

# الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية

République Algérienne Démocratique Et Populaire

Ministère de l'Enseignement Supérieur

et de la Recherche Scientifique

Université Akli Mohand Oulhadj – Bouira-

Tasdawit Akli Muhend Ulhag – Tubirett-



وزارة التعليم العالي والبحث العلمي

جامعة أكلي محند أولحاج – البويرة-

كلية العلوم الاجتماعية والإنسانية

قسم علم النفس وعلوم التربية

مستوى التوافق المهني لدى أساتذة مراكز التربية الخاصة بولاية  
البويرة

إشراف:

د/ بن حامد لخضر

إعداد الطالبين

-كريم دحمون

-زناقي محي الدين .

السنة الجامعية: 2022/2021

## شكر وتقدير

الحمد لله حمدا كثيرا يليق بجلالة وكمال صفاته الذي وفقنا وأعاننا على إتمام هذه الدراسة وإخراجها إلى النور، وأصلي وأسلم على من لا نبي بعده معلم هذه الأمة ومرشدها .

يطيب لنا أن نتقدم بالشكر الجزيل بعد شكر الله الى الأستاذ "بن حامد لخضر" بقبوله الإشراف على هذه المذكرة ومتابعته المستمرة وتوجيهاته النيرة .

كما نتقدم بالشكر والتقدير لكل من ساهم وقدم لنا يد العون والتوجيه والنصح والدعاء لإتمام هذه المذكرة.

كريم - محي الدين

فهرس المحتويات

-شكرو عرفان..... أ

-مقدمة..... 1

الفصل الأول :الإطار العام للدراسة .

1-الاشكالية ..... 5

2-فرضيات الدراسة..... 6

3-أهمية الدراسة ..... 7

4-أهداف الدراسة..... 7

5-أسباب اختيار موضوع الدراسة..... 8

6- تحديد مصطلحات الدراسة..... 8

7-الدراسات السابقة ..... 10

الفصل الثاني : التوافق المهني .

1- مفهوم التوافق ..... 15

2-خصائص التوافق ..... 16

3-مفهوم التوافق المهني..... 17

4-أهمية التوافق المهني ..... 17

5-مظاهر التوافق المهني..... 20

6-العوامل المؤثرة في التوافق المهني ..... 21

7-طرق تحقيق التوافق المهني ..... 23

8-نظريات التوافق المهني..... 25

الفصل الثالث :التربية الخاصة

---

31	1- مفهوم التربية الخاصة.....
31	2-أسباب الاهتمام بالتربية الخاصة.....
33	3-مبادئ التربية الخاصة.....
34	4-أهداف التربية الخاصة.....
37	5- دور مراكز التربية الخاصة.....
38	2-معلمو التربية الخاصة وصفاتهم.....
40	3-كفايات معلم التربية الخاصة.....
41	8-الاتجاهات الحديثة في إعداد معلمي التربية الخاصة.....

### الجانب التطبيقي

#### الفصل الرابع: الإجراءات المنهجية

45	الدراسة الاستطلاعية.....
45	الدراسة الاساسية.....
45	المنهج.....
46	الادوات.....
47	مجتمع وعينة الدراسة.....
48	الاساليب الاحصائية.....
49	خاتمة.....
50	قائمة المراجع.....







## الفصل الأول :

### الإطار العام للدراسة .

1- إشكالية الدراسة.

2- فرضيات الدراسة.

3- أسباب اختيار الموضوع.

4- أهداف الدراسة .

5- أهمية الدراسة

6- التعريف بمتغيرات الدراسة .

7- الدراسات السابقة.

1- إشكالية الدراسة:

.....  
.....  
.....  
.....  
.....

..

ومهنة التدريس

من.....  
بين هذه المهن فالأستاذ المتوافق مهنيًا يكون باستطاعته أداء مهامه وواجباته المهنية بنجاح قادرا على تحقيق الأهداف التعليمية على العكس من ذلك فإن كان الأستاذ يعاني من سوء التوافق المهني فقد تظرب شخصيته فيشعر بعدم الرضا الوظيفي .ومن أجل الوقوف على مستوى التوافق المهني لدى أساتذة تعليم مراكز التربية الخاصة لولاية البويرة إرتأينا إلى طرح التساؤلات التالية:

التساؤل العام: ما مستوى التوافق المهني لدى أساتذة مراكز التربية الخاصة ؟

الأسئلة الجزئية :

- 1- هل يتوفر متغير التوافق المهني لدى لدى أساتذة تعليم مراكز التربية الخاصة ؟
- 2- هل توجد فروق ذات دلالة إحصائية في مستوى التوافق المهني لدى أساتذة تعليم مراكز التربية الخاصة باختلاف الجنس؟

3- هل لمتغيري السن وسنوات الخبرة علاقة بكل من مستوى التوافق المهني لدى أساتذة مراكز التربية الخاصة ؟

4- ما المتطلبات الأساسية لتوفير التوافق المهني لدى مراكز التربية الخاصة من وجهة نظر أساتذة؟

## 2- فرضيات الدراسة :

1.2- يتوفر متغير التوافق المهني لدى أساتذة تعليم مراكز التربية الخاصة .

2.2- هناك فروق ذات دلالة إحصائية في مستوى التوافق المهني لدى أساتذة مراكز التربية الخاصة تعزى لمتغير الجنس.

3.2- توجد فروق ذات دلالة إحصائية لمستوى التوافق المهني لدى أساتذة مراكز التربية الخاصة تعزى لمتغير السن والأقدمية .

## 3- أسباب اختيار الموضوع :

### 1.3- أسباب ذاتية :

- يعد بمثابة مطلب علمي لإكمال دراستنا والحصول على شهادة ليسانس في علم الاجتماع تخصص تربية خاصة .

- الاطلاع أكثر حول موضوع التوافق المهني ومراكز التربية الخاصة .

-اهتمام مجموعة البحث بموضوع الدراسة .

### 2.3-أسباب موضوعية :

-قابلية الموضوع للإنجاز والدراسة معرفيا ومنهجيا.

-تناول الموضوع بغية الوقوف على خلفية النظرية ومدى تطابقها مع الجانب الميداني .

-الوقوف على الأهمية العلمية للتوافق المهني والإلمام بواقعه لدى أساتذة مراكز التربية الخاصة .

### 4-أهداف الدراسة :

تهدف الدراسة الحالية إلى :

-الكشف عن مستوى التوافق المهني الموجود لدى أساتذة مدارس التربية الخاصة .

-التعرف على العلاقة الموجودة بين مستوى التوافق المهني وبعض المتغيرات الوسيطة (الجنس،السن،وسنوات الخبرة).

-التعرف على المتطلبات الأساسية لتوفير التوافق المهني لدى مراكز التربية الخاصة من وجهة نظر أساتذة تعليم التربية الخاصة .

### 5-أهمية الدراسة :

من المعلوم أن أهمية البحث تتوقف عل أهمية موضوع الدراسة وما يمكن أن تحققه من نتائج يمكن الاستفادة منها وكذلك مايمكن أن تخرج به من حقائق قد يتم الاستناد إليها لاحقا .

- تأتي أهمية هذه الدراسة كونها تتناول جانبا من جوانب السلوك في المؤسسة التربوية وهو التوافق المهني .

- تشجعه هذه الدراسة الباحثين للاهتمام بالدراسات المتعلقة بمعلم التربية الخاصة ودوره الإنساني المهم في المجتمع ،مما يؤدي للإرتقاء بالمهنة.

- أهمية مدارس التربية الخاصة وذلك باعتبارها مدارس تضم تلاميذ ذوي احتياجات خاصة .

## 6-التعريف الإجرائي لمتغيرات الدراسة :

### 1.6-التوافق المهني :

هو قدرة الفرد على تحقيق التوازن بين إشباع حاجاته التي يتوقع الحصول عليها من العمل والاستجابة من متطلبات الحياة .

### 2.6-درجة التوافق المهني :

هو درجة الرضا التي يستشعرها أفراد عينة الدراسة تجاه جوانب العمل المختلفة التي تعبر عن حالة التوازن الناتجة عن إشباع حاجات النفس إجتماعية والمهنية والتكيف مع متطلبات العمل .

### 3.6-المستوى:

ورد في المعجم الوسيط بأن المستوى هو الدرجة أو المكانة التي إستوى عليها الشيء ( المعجم الوسيط، 1985، ص484)

والمستوى كذلك هو وضع يبرز حالة المفحوص بعد إختباره أو معرفة أرائه (عاقل فاخر، 1988، ص212).

#### 4.6- معلم التربية الخاصة :

المعلم هو الشخص الذي أسندت له مهمة التعليم في أي مؤسسة تعليمية ، حيث يقوم بتنفيذ الخطط التعليمية الفردية، والجماعية ، وذلك من خلال تقسيم الهدف التربوي إلى مجموعة من الأهداف التعليمية لتحقيق الهدف المحدد (حسني 2009، ص310)

معلم التربية الخاصة هو أحد أركان العملية التعليمية، وتتحدد الخدمة في تقييم الحالات وتشخيص مستوياتها ومعرفة احتياجاتها التربوية والأكاديمية وتحديد البرنامج التربوي الفردي أو الجماعي والأنشطة المصاحبة له ثم تنفيذه بدرجة كبيرة.

