



جامعة زيان عاشور الجلفة

كلية العلوم الإنسانية و الاجتماعية

قسم علم الاجتماع والديمغرافيا

## الرضا الوظيفي وأثره على أداء المعلم

(دراسة مقارنة بين المعلم في المدرسة العمومية والمعلم في المدرسة الخاصة بولاية  
الجلفة)

مذكرة مكملة لنيل شهادة الماستر في علم الاجتماع التربوي

إشراف الأستاذ:

سعدي محمد

إعداد الطلبة:

بن موفق الميلود

بن صافي عبد الكريم

لجنة المناقشة:

1. أ الزبيري الحسين..... رئيسا

2. أ سعدي محمد ..... مقرر

3. أ العيشي سعد ..... مناقشا

الموسم الجامعي : 2016 - 2017

جامعة زيان عاشور الجلفة



كلية العلوم الإنسانية و الاجتماعية



قسم علم الاجتماع والديمغرافيا

# الرضا الوظيفي وأثره على أداء المعلم

(دراسة مقارنة بين المعلم في المدرسة العمومية والمعلم في  
المدرسة الخاصة بولاية الجلفة)

مذكرة مكملة لنيل شهادة الماستر في علم الاجتماع التربوي

إشراف الأستاذ:

سعدي محمد

إعداد الطلبة:

بن موفق الميلود

بن صافي عبد الكريم

لجنة المناقشة:

1. أ زبيري حسين..... رئيسا

2. أ سعدي محمد..... مقرا

3. أ العيشي سعد.....مناقشا

الموسم الجامعي: 2017/2016

شكر وعرفان

## شكر وعرفان

نحمد الله تعالى الذي وفقنا في إنجاز هذا العمل.

نتقدم بالشكر الخالص إلى الأستاذ "سعدي محمد" الذي كان صاحب فضل علينا فهو لم يبخل علينا بالتوجيه والإرشاد والنصح ومتابعة هذا العمل ومساعدته القيمة وحسن معاملته لنا أثناء فترة العمل.

شكر خاص إلى أساتذة العلوم الاجتماعية الذين دائما لم يبخلوا علينا بالنصائح والإرشادات والمعلومات والمعارف.

شكرا خاص إلى معلمي المدرسة العامة "بن حليلة محمد" ومعلمي المدرسة الخاصة "النخبة" على حسن المعاملة والتعاون في سبيل إنجاز هذا العمل.

شكرا موصولاً إلى الزملاء محمد طيبة وبن علي بن عمر وكل الأصدقاء الذين ساهموا في إنجاز هذا العمل.

الإهداء

## الإهداء

إلى الوالدين العزيزين أطال الله في عمرهما والذان كان السند  
في هذه الحياة فأسال الله العلي القدير أن يحفظهما ويطيل في  
عمرهما وبركتهما علينا.

إلى كل من ساعدنا وكان سندا لنا من الإخوة ادامهم الله في  
سندنا.

إلى الإخوة الذين ولدتهم لنا المواقف وإلى كل من عرفناهم من  
قريب أو بعيد.

إلى الأستاذ "سعدي محمد" والأستاذ "زبيرى حسين".

## الفهراس

- ملخص الدراسة

- مقدمة

- الفصل الأول : الإطار النظري العام للدارسة

- إشكالية الدراسة ..... 13

- فروض الدراسة ..... 15

- أسباب إختيار الموضوع..... 16

- أهمية الموضوع وأهداف الدراسة ..... 17

- تحديد المفاهيم ..... 18

- الدراسات السابقة ..... 23

- الفصل الثاني : الرضا الوظيفي

تمهيد ..... 33

1- ماهية الرضا الوظيفي ..... 34

1-1- تعريف الرضا الوظيفي..... 34

1-2- خصائص الرضا الوظيفي..... 35

1-3- عوامل حدوث الرضا الوظيفي..... 37

1-4- أنواع الرضا الوظيفي..... 38

1-5- نظريات الرضا الوظيفي ..... 41

1-5-1- نظريات الحاجات..... 40

43	..... نظرية العدالة ل أدامز 2-5-1
44	..... نظرية التوقع الأدائي 3-5-1
45	..... نظرية التعارض لولر 4-5-1
47	..... علاقة الرضا الوظيفي ببعض نواتج العمل 1-2
47	..... الرضا الوظيفي والأداء الوظيفي 2-2
49	..... الرضا الوظيفي ومعدل الغياب 3-2
50	..... الرضا الوظيفي ودوران العمل 4-2
52	..... الرضا الوظيفي وحوادث العمل 5-2
54	..... خلاصة

