

أهمية التوافق المهني في تدريس مادة التربية البدنية والرياضية

The importance of professional compatibility for teaching physical education and sports

حفيظي منيب معهد التربية البدنية و الرياضية جامعة الجزائر 3- الجزائر iepsalger3@gmail.com	عزوني سليمان معهد التربية البدنية و الرياضية جامعة الجزائر 3- الجزائر slimaneazzouni@gmail.com	قرومي عبد الحق* معهد التربية البدنية و الرياضية جامعة الجزائر 3- الجزائر ghklm@hotmail.com
---	---	---

تاريخ القبول: 2021/ 08/12	تاريخ الارسال: 2021/07 / 06
ملخص: في مقالنا هذا حاولنا التطرق إلى مفهوم التوافق المهني لدى أساتذة مادة التربية البدنية و الرياضية بالإطلاع على تعاريف لبعض الباحثين في علم النفس ، و إلى النظريات المفسرة له والعلاقة القائمة بين مهنة التدريس، كما عرفنا مستوياته و كيفية قياسه من حيث تطابق الإستعدادات و القدرات الأستاذ ومتطلبات مهنة مادة التربية البدنية والرياضية في بيئته التربوية لتعود عليه بالراحة النفسية والمهنية، ليجد في العمل التربوي/التعليمي ويجتهد فيه، ويستمتع به، مما يُمكنه من امتلاك القدرة علي مواجهة العديد من الصعوبات التي تعترضه في محيطه لتحقيق توافقه المهني. الكلمات المفتاحية : التوافق المهني- التدريس- مادة التربية البدنية و الرياضية	
Accepted :06/07 / 2021	Received : 12/08/2021
Abstract : In this article, we tried to address the concept of professional compatibility among teachers of physical education and sports by looking at the definitions of some researchers in psychology, and in the theories that explain it and the relationship between the teaching profession, as we knew its levels and how to measure it in terms of corresponding the teacher's readiness and abilities and the requirements of The profession of physical education and sports in his educational environment in order to get him used to psychological and professional comfort, to work hard in the educational work, to strive in it, and to enjoy it, which enables him to have the ability to face many difficulties encountered in his surroundings to achieve professional compatibility. Keywords: Professional compatibility - Teaching - Physical education and sports	

من أهداف ممارسة الأنشطة البدنية و الرياضية في المؤسسات التربوية هي تغذية عقول الناشئة بالعلم، و صقل نفوسهم بالمعرفة، و تهذيب طبائعهم بحسن التوجيه، والقوة الحسنة، وترغيبهم في الحياة إلى جانب تقوية أجسامهم و غيرها و هذا لدعم الأبعاد الصحية والنفسية و الثقافية و الاجتماعية لتبني سلوكات حميدة في الحياة المدرسية و الاجتماعية،ولهذا أعدت الدولة الجزائرية مناهج ونظم في مادة التربية البدنية و الرياضية لإعطائها شيء من الدقة و الإهتمام و كذا بإعداد أساتذة متشبعين بمختلف العلوم منها التربوية و العلمية في إعدادهم الأكاديمي،من حيث أساليب وطرق التدريس القديمة والحديثة، لذلك ينبغي على الأستاذ أن يكون على دراية ووعي بأهداف المنهاج، ومحتواه ليتمكن من توظيفها بطريقة سليمة و منتظمة، و بما أن أساتذة التربية البدنية والرياضية يتفاعلون يوميا مع عوامل خارجية كالمحيط المهني (زملاء المهنة، هيئة إدارية، أفواج تربوية، مجتمع، وأسرة) وعوامل داخلية (تحقيق الذات، الرضا عن الدخل، الرغبة في العمل) من دون شك هذا التفاعل سيتأثرون به سلبا أو إيجابا تجاه أنفسهم ومهنتهم و على تلاميذتهم بصفة خاصة، كنموهم النفسي الاجتماعي وإستعداداتهم المهنية رغم قدراتهم الشخصية التي اكتسبوها في تدريباتهم وتكوينهم بالمعاهد والجامعات أو التي إكتسبوها في مشوارهم المهني، إذ لمهنة أستاذ التربية البدنية و الرياضية مهمة محددة يتحمل واجباتها ومسؤولياتها، حيث ما إن دخل في خضم هذه المهنة تظهر لديه مشكلات نفسية اجتماعية وأخرى مهنية ككل المهن الأخرى التي يصطدم بها في محيطه المهني، والتي تؤثر في سلوكياته وتفكيره وفي نفسيته وحتى في أسلوب حياته الاجتماعية، و من هذا الطرح أشار **الداهري (1999)** : " أن العمل يحتل مكانة هامة في حياة الإنسان، وهو من العوامل الهامة التي لها دورها وتأثيرها على صحة الفرد النفسية و هو ميدان نشاط الإنسان المنتظم،المنتج، وهو البيئة التي يعيش فيها جزءا كبيرا من حياته، تجعله فردا آمنا على مصدر قوته وإشباع حاجاته حيث يشعر بقيمته ويؤكد ذاته، ويحدد مكانته الاجتماعية في المجتمع فإذا كان نوع العمل متناسبا مع قدراته وميوله وأماله، كان الغالب فيه أن يحقق الفرد النجاح في هذا العمل وبالتالي تدعم صحته النفسية ويحقق له النجاح والاستقرار النفسي والسعادة.(**صالح الداهري،1999،ص196**) كما يرى أيضا أنها:" هي من المهن التي تحتاج إلى بذل جهد بدني و نفسي و عصبي و مرونة عالية وقوية وشخصية متزنة ومتوافقة ومتكيفة إجتماعيا ومهنيا مع من حوله في المحيط التربوي والمجتمع فإذا كانت ظروف العمل صعبة وغير مناسبة للفرد وحالاته الصحية فان هذا سيؤدي به إلى عدم الارتباط بهذا العمل وعدم حبه له وكذلك عدم الرغبة في بذل الجهد فيه مما يؤثر سلبيا على سلوكه وصحته النفسية " (**صالح الداهري، 1999، ص19**) ، مما سبق يمكن القول أن لكل مهنة إنسان يكون الأصلح لها في الأداء والعطاء على أكمل وجه، بما فيها من مهارات وكفايات التي تساعد على تأدية عمله ببسر وبأسلوب مهني إيجابي، وبالتفكير والتصرف المناسب في المواقف التي يتعرض لها في مهنته كالضغوطات و العلاقات و النمو في المهنة الذي اختارها حسب ميوله و رغبته و تكوينه .

ومن هذا المنظور تسعى الدراسة الحالية إلى تسليط الضوء على طرح التالي:" محددات التوافق المهني لدى أساتذة التربية البدنية والرياضية " وهذا بالتعرف على مكونات و محددات التوافق المهني لدى أساتذة التربية البدنية و الرياضية لما له من أهمية بالكشف عن التوافق المهني السوي و الغير السوي لأساتذة التربية البدنية والرياضية كشخصية الأستاذ و تطابقه معها من الجانب الرغبة و الميول و التكوين خاصة، وعليه فتتطلب منا الإلمام الجيد بكل حيثيات الموضوع قصد تحضير للمادة العلمية وتحليلها وفق نظرياتها التي تستند إليها.

2- مفهوم التوافق المهني لغة و اصطلاحا:

التوافق مصطلح مركب و غامض إلى حد كبير ذلك أنه يرتبط بالتصور النظري للطبيعة الإنسانية وبتعدد النظريات والأطر الثقافية المتباينة، وربما كان أحد أسباب غموض هذا المصطلح وهو الخلط بين المفاهيم. ففي الإنجليزية نجد مصطلحات مثل (Adaptation) وتعني تكيف والترجمة العربية لهذا المصطلح هي "توافق" وهو (Adjustment) المفهوم الذي يرتبط بدراستنا والذي سنوليّه قدراً من الأهمية . (العسيري عبير، 2003، ص42)

التوافق المهني لغة :

التوافق مأخوذ من وفق الشيء أي ما لاعمه، وقد وافقه موافقة، واتفق معه اتفاق (ابن منظور، 1988، ص68).

التوافق المهني اصطلاحاً:

لقد حاول العديد من الباحثين إعطاء تعريفات للتوافق المهني على غرار مرسى، (1985) الذي أشار إلى أنه : " حصول الشخص على عمل يناسب قدراته وإمكاناته ويرضي ميوله وطموحاته، ويشعر بالنجاح والتفوق، ويدرك فيه رضا المشرفين والزملاء عنه وعن إنتاجه، فإذا فقد العامل مشاعر الرضا والإرضاء في العمل ساء توافقه في عمله مع نفسه ومع الناس " (مرسى، 1985، ص147).