#### 7- الدراسات السابقة :

#### 17- دراسة (الفاعوري، 1990):

بعنوان مصادر الضغوط المهنية التي تواجه معلمات التربية الخاصة في الأردن :

هدفت الدراسة إلى معرفة مصادر الضغوط المهنية التي تواجه معلمات التربية الخاصة في الأردن بشكل عام .

وتكونت عينة الدراسة من (300) معلمة من المعلمات العاملات في مدارس ومراكز التربية الخاصة في الأردن .

واستخدم الباحث في الدراسة :مقياس الضغوط المهنية المكون من 40 فقرة وهو من إعداد الباحث .

وقد أسفرت الدراسة عن النتائج الآتية :أن مصادر الضغط المهني التي تواجهها المعلمات تتمثل بالعلاقات مع أولياء الأمور ،وخصائص المتعلم ،وظروف العمل مع المعوقين والمنهاج ،والأدوات والوسائل التعليمية والعلاقة مع الإدارة والزملاء وترجع إلى الجنس والتخصص الأكاديمي .

#### 2.7-دراسة (عبد القادر، 2000) :

بعنوان التوافق المهني للأخصائيين الاجتماعيين في بعض المجالات الأولية والثانوية وعلاقتها ببعض العوامل مثل (السن،الجنس،الحالة،الاجتماعية،الخبرة،المرتب،مدة الخدمة،الإشراف،العلاقات )

تكونت عينة الدراسة من مجموعة أخصائيين إجتماعيين .

واستخدم الباحث في الدراسة : وطبقت عليهم الباحثة مقياس التوافق المهني للأخصائيين الاجتماعيين .

وقد أسفرت نتائج الدراسة عن النتائج الآتية :

-وجود علاقة بين النوع والأجر والتدريب ومستوى التوافق المهني للأخصائيين .

-عدم وجود فروق جوهرية ذات دلالة إحصائية بين متوسطات درجات التوافق المهني للأخصائيين الاجتماعيين في المجالات الأربعة (الطبي ،المدرسي،أحداث ،أسرة،وظفولة).

### 3.7-دراسة (خلفة نوال ،2019/2020):

بعنوان التوافق المهني وعلاقته بالكفاءة الذاتية المدركة لدى عينة من مستشاري التوجيه المدرسي والمهني بولاية مستغانم .

هدفت الدراسة إلى الكشف عن العلاقة التي تربط التوافق المهني بالكفاءة الذاتية المدركة لدى عينة من مستشاري التوجيه المدرسي والمهني لولاية مستغانم .

وتكونت عينة الدراسة من خمسة وخمسين (55) مستشارا ومستشارة بمركز التوجيه المدرسي والمهني بمستغانم . واستخدمت الباحثة لتحليل نتائج الدراسة ثم الاستعانة بحزمة التحليل الإحصائي (spss) إصدار 20.

ومن أبرز نتائجها أن كلا من مستوى التوافق ومستوى الكفاءة الذاتية المدركة جاءت نتائجها مرتفعة لدى عينة البحث ، مع عدم وجود فوارق ذات دلالة إحصائية في مستوى التوافق المهني حسب متغير الجنس ،الطور التعليمي ،والمستوى التعليمي في حين أنه توجد فروق ذات دلالة إحصائية حسب المستوى المذكور تعزى لمتغير الخبرة المهنية بين فئتين (أقل من 5 سنوات وأكثر من 10سنوات) ومن (5سنوات إلى 10سنوات) مع عدم وجود فوارق ذات دلالة احصائية في مستوى الكفاءة الذاتية المدركة حسب المتغيرات الاربع الطور التعليمي ،والخبرة المهنية ،وبالتالي يمكن التنبؤ بالتوافق المهني لدى عينة البحث من خلال كفاءتهم الذاتية المدركة مع وجود علاقة ارتباطية موجبة بين التوافق المهني والكفاءة الذاتية المدركة لديهم.

## الفصل الثاني :

### التوافق المهني .

- 1- ماهية التوافق .
- 2- خصائص التوافق.
- 3- مفهوم التوافق المهني.
- 4- أهمية التوافق المهني .
- 5- مظاهر التوافق المهني.
- 6- العوامل المؤثرة في التوافق المهني .
- 7- طرق تحقيق التوافق المهني.
- 8- نظريات التوافق المهني .

**تمهيد :**

يعتبر التوافق المهني مجالاً من مجالات التوافق الاجتماعي ،وقد حظي بدراسات متعددة وذلك لأهميته البالغة في حياة الفرد خصوصاً المهنية منها ،إذ يعد مؤشراً للنجاح في أي مهنة وهو أمر ضروري لقيام الفرد بمهام عمله على أكمل وجه ،وحسب ما هو مطلوب منه وعن طريقه يقاس مدى رضا الفرد عن مهنته والعكس صحيح.

وفي هذا الفصل سنحاول التفصيل في مضمون ومحتوى التوافق من حيث مفهومه وخصائصه ،مفهوم التوافق المهني وأهميته ،مظاهر التوافق المهني ،العوامل المؤثرة في التوافق المهني وطرق تحقيق التوافق المهني ونظريات التوافق المهني.

1-التوافق

لقد عرف العلماء مصطلح التوافق بحسب وجهات نظرهم فكان منها المتشابه ومنها  
المختلف وفيمايلي ذكر لبعض التعاريف :

.....  
.....  
.....  
.....  
.....

هو تفاعل بين سلوك الفرد والظروف البيئية بما في ذلك الظروف التي تتبعث من  
داخل الفرد (عبد الحميد،1997م،ص301).

التوافق هو قدرة الفرد على التواءم مع نفسه ومع السياق الاجتماعي الذي يعيش فيه  
من مختلف نواحيه الأسرية والمهنية و الاقتصادية والسياسية والدينية(أبو  
النيل،1984م،ص153) .

التوافق يعني وجود علاقة منسجمة مع البيئة تتضمن القدرة على إشباع معظم  
حاجات الفرد وتلبي معظم مطالبه البيولوجية والاجتماعية ،وعلى ذلك يتضمن  
التوافق كل التباينات والتغيرات في السلوك والتي تكون ضرورية حتى يتم إشباع  
العلاقة المنسجمة مع البيئة (الشاذلي،1999م،ص50).

2-خصائص التوافق :



- **التوافق عملية إقتصادية :** توفر عملية التوافق جزءا من الطاقة النفسية ، والتي تتأثر بالظروف البيئية والظروف المادية وكل ما يحيط بالإنسان .
- **التوافق عملية نسبية :** فليس هناك ما يعرف بالتوافق التام إلا الموت فالتوافق التام يؤدي إلى درجة من الجمود الذي يؤدي بدوره إلى الموت فالتوافق مسألة نسبية معيارية زمانا ومكانا وظروفا (أبو موسى، 2008، ص12)

### 3-التوافق المهني :

لقد أولى الباحثين الاهتمام بمفهوم التوافق المهني منذ بداية الثلاثينات في القرن العشرين (سالم العبيد، 2011، ص84) ويتتبع أدبيات التوافق المهني نجد أن هناك تفاوتاً بين الباحثين فيما يتعلق بإيجاد تعريف محدد له.

وسنتناول بعض وجهات نظر الباحثين الذين أسهموا في تحديد تعاريف للتوافق المهني .

يعرف بأنه قدرة الفرد على التكيف السليم والتلاؤم مع البيئة المادية والاجتماعية والمهنية والتوافق مع نفسه ومع الآخرين ، ويعتبر التوافق عملية مستمرة باستمرار الحياة ، وعن طريقها يصبح الفرد أكثر كفاءة في علاقته مع البيئة (محمود القاسم ، 2011، ص47)

ويعرف التوافق المهني بأنه الرضا عن العمل وإرضاء الآخرين فيه ويتمثل في الاختيار المناسب للمهنة عن قدرة واقتناع شخصي والاستعداد لهما علما وتدريباً ، والدخول فيها والصلاحيية المهنية ، بمعنى توافق الفرد لبيئة العمل (عبد الحميد محمد شاذلي، 2003، ص74).

هو تكيف الفرد العامل لمهنته ،أو مع الموظف المناسب بأنه تكيف الفرد العامل لمهنته ،أو وضع الموظف المناسب في الوظيفة المناسبة ،بما يتناسب مع إمكاناته وقدراته وسماته الشخصية (عبد الرحمان،2009،ص17).

التوافق المهني يعني تقبل الفرد للعاملين معه ،ورضاه عن التغيرات التي تعترى محيط العمل من وقت لآخر،وانسجامه مع ظروف العمل المختلفة ،وتميزه الكمي والكيفي (سعيدة بن غريال،2013،ص55).