### الفصل الثالث : أداء المعلم

56	..... تهميد
57	..... 1-المعلم
57	..... 1-1 تعريف المعلم
59	..... 2-1 أدوار المعلم ومهامه داخل الصف الدراسي
62	..... 2- 1 صفات المعلم وشخصيته
63	..... 2-2 الخصائص الجسمية
63	..... 3-2 صفات المعلم الانفعالية
64	..... 4-2- صفات المعلم وخصائصه النفسية



- 2-5- صفات المعلم وخصائصه الاجتماعية.....65
- 2-6- صفات المعلم وخصائصه الخلفية.....65
- 2-7- صفات المعلم وخصائصه العقلية.....66
- 2-8- صفات المعلم وخصائصه الاتصالية.....68
- 3- إعداد وتدريب المعلم .....68
- 3-1- الجوانب التدريبية للمعلم.....71
- 3-2- الأسس التي تقوم عليها الإتجاهات الحديثة في مجال التدريب والعمل ...72
- 3-3- تقييم المعلم.....74
- 4- طرق التدريس.....74
- 4-1 تعريف طرق التدريس .....74
- 4-2-المبادئ العامة لطرائق التدريس.....76
- 4-3- أنواع طرق التدريس.....77
- .....89 خلاصة

#### فصل الرابع : التعليم في الجزائر

- تمهيد .....91
- 1 - مفهوم التعليم .....92
- 2- مراحل تطور وإصلاح النظام التعليمي في الجزائر.....92

92	1-2- المرحلة الأولى : من 1962 إلى 1970.....
95	2-2- مرحلة الثانية : 1970 إلى 1980 .....
96	2-3- المرحلة الثالثة 1980 إلى 1990 .....
97	2-4 - المرحلة الرابعة : 1990 إلى اليوم .....
99	3 - التخطيط التربوي.....
102	3-1- مفهوم التخطيط.....
100	3-2- أهمية التخطيط .....
101	3-3 - مجالات التخطيط التربوي.....
102	4- بيداغوجيا التدريس في الجزائر .....
102	4-1 المقاربة بالأهداف.....
102	4-2 المقاربة بالكفاءات.....
103	5-التشريع المدرسي.....
103	5-1 معنى التشريع المدرسي .....
104	5-2 أقسام التشريع المدرسي.....
104	6 - التعليم الخاص في الجزائر.....
106	خلاصة الفصل .....

## الفصل الخامس : الإجراءات المنهجية للدراسة

108	تمهيد .....
-----	-------------

109	1- مجالات الدراسة .....
109	1-2- مجالات الدراسة.....
109	1-3- المجال المكاني للدراسة .....
111	2- المجال البشري .....
111	1-2- مجتمع البحث .....
112	2-3- عينة الدراسة وكيفية اختيارها .....
113	3- المجال الزمني .....
114	4- المنهج المتبع في الدراسة وأدوات جمع البيانات .....
114	5- أداة الدراسة .....
115	6- المقاربة النظرية .....
	<b>الفصل السادس : عرض وتحليل البيانات</b>
119	تمهيد .....
120	بيانات شخصية .....
127	عرض و تحليل بيانات الفرضية الأولى .....
135	عرض وتحليل بيانات الفرضية الثانية .....
149	عرض وتحليل بيانات الفرضية الثالثة .....
161	عرض وتحليل بيانات المتغير التابع .....
185	عرض وتحليل بيانات الفرضيات من خلال الجداول المركبة .....

## الفصل السادس : نتائج الدراسة

192	تمهيد .....
193	نتائج الفرض الأول وتفسيره .....
193	نتائج الفرض الثاني وتفسيره .....
194	نتائج الفرض الثالث وتفسيره .....
194	الإستنتاج العام .....
196	خاتمة .....
197	الإقتراحات والتوصيات .....