ويعرفه سائرز كارلسون، Suthers Carlson : " التوافق المهني يعني توافق الفرد لبيئة العمل، لكل وجميع العوامل البيئية والمحيطية به ويعرفه في عمله، ولكل التغييرات التي تحدث لهذه العوامل، ولكل خصائصه الذاتية، أي أنه يتوافق مع صاحب العمل، ومع رئيسه في العمل، ومع متطلبات العمل نفسه، ومع الظروف الاقتصادية للعمل، كما يتوافق أيضاً مع استعداداته الذاتية وميوله ومزاجه". (عباس محمود عوض، 1987، ص11).

3 - **التوافق المهني:** هو العملية الدينامية المستمرة التي يقوم بها الفرد لتحقيق التلاؤم بينه وبين البيئة المهنية - المادية والاجتماعية - والمحافظة على هذا التلاؤم ويتضمن أيضاً الاختيار المناسب للمهنة والاستعداد لها علمياً وتدريباً والدخول فيها والإنجاز والكفاءة والإنتاج والشعور بالرضا والنجاح (عوض عباس محمود، 1996، ص38) فإذا دخل الفرد في عمل ورضي به واستقر في ذلك العمل قبل بالدخل المادي فانه يعيش سعيداً ، ويستطيع إذا واجهته مشكلات في العمل أو خارجه أن يتغلب على هذه المشكلات سواء بقدراته الذاتية أم بمساعدة المرشد المهني المختص. (الزغبى أحمد محمد، 1994، ص35)

4- مفهوم التوافق المهني في علم النفس :

يفضل المختصون في مجال علم النفس استعمال مفهوم التوافق ولا يفضلون استخدام كلمة التكيف، وذلك لإختلافهما في المعنى، فالتكيف يستخدم في علم الحيوان ومعناه بقاء الكائنات الحية، أما التوافق فهو مدى سيطرة الفرد على البيئة، ويعد أحد فروع علم النفس، لأنه أحد المتطلبات النفسية والاجتماعية في البيئة. (عبد الحميد شوقي، 1998، ص125)

كما يعرف راجح (1980)، التوافق المهني بأنه: " قدرة الفرد على أن يعقد صلات اجتماعية مرضية على من يرفون عليه أو يعملون معه كما يتضمن قدرات الفرد على التواءم مع بيئته الاجتماعية في مختلف نواحيها المهنية والاقتصادية والمنزلية ". (راجح أحمد عزت، 1980، ص418)

ويعرف سكوت Scott، (1985) التوافق المهني بأنه: " توافق الفرد لدى عمله فهو يشمل الفرد لمختلف العوامل البيئية التي تحيط به في العمل، وتوافقه للتغيرات التي تطرأ على هذه العوامل على مر الزمن، وتوافقه لخصائصه الذاتية و توافق الفرد مع المشرف عليه، وصاحب العمل أوالمسؤول عنه، ومع زملائه وكذلك توافقه مع مطالب العمل، وتوافقه مع ظروف العمل المتغيرة، وتوافقه مع قدراته الخاصة، ومع ميوله، ومع شخصيته، يعتبر هذا جميعاً متضمناً في مفهوم التوافق المهني ". (مرسى سيد عبد الحميد، 1985، ص146-147)

ويعرف طه فرج (2000) التوافق المهني أيضاً: " هو العملية الدينامية المستمرة التي يقوم بها الفرد لتحقيق التلاؤم بينه وبين البيئة المهنية والمادية والاجتماعية والمحافظة على هذا التلاؤم". (طه فرج عبد القادر، 2000، ص108) ويشير عوض (1987) إلى أن: " التوافق المهني مظهر من مظاهر الرضا عن العمل، ويكون الرضا إما إجمالي وأن يكون عن جوانب معينة من بيئة العمل، وليس من الضروري أن تتعادل جميع مظاهر العمل في الرضا، ويمكن القياس الرضا الإجمالي عن العمل للعامل بأن يقيم كل جانب للعمل فيما يتصل بأهميته بالنسبة إليه، ومقياس الرضا الإجمالي لا يتحدد في مظاهر العمل التي تهتم كل فرد، وذلك لأن لها جوانب متعددة ومتراصة تشير للتوافق المهني ومن ذلك : زيادة الأجور، التطور الذاتي للمؤسسة، وثبات العمالة، وانفكاك العمالة وشعبية العامل، والإستفادة من قدرات الفرد". (عباس محمود عوض ، 1987، ص11-12)

الرضا عن العمل مرتبط بعدة عوامل منها السن، التعليم، التدريب، المهنة، الشخصية، التوافق العام، والرضا العام

وهذه عوامل مهمة في فهم التوافق الذي يمكن الإستدلال عليه من خلال المحكيين التاليين:

الرضا عن العمل والإرضاء:

- ✓ فالرضا عن العمل / يعني مدى رضا العامل عن عمله.
- ✓ الإرضاء / يعكس إنتاجية العامل ومدى رضا المحيطين به سواء من زملائه أو رؤوسيه أو صاحب العمل على أن يشبع حاجاته وليس بالضرورة مادية فربما تكون حاجات معنوية فالمعنوية لا تقل أهمية عن المادية. (عباس محمود عوض، 1987، ص 12-13)

إن مفهوم التوافق المهني بصفة عامة يشمل عدة أبعاد اختلف الباحثين في تحديدها، وهي كما أوضحها السمادوني، (2001) كالتالي :

البعد الأول: التوافق الشخصي

ويقصد به رضا العامل عن مهنته، وشعوره بالسعادة والارتياح لها، وانعدام الصراع الداخلي لمتطلباتها وواجباتها.

البعد الثاني: التوافق الانفعالي

ويقصد به الرضا النفسي عن مهنته، وشعوره بالأمن، والاستقرار، والطمأنينة لإحداث التوازن النفسي، والتحرر من القلق، والإحباط، والخوف من المستقبل.

البعد الثالث: التوافق الاجتماعي

ويقصد به تكيف العامل وفقا لمعايير المجتمع وقيمه، بحيث تصبح ثقافة المجتمع وعاداته، وتقاليده هي الموجه لسلوكه، وميوله، وأفكاره، وأفعاله.

البعد الرابع: النمو المهني

و يقصد به النمو المهني ألمسلكي التخصصي في المهنة من خلال التدريبات والندوات. (السمادوني السيد إبراهيم، 2001، ص 87)

5- شروط التوافق المهني:

- التوافق المهني له شروط عديدة لكي يصل إليها الفرد ويتحقق له التوافق المهني ومن هذه الشروط:
- شعور العامل بالرضا عن مستواه الاقتصادي.
- شعوره بأن رئيسه أو المسئول عنه يقدره و يهتم به لا من حيث هو منتج، بل من حيث هو إنسان له مكانته الذاتية .
- إدراكه بأن المشرفين عليه لا يتصيدون أخطائه بقدر ما هم موجّهين يحرصون على مصالحه قدر حرصهم على مصالح العمل.
- حبه لنوع العمل الذي يؤديه .
- توفر فرص الترقى في العمل.
- توفر فرص التدريب .
- شعوره بالأمن والاستقرار النفسي في العمل. (أبو عريج محمد علي، 1997، ص 47)

6- النظريات المفسرة للتوافق المهني :

رغم تعدد النظريات التي حاولت فهم تفسير السلوك الفرد في بيئة العمل إلا إن هذه النظريات تكمل و تدعم بعضها البعض فقد تغطي نظرية جوانب لم تتطرق إليها نظريات أخرى، كذلك قد تحاول إعطاء نماذج لتفسير وقائع معينة في السلوك التنظيمي والمهني للعاملين، و من خلال الدراسة الحالية سوف نتطرق إلى النظريات التي حاولت تفسير مفهوم التوافق المهني من كافة أبعاده.

1.6 - نظرية ماسلو: Maslow

تعتبر نظرية ماسلو من أشهر النظريات التي حاولت فهم دوافع الإنسان في مختلف مجالات حياته ، و تقوم هذه النظرية على عدد من الافتراضات أهمها:

إن حاجات الإنسان يمكن ترتيبها في سلم هرمي حسب أهميتها بدء من الحاجات الدنيا (البيولوجية) إلى الحاجات الأمن، ثم الحاجات الاجتماعية/النفسية التي تنتهي بحاجة تحقيق الذات.

○ إن الإنسان "هلوع بطبيعته"، وعلى ذلك فإن حاجاته لا تشبع حتى نهايتها على الوجه الأكمل، فبمجرد أن يشبع إحدى الحاجات الأساسية تقل شدة إلحاحها وتظهر حاجة جديدة لتحل محلها، وهذه العملية مستمرة إلى ما لا نهاية وبالتالي يظل الإنسان يسعى دائما لإشباع حاجاته .

○ بمجرد إشباع الفرد لإحدى حاجاته بشكل مناسب فإن هذه الحاجة لن تؤثر على سلوكه ومن ثمة لن تدفعه أو تحفز. وعلى ذلك فإنه يركز على إشباع حاجة أخرى في مستوى أعلى من السلم الهرمي. ولكنه قد يتحول إلى اتجاه عكسي أيضا إذا تم تهديد إحدى الحاجات الدنيا لديه.