#### 4-أهمية التوافق المهني :

-يستهدف التوافق المهني الرضا عن النفس وراحة البال والاطمئنان نتيجة الشعور بالقدرة الذاتية على التكيف مع البيئة،والتفاعل مع الآخرين ولا يحتاج ذلك لأكثر من التعرف على حاجات النفس ،ومعرفة إمكانيات البيئة وأهمية التوافق تظهر من خلال مساعدة الإنسان على إشباع حاجاته ،وإرضاء دوافعه ،بالطرق المشروعة التي حددها المجتمع ،مع مراعاة إمكانية البيئة فالتوافق كوسيلة عملية لإشباع حاجات الأفراد التي تنثير دوافعه ،بما يحقق الرضا عن النفس والارتياح لتخفيف التوتر الناشئ عن الشعور بالحاجة ،ويكون الفرد متوافقا إذا ما أحسن التعامل مع الآخرين بشأن هذه الحاجات وأجاد تناول ما يحقق رغباته بما يرضيه ويرضي الغير أيضا،أما عن أهمية التوافق المهني ،فهي أهمية جزء من كل،حيث يعود الاهتمام بالتوافق المهني نظرا لأهميته الكبيرة على الجانبين الفردي والتنظيمي (محمد السيد أبو نبيل،2005،ص364) .

#### أ-الجانب الفردي (العامل): تؤدي زيادة التوافق المهني للعامل إلى :

-ندرة الوقوع في الحوادث لأن كثيرا منها يرجع لجوانب في شخصية العامل ولعدم إشباع الكثير من حاجاته ،فيصبح العامل نفسه مستهدفا للحوادث وفق لديناميات

شخصية بصرف النظر عن الظروف الطبيعية في العمل والتي ترتبط هي أيضا بوقوع الحوادث .

-يخلق التوافق المهني الإحساس بالإنتماء ،فالعمل الذي يعطي الفرصة للفرد لاستخدام قدراته يرتبط ارتباطا موجبا مع صحته النفسية وتوافقه المهني.

-يتمتع الفرد العامل المتوافق مهنيا بصحة نفسية وذهنية وجسمية ومعنوية عالية،مما ينعكس أثره على زيادة الإنتاجية وتحسين جودة المنتجات والخدمات المقدمة والعكس صحيح.

-يتسم الفرد العامل حينما يتحقق لديه التوافق المهني بدرجة عالية من الانجاز والتعلم للمهارات الجديدة واستثمار طاقتهم الفكرية والذهنية والبدنية في تطوير مجالات العمل وتحسين البيئة الملائمة للإنجاز الهادف (خضير الكاظم، 2009، ص119) .

### ب-الجانب التنظيمي للمنظمة :

-يؤدي إلى الاستقرار التنظيمي وانخفاض الشكاوي والمنازعات بين العامل وصاحب العمل مما ينعكس أثره إيجابا بخلق درجة عالية من الولاء والانتماء للمنظمة والسعي الحثيث لتحقيق أهدافها .

-تتسم المنظمة بالتماسك والتفاعل الاجتماعي البناء في ميدان العمل وهذا ما يعزز الدور الفعال في تحقيق الإنجاز الكفاء في مجالات العمل كافة .

-سيادة روح الثقة والمودة والتعاون بين القيادة الإدارية والمرؤوسين وبين العاملين أنفسهم مما يساهم بتحقيق الإنجاز الفعال في هذا المجال (خضير الكاظم، 2009، ص120).

5-مظاهر التوافق المهني :

إن الحكم على العامل أنه متوافق مهنياً أو غير متوافق يتطلب منا معرفة مؤشرات التوافق المهني التي يمكننا بواسطتها الحكم على توافق الفرد من عدمه ،ويمكن حصرها من خلال المظاهر السلوكية العديدة التي يتخذها التوافق المهني فيما يلي :

-القدرة على الحفاظ على العلاقات الاجتماعية مع الآخرين وتنميتها .

-القدرة على التعامل بذكاء مع المشكلات التي يواجهها العامل في مهنته.

-القدرة على تقبل الذات والآخرين مع إدراك الجوانب القوة والضعف فيهم.

-القدرة على اتخاذ قرارات عملية .

-القدرة على الالتزام بمواعيد العمل والاهتمام والاجتهاد كذلك .

-القيام بالأداء الوظيفي على أكمل وجه.

-الاستقرار والتوازن الإنفعالي .

ويمكن اعتبار الرضا الوظيفي أهم المظاهر ،وأول مظاهر الرضا عن العمل ،بحيث

أن الرضا يعكس رضا العامل عن العمل وعن مكونات بيئة العمل ويصور حقيقة

علاقات العامل بزملائه ،ووجهة نظره في رؤسائه أو المشرفين عليه وأجرته

،حساسيته لمركزه في البناء الاجتماعي للعمل ووجهة نظره في الظروف المحيطة

على مستوى عمله(محمود هاشم،1987، ص12).

ومن هنا تظهر أهمية الرضا الوظيفي في حدود التوافق المهني و ثم يعتبر الرضا المهني الظاهرة الأكثر أهمية لارتباطه بالعديد من التغيرات الموجودة بمحيط العمل لكونه المؤشر الأكثر صدقا عن السير الحسن للعمل ،وغالبا ما تستعمل عبارة الرضا المهني للدلالة على حالة العامل بعدما يحقق إشباع حاجة من حاجاته كالزيادة في الأجر ،الترقية،رضا المسؤول عنه (محمود هاشم،1987، ص14).

#### 6-العوامل المؤثرة في التوافق المهني :

هناك عوامل عديدة ومتنوعة لها تأثير على توافق الأفراد مع ظروف عملهم ،وقد تعود هذه العوامل إلى عوامل داخلية متعلقة بالفرد نفسه وعوامل خارجية متعلق بالتنظيم والبيئة:

أ-العوامل الداخلية : وهي العوامل الذاتية التي ترجع للفرد ذاته.

- **الصحة الجسمية:** إن الفرد الذي ينعم بصحة جيدة باستطاعته مواجهة متطلبات التوافق في عمله ،وبذل الجهد المناسب حتى في مواجهة التوتر والصراعات النفسية التي يتعرض لها ،بينما للمرض تاثير سلبي على عملية التوافق المهني ،فهو يسبب للفرد التوترات والضغوط النفسية .
- **الروح المعنوية :** إن قدرات الموظف وتتاسبها مع متطلبات العمل واحتياجاته تؤدي إلى التوافق ورفع الروح المعنوية لديه ،وتولد في نفسه مشاعر الحب والاستمرارية في العمل (الزهار حبيب،2005،ص57).
- **الراحة النفسية :** إن الشخص الذي يتمتع بالراحة والصحة النفسية هو من يستطيع مواجهة العقبات وحل المشكلات التي تصادفه في أي مجال ،سواء في مجال حياته الخاصة أو مجال العمل ،ولديه درجة عالية لاحتمال الإحباط ويطلع شخصيته بالتقاؤل والصمود (زين الدين وصابر،2014،ص62).

- .....
- .....
- .....
- .....
- .....

..... الظروف الفيزيائية المادية مثل: الإضاءة والتهوية والهدوء والبعد عن

الضوضاء (ياسين وعسكر الموسوي، 2008، ص53).

- **نظام المؤسسة:** لا بد أن يكون الموظف على معرفة دقيقة بكافة اللوائح والتشريعات والنظام الداخلي للمؤسسة، وأن تكون العلاقة حسنة بين الموظف ونظام المؤسسة ولوائحها الإدارية، لأن ذلك يساعده على التأقلم والتوافق مهنيا وإداريا، ويحقق للموظف التوافق المهني المطلوب (أبو النيل، 2005، ص45).

- **علاقات العمل:** وتشمل علاقة الموظف برؤسائه التي تشجع الثقة المتبادلة بينهم، وتشعر المرؤوسين بالاحترام والتقدير، وتكوين التعاون والمنافسة الشريفة بين الزملاء نالتي تخلق جوا من الإبداع والتطوير في المؤسسة، وعلاقة الموظف بعمله، وهي توافق الموظف مع اللوائح والقوانين والتشريعات والتنظيمات التي تضعها المنظمة (عمارة، 2009م، ص65).

**ب-العوامل الموجودة خارج بيئة العمل مثل:**

- **البيئة الخارجية:** إن الموظف لا يعيش بمعزل عن مجتمعه، فهناك مجموعة من الأسباب مرتبطة بالبيئة الخارجية تجعله يشعر بمشاعر سلبية، كما أن الموظف مرتبط بجماعات كثيرة ومتنوعة الأهداف، وهو يحتاج إلى توافق نفسي مع كل تلك الجماعات (عطا الله، 2009، ص25).

- الحياة العائلية : إن ظروف المنزل والصراع داخل الأسرة يؤثران على التوافق في مجال العمل،(الزهار وحبيب، 2005م، ص58).

