**2- الدراسات النظرية والسابقة 2-1 الدراسات النظرية 2-1-1 ماهية الضغوط المهنية :**

اختلفت مسببات الضغوط المهنية من حيث الكم والكيف عن الضغوط التي كانت تواجه المؤسسات في الماضي ، مما أدى الى تنوع آثارها ، وتفاوت درجة تأثيرها من فردٍ لآخر، ومن طبيعة عمل لآخر، ومن مؤسسة لأخرى ، وقد تزايد بدراسة ظاهرة الضغوط في العمل ، إذ ثبت ان لها تأثيرا كبيرا على كفاءة المؤسسات التعليمية وفاعليتها في تأدية وظائفها وتحقيق أهدافها . فهي تسعى جاهدة للحفاظ على الاستمرارية والبقاء ، وتحقيق النمو والتطور ، ولن تتحقق ذلك الا من خلال مواجهة المتغيرات الخارجية والنجاح في التفاعل والتكيف معها ، والافادة من وجودها لتدفعها نحو تحقيق أهدافها ، ومواجهة الضغوط الداخلية ، ومحاولة تخفيف حدتها ، او ازالتها من خلال السعي في شباع حاجات الافراد العاملين فيها ، وتوفير بيئة مريحة للعمل ([[1]](#footnote-1)). ويشير الدكتور "هارون توفيق الرشيدي" ان الضغوط المهنية يكون منشأها مهنة الفرد وما يقوم به من عمل مثل الخلاف مع الزملاء ،ضغوط قواعد العمل ،عدم الرضا عن المركز الوظيفي هو الشعور بالعبء والثقل الناشئ عن مهنة الفرد والصعوبات التي يواجهها"([[2]](#footnote-2)) ، ويتفق عدد كبير من الباحثين في تحديد المقصود بضغوط العمل حيث يشيرون الى الموقف الذي يكون فيه عدم الملائمة بين الفرد ومهنته مما يحدث تأثير داخلي يخلق حالة من عدم التوازن النفسي أو الجسمي داخل الفرد حيث أن لخصائص الفرد الشخصية والخصائص الوظيفية دور مهم في إحداث ضغوط العمل والإحساس بها ، وتعرف أنها "تجربة ذاتية تحث اختلالاً نفسيا أو عضويا لدى الفرد وينتج عن عوامل في البيئة الخارجية او المنظمة التي يعمل بها الفرد أو الفرد نفسه([[3]](#footnote-3)) ، ولعّل هناك من المهن من يعاني أصحابها من الضغوط بدرجات مرتفعة مقارنة بباقي المهن الأخرى "كالتدريس " كونها تزخر بالعديد من المطالب والمسؤوليات والأعباء بشكل مستمر من تخطيط للدروس وتحضير لها ، ومتابعة الطلاب وتقويمهم ، والوقوف على كل جديد في مجال التخصص والاطلاع المستمر، بالإضافة إلى ما يكلف به من أعمال وأنشطة إدارية أخرى ([[4]](#footnote-4)) . ويعتبر ضغط مهنة التدريس احد انواع الضغوط النفسية التي يتعرض لها المدرس والمدرسة عند قيامهم بمهامهم التعليمية ، ويعتبر من الضغوط الصعبة لأنها تشاعب المصادر، وتتدخل في احداثه عدة اطراف منها : الادارة ، الزملاء ، المفتشون ، الاولياء وحتى الطلاب ، فترهق المدرس والمدرسة وتخفض من اداه التعليمي ([[5]](#footnote-5)) .

**2-1-2 مصادر الضغوط المهنية للمدرس والمدرسة** ([[6]](#footnote-6))  **:**

تباينت الآراء في تصنيف مصادر الضغوط المهنية تبعا لمحيط العمل والمتغيرات المتعلقة به لتأثيرها المباشر في سلوك الافراد وردود افعالهم وبالتالي على المناخ الوظيفي والمؤسسة التي يعملون بها ، ومنها :-

**2-1-2-1 مصادر بيئية**([[7]](#footnote-7)):

1- عدم استقرار الحالة الاقتصادية. 2- التطور والتقدم التكنولوجيا وتسارعه .

**2-1-2-2 مصادر تنظيمية تتعلق في العمل**([[8]](#footnote-8)) **:**

1- عدم المشاركة في اتخاذ القرارات . 2- التحول في المزاج والانفعال .

3- ظروف العمل وطبيعته . 4- الاتصال

5- عدم الرضا الوظيفي . 6- المساندة الاجتماعية .

7- الأمن والسلامة 8- العلاقات مع الافراد والجماعات .

**2-1-2-3 مصادر شخصية ترتبط في المدرس والمدرسة :**

1- الميل المهني . 2- الحالة النفسية والبدنية .

3- الخبرة الشخصية . 4- القدرة والكفاية الذاتية .

5- قلة الحمل الوظيفي . 6- الاستقلال الذاتي .