- الترتيب الهرمي للحاجات الإنسانية :

يوافق ماسلو على أن حاجات الفرد المختلفة تتباين تماما على حسب مستوياتها في الأهمية، فبعضها يبقى غير مهم إلى حد ما، ولا توفر مصدر إثارة إلا بعد أن يتوفر للبعض الآخر الحد الأدنى من الإشباع، و لذلك فضل ماسلو إعداد نموذج هرمي للدوافع والحاجات الإنسانية حسب أهميتها ووضعها في سلم متدرج هي :

الحاجات الفيزيولوجية : الحاجة إلى الماء، و الطعام، الهواء، والإخراج والدفع.

الحاجة إلى الأمن : الحاجة التي تحقق الأمن والسلامة للفرد سواء في المنزل، المدرسة، الشارع، أو العمل بحيث لا يتعرض للإهانة والضرب والشتيم، أو الطرد أو السرقة أو القتل.

الحاجة إلى التواد والانتماء : الحاجة إلى تقبل الآخرين وإنتماء الفرد لهم .

الحاجة إلى إحترام الذات : الحاجة إلى شعور الفرد بالكرامة، واحترام نفسه من خلال ما يقوم به من أعمال ، سلوكيات، ومن خلال ما ينجزه من أشياء.

الحاجة إلى تحقيق الذات : و تعني إدراك الفرد لقدراته الكامنة لديه، وإستمرار نموه الشخصي إن شعور الفرد بهذه الحاجة معناه أنه تمكن من تحقيق أهدافه الفردية (العطاس محمد أحمد عبدالله، 2009، ص 51)



شكل (1) : يمثل هرم ماسلو للحاجات

2.1.6- إستخدامات النظرية في المجال المهني :

يعد ماسلو Maslow واحدا من أصحاب نظريات الدوافع الذين قطعوا شوطا طويلا خلال إهتمامه بموضوع العمل، والتوافق المهني فيقول : " إذا كنت غير سعيدا في عملك فإنك بذلك تكون قد فقدت واحدا من أهم وسائل تحقيق الذات ففي المؤسسة التربوية كما في غيره فإن أولئك الذين تشبع حاجاتهم الأولية فإنهم يبحثون عن إشباع أعلى مثل الإنتماء، والود، و التقدير، والإستحسان، و تقدير الذات، ومن ثم، فإن نظام الإدارة في أي مؤسسة يجب أن يصمم بحيث يمكن للأستاذ أو الموظف من إشباع حاجاته، و يصل إلى نهاية المنزللة السيكولوجية ويرجع ماسلو هذا المدخل إلى أمور مثل حسن الإدارة السيكولوجية بدلا من التركيز على القضايا المتدنية الأهمية مثل الأجور، وظروف العمل.

3.1.6 - أهمية إشباع الحاجات في المجال المهني:

يؤكد ماسلو إلى ضرورة إشباع الحاجات الأساسية النفسية لدى الفرد حتى نساعد على أن يحيا حياة مستقرة من غير أن تسودها اضطرابات نفسية تعوقه عن النمو والتقدم المهني، وتزيد في الثقة بنفسه في مواقف الاختيار المهني. علاقة إشباع الحاجات الأساسية بالوظيفة المهنية:

للوظيفة المهنية دورا أساسيا في إشباع الحاجة إلى الحب، والانتماء، والاعتراف، والتقدير، ويتضح ذلك من خلال العمل مع مجموعة متجانسة يشعر الفرد بأنه جزء من الجماعة لا يتكامل إلا بوجوده مما يلقي منها التقبل والترحيب، وهنا تظهر أهمية التعاون في المجال المهني. كما أن حصول الفرد على وظيفة يحمل في طياته معنى الإعراف والتقدير ولا ترتبط الحاجة إلى تحقيق الذات بمهن معينة دون الأخرى، بل هي تفرق بين الأشخاص الذين يبذلون جهدا معينا في عملهم حتى يبدو لهم مريحا مقبولا و يلاحظ أن الأشخاص الذين وصلوا إلى المراكز العليا في أعمالهم هم الذين يسعون إلى تحقيق الذات من خلال العمل و يبذلون جهدهم لإرضاء ذواتهم.

التوافق المهني و إشباع الحاجات:

هناك علاقة إيجابية بين عملية الإشباع والتوافق المهني، فإشباع الحاجات الأساسية مهمة في عملية التوافق المهني، إلى أن الإشباع المهني هو نوع من التوافق يستهدف تقبل الذات من حيث القدرات و الخبرات و الفرص المكفولة، وتقبل الأهداف المهنية ومستوى الطموح. (العطاس محمد أحمد عبدالله، 2009، ص 54)

7- نظرية دونالد سوبر : Donald Super

تحتل نظرية سوبر مكانا مميزا في تحديد مفهوم التوافق المهني من خلال ما سماه "النمو المهني" حيث جمع بين مفهوم الاختيار المهني وبين مفهوم الذات في نظرية أطلق عليها نظرية النمو المهني. و يستخدم سوبر تعبير "نمو" أكثر من استخدامه لتعبير الاختيار لأنه يرى أن تعبير النمو يشتمل على التفضيل والاختيار والالتحاق والتوافق وتفترض هذه النظرية أن الأفراد يميلون إلى التوافق في المهن التي يستطيعون من خلالها تحقيق مفهوم عن ذواتهم، والتعبير عن أنفسهم، وأن السلوكيات التي يقوم بها الفرد لتحقيق مفهوم ذاته مهنية، عبارة عن وظيفة المرحلة النمائية التي يمر بها، وعندما ينضج الفرد يصبح مفهوم الذات متوافقا ومستقرا والطريق التي يتحقق بها مهنية تعتمد على ظروفه الخارجية، فالمحاولات لاتخاذ قرار مهني خلال فترة المراهقة يفترض أن يكون لها شكل مختلف عن تلك التي تتخذ في منتصف العمر المتأخر.

1.8 - المفاهيم الأساسية للنظرية :

اعتمد سوبر في تطوير نظرية النمو المهني على ثلاث أسس تشكل الإطار العام للنظرية هي :
الفروق الفردية: اهتم سوبر بعلم النفس الفروق (الفروق الفردية) أو على نظرية عامل السمة كوسيلة يمكن من خلالها تطوير أدوات الاختيار، والنمو المهني تساعد في التقييم. فلقد أعتقد أن علم النفس الفروق على درجة كبيرة من الأهمية في المجالات لإيجاد البيانات عن الفروق المهنية، والاختلافات الوظيفية بالنسبة للأفراد. وبذلك يرى سوبر أن الأفراد لديهم الإمكانيات والقدرات على النجاح والتوافق والرضا في عدة وظائف، وأنهم يتفاوتون في مستوى كفاءتهم للوظائف بناء على ميولهم وقدراتهم فالفرد يكون أكثر كفاءة في الوظيفة التي تطابق ميوله وقدراته.

مفهوم الذات: إن تشكيل مفهوم الذات من وجهة نظر سوبر يتطلب من الفرد أن يتعرف على نفسه كفرد متميز، وفي نفس الوقت عليه أن يدرك التشابه بينه وبين الآخرين، ومفهوم الذات غير ثابت فهو يتغير نتيجة نمو وتطور الفرد العقلي، الجسمي، والنفسي والتفاعل مع الآخرين، والإقضاء بالناجحين العاملين، كذلك فإن مفهوم الذات المهنية تتطور بنفس الطريقة، فالفرد عندما ينضج يختبر نفسه بعدة طرق مهنية، فالطفل مثلا عند الولادة تكون لديه إدراكات أولية تتعامل مع إحساسات بدائية مثل الجوع، الألم، والحرارة و يعلم أن لمس النار يؤلم وفي المراهقة تتسع الاختلافات بين الذات والآخرين، ويصبح الفرد مدركا بأنه جيد، أضعيف في الأمور الأكاديمية، هذه الملاحظات تقود إلى قرارات تتعلق بالعمل وتكون منسجمة مع مفهوم الذات.

مفهوم الذات المهنية: في الوقت الذي تظهر فيه عملية التفريق بين الذات والآخرين، يبدأ الفرد بتحديد هويته، و بتطوير

صورة عن نفسه وسلوك يتناسب والأنماط الثقافية، ثم ينتقل من الإقتداء بالنماذج الخاصة، فالمراهق يدرك أن حياة والده ليست المثالية، عندها يجد راشدين آخرين يشكلون نموذج هويته .

إن هدف الإرشاد المهني هو مساعدة الفرد على أن يتقبل صورة لذاته و ملائمتها لدوره في عالم العمل، أو الوظيفة، وأن يختبر هذه الصورة في العالم الحقيقي.