#### 7- طرق تحقيق التوافق المهني :

-وضع الشخص المناسب في المكان المناسب ،واستخدام الوسائل الحديثة من تحليل لظروف العمل ،ومعرفة مدى ملائمة الأعمال لمن توكل إليهم ،وإتباع الطرق العلمية في الإختيار والتوجيه والتدريب واستخدام الاختبارات والمقابلات المناسبة للشخص المتقدم التي توضح استعداداته وقدرته الشخصية والعقلية المختلفة (ياسن وعسكر الموسوي، 2008م، ص63)

-تقوية علاقة الموظف بمؤسسة وذلك من خلال دراسة مشكلة الموظفين والضغوط النفسية التي يتعرضون لها ،ودراسة المتغيرات التي تؤدي إلى قبولهم للمهنة أو رفضهم ،الأمر الذي يساعد على وضع الحلول الوقائية والعلاجية للمشكلات المتعلقة بالموظفين ،ومساعدتهم على حلها وتوفير الأخصائيين للقيام بالخدمات الإرشادية والاستشارية .

-خلق انسجام بين الموظف وعمله من خلال توفير بيئة مناسبة للعمل، وتحسين ظروف العمل متضمنة جميع حاجاتهم الأساسية ،وشعورهم بالأمن والاستقرار النفسي، وتمكين الموظفين من الاستفادة من قدراتهم وخبراتهم وتمييزها ،وتزويدهم بالمعلومات الكافية عن أعمالهم ،وعن المؤسسة التي يعملون بها ،كل ذلك يسهم بشكل فعال في تحقيق التوافق المهني لدى الموظفين (القاسم، 2001م، ص45).

-تقوية العلاقة بين الرئيس والمرؤوس ،ويتم ذلك عن طريق الاهتمام بالاعتبارات القائمة على الاحترام والتقدير والود، وإشعار الموظفين بقيمتهم ،وقيمة مايقومون به من مجهود ،وحضور الموظفين في مجلس الإدارة حتى يشعرون بذواتهم وانتمائهم

للعمل، ومرونة تطبيق قوانين العمل في التعامل مع الموظفين، ويوفر لهم فرص التدريب، ويضع سياسة عادلة واضحة للتقدمي، وأن يكون رئيس العمل قدوة للموظفين ويطور أسلوب القيادة والإشراف والمشاركة في حرية الرأي واتخاذ القرارات، لأن ذلك يشعر الموظف بالاهتمام والتقدير الذي يؤدي إلى الراحة النفسية، ويرفع من روحه المعنوية، ويزيد من إنجازته وتبعده عن الأجواء التسلطية التي تشعره بالاستياء والإحباطات والمشاعر السلبية الأخرى (سكران، 2011م، ص55)

- العمل تقوية علاقة الموظف بزملائه وتنقية بيئة العمل من التنافس المذموم والشللية والاتجاهات غير المرغوب فيها، ولابد أن تعتمد علاقة الموظف بزملائه على اعتبارين رئيسيين هما :

- التعاون والمنافسة، بالإضافة إلى الاهتمام بالنواحي الاجتماعية، وإثرائها داخل المؤسسة من خلال تعدد الأنشطة مثل الرحلات والحفلات والمسابقات الاجتماعية والرياضية (الشافعي، 2002م، ص45).

- وضع البرامج الوقائية والعلاجية والإرشادية والتي تعتمد على تحسين توافق الموظفين، وتوطيد علاقاتهم بكل المتغيرات البيئية والنفسية المحيطة بهم (ياسين وعسكر الموسوي، 2001م، ص65).

8-نظريات التوافق المهني :

1.8-النظرية المادية:

ظهرت هذه النظرية في نهاية القرن 19 وبداية القرن 20م، وعرفت باسم التنظيم العلمي للعمل بقيادة تايلر، وقد حاولت تحديد الأسس العلمية والقيم المادية التي تساعد الإدارة على زيادة الإنتاج بأقل جهد ممكن وزمن أقل .

وتعتبر هذه النظرية بأن الإنسان العامل الإقتصادي بطبعه يسعى جاهدا لزيادة أمواله فحسب هذه النظرية فإن الفرد يعمل ويطمح إلى تحقيق أكبر قدر ممكن من المال ،حيث يعمل على زيادة الانتاج بغرض تحسين أجره ،وبالتالي جمع أكبر قدر ممكن من المال ،حيث يعمل على زيادة الانتاج بغرض تحسين أجره ، ولكي تزيد المؤسسة من انتاجها حسب تايلور لابد من العمل على التفرقة بين العمال ذوي الطموح العالي ،الذين يسعون إلى ربح أكبر قدر من المكفات المالية وبين ذوي الطموح المنخفض . فتعمل على تحقيق الطموحات الأولى بشكل سريع وتوفر له الوسائل المادية المناسبة والحديثة التي تمكنه من الإنتاج السريع ،كما تعمل على تدريبه على استعمالها قصد زيادة الإنتاج(عيسوي،2008، ص75).

2.8-مدرسة العلاقات الإنسانية: لقد ظهرت هذه المدرسة بقيادة (إلتون مايو)،حيث كان الهدف من الدراسات التي أجريت بشركة الكهرباء لمدينة (هاوثون)، هي دراسة العلاقة بين الإضاءة وفعالية العمال في الأداء ،إلا أن نتائجها كانت مخالفة للتوقعات ،فقد أكدت هذه التجارب أن الأفراد يسعون من خلال عملهم إلى تحقيق مجموعة من الحاجات تتمثل في الاستقرار والأمن الوظيفي ،تحقيق الانتماء والإبداع في مجال مهنته (عيسوي،2008، ص77).

3.8- النظريات السلوكية : نظرية (ابراهيم ماسلو) 1954م:حسب هذه النظرية فالفرد يعمل على تحقيق طموحاته ،وقد سماها بنظرية الحاجات فالفرد يسلك طريقه إلى مهنة ما قصد إشباع حاجات معينة فهو يعمل على تحقيق التوافق بتحقيق طموحاته وتفترض نظرية الحاجات أن الأفراد في محيط العمل يدفعون للأداء بالرغبة في إنشاء مجموعة من الحاجات الذاتية ويسننها ماسلو إلى ثلاث افتراضات أساسية :

-البشر كائنات محتاجة من الممكن أن تؤثر احتياجاتها على سلوكها والحاجات غير المشبعة فقد هي التي تؤثر في السلوك ،أما الحاجات المشبعة فلا تصبح دافعة للسلوك.

-الحاجات حس أهميتها ،تقدم الإنسان للمستوى التالي من الهرم عندما يتم إشباع الحاجات الدنيا وقد سم (ماسلو) الحاجات إلى 5أنواع : (رشاد،1997،ص141)

- حاجات تحقيق الذات .
- حاجات احترام الذات.
- الحاجات الاجتماعية .
- حاجات الأمن.
- حاجات فيزيولوجية.

وحسب هذه النظرية لايمكن للإنسان أن يحقق التوافق حتى يتمكن من تحقيق كل الحاجات بداية بالدنيا في قاعدة الهرم إلى المركب قمته.

4.8-نظرية فريديريك هازبارغ : لقد جاءت نظريته المعرفية بنظرية العاملين كتطوير النظرية السابقة (نظرية الحاجات) لقد اعتمد في ذلك على دراسة شملت مائتي مهندس ومحاسبين واستخدام طريقة الجهرية في جميع البيانات وقد استخدم في المقابلات أسئلة مثل: (أندروسلافي،1991م، ص181).

-كيف يمكنك أن تصف حالتك عندما تحس بالرضا التام بوظيفتك ؟

ولقد جاءت عموماً نتائج الدراسة كالتالي :إن العمال يرغبون في وجود مجموعات عوامل في محيط العمل مما يساعدهم على التوافق ،ولقد كانت استجابات أفراد عينة الدراسة منقسمة إلى مجموعتين:

- المجموعة الأولى يرغب أفرادها فيما يلي :
- العمل في منظمة تعترف بإنجازاتهم .
- العمل في مناصب تتوفر فيها فرص الترقية .
- العمل في مناصب تتوافق متطلباتها مع قدراتهم قصد تقديم جهد أكبر .
- العمل في وظيفة تمكنهم من استعمال جميع قدراتهم.
- المجموعة الثانية يرغب أفرادها فيما يلي :
- العمل في منظمة ذات إشراف فني مناسب .
- العمل في جو تسوده علاقات إنسانية مبنية على التعاون وروح الجماعة والاتصال السليم .
- العمل في منظمة توفر له وظيفة مستقرة.
- العمل ضمن رفاهية ورقي (رشاد،1997م،ص140)

### خلاصة الفصل :

من خلال ماتم عرضه في هذا الفصل يمكن أن نلخص إلى أن التوافق المهني يعتبر جزء من التوافق العام للفرد في شتى مجالات حياته ويشمل توافقه مع محيط العمل بما يتضمنه هذا الأخير من عوامل بيئية كثيرة، طبيعية واجتماعية، وما يطرأ على هذه البيئة من تغيير بين الوقت والآخر، وبالتالي يتميز هنا متغير التوافق المهني بكونه هدف يصبو كل فرد أو موظف لبلوغه أو حتى تحقيق بعض من مكوناته.

## الفصل الثالث :

### التربية الخاصة

- 1- مفهوم التربية الخاصة.
- 2- أسباب الاهتمام بالتربية الخاصة .
- 3- مبادئ التربية الخاصة.
- 4- أهداف التربية الخاصة.
- 5- دور مراكز التربية الخاصة .
- 6- معلمو التربية الخاصة وصفاتهم.
- 7- كفايات معلم التربية الخاصة .
- 8- الاتجاهات الحديثة في إعداد معلمي التربية الخاصة.