**2-1-3 عناصر الضغوط المهنية([[9]](#footnote-9))** :

إن الحديث عن عناصر ضغوط العمل يتناول العوامل التي تتعامل مع بعضها البعض وينتج عنها ضغط العمل فلكل فعل رد فعل ولكل مثير استجابة لذا فإنه يمكن تحديد ثلاث عناصر رئيسية للضغوط في المؤسسة التي يعمل فيها الفرد وهي :

**أ- عنصر المثير** : وهو مصادر الضغوط المختلفة ، الشخصية والبيئية والوظيفية ، او هو ما يتعرض له الفرد من مؤثرات ناتجة عن الفرد ذاته او المؤسسة او البيئة ، ويترتب عليها شعور الفرد بالضغط

**ب- الاستجابة**: وهي ردة الفعل التي تحدث من الفرد عند تعرضه للمثيرات الضاغطة ، وهي ردود فعل نفسية أو جسمانية أو سلوكية تجاه الضغط .

**ج- التفاعل** :يحدث بين مسببات الضغوط ) بيئية تنظيمية، علاقات شخصية ، مشاعرإنسانية (،وبين ما يحدث من استجابات وينتج العناصر(المثير، الفرد، منظمة العمل ،البيئة ،الاستجابة ،احباطات)([[10]](#footnote-10)).

**2-1-4 آلية حدوث الضغوط المهنية**([[11]](#footnote-11))**:**

إن الضغط المهني ينتج عن الصراع ما بين متطلبات المهنة، و مقدرة العامل على الوفاء بها ، مما يترتب عليه انخفاض ملحوظ في كم العمل وأداء المهام، ويحدث هذا الضغط وفق المراحل الثلاثة التي وصفها (H. Seley) بمتلازمة التكيف العام وهي :

**أولاً : مرحلة الإنذار :** وتنقسم بدورها إلى مرحلتين هما **:-**

**أ- مرحلة التعرض للضغوط** : يطلق عليها البعض مرحلة الإنذار المبكر أو مرحلة الإحساس بوجود الخطر، وتبدأ هذه المرحلة بتعرض الفرد لمثير معين، سواء كان داخليا أو خارجيا ، ويمكن القول بأن هذا المثير أدى إلى حدوث ضغوط معينة عندما تفرز الغدد الصماء هرمونات معينة يترتب عليها بعض المظاهر التي يمكن أن نستدل منها على تعرض الفرد لهذه الضغوط .

**ب- مرحلة التعامل مع الضغوط )رد الفعل( :** تبدأ هذه المرحلة فور حدوث التغيرات السابقة ، و التي تؤدي إلى إثارة العمليات الدفاعية في الجسم في محاولة للتعامل مع هذه التغيرات ، ويأخذ رد الفعل أحد الاتجاهين إما بالمواجهة أو الهروب وذلك في محاولة للتغلب عليها والتخلص منها بسرعة وبذلك يعود الفرد إلى حالة التوازن وإذا لم ينجح في ذلك ينتقل إلى المرحلة التالية حيث يكون قد تعرض بالفعل إلى الضغوط.

**ثانيا : مرحلة المقاومة ) محاولة التكيف)** : يحاول الفرد هنا علاج الآثار التي حدثت بالفعل ومقاومة أي تدهور أو تطورات ، لمحاولة التكيف مع ما يحدث ، فإذا نجح في ذلك زادت فرصتهفي العودة إلى حالة التوازن ، أما إذا فشل فإنه ينتقل للمرحلة الأخيرة.

**ثالثا : مرحلة التعب والإنهاك:**  ينتقل الفرد إلى هذه المرحلة عندما يتعرض لمصادر الضغوط باستمرار ولفترة زمنية طويلة حيث يصاب بالإجهاد نتيجة لتكرار المقاومة ومحاولات التكيف مثل (التفكير في ترك الوظيفة ، والاصابة بالأمراض العضوية – قرحة المعدة والسكر وضغط الدم([[12]](#footnote-12)) . **1-5 آثار الضغوط المهنية**([[13]](#footnote-13) ( **:**

**أولاً** - **الأثار الإيجابية** : قد يكون للضغط تأثير إيجابي كذلك ، إنه أساسي في الحث على التحريض والإدراك ، موفرا الإثارة التي يمس إليها الاضطرار إلى الكفاح على قدم المساواة أو بنجاح حيال الحالات المتحدية ، فالتوتر والتنبيه ضروريان للتمتع بكثير من مظاهر الحياة ، ومن دونهما سوف تكون الحالات (الوجود مسئمة) ، والضغط يوفر أيضا حسن الإلحاحية والتقيظ الذي نحتاج إليه في الحياة عندما نواجه حالات مهددة .

**ثانياً** - **الآثار السلبية** : تظهر الدراسات ونتائجها تعرض للفرد لضغوط العمل لأثار سلبية وتشهد الدراسات لثلاث مجموعات أساسية([[14]](#footnote-14))  .

**أ-** **الآثار السلبية للضغوط المهنية على مستوى الفرد** (4)  **:**

**1- الآثار الخاصة بالعلاقات الشخصية :** والتي تظهر من خلال عدم الثقة المبررة في الآخرين ، تجاهل الآخرين ، لوم الآخرين ، تبني سلوك واتجاه دفاعي في العلاقات مع الآخرين .