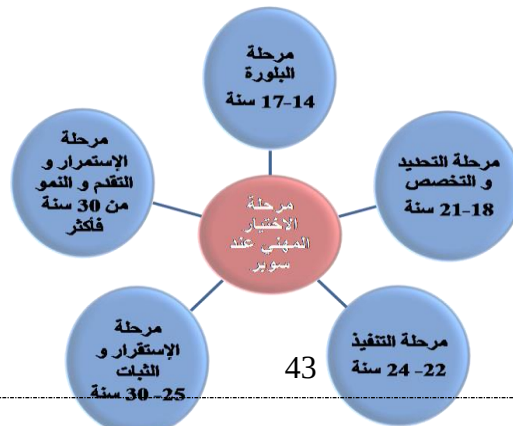
يرى سوير أنه عندما يتناسب مفهوم الذات الشخصي مع مفهوم الذات المهني يميل الناس لأن يكونوا أفضل بأعمالهم، أما الأفراد الذين لديهم وجهات نظر غير متبلورة عن أنفسهم فإن لديهم صعوبة في النمو والتوافق المهني من الأفراد الذين لديهم مفهوم ذات إيجابي ومنظم.

لقد ذكر سوير عشر فرضيات لها علاقة في تحديد مراحل النمو والتوافق المهني، مبنية على أسس نفسية، اجتماعية، وجسمية، وموقفية، وهي تمثل حياة الفرد المهنية وهي:

- يختلف الأفراد في قدراتهم وسماتهم الشخصية.
- يصلح كل الأفراد في العمل في عدد من الوظائف المهنية .
- كل مجموعة من المهن تتطلب نمطا مميزا من القدرات، والميول، والسمات الشخصية.
- إن النمو والخبرة يلعبان دورا أساسيا في تحديد مفهوم الذات، وبالتالي تحديد المهنة، ودرجة الكفاءة، والتوافق، ويبدأ اكتمال الذات بدرجة كبيرة بنهاية مرحلة المراهقة المتأخرة.
- تمر عملية النمو المهني بخمس مراحل : النمو، الاستكشاف، الاستقرار، الإستمرار، الإنحدار.
- تتحدد طبيعة المهنة ونمطها بالظروف الإقتصادية، والاجتماعية، بالإضافة إلى قدرات الفرد العقلية، وحياته الشخصية، والفرص المتاحة له.
- إن نضج القدرات والميول يعتبر عاملا مكملا لمساعدة المسترشد العامل وإرشاده في تنمية ذاته المهنية واختيار المهنة المناسبة له فعلا.
- مفهوم الذات ناتج عن التفاعل والاستعدادات الموروثة، وممارسة الأدوار المختلفة في الحياة بإيجابية، واستحسان المحيطين به، ويرى أن درجة نمو مفهوم الذات، وتحقيقها يعتبر جوهر عملية النمو المهني.
- يحتاج الفرد للموائمة بين الصفات الفردية، والعوامل الاجتماعية لتحقيق مفهوم الذات المهني في مراحل النمو المهني، وعند عملية الإرشاد الأكاديمي، وعند الإلتحاق بعمل فعلي.
- يعتمد رضا الفرد عن العمل والحياة، على درجة وجود منفذ مناسب لقدراته، وميوله، وصفاته الشخصية، وقيمه، وظروف العمل الذي يعمل فيه. (العطاس عبدالله أحمد محمد، 2009، ص ص 62-63)

يرى الباحثون من خلال النظريات المفسرة للتوافق المهني أن التلاؤم بين رغبات أساتذة التربية البدنية وميولهم و قدراتهم نحو المهنة والمواقف المرتبطة في عملهم يتحقق ذلك حينما يتقبلوا عملهم ويبدون رضاهم عن المكانة الاقتصادية وارتياحا للعلاقة السائدة بينهم وبين تلامذتهم وزملائهم ومدى تفهم إدارة الثانوية أو الجهات الوصية لمتطلباتهم ودعمهم في تحقيق إنجازاتهم في مهنتهم ونموهم المهني.

من هذه التصنيفات السابقة للمهن يرى الباحثون أن مهنة التعليم (كتصنيف منظمة العمل العربية)، لها درجة التشابه في طبيعة العمل في الميول والقدرات والمهارات والسمات الشخصية والتشابه كبقية المهن الأخرى المتعلقة بالقدرة الأكاديمية.



شكل (2) : يمثل مرحلة الاختيار المهني لسوبر

9- نظرية هولاند : Holand

تعتمد هذه النظرية في الإرشاد المهني على "الميل المهني" كما يراه كل من عبد الهادي والعزة (1999) و تفترض هذه النظرية أن اختيار الإنسان لمهنة يكون نتاج الوراثة وعدد غير قليل من عوامل البيئة والثقافة والقوى الشخصية بما في ذلك الزملاء والوالدين والطبقة الاجتماعية و الثقافية والبيئة الطبيعية كما يفترض هولاند أنه يمكن تصنيف الأشخاص على أساس مقدار تشابه سماتهم الشخصية إلى عدة أنماط كما انه يمكن تصنيف البيئات التي يعيشون فيها إلى عدة أصناف على أساس تشابه هذه البيئات بعضها ببعض، وأن المزاجية بين أنماط الشخصية مع أنماط البيئة التي تشبهها يؤدي إلى الاستقرار المهني والتحصيل والإنجاز والإبداع فالشخص يختار عادة المهنة التي تتفق مع سماته الشخصية وميوله وقدراته مما يؤدي إلى شعوره بالسعادة ويحقق له الرضا النفسي .

إن جوهر نظرية هولاند تعتمد على ثلاثة محاور أساسية هي : بالبيئة- بالفرد - بتفاعل الفرد مع البيئة، وينطلق فهم هولاند للبيئة في مسارين :

البيئات المهنية : وهي مجموعة من البدائل المهنية التي يحدد بموجبها مد الاختيار.

البيئة الاجتماعية: وهي مجموعة المؤشرات التي يحدد بموجبها شدة الضغوط الموجهة نحو الفرد عند الاختيار.

وقد اقترح هولاند ستة بيئات مهنية تقابلها ستة أنماط للشخصية الأولى البيئات المهنية والثانية التطور الهرمي للسمات الشخصية ويمثل هذا التطور الهرمي تكيف الفرد مع البيئات المهنية الست، هذا وقد أعطت البيئات المهنية الست نفس أسماء الأنماط الشخصية وهذه الأنماط والبيئات هي :

البيئة الواقعية :

ويقابلها البيئة الميكانيكية والآلية ويتصف الأشخاص ضمن هذه البيئة في :

○ العدوانية والميل نحو النشاطات التي تتطلب تناسق حركي وقوة ومهارة جسمية.

○ يتجنبون المواقف التي تتطلب مهارات لفظية وذات العلاقة مع الآخرين.

○ يفضلون التصرف والفعل أكثر من التفكير.

○ يتميزون بأنهم يميلون في تعاملهم مع مشاكل الحياة.

○ يفضلون الأعمال اليدوية البارة والأدوات والأجهزة ويكرهون المساعدة والفعاليات التعليمية.

○ قيمهم أشياء ملموسة مثل المال والقوة.

ومن الأمثلة على المهن التي تمثلها هذه البيئات هي: العمال، الفلاحون، سائقو الشاحنات، النجارون.

(<http://www.acofps.com/vb/showthread.php?t=9376>)

البيئة العقلية :

ويقابلها أصحاب التوجه العقلي ويتصف الأشخاص ضمن هذه البيئة بأنهم:

○ يفضلون التفكير في حلول المشاكل من التصرف بها ويميلون إلى التنظيم والفهم أكثر من السلطة.

○ يستمتعون بمطالب ونشاطات العمل الغامض ويهتمون بالبحث عن علل الأشياء وعلاقتها.

○ يتجنبون التفاعل الاجتماعي وتكوين العلاقات مع الآخرين

ومن الأمثلة على المهن التي تمثلها هذه البيئة : الأطباء، الباحثون، الفيزيائيون.

البيئة الاجتماعية:

ويمثلها أصحاب التوجه الاجتماعي ويتصف الأشخاص ضمن هذه البيئة بما يلي :

○ يمتلكون مهارات لفظية ومهارات تتعلق بالعلاقات الاجتماعية لتحقيق أهدافهم المهنية.

○ قيمهم الأساسية إنسانية ودينية.

○ يفضلون التعليم والخدمات الاجتماعية والإرشادات والمعالجة النفسية.

