المعلومات المقدمة في الحصة.
3. اتجاهات الطلبة السلبية نحو المدرسة: فقد يحمل الطلبة اتجاهات سلبية عن المدرسة والمعلمين، تنعكس بدورها على عملية تفاعلهم مع

الحصة الصفية أو قناعتهم بالمعلم، وبالنتيجة على تحصيلهم مما يشعر المعلم والمعلمة أن التعامل مع هذه الفئة من الطلبة وعملية إصلاحهم أمر صعب المنال.

4. كثافة الصف من حيث عدد الطلبة: فقد يكون الصف مكتظاً بالطلبة، وفيه عدد كبير، الأمر الذي يرتب على المعلم والمعلمة مسؤوليات مهنية وأخلاقية عديدة، تتمثل في إيصال الرسالة التربوية لأكبر عدد ممكن وتحقيق العدل والمساواة بين الطلبة.

5. المسؤوليات الإضافية: يتطلب من المعلم القيام بمسؤوليات إضافية مثل: الإشراف والمناوبة على طابور الصباح وعند خروج الطلاب وأثناء الفسحة وبين الحصص الدراسية، والإشراف على الفرق الرياضية والجماعات المدرسية، وريادة الصفوف الدراسية وحصص الانتظار والأنشطة اللاصفية، وغيرها من المسؤوليات التي توكل إلى المعلم والمعلمة.

6. المحافظة على المستوى المعياري: المعلم مطالب بالوصول إلى مستوى معياري من التدريس، وأن يصل بالطلبة إلى حد معين. لكن قد يكون الطلبة من مستوى لا يمكنهم من الوصول إلى هذا المستوى المعياري، أو أن المعلم نفسه غير قادر على نقل الطلبة إلى المستوى المطلوب.

7. التعليمات أو التوجيهات الفردية: قد توجه للمعلم أو المعلمة تعليمات أو توجيهات فردية من شأنها أن تصرفه عن وظيفته الرئيسية، وقد تكون هذه التوجيهات والتعليمات متعارضة مع مصالحه الشخصية.

8. النقل الفجائي أو الإجباري أو التكميل في مدرسة أخرى: إذا تعرض المعلم أو المعلمة إلى نقل أو تكميل بشكل فجائي، ودون طلب أو رغبة منه، أو أنه أجبر على ذلك، فسيشعر بعدم الارتياح وسيتأثر أدائه المهني.
9. أولياء الأمور: فقد يطلب من المعلم أو المعلمة أمور خارجة عن اختصاصهم، أو صلاحياتهم، وتتعارض مع مبدأ العدالة والمساواة.
10. العلاقة غير المنسجمة مع المشرف التربوي: قد تنسم العلاقة بين المعلم والمعلمة والمشرف التربوي بالتوتر، لاعتقادهم بأن المشرف التربوي يتصيد الأخطاء لهم، فتكون العلاقة غير منسجمة.
11. عدم توفر الإمكانيات اللازمة في المدرسة: فإذا شعر المعلم أن الأدوات الأساسية المطلوبة لتنفيذ حصة صفية مثالية غير متوفرة فسينعكس ذلك على أدائه.
12. المستوى المنخفض للقدرات من جانب الطلبة: أحياناً تكون قدرات الطلبة محدودة أو متواضعة في استيعاب الحصة الصفية، والتفاعل معها، فتشكل لدى المعلم نوعاً من الضغط.
13. ضعف أو غياب المهارات التدريسية: فالمعلم الذي لا يتعرض لأي نوع من التدريب أو التطوير سينفذ حصته الصفية وفق طريقة واحدة يكررها كل سنة. وقد تكون هذه الطريقة ليست الطريقة المثالية.
14. تطبيق لوائح الهيئة التعليمية: أحياناً تتضمن لوائح الهيئة التعليمية بنوداً قد يفسرها المعلم بأنها ضد مصالح الشخصية، فيشعر بعدم