قائمة المصادر والمراجع

الملاحق

- قائمة الجداول -

الصفحة	العنوان	الرقم
120	الجدول رقم (01) الجنس	01
121	الجدول رقم (2) توزيع أفراد العينة حسب السن .	02
123	الجدول (3) توزيع أفراد العينة حسب سنوات الأقدمية	03
125	الجدول رقم (4) توزيع أفراد العينة حسب الشهادات العلمية	04
127	الجدول رقم (05) قلة المكافآت والحوافز التشجيعية .	05
128	الجدول رقم (06) عدم توفر بدائل لعمل آخر للمعلم .	06
129	الجدول رقم (07) الدخل المادي مراعاة المسؤوليات الاسرية .	07
131	الجدول رقم (08) عدم الرضا عن الراتب مقارنة برواتب العاملين في قطاعات أخرى	08
132	الجدول رقم (09) عدم موازنة الراتب للمجهودات المبذولة في العمل	09
133	الجدول رقم (10) الدخل المادي وكيفيته لإقتناء لوسائل للعمل	10
135	الجدول رقم (11) يضايقني وجود من هم أقل مني مستوى في الإشراف .	11
136	الجدول رقم (12) هدف زيارة المشرف تصيدا للأخطاء	12
138	الجدول رقم (13) معايير اختيار المشرف تؤثر على التكيف في بيئة العمل .	13
140	الجدول رقم (14) لا تعجبنى طريقة معاملة بعض المشرفين	14
142	الجدول رقم (15) يفتقد المشرف لمهارت الاتصال الجيد	15

143	الجدول رقم (16) يتمتع القليل من المشرفين بعلاقات طيبة مع المعلمين	16
145	الجدول رقم (17) لا يأخذ المشرف بعين الإعتبار انشغالاتي الإجتماعية	17
146	الجدول رقم (18) لا يحترم المشرف إجتهداتي البيداغوجية	18
149	الجدول رقم (19) عدم توفر فرص كافية لترقية الوظيفية .	19
150	الجدول رقم (20) عدم إحترام الهيكل التنظيمي للترقية الوظيفية	20
152	الجدول رقم (21) اعتماد الترقيات المتوفرة على الوساطة.	21
153	الجدول رقم (22) الرغبة في التقاعد المبكر لنقص فرص الترقية.	22
155	الجدول رقم (23) الانتقال لعمل آخر يوفر فرص الترقية	23
157	الجدول رقم (24) ضعف دافعية العمل لنقص فرص الترقية	24
158	الجدول رقم (25) تحسين الوضع الاجتماعي مرتبط بالانتقال إلى وظيفة أخرى	25
161	الجدول رقم (26) قيم قواعد سلوك الخاصة بي لاتتوافق مع قيم قواعد سلوك زملائي في العمل	26
163	الجدول رقم (27) عملي يحتاج الكثير من التركيز	27
164	الجدول رقم (28) انعدام الامن اثناء العمل	28

166	الجدول رقم (29) يوجد الكثير من الضجيج في الوسط الذي اعمل فيه	29
167	الجدول رقم (30) صعوبة في إيجاد وسائل تساعد في أداء العمل	30
169	الجدول رقم (31) هل تبذل مجهود كبير في عملك	31
170	الجدول رقم (32) تقوم بأداء الأعمال الموكلة إليك في وقتها دون تأخير	32
171	الجدول رقم (33) تمتلك قدرة التخطيط لإنجاح عملك	33
173	الجدول رقم (34) تحرص على تنفيذ العمل وفق الخطط و البرامج المحددة	34
174	الجدول رقم (35) لديك كامل الحرية أثناء أدائك لعملك	35
175	الجدول رقم (36) لك كامل الحرية في عملية تقويم التلاميذ	36
176	رقم الجدول (37) هناك من يقوم بتوجيهك وإعطائك معلومات حول أداء عملك	37
178	الجدول رقم (38) الحرص على تنظيم النشاط المدرسي وتقبله .	38
179	الجدول رقم (39) الاهتمام بالنمو المعرفي للتلاميذ	39
180	الجدول رقم (40) المحافظة على أوقات الدوام	40
181	الجدول رقم (41) الإلمام بالأسس التربوية في إعداد الدروس وتطبيقها	41
183	الجدول رقم (42) مدى تمكنك من المادة العلمية و القدرة على تحقيق الأهداف	42
184	الجدول رقم (43) الشعور بنقص في التكوين أثناء العمل	43