**2**- **الأثار النفسية :** هي عبارة عن الحصيلة النفسية للمشكلات المبنية التي تميز واقعالمدرس والتي تؤدي إلى حدوث انهيار في معنوياته ، فيشعر معه بالضعف والعجز عن تغييره فيستسلم له ، والذي يكون سببا في انعزاله وسلبياته في العمل([[15]](#footnote-15)) .

**3- الآثار السلوكية** :لا تظهر آثار الضغط المهني على المستويين الجسمي والنفسي فحسب ، بل تظهر أيضا على السلوك الظاهر من خلال بعض التغيرات في العادات و الأنماط السلوكية لدى الفرد العامل كاضطرابات الأكل ) بالزيادة أو النقصان في الشهية أو التركيز على نوع واحد من الطعام و وجبة واحدة طوال اليوم ( ، التوجه إلى التدخين أو تعاطي المخدرات و الكحول ، قلة الحماس ، التخلي عن الأهداف في الحياة ، فقدان القدرة على مواجهة المشكلات ، العدوانية ، سرعة الغضب ، اللامبالاة بالأحداث والآخرين ، فقدان الاهتمام بالمظهر الشخصي والتوقف عن ممارسة الهوايات ممارسة الهوايات([[16]](#footnote-16)) .

**4- الأثار المعرفية** : وتتجلى في نقص التركيز واضطراب القدرة وتدهور الذاكرة وزيادة معدل الأخطاء تزايد الاضطرابات الفكرية([[17]](#footnote-17)) **.**

**5- الآثار الاجتماعية** : إن ضغوط العمل الحادة تؤدي إلى الكثير من الآثار الاجتماعية السلبية كالشعور بالاغتراب عن مجال العمل ، فقدان الرغبة في العمل ، فقدان الكفاءة والفعالية المطلوبة في العمل([[18]](#footnote-18)) .

**ب- الآثار السلبية للضغوط على مستوى المنظمة :**

ومثلما للضغوط السلبية تأثير على الفرد ، فالضغوط تأثير كبير ايضا على المنظمة ككل واستمرار اثرها سينعكس سلبا على مستوى كفاءة الاداء التنظيمي .

وإن ارتفاع مستوى الضغوط عن المقدار المناسب أو انخفاضه عنه ، ذو تأثير سلبي على أداء العامل ، ويؤدي إلى ضعف الأداء وانخفاضه ، كما أن مقدار عالي أو منخفض من الضغوط قد لا يكون مثيرا أو مشجعا للأداء في حين أن مقدار مناسب للضغوط يكون مثيراً.

**2-1-6 النظريات والنماذج المفسرة للضغوط المهنية** :

1- نظرية هانز سيلي . 2- نظرية هنري موراي .

3- نظرية مارشال . 4- نظرية كانون .

5- نظرية لازروس . 6- نموذج كراساك .

7- نموذج ماكجرات**(**[[19]](#footnote-19))

لقد تّعددت النظريات والنماذج التي فسرت الضغوط المهنية ، وسوف يتناول الباحث نظرية (لازا روس Lazarus) ونموذج ( كراساك karasek) لملائمتهما دراسته الحالية :

**1- نظرية " لازا روس (Lazarus 1970)** ([[20]](#footnote-20))  **:**

تعرف نظريته "بنظرية التقدير المعرفي" وقد نشأت نتيجة للاهتمام الكبير بعملية الإدراك والعلاج الحسي الادراكي ، والتقدير المعرفي هو مفهوم أساسي يعتمد على طبيعة الفرد ، حيث إن تقدير كم التهديد ليس مجرد إدراك مبسط للعناصر المكونة للموقف ؛ ولكنه رابطة بين البيئة المحيطة بالفرد وخبراته الشخصية مع الضغوط وبذلك يستطيع الفرد تفسير الموقف . ويعتمد تقييم الفرد للمواقف المتصلة بالموقف نفسه ، وتعرف نظرية التقدير المعرفي" الضغوط" بأنها تنشأ عندما يوجد تناقض بين متطلبات الشخصية للفرد ويؤدي ذلك إلى تقييم التهديد و إدراكه.

لقد اكد لازاروس ان الضغوط تحدث عندما لا يستطيع الفرد التكيف مع متطلبات حياته فالضغوط لا تكون متزامنة مع خصائص التنبيه او الاستجابة ، وقابلية الفرد والياته التعاملية المعتمدة مع هذه المتطلبات وهذا يفسر الاختلافات الفردية في الاستجابة للضغوط . وعليه فان حدة أي ضغط.

ستعتمد على شعور الفرد وكيفية تعامله مع الموقف الذي ادركه لكونه مهدداً وسيؤدي الى استثارة انفعالية والى ظهور المحاولات السلوكية للتعامل وتخمين مدى التغيرات النفسية الحاصلة([[21]](#footnote-21)) .