- الرضا والارتياح مثل: (لوائح النقل الخارجي، وضوابط التكليف بالأعمال الإشرافية وضوابط التكليف بالأعمال المدرسية، وغير ذلك).
15. التفرقة وعدم المساواة: قد يقوم أحياناً بعض القيادات التربوية بالتفرقة وعدم المساواة في الأدوار والمهام المطلوبة من المعلمين.
16. مهارات الاتصال والعلاقات الإنسانية: قد لا يمتلك بعض القيادات التربوية لمهارات الاتصال والعلاقات الإنسانية مما يترتب عليه سوء معاملة المعلمين والمعلمات وهذا يشكل ضغطاً عليهم.
17. عدم مراعاة المعلمين ذوي الخبرة وحاملي الشهادات العليا.
18. التعيين بعيداً عن الأسرة ومقر الإقامة الدائم للمعلم والمعلمة.
19. عدم تلبية لائحة السلوك والمواظبة لتحقيق النظام والانضباط داخل المدرسة والغرفة الصفية.
20. ضعف الفرص المتاحة للتنمية المهنية للمعلم والمعلمة.

◆ الآثار السلبية الناتجة عن الضغوط المهنية لدى المعلمين والمعلمات:

تمثل الضغوط النفسية والمهنية تهديداً للمعلمين بسبب ما ينشأ عنها من تأثيرات سلبية عليهم، وكشفت الدراسات عن ارتفاع الضغوط الواقعة على المعلمين بشكل كبير، فتأثرت المعلمين يرون أن مهنة التدريس مهنة ضاغطة، وأن الضغوط المهنية أصبحت سمة من سمات العصر حيث ينظر إليها كثير من الباحثين على أنها مرض العصر، ويعدّها آخرون القاتل الصامت. ومن استقراء الدراسات التي أجريت على المعلمين لمعرفة مدى تأثير الضغوط المهنية عليهم، أمكن تلخيص أهم الآثار السلبية الناتجة عن الضغوط المهنية لدى المعلمين فيما يلي:

- عدم الرضا المهني والوظيفي من قبل المعلمين.
- عدم القدرة على مواجهة تحديات المهنة ومتطلباتها.
- ضعف مستوى الأداء وعجز المعلمين عن الابتكار داخل الفصل.
- ضعف الدافع للعمل والنجاح في المهنة.
- شعور المعلم بالإرهاك، والاحترق النفسي مما يؤثر على كفاءته.
- الإصابة بالعديد من الأمراض النفسية الجسمية.
- انخفاض مستوى الثقة بالنفس، وتأكيد الذات والشعور بالدونية.
- انخفاض مستوى تحصيل الطلاب.
- التفكير في ترك المهنة، والبحث عن عمل آخر.
- زيادة معدل المشكلات الانفعالية لدى المعلمين كالقلق والاكتئاب.
- الإصابة بالأمراض العضوية.
- تبنيه لاتجاهات سلبية تجاه المدرسة وعملية التعليم والتعلم.
- عدم الرغبة في تطوير مستوى الأداء المهني وحضور البرامج التدريبية.

◆ الدراسات السابقة:

أشار مك برايد في دراسته إلى أن مصادر الضغوط متعددة، وأهمها كثافة المدرسة والفصول والمسؤوليات الإضافية، وراتب غير كاف، والعلاقة المتعارضة مع الموجه، فكلما زاد حجم المنظمة انعدمت الروابط الشخصية واتسعت الفجوة بين الإدارة والعاملين وبين بعضهم والبعض الآخر، كما تتضاعف مشاكل التنسيق والرقابة.

وفي دراسة ويتمر التي هدفت إلى التعرف على مصادر الضغط النفسي لدى المعلمين، توصلت الدراسة إلى أن المعلمين الذين يعانون من

الضغوط النفسية ينسبون ذلك إلى عدم كفاية الوقت، وزيادة عدد الطلبة، والعمل المكتبي المتعلق بالمدرسة.

وتؤكد دراسة حول ضغوط العمل لدى معلمي مرحلة التعليم الأساسي، مصادرهما والانفعالات النفسية والسلبية المصاحبة لها، على مجموعة من معلمي ومعلمات مرحلة التعليم الأساسي.

أن معظم المعلمين يعانون من ضغوط العمل ويتعرضون للانفعالات النفسية السلبية مثل الغضب والقلق وقلة الحيلة والانعراج أو تثبيط العزم. وأهم ثلاثة أبعاد لمصادر ضغوط العمل، كما يدركها المعلمون من عينة البحث، تتمثل في كثافة الفصول وحالة الحجرات في المدرسة، ومشكلات تتعلق بالنمو المهني للمعلم، ومشكلات تتعلق بالتلاميذ. وكشفت النتائج أن درجة إحساس معلمي المرحلة الإعدادية بضغوط العمل تزداد بازدياد عدد الحصص التي يقوم بتدريسها المعلم. كما وجدت الدراسة أن المتخرجين حديثاً أو صغار السن من المعلمين أكثر إحساساً بضغوط العمل.