185	الجدول رقم (44) الشعور بعدم الرضا من الراتب الشهري ومقارنة برواتب العاملين في القطاعات الأخرى وعلاقته بالتمكن من المادة العلمية والقدرة على تحقيق أهدافها	44
187	الجدول رقم (45) طريقة معاملة المشرفين وعلاقتها ببذل المجهود في العمل	45
188	الجدول رقم (46) شعور بالإحباط لعدم توفر فرص كافية للترقية وعلاقتها بالمحافظة على أوقات الدوام	46



## ملخص الدراسة:

تعالج هذه الدراسة موضوع الرضا الوظيفي وأثره على أداء المعلم "دراسة مقارنة بين المعلم في المدرسة العمومية والمعلم في المدرسة في الخاصة لولاية الجلفة" وهي تهدف إلى التعرف على مستوى الرضا الوظيفي لدى المعلم حول وظيفته وذلك من جوانب مادية ومعنوية وإجتماعية وأسرية ومحاولة ربطها بأدائه في عمله.

انطلقنا في هذه الدراسة من فرضية عامة وثلاث فرضيات جزئية متضمنة أهداف البحث المذكورة أعلاه حيث اعتمدنا على المنهج المقارن أما فيما يتعلق بأداة الدراسة فكانت عبارة عن إستبيان يقيس مستوى رضا المعلم بالأداء وبعد التأكد من خصائص هذه الدراسة ومدى قياسها للغرض الذي وضعت لأجله طبقت على عينة قوامها "23" معلم منهم "17" معلم في المدرسة العمومية و"6" معلمين في المدرسة الخاصة.

### Étude Résumé:

Cette étude aborde le sujet de la satisfaction au travail et son impact sur la performance des enseignants, « une comparaison entre l'enseignant et l'enseignant de l'école publique à l'école dans leur propre état de Djelfa, » une étude qui vise à déterminer le niveau de satisfaction au travail chez l'enseignant de son travail en tant que les aspects physiques, morales et sociales et familiales et essayer de lier sa performance dans son travail.

Nous sommes partis dans cette étude de la prémisse générale et trois hypothèses partielles, y compris les objectifs de recherche mentionnés ci-dessus, où nous comptons sur l'approche comparative En ce qui concerne l'étude de l'outil était un questionnaire mesure le niveau de satisfaction de la performance des enseignants et après avoir confirmé les caractéristiques de cette étude et la mesure est mesurée aux fins pour lesquelles ils ont posé pour lui appliquer à un échantillon de enseignants « 23 » enseignant d'entre eux « 17 » dans l'école publique et « 6 » dans les enseignants des écoles privées

### **Study Summary:**

This study deals with the subject of job satisfaction and its impact on the performance of the teacher "a comparative study between the teacher in the public school and the teacher in the school in the special mandate of the Julfa" It aims to identify the level of job satisfaction of the teacher about his job and the physical, moral, social and family aspects and try to link it to his performance in his work.

In this study, we started from a general hypothesis and three partial hypotheses, including the above mentioned research objectives. We relied on the comparative approach. As for the study tool, it was a questionnaire that measured the teacher's level of satisfaction with performance and after confirming the characteristics of this study and measuring the purpose for which it was applied. "23" teachers of whom "17" teachers in the public school and "6" teachers in the private school