ويرى (Lazarus & Folkman,) أن ذلك يعتمد على طبيعة تقييم الفرد للموقف وإمكاناته في مواجهته، حيث يقرر الفرد أن الموقف إما أن يكون ضاراً، أو مهدداً، أو متحدياً، أو غير مؤثر([[22]](#footnote-22)) ، ويمكن رصد هذه النظرية في الشكل الآتي :

|  |
| --- |
| **العوامل الشخصية** |
| **(مهارات الاتصال ،الحالة الانفعالية، الصحة، التعب، هوية الذات، تقدير الذات ،الشخصية ،الخبرة ،العادات)** |

|  |
| --- |
| **العوامل الخارجية** |
| (**العوامل الصحية ،الإشراف، المتطلبات المهنية، الأمن والسلامة)** |

|  |
| --- |
| **العوامل الموقفية** |
| **( التكرار ، الخبرة ، التهديد ، الضغط ، التعب )** |

**الشكل (1)**

**يوضح نظرية لازاروس**

أعتمد الباحث نظرية لازروس في دراسته الحالية لكونها تتناول أبعاد ملائمة لظروف مُدرسي ومُدرسات التربية الرياضية في محافظة ميسان والمتمثلة بالإنفعالات النفسية والشخصية والخبرة والامن والسلامة وغيرها التي تُعد من مسببات الضغوط المهنية .

**2- نموذج كراساك karasek (**1979) **:**

يتركز هذا النموذج على عنصرين أساسين لفهم أسباب ضغط العمل (الضغط المهني) وتأثيرهما على الصحة ، وهما أعباء العمل ، وحرية استقلال الفرد والإعتراف بقدراته .

ينتج الضغط حسب هذا النموذج في حالة ما إذا اجتمعت طلبات كثيرة مع حرية قرار ضعيفة حيث أن التحكم الذي يمارسه المهني على الضواغط يكون بالغ الاهمية رغم هذا فأن المتطلبات العديدة للعمل تكون أقل أضرارا بالفرد في حالة إذا ما تمتع هذا الاخير بالاستقلالية والتحكم مع إمكانية المشاركة في أتخاذ القرارات ، وحدث بعد ذلك تطوير لنموذج كراساك ، مثلا فقد أضاف لنموذج كراسيك بعد ثالث ويتمثل في الدعم الاجتماعي والذي ينقسم الى (3) محاور للدعم الاجتماعي ، ويتمثل في الدعم السلمي(دعم الادارة) ودعم زملاء العمل والدعم العائلي([[23]](#footnote-23)) **.**

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
|  | **حرية القرار** |  |
| **استخدام المهارات** | **سلطة القرار الفردية** | **سلطة القرار الجماعية** |
| |  | | --- | | **عبء العمل**  **صراع الدور**  **ضغط العمل** |  |  | | --- | | **معانات نفسية** | | | |

**شكل(2) نموذج كراساك**

أعتمد الباحث نموذج كراساك في دراسته الحالية لكونه يتناول أبعاد ملائمة لظروف مُدرسي ومُدرسات التربية الرياضية في محافظة ميسان مثل الاستقلال الذاتي والدعم الإجتماعي ، ويتمثل في الدعم السلمي(دعم الادارة) ودعم زملاء العمل والدعم العائلي وغيرها التي تُعد من مسببات الضغوط المهنية .

**2-1-7 مهارات التدريس لمُدرسي ومُدرسات التربية الرياضية.**

أن المهارة تعني السرعة والدقة في أداء عمل من الإعمال مع الاقتصاد في الوقت المبذول ، وقد يكون هذا العمل بسيطاُ او مركباُ([[24]](#footnote-24)) . إما مهارات التدريس فهي مجموعة السلوكيات التدريسية الفاعلة التي يظهره المعلم في نشاطه التعليمي داخل غرفة الصف او خارجها في شكل تحركات لفظية او غير لفظية تتميز بعناصر السرعة والدقة في الأداء وتيسر للعملية التعليمية تحقيق أهدافها المعرفية والمهارية والوجدانية سواء كان ذلك بفعل مثير معين أو بصورة تلقائية([[25]](#footnote-25)) .

التدريس يختلف في معناه باختلاف الاهداف التربوية وطرق تدريسه ، حيث ان هناك من يتبع الاتجاه التقليدي في العملية التربوية والذي يقوم على تلقين المتعلم بالمعلومات والمعارف المطلوبة والتي يكون موقف المتعلم فيها سلبيا، بينما نلاحظ بأن هناك الاتجاه الحديث الذي يتبنى فكرة ان التدريس هو عملية توجيه وليس تلقين ، وبذلك نرى ان دور المدرس في الاتجاه الحديث يختلف كلياً عن دور المدرس في الاتجاه التقليدي ، حيث يكون دوره في الاتجاه الحديث مرشداً وموجهاً ومتهيئاً لظروف وبيئة التدريس . فالتدريس هو لون من الوان الخبرات الحيوية التي تستند في تكونها ونموها الى أصول معينة وأسس محددة ، ومقومات واضحة ، فالتدريس لا يكتفي بالمعلومات والمعارف التي تلقى وتكتسب ، وانما تتعدى ذلك الى تنمية القابليات وتوليد الخصال وإكساب المهارات والخبرات للوصول الى التفكير المنظم والتصور الواضح ، وعرفه (ستيفن كوري Stephen CORY) بانه عملية متعددة لتشكيل بنية الفرد بصورة ممكنة من ان يتعلم القيام بسلوك محدد او الاشتراك في سلوك معين ، وذلك تحت شروط محددة، او كاستجابة لشروط محددة([[26]](#footnote-26)) .