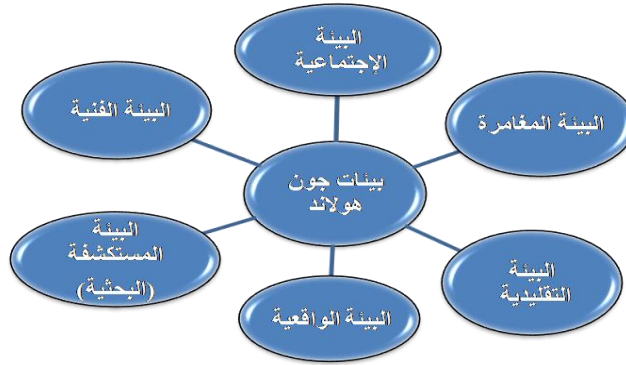
○ يتجنبون المواقف التي تتطلب حل المشاكل بطريقة عقلية أو تتطلب مهارات جديدة.
ومن الأمثلة على المهن التي تمثلها هذه البيئة: الأخصائيون الاجتماعيون، المرشدون، المعلمون.
البيئة التقليدية :

○ وتقابلها البيئة الملتزمة ويتصف الأشخاص ضمن هذه البيئة ب :
○ الالتزام والتقيّد بالقوانين والقواعد والأنظمة والرغبة في العمل مع أصحاب السلطة والنفوذ.
○ يتجنبون المواقف التي تحتاج إلى علاقات شخصية ومهارات جسمية.
○ يفضلون النشاطات التي تتضمن تنظيماً لفظي .
○ القدرة على ضبط النفس.
○ ينجزون أعمالهم من خلال الامتثال بالطاعة.
○ يحصلون على الرضا ويتجنبون الصراع والقلق .
○ يميلون إلى الروتين في حياتهم.
○ يميلون إلى الأعمال التي تتعلق بتنظيم الأشياء وترتيبها.
ومن الأمثلة على المهن التي تمثلها هذه البيئة: أمناء الصناديق في البنوك، أعمال السكرتارية، المحاسبون، المكتبيون.
البيئة المغامرة:

○ ويقابلها البيئة الاقتصادية ويتصف الأشخاص ضمن هذه البيئة في:
○ إتقان المهارات اللفظية التي تحتاج إلى جهود عقلية.
○ يدركون أنفسهم كأفراد أقوياء لديهم سلطة وسيادة وقدرة على التأثير على الآخرين
○ يتجنبون اللغة المحددة بشكل جيد.
○ اجتماعيين يهتمون بالقوة والمركز الاجتماعي.
○ يميلون إلى الأعمال الخطرة وغير العادية .
ومن هذه الأمثلة على المهن التي تمثلها هذه البيئة : رجال السياسة والمحاماة والصحافة ورجال الأعمال ومندوبي المبيعات.

البيئة الفنية:

○ ويقابلها أصحاب التوجه الفني ويتصف هؤلاء بأنهم:
○ يفضلون العلاقات غير المباشرة مع الآخرين.
○ يفضلون التعامل مع مشكلات البيئة من خلال التعبير الذاتي.
○ يتجنبون المشاكل التي تتطلب التفاعل مع الآخرين.
○ يتجنبون المواقف التي تتطلب مهارات جسمية.
○ درجاتهم على مقياس الأنوثة عالية.
○ يظهرون قليلاً من ضبط النفس.
○ أكثر قدرة من الآخرين على التعبير العاطفي.
○ قيمهم تعبر عن شعور عظيم بالنفس.
ومن الأمثلة على المهن التي تمثلها هذه البيئة: الموسيقيون، الشعراء، الأدباء، الرسامون
(<http://repository.uobabylon.edu.iq/papers/publication.aspx?pubid=1683>)



شكل (3) : يمثل البيئات المهنية لجون هولاند

10- نظرية ويليمسون : Williamson

تعتمد هذه النظرية على أسلوب السمة والعامل كأسلوب للإرشاد المهني حيث يرى ويليمسون أن الإرشاد المهني يعتبر تجربة عقلانية لأن الإنسان كائن عقلائي قادر على الاختيار الحكيم طالما لديه المعلومات كافية التي يبني عليها اختياره.

ويشير إلى أن الغرض الأساسي من التعليم هو المعرفة بالعالم هو منهج معرفي يتلخص في أن الفرد عبارة عن نسق من الإستعدادات والإمكانات تسمى (السمات) وهذه السمات ترتبط بمجموعة من المتطلبات التي تستلزمها الأعمال المختلفة، وهذه المتطلبات يمكن تسميتها العوامل، والصلة بين تلك العوامل والسمات يكون عن طريق القياس ويقصد به القياس الموضوعي للسمات.

والقياس هو أحسن الأساليب للحكم التنبؤي بالنجاح في العمل، وكل فرد يمكن أن يحدد أو يتعرف عن سماته، وأن يجد طريقا أو عمل للحياة الذي يمكنه من حسن الأداء من إمكانيته و بهذا يرتبط الإرشاد بالعملية التعليمية، في برنامج شامل يهدف على مساعدة الفرد على اختيار أهدافه وتحقيقها في المجتمع لأن الغرض من الإرشاد والتعليم هو التطور الواعد.

و هذا تنحصر الإجراءات لأسلوب السمة العامل فيما يلي :

- إكتشاف سمات و خصائص الفرد
 - تحليل متطلبات الوظيفة
 - المزاوجة بين العمل والفرد (الشاعر محمد بن عيسى، 2004، ص 58) .
- موقف الباحثين من النظريات :

من خلال هذه التفسيرات لبعض النظريات الخاصة بالمهنة يرى الباحثون أن جل النظريات تصب في إتجاهات مختلفة منها من ترى أن الاختيار المهني هو جزء من التوافق المهني و منها من تفسر ذلك بان للتوافق الشخص مع المهنة يجب أن يكون له ميول و قدرات و إستعدادات تمكنه من أن يعمل في ظروف حسنة و متفاعلة بين المهنة والذات و منها من تفسر ذلك أن للتوافق المهني هو تقسيم الأشخاص إلى عدة سمات بما فيها البيئة التي يعيشون فيها، وأن نظرية ماسلو كانت أكثر النظريات إهتماما بالتوافق المهني من حيث علاقة إشباع الحاجات و المهنة ليكون الفرد براحة نفسية، وعلى ذلك يجد الباحثون أن النظريات جميعها تتظافر معا ويكمل بعضها البعض في تفسير التوافق المهني.

11 - العوامل المؤثرة في التوافق المهني :

توجد مجموعة من العوامل والتي من شأنها أن تساهم في نجاح أو فشل العملية التوافقية للفرد و يمكن حصرها في عوامل خاصة للفرد و عوامل خاصة بالبيئة ويمكن التطرق إليها فيما يلي:

- عامل السن : فالسن يعتبر عامل أساسي في مدى نجاح عملية التوافق وذلك لقدرة الفرد الناضج على التفكير في الوسائل والغايات على حد السواء ومدى ملائمتها لتجسيد وبلوغ غاياته و رغباته فغالبا ما يغير الشخص وخاصة ما بعد سن المراهقة، أهدافه بعد الإنتهاء من الدراسة الجامعية لما يدرك عدم تماشي

أهدافه وغاياته مع ما قد يواجهه من عقبات ذاتية و بيئية و التي تحول دون بلوغه إلى الأهداف المسطرة سابقا.

- **عامل الجنس:** أثبتت الدراسات أن هناك إختلاف في مستوى الطموح الذي يستوجب وجوده لدى الأفراد أثناء تحقيق التوافق وهذا بين الجنسين ، فالذكور أكبر طموحا من الإناث، فالرجال يشعرون بحاجة أكبر للتحصيل في العمل المدرسي، الرياضة، الترقية الوظيفية من البنات حيث أنهم يتجهون إلى وضع أهداف تفوق إمكانياتهم في هذه المجالات والفروق بين الجنسين تزداد بتقدم العمر، حيث يتوسع مجال الاهتمام لدى الرجال أكثر من النساء حيث أن الرجال يعملون على تحقيق مجموعة من الحاجات تتعلق بجوانب مختلفة منها المهنية و منها المكانة الاجتماعية في حين أنه عند النساء تكون مقتصرة على الجانب الأسري ، وهذا ما يؤكد إتساع أو تعدد عمليات التوافق عند الرجال أكثر منه عند النساء.

- **عامل الاستعدادات و القدرات العقلية :** تلعب القدرات العقلية دورا كبيرا في نجاح عملية التوافق واستمرارها فكلما كان الفرد أكثر ذكاءا وتخيل مبدع، كلما كان باستطاعته القيام بتحديد أهداف معينة تتفق مع بيئته وإمكانياته ومحيطه الاجتماعي وبذلك يساعده هذا على تحقيق أهداف أبعد وأكثر صعوبة فالشخص الذي يتمتع بذكاء مرتفع تكون طموحاته أكثر واقعية من الشخص الأقل ذكاءا، لأنه يتمتع بالقدرة على تحديد نقاط قوته وضعفه وأكثر إدراكا للعوائق البيئية التي يمكن أن تقف حجرة عثرة في سبيل تحقيق أهدافه فهو يتبنى طموحات تتماشى وإمكانياته وقدراته ولا ينساق وراء رغبات و طموحات غير واقعية مما قد يؤدي به إلى الفشل في تحقيق التوافق المنشود.

الشخص المتوافق أكثر إستبصارا بذاته وقدراته والعوائق التي تواجهه في طريقه إلى تحقيق أهدافه وأكثر تقبلا لحدود إمكانياته، إن هذا الإدراك الموضوعي يساعده على وضع أهداف واقعية تتناسب مع إمكانيات الفرد وأن الشخص سيء التوافق يضع أهدافا غير واقعية إما مرتفعة جدا أو منخفضة جدا.