تمهيد :

يعتبر موضوع التربية الخاصة من الموضوعات الحديثة في ميدان التربية وعلم النفس حيث تعود جذوره وبداياته إلى النصف الثاني من القرن العشرين وهناك موضوعات وعلوم كثيرة تغذي ميدان التربية الخاصة منها علم النفس والتربية ،علم الاجتماع والطب والقانون .

وفي هذا الفصل سنحاول التفصيل في مضمون ومحتوى التربية الخاصة، من حيث مفهومها وأسباب الاهتمام بها وأهدافها، والدور الذي تقوم به مراكز التربية الخاصة وصولاً إلى معلمي التربية الخاصة وصفاتهم، وأهم الاتجاهات الحديثة في تكوين معلمي التربية الخاصة .





تحقيق التوافق الشخصي بحيث يتمكن كل منهم من تكوين علاقات اجتماعية سليمة بينه وبين الآخرين والوصول إلى التوافق الاجتماعي المرضي له وللآخرين (سعيد محمد سعيد، 2006م، ص26).

### 3- مبادئ التربية الخاصة :

تقوم التربية الخاصة على جملة من المبادئ :

- يجب تعليم الأطفال والأفراد من ذوي الاحتياجات الخاصة في البيئة التربوية القريبة من البيئة العادية ،فالتربية الخاصة تنادي بعدم عزل الطفل،المعوق عن مجتمعه في إطار سياسة الدمج .
- أن التربية الخاصة تتضمن تقديم برامج تربوية فردية تتضمن تحديد مستوى الأداء الحالي ،تحديد الأهداف طويلة المدى،تحديد الأهداف قصيرة المدى ،تحديد معايير الأداء الناجح،تحديد المواد والأدوات اللازمة ،تحديد موعد البدء في تنفيذ البرامج وموعد الإنهاء منها (بطرس حافظ بطرس، 2010م، ص17).
- إن توفير الخدمات التربوية الخاصة بالأفراد المعوقين يتطلب قيام فريق متعدد التخصصات ويشمل الفريق على معلم التربية الخاصة ،المعالج النفسي،المعالج الوظيفي،أخصائي علم النفس،أخصائي التربية الرياضية الكثيفة ،والمرشد والمرضات وأخصائي العمل الاجتماعي..إلخ.
- الإعاقة لا تؤثر على الطفل فقط ،ولكنها قد تؤثر على جميع أفراد الأسرة ،لذلك لابد من تشجيعهم وخاصة الوالدين على المشاركة الفعالة في العملية التربوية الخاصة.
- إن التربية الخاصة المبكرة أكثر فعالية من التربية في المراحل العمرية المتأخرة ،فمراحل الطفولة المبكرة مراحل حساسة على صعيد النمو ،ويجب استثمارها إلى أقصى حد ممكن ،كذلك يعتبر الكشف والتدخل المبكر أحد المبادئ الرئيسية في ميدان التربية الخاصة.

وتقوم التربية الخاصة على مجموعة الأسس الدينية والقانونية والإقتصادية والإجتماعية التي تحوي مجموعة من المبادئ والأسس التي تكفل لهذه الفئة حياة هانئة وأمنة والاعتراف بحقوقها، وتقديم الخدمات التعليمية العامة والمهنية، وتدريبهم وفق قدراتهم، والاهتمام لهم ضمن المجموعات التي ينتمون إليها، وتعليمهم متطلبات العيش الكريم (بطرس حافظ بطرس، 2010م، ص 18).

#### 4- أهداف التربية الخاصة :

إن الهدف الرئيسي للتربية الخاصة هي مساعدة أفراد هذه الجماعات على التكيف السليم في مجتمعاتهم، والنمو في مختلف ميادين ومجالات الحياة بما تسمح به قدراتهم وإمكاناتهم، ومساعدتهم على تحقيق ذواتهم وشخصيتهم، وتلبية متطلباتهم واحتياجاتهم والتي تتمثل في :

**الاحتياجات التعليمية :** مثل فتح المجال وإتاحة الفرص أمامه للاستفادة من فرص التعليم المتكافئ لمن هم في سن التعليم، إما بإلحاقهم بفصول المدارس العادية إن كانت ظروفهم تسمح بذلك. أو بتوفير فرص التعليم لهم في فصول دراسية خاصة داخل المؤسسة، وتشجيعهم على القراءة والإطلاع والإستفادة من مجالات المعرفة المتعددة وتوفير الأدوات والوسائل والبرامج الثقافية اللازمة التي تتناسب وقدراتهم وميولهم (محمد سلامة غباري، 2003م، ص 54)

**الاحتياجات المهنية والوظيفية :** تعتبر المهنة من أهم احتياجات المعوق ولذلك لابد من مراعاة :

-الاحتياجات التوجيهية مثل تهيئة سبل التوجيه المهني مبكرا للأطفال المعاقين والاستمرار فيه لحين انتهاء عملية التربية والتأهيل.

-الاحتياجات التشريعية مثل إصدار التشريعات في محيط تشغيل ذوي الاحتياجات الخاصة ،وتسهيل حياتهم.

-الاحتياجات الإنمائية مثل توفير فرص الاحتكاك والتفاعل والمتكافئ مع بقية الأفراد جنبا إلى جنب .

-الاحتياجات الصحية وذلك للاستفادة من الرعاية الطبية والحفاظ على لياقتهم البدنية ،والحصول على الأجهزة التعويضية اللازمة كل حسب حالته واحتياجاته(عبد المحي محمد حسن صالح،2002م، ص404).

● **الاحتياجات الاجتماعية :** وتتمثل أهمها في :

-احتياجات علائقية مثل توثيق صلة المعوق بمجتمعه وتعديل نظرة المجتمع إليه.

-احتياجات تدعيمية مثل الخدمات المساعدة التربوية والمادية والغفءاء الضريبية والجمركية وغيرها .

-احتياجات أسرية مثل تمكين ذوي الاحتياجات الخاصة من الحياة الأسرية والإجتماعية ،والحاجة للحب والتعاطف والاتصال الفعال ،والحاجة إلى التقبل والاحترام كأشخاص لهم قيمة (عبد المحي محمد حسن صالح،2002 ،ص484).

● **الاحتياجات النفسية :** كالحاجة إلى الشعور بالانتماء والإبتعاد عن العزلة التي

تسبب مظاهر القلق والضيق لهم ،والحاجة إلى الشعور بالأمن من خلال بيئته والأمن على صحته وأسرته ومستقبله ومكانته الاجتماعية والحاجة إلى الحب والتناغم الوجداني والعاطفي من قبل أسرته ومجتمعه والجماعات التي يتفاعل معها ،أو من خلال الخدمات المهنية والجهود الفنية التي تقدم له في مؤسسات رعاية المعوقين ،بالإضافة إلى احتياجات أخرى كالاحتياجات التوجيهية والإرشادية والتدريبية والتأهيلية والتدعيمية والتشريعية ،فضلا عن الاحتياجات المجتمعية من خلال مختلف الخدمات الممكنة التي تقدمها الدولة لذوي الاحتياجات الخاصة ،والاحتياجات الترفيهية..الخ(محمد سلامة غباري،2003م، ص69).

- وعموما فإن التربية الخاصة تهدف إلى:
  - التعرف إلى الأفراد غير العاديين من خلال أدوات القياس والتشخيص المناسبة لكل فئة من فئات التربية الخاصة .
  - إعداد البرامج التعليمية لكل فئة من فئات التربية الخاصة ، وذلك لتنفيذ وتحقيق أهداف البرامج التربوية .
  - إعداد برامج الوقاية من الإعاقة بشكل عام ، والعمل ما أمكن على تقليل حدوث الإعاقة عن طريق عدد من البرامج الوقائية .
  - إعداد الوسائل التعليمية والتكنولوجية الخاصة بكل فئة من فئات التربية الخاصة ، كالوسائل التعليمية الخاصة بالمكفوفين .. الخ.
  - مساعدة أفراد هذه الفئات على أن يكونوا أفرادا نافعين في المجتمع ، ليشعرو بأنهم أناس غير مختلفين عن غيرهم وإزاحة المعوقات المختلفة التي تحول دون تفهمهم مع أنفسهم ومع الآخرين .
  - استثمار ما لدى هذه الفئات من قدرات متباينة ، والسعي إلى تنميتها وتطويرها . (فاروق الروسان، 2013م، ص24).
  - تقديم الإرشاد النفسي لذوي الاحتياجات الخاصة ولذويهم ليسهل على الطرفين تقبل هذه الحاجات أو الخدمات .
  - تقديم الإرشاد المهني ، وخدمات التأهيل والتدريب لأصحاب هذه الحاجات ، ليستطيعوا الاستقلالية ما أمكن عن ذويهم.
  - مساعدتهم على التكيف السليم ، والنمو في مختلف مجالات الحياة ، وتأكيد كرامتهم ، وتوفير الفرص المناسبة أمامهم للمساهمة في تقدم ورقي مجتمعهم (سعيد حسني العزة، 2009م، ص12).
- 5- دور مراكز التربية الخاصة :

تسعى مؤسسات التربية الخاصة بشكل أساسي إلى تلبية حاجات المتعلمين من ذوي الاحتياجات الخاصة والمتفوقين منهم لتقريبهم من أقرانهم العاديين قدر الإمكان وتقوم هذه المؤسسات على :

-مراعاة الفروق الفردية بينهم لأن مدى الفروق بين أفراد فئة ذوي الاحتياجات الخاصة أعلى بكثير من فئة الأفراد العاديين ،ويتم ذلك من خلال التشخيص والتقييم لكل فئة من فئات ذوي الاحتياجات الخاصة عن طريق أدوات متعددة كالاختبارات بأنواعها والملاحظة ،والمقابلة دراسة الحالة وسلام التقدير وغيرها .