ولقد اورد التربويون والمهتمون بالمناهج وطرائق التدريس أن مفهوم التدريس هو (عملية تفاعلية بين المدرس وطلابه في غرفة الصف أو قاعة المحاضرات أو ساحة المدرسة ، ويعد التدريس إصلاحاً للسلوك وتوضيح المفاهيم وترسيخ المبادئ والقيم وتتسم بالأخذ والعطاء والحوار البناء بينهم)([[27]](#footnote-27)) .

**2-1-7-1 خصائص مهارات التدريس**([[28]](#footnote-28))  **:**

1- القابلية للتعميم : بمعنى ان وظائف المدرس لا تختلف من مدرس الى آخر باختلاف المادة التي يدرسها او المرحلة بالرغم من انها تتميز بالمرونة والقابلية للتشكيل وفقا لطبيعة مادته ومرحلته .

2- القابلية للتدريب والتعلم : بمعنى انه يمكن اكتسابها من خلال برامج التدريب المختلفة .

3- يمكن اشتقاقها من مصادر متنوعة : (ا) تحليل الادوار والمهام التي يقوم بها المدرس من خلال ملاحظة سلوكه اثناء التدريس (ب) تحديد حاجات المتعلم وخصائصه (ج) نظريات التدريس والتعلم

**2-1-7-2 مكونات مهارات التدريس :**

**أولا: المكون المعرفي :** الخلفية النظرية التي يحتاجها الشخص المعني لتفسير وتوضيح كيفية أداء المهام التي يتطلبها عمله ، ووصف خطواتها، وتتابع تلك الخطوات مستندا الى المبادئ ، والمفاهيم والحقائق العلمية .

**ثانيا : المكون العملي :** ويشتمل على المهارات اليدوية واللفظية وغير اللفظية المختلفة ، بما في ذلك القراءة والكتابة والكلام والمناقشات والرسم والتخطيط وتركيب الاجهزة وتشغيلها واستعمال الاجهزة والادوات المختلفة .

**ثالثا : المكون الوجداني أو الخلقي :** وهي جملة الاتجاهات ، والقيم والمبادئ الاخلاقية والمواقف الايجابية التي تتصل بالمهنة ومهامها.

**2-1-7-3 المهارات التدريسية التي أعتمدها الباحث وفقاً للمصادر :**

1- مهارة التخطيط .

2- مهارة الاهداف التعليمية**([[29]](#footnote-29))** .

3- مهارة إدارة الصف([[30]](#footnote-30)) .

4-مهارة اثارة الدافعية لدى المتعلمين .

5- مهارة التفاعل بين المدرس والطلاب .

6-. مهارة التقويم([[31]](#footnote-31)) .

**2-1-8 أهمية مهارات التدريس :**

إن تدريب ( الطالب ) على مهارة مهنية ( مهنة التدريس مثلاً ) تعد مسألة فنية تقنية ونفسية في الوقت نفسه ، وهي تتطلب من ( المدرس ) إن يكون ذا كفاءة عالية في أداء مهارات التدريس إثناء مدة إعداده لمهنة التدريس وان تكون لديه معرفة أساسية بموضوع التعلم ونظرياته ، فضلاً عن ذلك معرفته بخصائص المتعلمين ومستوياتهم العقلية واستعداداتهم الفكرية وميولهم واتجاهاتهم وخبراتهم السابقة ثم كيفية التأثير فيهم .

أما مهارات تدريس التربية البدنية وعلوم الرياضة فأنها تُعد عملية منظمة تعتمد على التدريب الجزئي أو الكلي أو التحليل المنطقي لكل خطوة أو عنصر من عناصرها على وفق المستوى العقلي للمتعلمين اخذين بالنظر مستوى الحركة والإدراك الحسي كما موضحة في المخطط([[32]](#footnote-32)) .

**2-1-9 االجودة في التدريس :**

عملية واسعة النطاق لتعزيز مزايا الُمدرس والمُدرسة تتضمن التحسين المستمر ، وتجاوز الأخطاء أثناء قيادة الدرس واي خطة يضعها ، وتحقيق إحتياجات ورغبات الطلاب والانشطة الرياضية ، وتتولد عديد من العناصر مساندة في إدارة الجودة في مجال التدريس وهي :

1. توفر قيادة فاعلة للمُدرس والمُدرسة .
2. التدريس والتحسين المستمر الذي يقوم به المُدرس والمُدرسة .
3. التخطيط المسبق الذي يقوم به المُدرس والمُدرسة .
4. تطوير كافة المستويات الإدارية التي تساعد المُدرس والمُدرسة .
5. توفير المستلزمات التي تسهل التدريس للمُدرس والمُدرسة لإبراز الجودة والمستوى العالي .
6. يستخدم المشرف ومدير المدرسة مبدأ التحفيز للمُدرس والمُدرسة .