- **خبرات النجاح و الفشل:** أكدت أغلب الدراسات أن خبرات النجاح من شأنها أن ترفع من مستوى طموح الأفراد وتولد لديهم رغبة أكبر في تحقيق التوازن والسعي إلى إرساء قواعد و أسس التوافق على العكس من ذلك فإن خبرات الفشل من شأنها أن تؤدي بالأفراد إلى رسم خطط لتحقيق أهداف لا تتماشى مع قدراتهم مما يدل على سوء التوافق، فخبرات النجاح و الفشل ليس لها مغزى إلا في إطار الأهداف التي يضعها الفرد لنفسه إن إستجابة الفرد إزاء الفشل أو النجاح تحدد وفقا لعوامل شخصية و صفات إنفعالية، فالشخص المتوافق يكون قادرا على مواجهة نفسه، ويعدل حكمه على قدراته عندما يدرك أن الحاجات التي يريد إشباعها شديدة الإرتفاع أما الشخص غير المتوافق يكون حساسا تجاه الفشل ويغير أهدافه عند تكرار الفشل، فالشخص أثناء فشله يحاول تعويض فشله بالتفوق في النشاطات التي لديه فيها قدرة أكبر، بينما سيئ التوافق يبالغ في التعويض يحاول التفوق في نفس النشاطات التي هو ضعيف فيها، محاولة منه لإنكار ضعفه مما سيؤدي به إلى سوء التوافق.

- **المستوى الاجتماعي:** أشارت العديد من الدراسات إلى أن المستوى الاجتماعي والإقتصادي للأسرة يعد من العوامل الهامة و المؤثرة في مستوى طموح الأبناء، فالأطفال الذين ينتمون لوضع اجتماعي وإقتصادي مرتفع لديهم فرصة أكبر من أن يطمحوا إلى مستويات تعليمية و مهنية عالية عن نظرائهم المنتمين لوضع اجتماعي منخفض وعلى العموم فإن الأسرة لها دور كبير في مساعدة أبنائها على تحقيق طموحاتهم وأهدافهم، مما توفره من إمكانيات يستطيع الأفراد بواسطتها التغلب على العوائق التي تعترضهم وتكون لهم الحافز الذي يدفعهم نحو تحقيق أهدافهم و بالتالي تحقيق التوافق.

موقف الباحثين :

مما سبق ذكره يتضح للباحثين أن عملية التوافق المهني تتحكم فيها العديد من العوامل منها الخارجية و الداخلية بعضها مرتبط بالفرد والآخر مرتبط بالبيئة التي يعيش فيها من كل جوانبها الطبيعية والثقافية والاجتماعية، فعملية التوافق تتوقف على قدرة الفرد على إدراك قدراته وإمكانياته عندما يسعى إلى رسم طموحاته و توقعاته و أهدافه حتى لا يحدث إختلال في تحقيقها، فمعرفة نقاط الضعف والقوة لديه من شأنها أن تولد لديه واقعية في إختيار أهدافه وطموحاته وله القدرة على تجسيدها دون الإخلال بالتزاماته نحو المجتمع .

12- تحقيق التوافق المهني لدى الأستاذ :

ويقصد به قدرة الفرد على إمتلاك الكفايات الأساسية العلمية والفنية ونظرته إلى متطلبات المهنة اليومية، والتقدم، والنجاح، وفي الطرق والأساليب المهنية التي يتبعها. (السمادوني السيد براهيم ، 2001 ، ص61)
وقد يحدث أحيانا عدم التوافق الفرد في مهنته، مما يجعله غير راض عنها وغير مرتضي عنه، وربما يرجع ذلك إلى أسباب هي :

تعود للفرد نفسه: كعدم الشعور بالأمن، والحساسية الزائدة، والخوف، والإنهاك.
تعود للمهنة : مثل سياسة التدريب والتوظيف، المشرفين والمسؤولين والأجور وعدم وجود تعليمات واضحة .
تعود للبيئة : وتتعلق بظروف السكن الغير الملائم، والصراعات داخل الأسرة، وسوء الحالة المالية. (العطاس عبدالله محمد أحمد، 2009، ص49).

1.12- إعداد الأستاذ وتأهيله لمهنة التعليم :

1.1.12- الإعداد المهني :

يعتبر الإعداد المهني أهم ركيزة من ركائز إعداد الأستاذ، حيث يهدف إلى تكوين وصقل شخصيتهم ليكون قادراً على أداء مهمته التربوية والتعليمية في توجيه وإرشاد التلاميذ، وفي هذا الجانب هدفين للإعداد المهني للأستاذ :

الهدف الأول

- الاستيعاب الكامل لحقيقة العملية التربوية والتعليمية وأهدافها حتى يتمكن من التأثير الإيجابي في التلاميذ وفقاً للأهداف المقررة؛
- الاستيعاب الكامل لاحتياجات التلاميذ المختلفة، وقدراتهم ومعرفة الفروق الفردية وإمكاناتهم.

الهدف الثاني

- تزويد الأستاذ بحصيلة فكرية من المعلومات والمفاهيم الأساسية في علم النفس التربوي كالطفولة والمراهقة والفروق الفردية ونظريات التعلم.
- معرفة أساليب الربط بين الخبرات الدراسية والوسائل التي تحقق ذلك، حتى يستطيع أن يؤدي مهنته على مستوى حسن من الأداء.
- إلمام الأستاذ بقدر كاف من المعلومات والخبرات التي تتعلق بالبيئة المدرسية وبمراحلها المختلفة من حيث الأهداف والوظائف.
- معرفة أهمية الوسائل التعليمية لاستخدامها في الأوقات المناسبة.
- دراسة أساليب التقييم المختلفة.
- التعرف على أساليب التوجيه والجوانب التي يمكن أن يتم فيها هذا التوجيه.
- التدريب المستمر على الأسلوب العلمي في التفكير والإبداع والقدرة على حل المشكلات.
- إن الإعداد المهني يهدف إلى إكساب الأستاذ القدرة على استخدام الوسائل، وأن يستفيد من التجارب، وعليه فإن الأستاذ لا بد أن يُعدّ الإعداد الجيد قبل ممارسة المهنة.

2.1.12- الإعداد الثقافي :

- تنتقل الثقافة من جيل إلى جيل عن طريق التعلم والتعليم، وهي مكتسبة يتم تعلمها من قبل الصغار والكبار وهي كذلك متغيرة بحكم تطور المجتمعات الإنسانية فأهميتها للأستاذ ترجع إلى:
- القدرة على حسن الاختيار من بين العناصر الثقافية ليستخدمها بصورة تؤثر في الفرد حيث أن الحقائق والقوانين والأفكار الاجتماعية والمعاني والقيم والنظريات تنتقى من الثقافة، لذلك فإن هذا كله يستلزم من الأستاذ الوعي والتمييز، حتى لا يعطي التلاميذ المفاهيم الخاطئة.
- القدرة على حل المشكلات التي تعترض العملية التربوية لدى التلاميذ، وهذا بدوره يؤدي إلى تسهيل عملية التربية

والتوجيه.

- تعطي للأستاذ معلومات عن البيئة التي يعيش فيها وعن العالم المحيط به
- تمكنه من الإلمام بالموضوعات المتنوعة حتى يستطيع الإجابة عليها.

فإذا أعد الأستاذ الإعداد الثقافي بالشكل المطلوب، فإنه يكون ذو تفكير وأفق واسع ومدرّك، وقادر على استخدام الأدوات المهنية بكفاءة عالية، وكذلك قادر على اكتشاف الفروق الفردية لدى التلاميذ، ليكون مصدر ثقة واحترام بالنسبة إلى التلاميذ لينجذبوا نحوه ويؤثر كل ذلك في زيادة تحصيلهم، والقدرة على تفعيلهم. (الترتوري والقضاه فرحان، 2006، ص55)

3.1.12- الإعداد التدريبي:

يعمل التدريب المستمر للأستاذ على رفع قدراته ومهاراته ومستواه التحصيلي نظرياً وعملياً، ويكون قادر على تأدية مهنته بجدارة، فكلما درّب الأستاذ التدريب الصحيح وأعطى معلومات ومفاهيم جديدة تفيد في مهنته، أصبح عطاؤه مثمراً ذو نتيجة ومردود حسن على التلاميذ، لأنه من خلال التدريب يتلقى الجديد والمفيد لتطوير نفسه أولاً، وبحسن من أدائه في مهنته ثانياً ويحتم ذلك ألا تكون الموارد المتاحة في الثانويات تقتصر على الرواتب والمسائل الضرورية وإنما يجب أن تكون هناك اعتمادات كافية لأغراض الأستاذ.