-تقوم هذه المؤسسات ببناء على ماتقدمه من توفير الوسائل والمعدات والتكنولوجيا المناسبة لتلبي حاجاتهم.

-تكييف البيئة التعليمية بما يتناسب مع فئات التربية الخاصة .

-اختيار معلم التربية الخاصة على أساس الرغبة الحقيقية الصادقة للتعامل مع ذوي الاحتياجات الخاصة إضافة إلى خصائصهم المعرفية والمهنية والشخصية .

-وضع برامج تعليمية مناسبة تراعي فيها الفروق الفردية تعتمد في كثير من فئات التربية الخاصة على خطة تربوية فردية التي تعتمد على مكونات أساسية هي مستوى الأداء الحالي للفرد والتي تتعلق بالجوانب المتعددة العقلية والاجتماعية والانفعالية والجسمية ،وأهداف بعيدة المدى وقصيرة المدى .

-تسعى التربية الخاصة إلى أن تكون النظرة إلى فئة ذوي الاحتياجات الخاصة تتسم بالشمولية وليست قاصرة على جوانب القصور والتركيز على جوانب القوة لتغيير نظرة الفرد إلى نفسه والأسرة والمجتمع .

-تسعى مؤسسات التربية الخاصة إلى إبعاد ذوي الاحتياجات الخاصة عن الفشل والإحباط من خلال الإنطلاقة من قدراتهم واستخدام تقنيات وأساليب تربوية كالحث والتلاشي والتشكيل والنمذجة والتغذية الراجعة والتعزيز بأنواعه.

-تسعى مؤسسات التربية الخاصة إلى إطفاء أو تقليل المشاكل السلوكية الناتجة عن تخلفهم أو الظروف البيئية التي عاشوها عن طريق المتخصصين (قحطان أحمد الطاهر، 2008م، ص30).

#### 6-معلمو التربية الخاصة وصفاتهم .

##### أ-معلمو التربية الخاصة :

يعتبر معلم التربية الخاصة حجر الزاوية في العملية التربوية والتأهيلية للأطفال الغير العاديين ،ولهذا فإن عملية اختياره لهذه المهمة المتزايدة الأعباء عملية مهمة ،حيث أنه يتولى مهاماً شاقة في تعامله مع فئات خاصة من التلاميذ ،الذين يحتاجون الجهد والوقت الكبيرين ،وبدأ التزايد بالطلب عليه بسبب الزيادة في عدد المعاقين في العالم . ومن هنا تأتي أهمية اختيار معلم التربية الخاصة ،حيث أن هذه المهنة تتطلب توفر صفات وخصائص شخصية مهنية متميزة قد لا تتوفر في معلم العاديين ،لذا لا بد أن يتم إختياره بعناية ،ويعد إعداد المعلم الجيد من اهم العناصر في رفع كفاءة العملية التعليمية والتربية بصفة عامة والتربية الخاصة على وجه التحديد ،فالمعلم هو العامل الأساسي في إحداث التطوير الملائم في جوانب العملية التعليمية ،ولا يمكن لأي جهد تربوي يستهدف الإصلاح والتطوير الملائم في جوانب العملية التعليمية ،ولا يمكن لأي جهد تربوي يستهدف الإصلاح والتطوير أن يقلل من أهمية دور المعلم لأنه أحد العوامل الرئيسية في توجيه التطوير التربوي ،وعليه فقد أصبحت عملية إعداد المعلم وتدريبه المستمر أثناء الخدمة يمثل مكانا بارزا في أولويات تطوير الفكر التربوي في معظم دول العالم (شقيير زينب، 2002م، ص59).

ومن هنا ولا بد الالتفات إلى ضرورة تخطيط البرامج التدريبية على أساس الاحتياج الفعلي وتخطيط البرنامج التدريبي في ضوء الواقع الفعلي للوضع في مجال تعليم العاديين ،وضرورة وضع معايير لاختيار معلم التربية الخاصة بحيث يتميز بخصائص شخصية

تؤدي للنجاح في هذه المهنة مثل الصبر وسعة الصدر ،وحب المساعدة  
والعطاء (شقييرزينب،2002م،ص60).

#### ب-صفات معلمو التربية الخاصة :

ينبغي أن يتميز معلمو التربية الخاصة أيا كان تخصصه بالصفات الآتية :

- 1-حب مهنته والاعتزاز بها والاجتهاد في كسب مهاراتها .
- 2-الإلمام بتاريخ المعوقين الذين نجحوا أو تغلبوا على إعاقاتهم.
- 3-الصبر والأمل وتحمل المشاق بروح التفاؤل ،والإيمان بحتمية النجاح والتحلي بالهدوء ،وعدم الاستعجال وكظم الغضب (أبو مصطفى،2000م، ص36).
- 4-المرح والشخصية الإنبساطية ،حب الأطفال والتعاطف معهم.
- 5-حب الاطلاع والقدرة على الابتكار بطرق غير تقليدية.
- 6-التعاون مع الزملاء وتبادل الاستشارات والمواظبة على المؤتمرات .
- 7-تقدير حالة أسرة الطفل المعاق وتقدير ظروفها الاقتصادية والتعاون معها.
- 8-عدم مقارنة المعلم نفسه بالمعلمين في مدارس الأطفال العاديين ،فإن ذلك يدمر نفسه ويحطم إرادته.
- 9-ملاحظة التلاميذ بدقة وتشجيعهم على الابتكار والتحرر من قيود العاطفة (عبد الرحيم،1997م،ص23).

#### 7-كفايات معلم التربية الخاصة :

الكفاية هي إمتلاك المعرفة العامة والمهارات اللازمة للتدريس ،ومدى إتقانه ،وهذه الكفايات على النحو التالي :

أولاً: الكفايات الأكاديمية لمعلم التربية الخاصة .

-القدرة على تحديث المعلومات التربوية والنفسية : وتجديدها من خلال تجديد المعلم لمعلوماته باستمرار والاطلاع على كل ما هو جديد ومستحدث في المجال العلمي والتعليمي والتربوي وخاصة في مجال عمله واختصاصه.

-اتساع الخبرات وتنوعها : وهي صفة لازمة للمعلم فعليه مساعدة مسؤوليه مساعدة الأطفال بصفة عامة والمعاقين بصفة خاصة ،وأن يحقق لهم حياة أكثر تنوعا ولا يستطيع أن يعمل ذلك إلا إذا كانت خبرته واسعة ،وتخرج عن طريق الكتاب والمواد المكتوبة فقط ،والقدرة على تعليم الآخرين ،وأن يكون له القدرة على تعليم الأطفال مع اختلاف مستوياتهم وطريقة تدريسهم.

-القدرة على التفكير العلمي :حتى يتمكن من حل المشكلات التي تواجهه بإيجابية وأن يحسن التصرف والاختيار ،وأن يتصف بذكاء وظيفي ،وأن يستخدم مهاراته في استنباط أفضل الوسائل لحل المشكلات وتذليل الصعوبات.

-القدرة على التفسير :أن يكون قادرا على تفسير خبرات الطفل والمجتمع الذي تعيش فيه وتفسير ماضي الطفل وحاضره(يحي خولة ،2006، ص412).

ثانيا: الكفايات المهنية لمعلم التربية الخاصة :

- تحديد الأهداف السلوكية لكل طالب حسب إعاقته .
- الإسهام في بناء البرامج الخاصة المتصلة بقدرات الطالب المعاق ومستقبله.
- استخدام طرائق التدريس الخاصة المناسب لكل طفل معاق .
- تقديم المهمات التعليمية بشكل فردي لكل طفل معاق .
- استخدام الأساليب المختلفة في تشخيص حالات الإعاقة .
- العمل على تطوير روح الاستقلالية لدى الطالب المعاق.

-تبادل الآراء مع الزملاء المعلمين في المصادر المتنوعة التي تتعلق بنمو التلاميذ المعوقين وتربيتهم وبرامج تأهيلهم (الخطيب والحديدي، 1991م، ص50).

**ثالثا: الكفايات الأخلاقية لمعلم التربية الخاصة :**

-التمتع باتجاهات إيجابية نحو مهنة التدريس.

-التمتع بوضوح الصوت وسلامة النطق.