وقام بدراسة على عينة من المعلمين الكويتيين وغير الكويتيين، وتوصل الباحث إلى أن المعلمين الكويتيين يتعرضون للضغوط أكثر من غير الكويتيين، وكذلك إلى وجود فروق دالة إحصائية تعزى لمتغير الجنس، حيث إن المعلمات أكثر شعوراً بضغوط العمل من المعلمين.

وقامت دراسة هدفت إلى التعرف على مصادر الضغوط التنظيمية، والوظيفية لدى معلمي المدارس الثانوية، وتوصل الباحث فيها إلى أن مصادر الضغوط التي يتعرض لها المعلمون كانت مرتبة تنازلياً كالآتي:

• الحوافز المادية، الحوافز المعنوية، صراع الدور، العلاقة مع الزملاء وإدارة المدرسة.

◆ التوصيات:

1. اعتماد رتب المعلمين، وتوفير مسمى (المعلم المساعد): ويكون من ضمن أدواره ومهامه الوظيفية القيام بالأعمال الإشرافية مثل تفعيل حصص الانتظار، وتفعيل حصص النشاط، والإشراف، والمناوبة وغير ذلك.
2. تقديم حوافز مادية ومعنوية للمعلمين عند قيامهم بأعمال إضافية وإشرافية خارجة عن وظيفتهم الأساسية (التعليم).
3. إعفاء المعلمين الذين تزيد أنصبتهم عن (20) حصة من الإشراف والمناوبة وحصص الانتظار وأي أعمال كتابية ومكتبية وإشرافية.
4. الاهتمام بالإرشاد النفسي في المدارس، وذلك بتدريب المعلمين على كيفية مواجهة الضغوط النفسية والمهنية التي تواجههم، وبالتالي التغلب عليها، مما ينعكس على تكيفهم وتوافقهم معها بشكل أفضل.
5. إعداد برامج تدريبية للمعلمين لتدريبهم على كيفية مواجهة الضغوط في العمل، وتبصيرهم بالطرق والأساليب العلمية للتغلب عليها.
6. إلزام القيادات التربوية، والمشرفين التربويين، ببرامج تدريبية في مهارات الاتصال والعلاقات الإنسانية وكيفية التعامل مع المرؤوسين.
7. الاهتمام بتقييم الأداء الوظيفي وربطه بمستوى الإنجاز.
8. تزويد المدارس بحراسات أمنية تقوم بالجوانب الإشرافية الخارجية والداخلية للمدرسة.
9. تهيئة البيئة الصفية المناسبة، ومراعاة تخفيض عدد الطلبة في الفصول الدراسية.

10. تطبيق نظام القاعات الدراسية أو الفصول المتحركة.
11. عمل أندية خاصة بالمعلمين، وأخرى خاصة بالمعلمات تشتمل على الجوانب الرياضية والثقافية والاجتماعية، وإمكانية الاستفادة من الصالات القائمة إلى حين إنشاء نواد خاصة بالمعلمين والمعلمات.
12. تهيئة البيئة المدرسية المناسبة لإشباع رغبات وقدرات الطلبة وخاصة ممن يحملون أفكاراً سلبية عن المدرسة.
13. تفعيل لائحة السلوك والمواظبة بحيث تحقق الانضباط والنظام داخل البيئة المدرسية، وتقديم برامج لتعديل السلوك.
14. إتاحة مجموعة من فرص التنمية المهنية للمعلمين والمعلمات وتقديم حوافز لها.
15. التوسع في البيئة الإلكترونية، والتحول إلى الفصول الذكية.
16. تفعيل بطاقة المعلم.
17. توفير حضانة داخل مدارس تعليم البنات.
18. إقامة حفل تكريم للمعلمين والمعلمات المتميزين بشكل سنوي. أو نصف سنوي
19. إبراز جهود المعلمين والمعلمات إعلامياً.