من خلال ذلك فأن تطبيق إدارة الجودة في التدريس ضرورة ملحة مرتبطة بمجالات وعناصر مختلفة ، حيث لها تأثيراً على تحسين مستوى التدريس بأظهار عوامل ورغبات الطلاب .

1. تهيئة التجهيزات والملاعب الرياضية المتكاملة .
2. ممارسة الأنشطة المتنوعة للطلاب .
3. رفع مستوى كفاءة المُدرس والمُدرسة وانتقاء الموهوبين منهم .
4. تطوير المتميز من المُدرسين والمُدرسات وزيادة عوامل التحفيز ورفع مستواهم .
5. إقامة الدورات والندوات والمحاضرات النوعية لتطوير مُدرس ومُدرسة التربية الرياضية .
6. استخدام الاسلوب الأمثل لحل المشكلات بين الطلاب([[33]](#footnote-33)) .

**2-2 الدراسات السابقة** :

**2-2-1 دراسة وفاء كمال سعيد (2006م)([[34]](#footnote-34)) .**

**( الضغوط المهنية وعلاقتها بالتعب النفسي لدى رؤساء ومقرري الأقسام في الجامعة )**

**أهداف الدّراسة :**

1- بناء مقياس الضغوط المهنية لدى رؤساء ومقرري الأقسام .

2- التعرف على العلاقة بين ذوي المستويات المختلفة من الضغوط المهنية وذوي المستويات المختلفة من التعب النفسي .

**منهج وعينة البحث :**

إستخدمت الباحثة المنهج الوصفي " أسلوب المسح " . أما عينة البحث فقد اشتملت على (300) رئيس ومقرر دراسات أولية ودراسات عليا للأقسام العلمية ، وقد اختيروا بطريقة عشوائية .

**أهم الإستنتاجات :**

1- رؤساء الأقسام العلمية ومقرريهم يتعرضون الى ضغوط مهنية كبيرة مقارنة برؤساء الأقسام الانسانية ومقرريهم .

2- هناك علاقة ارتباطية بين الضغوط المهنية والتعب النفسي لدى رؤساء الأقسام ومقرريهم .

**2-2-2 دراسة عدنان نغيش حسن (2016)([[35]](#footnote-35))  .**

**( تقييم جودة مهارات التدريس لدى مُدرسي ومُدرسات التربية الرياضية في محافظة القادسية )**

**أهداف الدّراسة :**

1- التعرف على المهارات التدريسية لدى مُدرسي ومُدرسات التربية الرياضية في محافظة القادسية .

2- تحديد المستويات المعيارية لمقياس المهارات التدريسية لدى مُدرسي ومدرسات التربية الرياضية .

3- التعرف على دلالة الفروق بين مُدرسي ومُدرسات التربية الرياضية في مهارات التدريس .

**منهج وعينة البحث :**

استخدم الباحث المنهج الوصفي " أسلوب المسح " . أما عينة البحثفقد اشتملت على (257) مُدرس ومدرسة تربية رياضية بواقع (175) مُدرساً و(82) مُدرسة ، وقد اختيروا بطريقة عشوائية .

**أهم الإستنتاجات :**

1- للمقياس القدرة على قياس مستوى التدريس لدى مُدرسي ومُدرسات التربية الرياضية في محافظة القادسية .

2- هناك تباين في مستوى مهارات التدريس بين المدرسين بين المُرسين والمُدرسات وحسب محاور الدراسة .

**2-3 الدّراسات السابقة والدراسة الحالية :**

**اولا :- اوجه التشابه** **:**

1- تشابهت الدّراسة الاولى مع الدّراسة الحالية من خلال أخذ متغير الضغوط المهنية .

2- تشابهت الدّراسة الثانية مع الدّراسة الحالية من خلال أخذ متغير جودة مهارات التدريس .

2- تشابهت الدّراسة الاولى والدراسة الثانية مع الدّراسة الحالية من خلال استعمال المنهج الوصفي بأسلوب المسح .

3- تشابهت الدراسة الثانية مع الدراسة الحالية بعينة البحث والمتمثلة بمُدرسي ومُدرسات التربية الرياضية .

**ثانيا :- أوجه الاختلاف :**

1- اختلفت الدّراسة الاولى مع الدّراسة الحالية من حيث عدد فقرات مقياس الضغوط المهنية ؛ إذ بلغت في الدّراسة الاولى (42) فقرة موزعة على ( بعدين) ، أما في الدّراسة الحالية فقد بلغت عدد فقرات مقياس الضغوط المهنية (86) فقرة موزعة على (6) أبعاد .

2- اختلفت الدّراسة الثانية مع الدّراسة الحالية من حيث عدد فقرات مقياس جودة مهارات التدريس ؛ إذ بلغت في الدّراسة الثانية (39) فقرة موزعة على ( 3) أبعاد ، أما في الدّراسة الحالية فقد بلغت عدد فقرات مقياس جودة مهارات التدريس (80) فقرة موزعة على (6) أبعاد .

3- اختلفت الدّراسة الاولى مع الدّراسة الحالية في عينة البحث ؛ إذ كانت العينة في الدّراسة الاولى رؤساء ومقرري الأقسام في جامعتي بغداد والمستنصرية ، أما في الدّراسة الحالية فقد كانت عينة البحث مُدرسي ومُدرسات التربية الرياضية في محافظة ميسان .