-الالتسام باللباقة والقدرة على التصرف في المواقف والظروف المختلفة .

-التحلي بالصبر والبشاشة والسماحة (الخطيب، 2003م، ص78).

**8-الاتجاهات الحديثة في إعداد معلمي التربية الخاصة :**

تتمحور الاتجاهات الحديثة حول ثلاث قضايا أساسية ،وهي كالتالي :

**أ-الاتجاه نحو دمج التربية الخاصة والتربية العادية :**

من الاتجاهات الحديثة تدريب معلمي التربية الخاصة على تأدية أدوار جديدة تختلف عما كانت عليه في السابق ،فقد كانت في السابق تدريب المعلم على العمل بمدارس خاصة وصفوف خاصة أما الان فالاهتمام منصب على تزويد المعلم بالمهارات اللازمة للعمل في أوضاع متنوعة وأقل تقيدا(قرشم، 2004م، ص153).

**ب-الاتجاه نحو التدريب المعتمد على الكفايات :**

لقد ارتبطت تنمية الكفايات التدريبية للمعلم بحركة كبرى في مجال إعداد المعلم سميت بحركة إعداد المعلم القائمة على الكفايات ،وتعتبر هذه الحركة من أبرز الاتجاهات في بداية السبعينات ،ومن العوامل التي ساعدت على ظهورها:

-النقد الموجه لبرامج الإعداد التقليدية التي لم تكن مرتبطة بحاجات الإنسان المعاصرة وتنمية قدراته على مجابهة واقع العصر .

-تطور تكنولوجيا التربية والذي يتطلب تقسيم التعليم إلى كفايات محددة يتم التدريب عليها والانتقال من كفاية إلى أخرى بعد إتقانها.

-التأثير بمدخل النظم وذلك باعتبار التعليم نظام رئيس يتكون من مجموعة من الأنظمة الفرعية المتداخلة يؤثر بعضها في الآخر وأن هناك مدخلات وعمليات ومخرجات .  
-ظهور مدخل التعلم حتى يتمكن ،وقد دفع ذلك بالعاملين في مجال إعداد برامج معلمي التربية الخاصة إلى بذل جهود مكثفة من أجل التعرف على المهارات والقدرات اللازمة التي ينبغي توافرها لدى المعلم الناجح في غرف الصف ،وقد عرف هذا التوجه بالتدريب المعتمد على الكفايات التعليمية (يحي خولة،2006،ص222).

### ج- الإتجاه نحو التدريب غير التصنيفي في التربية الخاصة :

تستند برامج الإعداد غير التصنيفية في التربية الخاصة إلى إفتراض أن أوجه الشبه بين فئات الإعاقة المختلفة أكثر من أوجه الاختلاف ،ولذلك فليس هناك حاجة إلى تصنيف الإعاقات ،فعلى برامج التدريب أن تزود المعلمين للتعامل مع كافة فئات التربية الخاصة، والهدف ليس إلغاء التصنيفات وإنما الحد منها (قرشم أحمد،2004م،ص154).

### خلاصة الفصل :

من خلال ماسبق نستنتج أن التربية الخاصة تهدف إلى خدمة الأفراد الغير العاديين،فهي تسعى من خلال برامجها المختلفة التي تتطلبها كل فئة مساعدة هذه

الجماعات على التكيف مع المحيط الاجتماعي الذي يعيش فيه على تطوير مآلديها من طاقات والدفع بها إلى أقصى حد ممكن من أجل تحقيق الذات .

كما أن العمل في مجال التربية الخاصة يتطلب تضافر جهود فريق كامل من أجل تقييم الخدمات التي يجب أن تقدم لكل فئة من فئات التربية الخاصة والعمل معا لتقديم خدمات لها لكي يكون العمل مفيدا ومثمرا.

## الفصل الرابع

### الإجراءات المنهجية للدراسة

1 - الدراسة الاستطلاعية

1.1 - أهدافها

2 - الدراسة الأساسية

1.2 - منهج الدراسة

2.2 - مجتمع وعينة الدراسة.

3.2 - أدوات الدراسة

4.2 - مجالات الدراسة

5.2 - الأساليب الإحصائية

## 1. الدراسة الاستطلاعية:

تلعب الدراسة الاستطلاعية دورا مهما في ضبط عنوان البحث وتحديد عينة الدراسة، وايضا في تحديد منهج الدراسة وكذا أدوات البحث.

### 1.1- أهدافها:

تهدف الدراسة الاستطلاعية إلى تحقيق الأهداف التالية:

- الإحاطة أكثر بالمشكلة البحثية وضبطها جيدا والإلمام أكثر بموضوع البحث.
- تحديد الإطار المكاني والبشري للدراسة.
- بناء أداة الدراسة والمتمثلة في الاتجاه نحو طرق تدريس الأستاذ الجامعي.
- حساب الخصائص السيكومترية لأداة البحث من خلال التأكد من ثبات وصدق الأداة.
- رصد مختلف الصعوبات التي قد تعترض الباحثة اثناء تطبيق الاداة لتجنبها في الدراسة الأساسية.

**نتائجها:** من خلال الدراسة الاستطلاعية تم تحقيق الأهداف التالية:

- مطالعة الأدب النظري والتربوي المتعلق بالدراسة.
- لقاءات هامشية مع بعض الاساتذة لتبادل الأفكار معهم حول الموضوع والمتعلق بالتوافق المهني .
- بناء استبيان لرصد مستوى التوافق المهني لدى اساتذة التربية الخاصة.

## 2. الدراسة الأساسية:

### 1.2. منهج الدراسة:

ان المنهج هو مجموعة من القواعد المؤكدة والسهلة التي تمنع مراعاتها الدقيقة المرء من ان يفترض صدق ما هو كاذب وتجعل العقل يصل إلى معرفة حقه بجميع الأشياء التي يستطيع الوصول إليها بدون ان يبذل مجهودات غير نافعة . (إبراهيم تركي، 2002، ص: 35).

بما ان الباحثين بصدد دراسة ظاهرة كما هي في أرض الواقع، ارتأيا ان يعتمدا في دراستهما على المنهج الوصفي التحليلي، والذي يعرف بأنه: " المنهج الذي يقوم فيه الباحث بالوصف المنظم الدقيق للظواهر الاجتماعية أو الطبيعية كما هي، مستخدما التحليل والتفسير والتعليل والتركيب للوصول إلى نتائج تجيب على تساؤلات الإشكالية وفرضيات البحث، كما تخدم هدف البحث. (محمد يزيد لريونة، 2015، ص: 28)

## 2.2 أداة الدراسة:

يجمع الباحث البيانات والمعلومات اللازمة لمشكلة البحث من مصادر متنوعة بوسائل عديدة تتناسب وطبيعة المشكلة، ولتحقيق أهداف الدراسة قام الباحثان بإعداد الاستبيان الهدف منه الوقوف على مستوى التوافق المهني لدى اساتذة مدارس التربية الخاصة ، حيث تكون الاستبيان من 30 عبارة، وقد تمّ استخدام سلم ليكرت الثلاثي كما يلي:

جدول رقم (01): يوضح توزيع درجات الاستبيان حسب إشارة العبارة.

العبارة	التقدير	موافق	محايد	غير موافق
عبارة موجبة	03	02	01	
عبارة سالبة	01	02	03	

3.2. حدود الدراسة الأساسية: تعرف الدراسة بحدودها وتتمثل فيما يلي:

1.3.2- الحدود الموضوعية: تمثل في دراسة مستوى التوافق المهني لدى اساتذة مدارس التربية الخاصة .

2.3.2- الحدود الزمنية: كان مبرمجا أن تتم الدراسة الأساسية في الفترة الممتدة من 10 افريل 2022 إلى 20 ماي 2022 .

**3.3.2- الحدود المكانية:** ستجرى الدراسة الأساسية بالمراكز الخاصة على مستوى اقليم ولاية البويرة.

**4.3.2- الحدود البشرية:** ستطبق الدراسة على عينة مكونة من ( 80 ) استاذا واستاذاة يدرسون بالمراكز الخاصة.

**4.2- مجتمع وعينة الدراسة:**

**1.4.2- مجتمع الدراسة:**

يعرف مجتمع الدراسة " على أنه: " جميع الأفراد أو الأشخاص الذين يشكلون موضوع مشكلة الدراسة, و هو جميع العناصر ذات الصلة بمشكلة الدراسة التي ينبغي للباحث أن يعمم عليها نتائج الدراسة". ( محمد عباس خليل, 2012, ص: 217). حيث تكون مجتمع الدراسة الحالية من كل اساتذة المراكز الخاصة الواقعة بتراب بلدية البويرة

**2.4.2- . عينة الدراسة:**

يعتبر تحديد العينة من أهم الخطوات المنهجية التي تواجه الباحث عند جمع البيانات الميدانية لبحثه، إذ انه بدون عينة لا نستطيع دراسة أي مشكلة اجتماعية أو تربوية، ويمكن تعريف العينة على أنها: " جزء من المجتمع الإحصائي ولكن ليس أي جزء، انه الجزء الذي يمثل المجتمع أحسن تمثيل، ويختلف حجم العينة حسب أهمية الدراسة وحسب الإمكانيات المادية والبشرية المتاحة للقيام بالدراسة . (جلاطو جيلالي، 2005، ص: 05).