4.1.12- الإعداد التخصصي:

ويُقصد به إعداد الأستاذ ليكون ملم بفرع من فروع المعرفة، وهذا لا يتم إلا في المعاهد والجامعات، فالأستاذ لا يمكن أن يؤدي دوره التعليمي بالشكل المطلوب ما لم يتمكن من العلم الذي سيقوم بتعليمه في المستقبل ومن ناحية أخرى لا بد أن نجعل أسلوب التفكير والإبداع هو الهدف، وهنا يجب استخدام المعرفة كوسيلة لهذا التفكير والإبداع، فالتفكير والإبداع هما وسيلتان لنمو المعارف لدى الأستاذ، وعليهما تستند قدراته ومهاراته العلمية. (الترتوري والقضاه محمد فرحان، 2006، ص57).

14- الدراسات السابقة :

- دراسة بوعزيز محمد : (1995)

عنوان الدراسة " العلاقة بين الضغوط النفسية و التوافق المهني لدى أساتذة التعليم المتوسط "

توصلت الدراسة إلى نتائج التالية بعد أن استخدم الباحث المنهج الوصفي التحليلي على عينة بلغت (304) أستاذ من التعليم المتوسط بولاية مستغانم حيث قام باختيار عشوائي للعينة كما استخدم مقياس الضغوط النفسية الذي يتكون من الأبعاد التالية الضغوط الذاتية و الضغوط التابعة لطبيعة للمهنة و الإمكانيات و الضغوط العلائقية و البعد الأخير الضغوط المتعلقة بالأجر و أوقات العمل أما مقياس التوافق المهني فأنقسم إلى عدت أبعاد و هي الظروف المتعلقة بطبيعة العمل –العلاقة بين الأستاذ و التلميذ – الإدارة – الزملاء- و المحفزات المالية (الراتب والترقية) طبق المقياسين على العينة المذكورة و حيث توصل إلى النتائج التالية :

أن الأساتذة الذين يمارسون الأنشطة الترويحية يمتازون بضغط نفسي منخفض على غيرهم الذين لا يمارسون الأنشطة الترويحية حيث وجد أنهم يمتازون بضغط نفسي عالي وتوافق مهني منخفض أي هناك علاقة عكسية بين المتغيرين في الدراسة كلما ارتفع الضغط النفسي قل التوافق المهني و العكس صحيح على الممارسين للأنشطة الترويحية. (بوعزيز محمد مذكرة ماجستير – معهد التربية البدنية والرياضية – جامعة مستغانم)

- دراسة إبراهيم شوقي عبد الحميد : (1998)

عنوان الدراسة " دراسة مقارنة للتوافق المهني بين العاملين الدارسين وغير الدارسين ببرنامج التثقيف العام "

استهدف هذا البحث تقييم الفعالية طويلة المدى لبرنامج التثقيف العمالي لدى عينة من العاملين الصناعيين، والخدميين، من خلال دراسة التوافق المهني لدى العاملين الذين درسوا ببرنامج التثقيف العام الذي تقدمه المؤسسة الثقافية العمالية من خلال مراكزها المنتشرة في جميع أنحاء جمهورية مصر العربية، مقارنة بأقرانهم غير الدارسين.

ويعرف الباحث التوافق المهني بأنه حالة ديناميكية متغيرة من الاتساق بين قدرات الفرد وحاجاته من جهة والمتطلبات

النفسية والعقلية والاجتماعية لبيئة العمل المادية والاجتماعية من جهة أخرى. وتنعكس

هذه الحالة في تحقيق الفرد لقدر من الاتساق والتناغم في بيئة العمل، وذلك مع كل من نفسه والآخرين والعمل ذاته. وقد تم اختيار عينة الدارسين متعددة المراحل بعد حصر مجتمع الدراسة على مستوى مراكز التنقيف العمالي في جميع أنحاء جمهورية مصر العربية والبالغ حجمها (632) ممن مضى على اجتيازهم دورات التنقيف العام ستة شهور على الأقل. ويبلغ متوسط أعمارهم (36.98) سنة. أما عينة غير الدارسين فهي عينة مكافئة لعينة الدارسين وتتكون من (634) عاملاً ممن لم يسبق لهم الالتحاق بأية برامج ثقافية، ويبلغ متوسط أعمارهم (36.21) سنة. وتتمثل أداة هذا البحث في مقياس التوافق المهني والذي أعده الباحث لقياس مستوى التوافق المهني بجوانبه الأربعة: التوافق الانفعالي والتوافق مع طبيعة العمل والتوافق الاجتماعي في طبيعة العمل والدافعية للتعلم والتدريب. ومن أهم النتائج تميز العاملين الدارسين عن غير الدارسين في عدد من مظاهر التوافق المهني أهمها التوافق الاجتماعي في بيئة العمل بمختلف جوانبه وبدرجة أكبر من رضا الإدارة عنهم، مقارنة بغير الدارسين. ومن جهة أخرى لم تظهر فروق بين الدارسين وغير الدارسين من حيث مظاهر التوافق مع طبيعة العمل والدافعية للتعلم والتدريب.

ورغم ذلك يبقى الفرق دالاً بين المجموعتين من حيث التوافق المهني العام والتوافق الاجتماعي والتوافق الانفعالي لصالح الدارسين، مما يعكس قدراً من الفاعلية طويلة المدى ببرامج التنقيف العام. وكان العاملون أكثر توافقاً مهنيّاً من العاملات ولا توجد هناك فروق دالة بين العاملين من مختلف فئات العمر في التوافق المهني، وينخفض مستوى التوافق المهني بشكل ملحوظ لدى العاملين الأميين مقارنة بمنخفضي التعليم، ولا يختلف التوافق بين مرتفعي التعليم ومنخفضي التعليم ويزداد مستوى التوافق المهني لدى العاملين بالمجال الصناعي عنه لدى العاملين بالمجال الخدمي. وتوصي الدراسة بضرورة توجيه البرامج العمالية نحو الفئات العمالية الأقل توافقاً مهنيّاً وهم صغار السن والأميون والسيدات والعاملون بمجال العمل.

- دراسة محمد رفقي و محمد فتحي: (1999)

عنوان الدراسة " التوافق المهني و علاقته بالإحترق النفسي لدى معلمات رياض الأطفال بجامعة الكويت" و تناولت هذه الدراسة متغيرين أساسيين في مجال السلوك التنظيمي يتعلق أولهما بالتوافق المهني لدى معلمات الرياض بإعتباره أمراً أساسياً يضمن التقليل من سوء إستغلال القدرات ، و ثانيهما الإحترق النفسي كمؤشر للإحساس بالضغط النفسية في مجال العمل وقد تعرضت الدراسة إلى بيان العلاقة المحتملة بينهما وقد تم بناء أداتين أحدهما لقياس التوافق المهني وفق النموذج الذي استخلصه (هاريسون) و رفاقه عند دراستهم للضغوط المهنية وتم تحديده إجرائياً في بعدين :

● مدى إدراك الفرد لملائمة ذاته لمتطلبات المهنة (الذات).

● مدى إدراك الفرد لملائمة المهنة لحاجاته (الوظيفة).

و الثانية لقياس الإحترق النفسي كمؤشر للإحساس بالضغوط النفسية في مجال العمل و تتمثل في وجود مؤشرات نفسية وسلوكية وفيزيولوجية سلبية.

توصلت هذه الدراسة إلى أن النتائج درجات التوافق المهني لدى معلمات الرياض يتسم توزيعها بالإعتدال و أن المتغيرات الوصفية المتمثلة في العمر وسنوات الخبرة و المؤهل العلمي و المنطقة لم تكن ذات اثر جوهري في تحديد هذا التوافق، ونفس الشيء بالنسبة لدرجات الإحساس بالإحترق النفسي أما بالنسبة للعلاقة الارتباطية بين المتغيرين الرئيسيين التوافق المهني و الإحترق النفسي، أشارت النتائج إلى أنه رغم الوجهة السالبة لمعامل الارتباط إلا أنه كان دون الدلالة الإحصائية. (المجلة التربوية العالمية- المجلد رقم9- رقم 34- جامعة الكويت-)

- دراسة تعيشادين محمد: (2013)

عنوان الدراسة "إتجاهات أساتذة التعليم المتوسط نحو المقاربة التدريس بالكفاءات وأثرها على التوافق المهني "