4- أختلفت الدراسة الاولى والدراسة الثانية عن الدراسة الحالية من حيث عدد عينة البحث ، فقد أشتملت عين البحث في الدراسة الاولى على (300) إختصاصياً ، وعينة البحث في الدراسة الثانية على (257) مُدرس ومُدرسة تربية رياضية ، أما عينة البحث في الدرسة الحالية فقد أشتملت على (46) مُدرس ومُدرسة تربية رياضية في محافظة ميسان .

**ثالثا :- مدى الإستفادة من الدّراسات السابقة :**

1. الإطلاع على المصادر والأدبيات التي تناولت الدّراسة الحالية .
2. تحديد مشكلة مشكلة البحث والتعرف على طرائق معالجتها .
3. تحديد خطة وإجراءات البحث .
4. كيفية تحديد أبعاد مقياس الضغوط المهنية .
5. التعرف على الوسائل المختلفة لجمع البيانات والتي تتناسب مع طبيعة الدراسة الحالية .
6. الإستفادة من بعض الفقرات الواردة في مقياسي الضغوط المهنية وجودة مهارات التدريس وإعادة صياغتها بما يلائم عينة البحث .
7. التعرف على الأساليب الإحصائية المختلفة .
8. التعرف على طريقة عرض وتحليل النتائج .

1. (1)ثامر حسين علي السميران ، عبد الكريم عبدالله المساعيد: سيكولوجية الضغوط الضغوط النفسية وأساليب التعامل معها، ط1، الاردن ، دار الحامد للنشر والتوزيع ، 2014م ، ص134 . [↑](#footnote-ref-1)
2. (2) هارون توفيق رشيد : الضغوط النفسية ، طبيعتها، نظريتها ، ط2، مصر، مكتبة الانجلو مصرية للنشر والتوزيع ، ،1999م ، ص50. [↑](#footnote-ref-2)
3. (اندرو دي سيزلاقي ،مارك جي والاس: السلوك التنظيمي والاداء ، ط1 ، ترجمة جعفر ابو القاسم احمد ، المملكة العربية السعودية ، معهد الادارة العامة ، 1991م ، ص180 . [↑](#footnote-ref-3)
4. (فوزي عزت محمد جلال : الضغوط النفسية لمعلمي التربية وعلاقته ببعض متغيرات الشخصية،المجلة المصرية للدراسات النفسية، الجمعية المصرية للدراسات النفسية ، مجلد 7، عدد 16، توزيع مكتبة الأنجلو المصرية ، يونيه ، 2005 ، ص156 .

   (3) مريم كوردلي : دور مركز التحكم وبعض المتغيرات الشخصية في تسيير ضغط مهنة التدريس ومصادره عند اساتذة التعليم الثانوي ، رسالة ماجستير في علم النفس الاجتماعي، جامعة الجزائر، كلية العلوم الاجتماعية، 2009م ، ص66 . [↑](#footnote-ref-4)
5. (4) Roppins,Stephen P . and Judge, TimoThy A ,Oransizational Behavior**,**(12TH Ed) . Uppersaddle River, N.J: Pears/Prentice Hall,2007,P66 . [↑](#footnote-ref-5)
6. [↑](#footnote-ref-6)
7. Organizational,2002,P78. Understandin*g*،Campbell L. And quick, James (5 )Nelson ,Debra, [↑](#footnote-ref-7)
8. (1) حنفي عبد الغفار، (وآخرون( : محاضرات في السلوك التنظيمي ، ط1، مصر، مكتبة و طبعة الإشعاع الفنية ، 2001م ، ص207 . [↑](#footnote-ref-8)
9. (2) سعيد بن عطية الشرم : المناخ التنظيمي في كليات بعض الجامعات السعودية وعلاقته بالضغوط المهنية لأعضاء هيئة التدريس ، أطروحة دكتوراه ، القاهر ة ، جامعة الازهر ، كلية التربية، 2004م، ص163 . [↑](#footnote-ref-9)
10. (1) فاروق عبده فليه، السيد محمد عبد المجيد:السلوك التنظيمي في إدارة المؤسسات التربوية،ط1، عمان دارالمسيرة،2005م،ص306 [↑](#footnote-ref-10)
11. (2) حمدي علي الفرماوي، رضا عبد الله: الضغوط النفسية في مجال العمل و الحياة ، ط1، عمان، لأردن، دار صفاء،2009م، ص10 . [↑](#footnote-ref-11)
12. (1) محمد إسماعيل بلال: السلوك التنظيمي بين النظرية والتطبيق ، ط2، جامعة الازاريطة ، 2005م، ص44 . [↑](#footnote-ref-12)
13. (2) سمير شيخاني : الضغط النفسي، ط2 ، بيروت ، لبنان ، دار الفكر العربي ، 2003 م ، ص14 . [↑](#footnote-ref-13)
14. (3) ناصر العديلي : السلوك الانساني والتنظيمي، منظور كلي مقارن، ط1،الرياض ، معهد الإدارة العامة ،1995م ، ص153