تكونت عينة الدراسة من (80) استاذا واستاذاة بالمراكز الخاصة.

## 5.2- أساليب المعالجة الإحصائية:

بهدف تفرغ البيانات ومعالجتها لجأت الباحثة إلى إدخالها إلى برنامج الحزمة الإحصائية للعلوم الاجتماعية SPSS من خلال استخدام الأساليب الإحصائية التالية:

- التكرارات لتحديد اتجاهات الطلبة نحو طرق تدريس الأستاذ الجامعي.
- النسب المئوية.
- المتوسطات الحسابية.
- الانحرافات المعيارية.
- اختبار (ت) لحساب الفروق في اتجاهات عين الدراسة نحو طرائق تدريس الأستاذ الجامعي.

## خاتمة :

ختاما نستنتج مما سبق ذكره أنه رغم التطور الحضاري والعلمي عبر العصور ظلت فئات ذوي الاحتياجات الخاصة تعاني من مختلف المشاكل في مختلف الجوانب من بينها الجانب التعليمي نظرا لخصوصية احتياجاتهم .

وعملية التعلم لهذه الفئة تتطلب التكفل التربوي والتعليمي بإنشاء مؤسسات تعليمية ومراكز التربية الخاصة وتكوين المعلمين والمختصين ،حتى تتمكن من تحقيق الأهداف التربوية الموضوعية وضع البرامج التربوية والأساليب التدريبية الملائمة لكل فئة ،لأن التعليم ليس حكرا على العاديين فقط ،إنما كذلك فئة ذوي الاحتياجات الخاصة لديهم الحق في ذلك مع توفير ظروف ملائمة ومناسبة لهم.

فمعلم التربية الخاصة يمثل حجر الزاوية في العملية التربوية ،ولهذا فإن عملية اختياره لهذه المهمة المتزايدة الأعباء عملية مهمة . وعليه يعتبر التوافق المهني لدى معلمي التربية الخاصة من اهم مجالات مجال العمل المجال التعليمي وذلك لأنه الركيزة الأساسية التي تعتمد عليها الكثير من الأعمال ومن أجل الوصول إلى مراتب الجودة في التعليم فإنه لابد من التركيز على أسسه .

## قائمة المراجع والمصادر

### قائمة المراجع والمصادر :

- عبد الفتاح محمد دويدار : 2000 علم النفس المهني والصناعي والتنظيمي وتطبيقاته، دار المعرفة الجامعية .
- عيسى محمد رفقي ، 1995 التوافق المهني وعلاقته بالاحترق النفسى لدى معلمات الرياض ، المجلة التربوية، العدد9، .
- السامدوني السيد، 2001 الذكاء الوجداني والتوافق المهني للمعلم ، عالم التربية العدد3، .
- المعجم الوسيط ، معجم اللغة العربية الجزء الأول ، ط3، القاهرة، 1985.
- عاقل فاخر، معجم العلوم النفسية ، دار الرائد العربي، بيروت ، 1988.
- العزة حسني سعيد ، الإضطرابات السلوكية ، دار الثقافة للنشر، ط1، عمان، 2009.
- الفاعوري فايزة ، الظغوط المهنية التي تواجه معلمات التربية الخاصة في الأردن، رسالة ماجستير غير منشورة، الجامعة الأردنية، عمان، 1990.
- عبد القادر زكية ، التوافق المهني للأخصائي الاجتماعي في مجالات ممارسة المهنة، مجلة علم النفس ، العدد54، الهيئة العامة للكتاب، 2000.
- خلفه نوال ، التوافق المهني وعلاقته بالكفاءة الذاتية المدركة لدى عينة من مستشاري التوجيه المدرسي والمهني بولاية مستغانم ، قسم علم النفس تخصص علم نفس وإرشاد توجيه، جامعة عبد الحميد بن باديس، مستغانم، 2020/2019.

## قائمة المراجع والمصادر

- فهمي مصطفى: الأثار النفسية في الحساسية الزائدة والإعجاب بالماضي وإهمال الذات، مكتبة الأنجلو المصرية، القاهرة، 1997.
- الميلجي عبد المنعم: النمو النفسي، المكتب الجامعي الحديث، الاسكندرية، ط4، 1971.
- زهران حامد: الصحة النفسية، عالم الكتب، القاهرة، 1985.
- عبد الرحيم عبد المجيد: تنمية الأطفال المعاقين، دار غريب للطباعة والنشر والتوزيع، القاهرة، 1997م.
- أبو النيل محمود: الأمراض السيكوماترية، مكتبة الخامى، القاهرة، 1984.
- الشادلي عبد الحميد: الصحة النفسية سيكولوجية شخصية، المكتب العلمي للنشر والتوزيع، الإسكندرية، 1999.
- قديح رمضان: مبادئ الإرشاد والصحة النفسية، مكتبة القادسية للنشر والتوزيع، ط1، فلسطين، 2004.
- أبو مصطفى نظمي والنجار، محمد: مقدمة في الصحة النفسية، مطبعة مقداد، غزة، 1998م.
- د. منهوري رشاد: بعض العوامل النفسية الاجتماعية ذات الصلة بالتوافق الدراسي، دراسة مقارنة، مجلة علم النفس، العدد3، الهيئة المصرية العامة للكتاب، القاهرة، 1999.

## قائمة المراجع والمصادر

- أبوموسى سمية: التوافق الزوجي وعلاقته ببعض سمات الشخصية لدى المعاقين، رسالة ماجستير غير منشورة، كلية التربية، قسم علم النفس، الجامعة الإسلامية غزة .
- القاسم ،بديع محمود مبارك: علم النفس المهني بين النظرية والتطبيق، مؤسسة الرواق للنشر والتوزيع، مصر، 2001.
- الشاذلي عبد الحميد محمد: الصحة النفسية والسيكولوجية الشخصية، المكتبة الجامعية، ط2، مصر، 2003.
- عبد الرحمان حسن محمد: علم النفس الصناعي ،مؤسسة رواية للطباعة والنشر والتوزيع، مصر، 2009.
- بن غريال سعيدة: الذكاء العاطفي وعلاقته بالتوافق المهني ،مذكرة لنيل شهادة الماجستير في العلوم الاجتماعية، جامعة محمد خيضر بسكرة، الجزائر، 2013.
- محمود السيد أبو نبيل : علم النفس الصناعي والتنظيمي عربيا وعالميا، دار الفكر العربي ،ط1، القاهرة، 2005م.
- خضير الكاظم محمود الفريحات وآخرون، السلوك التنظيمي مفاهيم معاصرة، إثراء للنشر والتوزيع، ط1، عمان ،الأردن، 2009، ص119.
- محمود هاشم زكي : الجوانب السلوكية في الإدارة، وكالة المطبوعات، الكويت، 1987.

## قائمة المراجع والمصادر

- الشافعي ماهر عطوة، التوافق المهني للمرضين العاملين بالمستشفيات الحكومية وعلاقتهم بسمات الشخصية، رسالة ماجستير غير منشورة، الجامعة الإسلامية، غزة.
- القاسم بديع محمود: علم النفس المهني بين النظرية والتطبيق، مؤسسة الرواق للنشر والتوزيع، عمان، 2001.
- عسيوي عبد الرحمان: سيكولوجية العمل والعمال، دار الراتب الجامعية، 2008م، ص77.
- رضوان جميل: توقعات الكفاءة الذاتية (البناء النظري والقياس)، مجلة الشؤون الاجتماعية، العدد 55، الشارقة، 1992.
- أندروسيرلافي، مارك جي ولاس، السلوك التنظيمي والأداء، معهد الإدارة العامة، الرياض، 1991.
- زين الدين، بوعمار أحمد وصابر بحري، مصادر التوافق المهني لدى العامل، مجلة الدراسات والبحوث التربوية والنفسية، العدد 6، 2014.
- ربيع محمد شحاتة: علم النفس الصناعي والمهني، دار المسيرة للنشر والتوزيع والطباعة، عمان، الأردن، 2010.
- ياسين حمدي وعسكر علي الموسوي، علم النفس الصناعي والتنظيمي بين النظرية والتطبيق، مكتبة الفلاح للنشر والتوزيع، ط3، الكويت، 2008.
- عمارة سمية: صراع الأدوار وتأثيره على التوافق المهني للطلاب العاملين بالمركز الجامعي بغرداية، مجلة العلوم الإنسانية والاجتماعية، جامعة ورقلة، الجزائر.

## قائمة المراجع والمصادر

---

- عطا الله صلا الدين فرج: البرامج التدريبية المقدمة لمعلمي التربية الخاصة وعلاقتها بالتوافق المهني، المجلة العلمية لجامعة الملك فيصل، 2009.
- العمري عيسات، سياسة الرعاية الاجتماعية للمعاقين حركيا في الجزائر، أطروحة دكتوراه غير منشورة، جامعة محمد لمين دباغين، سطيف 2، الجزائر.