توصل الباحث من خلال دراسته الذي اعتمد فيه على المنهج الوصفي وبإستعمال أداتين و هما مقياسين إتجاهات أساتذة التعليم المتوسط نحو التدريس بالمقاربة الجديدة المتكون من (31) عبارة ومقياس التوافق المهني للباحث "محمد عبدالمعزم" لسنة (1997) لقياس التوافق المهني لدى المدرء المتكون من أربعة أبعاد و هي الإتزان الإنفعالي – العلاقات الإجتماعية في المحيط المهني – والرضا عن العمل – والتطور والرغبة في النمو المهني وهذا بعد تكيفه مع مجتمع البحث حيث طبقا على عينة متكونة من (273) أستاذ من التعليم المتوسط من مختلف الشعب الأدبية و العلمية و الإجتماعية بخبرة مهنية تفوق (19) سنة و أقل من (11) سنة عبر مؤسسات التربوية بولاية بومرداس حيث توصل الباحث إلى أن هناك علاقة ارتباطية موجبة بين المتغيران للدراسة أي كل ما كان إتجاه الأساتذة يهدف لتقبل التدريس بالمقاربة الكفاءات أدى إلى ارتفاع توافقه النفسي المهني فضلا إلى ما توصل إليه أن كل المحددات من متغيرات الدراسة من الجنس والخبرة و شعبة المواد المدرسة أدبية علمية أو إجتماعية كان لها أثر على طبيعة إتجاهات أساتذة التعليم المتوسط للتدريس بالمقاربة الكفاءات الذي يؤثر بدوره على توافقه النفسي المهني بين المتغيرين. (تعيشادين محمد أطروحة دكتوراه – كلية العلوم الإنسانية و الإجتماعية – قسم علم النفس و علوم التربية - جامعة الجزائر 2)

موقف الباحثين من حيث الدراسات السابقة :

من خلال إطلاعنا على حيثيات الدراسات السابقة تبين لنا أن متغير التوافق المهني ركز على مهنة التدريس في كل المستويات التربوية واختلفت الدراسات من حيث العينة و خصائصها لكن اتفقت على قياس التوافق المهني يكن في تحديد عدة مجالات منها المحيط المهني ، الإتزان الإنفعالي، الرضا الذاتي،النمو المهني ... و هذا مما يؤكد لنا على أن التوافق المهني في المجال التربوي له أهمية خاصة في المجال التربوي منها الناحية العلمية و نقصد بها التكوين واكتساب المعارف أو الاستعداد العلمي للولوج في عالم الشغل التدريسي .

خاتمة:

إن من أهم مميزات البحث العلمي أنه يفتح الأبواب للمزيد من الدراسات العلمية المهمة والخاصة في العديد من المجالات، وفي ضوء ذلك يجب التركيز على الدراسات المرتبطة بأستاذ التربية البدنية والرياضية، و في ضوء الدراسة الحالية يرى الباحثون أن عنصر التوافق المهني هو المحور الأساسي في إستمرارية الأستاذ في العطاء و التنمية الذاتية كما أن الذين متوافقين في حياتهم العملية هم الأكثر توافقا مع ذواتهم، و يتمتعون بصحة نفسية عالية خالية من الاضطرابات فالاعتناء بهذا الجانب، يؤول من دون الشك إلى الشعور بالأمن والاستقرار في المهنة و الاستمرار فيها والرضا عنها و بالتالي يكون حافز نفسي مهم للأستاذ لأداء مهامه على أحسن وجه وعلى توافقه في طوال مشواره المهني مما يعود بالنفع على تحصيل التلاميذ بصفة خاصة في مادته من إكتساب معارف و مهارات وصفات بدنية، وكذا تحقيق توافق نفسي إجتماعي .

كما يمكن أن نقول أن لتحقيق التوافق المهني لأساتذة مادة التربية البدنية والرياضية تكمن في العلاقات المنسجمة مع بيئة العمل والمناخ الاجتماعي الذي يقدر مهنته ،والتي تضمن له القدرة على إشباع معظم حاجاته وتلبية معظم مطالبه البيولوجية والنفسية والاجتماعية، وعلى ذلك يضمن له التوافق من كل التباينات والتغيرات في البيئة المهنية، كما أن التوافق المهني لأساتذة التربية البدنية والرياضية ليس بعملية جامدة (ثابتة) تحدث في موقف معين أو فترة زمنية معينة، بل إنها عملية مستمرة دائمة، تحتاج إلى سلوك مناسب قد يؤدي إعادة الاتزان والاحتفاظ بالعلاقة المنسجمة مع البيئة المهنية، حيث لا يمكن بأي حال من الأحوال أن نتصور أستاذ التربية البدنية والرياضية منعزل عن مجتمع، فهو وحدة متكاملة الشخصية له خبرات، وقيم، وميول، وقدرات، وانفعالات ، فمهمته تستدعي قدرته على الإلمام بمبادئ التعليم وأهدافه، ومدى كفاءته لمتطلبات المهنة وفق قدراته و استعداداته و الرغبة في ممارسة مادته الدراسية .

من أهم الاقتراحات التي توصل إليها الباحثين في دراسته النظرية هي:

➤ مساعدة الأساتذة طوال مشوارهم المهني على تنمية قدراتهم من خلال إشباع حاجاتهم الثقافية والذاتية والمادية وذلك حتى ينجح في تحقيق تربية مستقبلية ونوعية للتلاميذ.

- إعطاء المزيد من الاهتمام لظروف العمل في المؤسسات التربوية من خلال توفير بيئة عمل مناسبة تجعل الأساتذة قادرين على تقديم المزيد من الإنجازات ويشعرون بالراحة النفسية والاستقرار المهني.
- توفير الحوافز المعنوية والمادية للأساتذة وتشجيعهم، وخلق فرص للترقية والتطوير الوظيفي لهم والعمل على تحسين أحوالهم المعيشية برفع مستوى المادي بما يتناسب مع متطلبات الواقع والمستوى المعيشة.

المصادر و المراجع:

- أبي الفضل جمال الدين. ابن مكرم ابن منظور. (2003). *لسان العرب*: دار صادر. بيروت
- إبراهيم السيد السامدونى. (2001). *النكاء الوجداني والتوافق المهني للمعلم*: عالم التربية. ع 3. ص 1. مصر.
- الترتوري. محمد عوض والقضاء محمد فرحان. (2006). *المعلم الجديد دليل المعلم في الإدارة الصفية الفعالة*: دار الحامد للطباعة والنشر. الاردن.
- الداهري. صالح حسن محمد. (1999). *الشخصية والصحة النفسية*: ط 1. دار الكندي للنشر والتوزيع. عمان
- عبد الحميد مرسي سيد. (1985). *الشخصية السوية*: ط 1. دار التوفيق النموذجية. مصر.
- محمود عباس عوض. (1987). *دراسات علم النفس الصناعي والمهني*: دار المعرفة الجامعية. مصر.
- علاء الدين كفاي. (1990). *الصحة النفسية*: ط 3. هجر للطباعة والنشر. مصر.
- حامد عبدالسلام زهران. (1982). *الصحة النفسية والعلاج النفسي*: دار المعارف. ط 3. مصر.
- محمود عباس عوض. (1996). *الموجز في الصحة النفسية*: دار المعرفة الجامعية. الإسكندرية.
- أحمد محمد الزغبى. (1994). *الإرشاد النفسي نظرياته اتجاهاته مجالاته*: دار الحكمة. اليمن
- عبدالحميد إبراهيم شوقي. (1998). *علم النفس وتكنولوجيا الصناعة*: دار قباء. مصر.
- أحمد راجح عزت. (1980). *أصول علم النفس*: المكتب المصري الحديث للطباعة والنشر. ط 10. مصر.
- عبدالقادر طه فرج. (2000). *علم النفس الصناعي والتنظيمي*: ط 9. دار قباء. مصر.
- محمود عباس عوض. (1987). *دراسات علم النفس الصناعي والمهني*: دار المعرفة الجامعية. مصر.
- الأطروحات و المذكرات
- العسيري عبيد محمد. (2003). *علاقة تشكيل هوية الأنا بكل من مفهوم الذات و التوافق النفسي الإجتماعي*- رسالة ماجستير غير منشورة- كلية التربية – جامعة أم القرى- مكة المكرمة –
- دخان نبيل. (1997). *التوافق النفسي المدرسي لدى الطلبة الفلسطينيين في الخارج في المرحلة الإعدادية وعلاقته بالتحصيل الدراسي*: رسالة ماجستير غير منشورة. كلية التربية. قسم علم النفس. الجامعة الإسلامية غزة.
- أبو عريج محمد علي. (1997). *التوافق المهني وعلاقته ببعض المتغيرات المهنية و الشخصية لدى بعض المرشدين*: رسالة ماجستير غير منشورة. جامعة الإمام محمد بن سعود الإسلامية. المملكة العربية السعودية.
- عبد الله أحمد محمد العطاس. (2009). *فصائل الدم وقيم العمل والتوافق المهني لدى العاملين في مجموعة من الوظائف المهنية في مدينة مكة المكرمة*: رسالة دكتوراه تخصص توجيه تربوي و مهني. جامعة أم القرى. المملكة العربية السعودية.
- الشاعر محمد بن عيسى بن محسن. (2004). *التوافق المهني لدى المشرفين التربويين جدة*: ماجستير غير منشورة أم القرى مكة. المملكة العربية السعودية
- المواقع الإلكترونية:

– <http://www.acofps.com/vb/showthread.php?t=9376/18/10/2020/20.30>

– <http://repository.uobabylon.edu.iq/papers/publication.aspx?pubid=1683/8/10/2020/21.40>