    (4) علي عسكر: ضغوط الحياة وأساليب مواجهتها، ط3، الكويت .، دار الكتاب الحديث ،2003م،ص55 . [↑](#footnote-ref-14)
15. (1) محمد بومخلوف :التنظيم الصناعي والبيئة،ط2 ، الجزائر، شركة دار الأمة للطباعة والنشر والتوزيع ، برج الكيفان،2001م، ص 167. [↑](#footnote-ref-15)
16. (2) مصطفى غالب : في سبيل الموسوعة النفسية،'ط1 ، بيروت ، دار و مكتبة الهلال ،1989م،ص 119. [↑](#footnote-ref-16)
17. (3) معن محمود عباصرة، مروان محمد بني أحمد: إدارة الصراع والأزمات و ضغوط العمل والتغيير،ط1، عمان ، الأردن ، دار الحامد للنشر و التوزيع ،2008م، ص112 . [↑](#footnote-ref-17)
18. (4) فاروق عبده فليه ، السيد محمد عبد المجيد: مصدر سبق ذكره ، ص312 . [↑](#footnote-ref-18)
19. (1) احمد ماهر : السلوك التنظيمي: مدخل بناء المهارات ، ط1، الاسكندرية، الدار الجامعية للنشر، 2003م، ص392 . [↑](#footnote-ref-19)
20. (2) عثمان فاروق : القلق و إدارة الضغوط النفسية ، ط1، القاهرة ،دار الفكر العربي ، 2001م، ص101 . [↑](#footnote-ref-20)
21. (1) كامل علوان، الزبيدي: الضغوط النفسية وعلاقتها بالرضا المهني والصحة النفسية لدى اعضاء هيئة التدريس في الجامعة ، اطروحة دكتوراه ، بغداد ،جامعة بغداد، كلية الآداب ، 2000م، ص28 . [↑](#footnote-ref-21)
22. (2) Lazarus, R. S. & Folkman, S: Stress, appraisal, and coping. New York: Springer Publishing Company,1984,p31-34 . [↑](#footnote-ref-22)
23. (1) Karasek, R,A. job demands, job decision ,latitude and mental strain. Implications for jobredesign administrative science quarterly.1979, p 285. [↑](#footnote-ref-23)
24. (1) امل عفاف البكري : أساليب تعليم العلوم والرياضيات ، ط2 ، عمان ، دار الفكر ، 2002م ، ص116 . [↑](#footnote-ref-24)
25. (2) فاضل خليل إبراهيم : المدخل إلى طرائق التدريس العامة ، ط1، الموصل ، دار ابن الأثير للطباعة والنشر ، 2010م ، ص26 . [↑](#footnote-ref-25)
26. (3) يوسف لازم كماش، وآخرون : التدريس والتعليم الميداني في كرة القدم ، ط1، النخيل،2009م ، ص14 . [↑](#footnote-ref-26)
27. (1) لمياء حسن الديوان، حسين فرحان الشيخ علي : أصول تدريس التربية الرياضية، ط1، لبنان ، دار مكتبة البشائر للنشر والتوزيع ، 2016م، ص17 . [↑](#footnote-ref-27)
28. (2) توفيق احمد مرعي . محمد محمود الحيلة :طرف التدريس العامة، ط1، عمان ، دارالمسيرة للنشر والتوزيع والطباعة ، 2009 م، ص343-344 . [↑](#footnote-ref-28)
29. (1) لمياء حسن الديوان، حسين فرحان الشيخ علي: مصدر سبق ذكره ، ص23- 24 . [↑](#footnote-ref-29)
30. (2) احمد جميل عايش : أسليب تدريس التربية الفنية والمهنية والرياضية، ط1،عمان، دار المسير للنشر والتوزيع والطباعة، 2008م، ص160. [↑](#footnote-ref-30)
31. (3) لمياء حسن الديوان، حسين فرحان الشيخ علي :المصدر السابق نفسه . ص23-24 . [↑](#footnote-ref-31)
32. (4) جعفر موسى حيدر : نظرة حسبية لاستخدام الحقائب التعليمية والتدريبية في التعليم التقني والمهني ، المجلة العربية للتعليم التقني العدد/2، العراق– آب ،1992م ، ص10-11. [↑](#footnote-ref-32)
33. (1) عزيز كريم وناس : الجودة في التدريس ، محاضرة على طلبة الدكتوراه ، جامعة كربلاء ، كلية التربية البدنية وعلوم الرياضة ، 2018 . [↑](#footnote-ref-33)
34. (1) وفاء كمال سعيد: الضغوط المهنية وعلاقتها بالتعب النفسي لدى رؤساء ومقرري الاقسام في الجامعة ، أطروحة دكتوراه ، بغداد ، الجامعة المستنصرية ، 2006م . [↑](#footnote-ref-34)
35. (2) عدنان نغيش حسن :تقييم جودة مهارات التدريس لدى مدرسي ومدرسات التربية الرياضية في محافظة القادسية ، بحث ترقية ،جامعة القادسية، كلية التربية البدنية وعلوم الرياضة، 2016 . [↑](#footnote-ref-35)