مقدمة

## مقدمة:

يعتبر الرضا الوظيفي أحد مكونات السعادة والرضا عن الحياة وله علاقة مباشرة بالإنتاجية ويشكل عاملا مهما للمعلم إذ يشعر بالسعادة والراحة النفسية وتتفق معظم الدراسات والبحوث التي تناولت جوانب العمل والعاملين على وجود علاقة إيجابية وثيقة بين الرضا عن العمل وبين الأداء فرضا المعلم عن وظيفته يؤدي به إلى الكفاية الإنتاجية العالية ، حيث أن المعلم الراضي عن وظيفته أو مهنته يقبل عليها في همة ونشاط ويكون سعيدا ومنتجا أما عدم الرضا عن الوظيفة فينتج عن سوء تكيف لدى المعلم ويكون غير متوازن انفعاليا ويظهر الكثير من الضجر والملل والاستياء وتجعله يقول بصدق أنا لست راضيا عن وظيفتي .

إن المعلم اليوم يعتبر من أكثر الشخصيات بذلا للجهد وتعرضا للإرهاق الجسدي لكثرة الأعباء الملقة عليه وللأهمية التي يقوم بها وما يشمله من متطلبات ومهام ومهارات متعددة عليه القيام بها على أكمل وجه.

إن رضا المعلم يتمثل في مشاعره وأحاسيسه وتوقعاته اتجاه عمله وتقويمه له كما يتوقف هذا التقسيم على مدى إدراكه للعائد من عمله ومدى مناسبته لمستوى طموحه وأحلامه ويتحقق الرضا عندما يكون الطموح والعائد في اتجاه واحد.

إن درجة تحمل المعلم للضغوط وأعباء العمل يؤثر على درجة استقباله لمصادر الإحباط التي يوليها العمل وبالتالي على درجة الرضا عن العمل وتتأثر درجة الرضا عن العمل بخصائص المعلم الشخصية ومدى تقبله للمشكلات التي تواجهه في بيئة العمل وعليه فإن أوجه الخلل والقصور في الأمور التي من شأنها أن تضعف الرضا هي حوكمة المدرسة ونوع الإشراف الفني والعلاقات بين الطاقم التربوي داخلها والدخل المادي من أجور ومكافآت وفرص للترقية. إن بلوغ أداء مرضي يقنع المدرسة ويحقق أهدافها لا يتم إلا برضا المعلم عن وظيفته والتي تحدده (الرضا) مجموعة من الأسباب تحمل في مجملها مجموعة من الحوافز والدوافع ومكافأة مادية ومعنوية والتي من شأنها ان تلعب دورا كبيرا في رفع مستوى المعلم وتجعله يبذل المزيد من الجهد من أجل تقديم أداء جيد.

وقد قمنا بتقسيم عملنا هذا والمعنون ب"الرضا الوظيفي وأثره على أداء المعلم دراسة مقارنة بين المعلم في المدرسة العمومية والمعلم في المدرسة الخاصة بولاية الجلفة "بحيث حوت دراستنا على سبعة فصول وهي مقسمة كالتالي:

## - الفصل الأول:

### الإطار العام للدراسة:

ويضم إشكالية الدراسة، وأسباب وفروض الدراسة، وأسباب اختيار الموضوع، وكذا أهمية الدراسة وأهداف الدراسة، وتحديد المفاهيم والدراسات السابقة.

## - الفصل الثاني:

تم التطرق فيه إلى: ماهية الرضا الوظيفي وعوامل حدوث الرضا وأنواع الرضا وأنواع الرضا ونظريات الرضا بالإضافة إلى علاقة الرضا ببعض نواتج العمل.

**الفصل الثالث:** بعنوان أداء المعلم والتي جاء فيها ماهية المعلم، أدوار المعلم، صفات وخصائص المعلم، إعداد وتدريب المعلم، وطرائق التدريس.

## - الفصل الرابع:

تتاولنا فيه، التعليم في الجزائر ويشمل مفهوم التعليم، مراحل وتطور وإصلاح النظام التعليمي في الجزائر ثم التخطيط التربوي، وبيداغوجيا التدريس في الجزائر، ثم التشريع المدرسي إضافة إلى التعليم الخاص في الجزائر.

#### - الفصل الخامس:

تتاولنا فيه مجالات الدراسة ويشمل كل من المجال المكاني والبشري وعينة الدراسة وأيضا المجال الزمني ثم تم التطرق إلى المنهج المتبع في الدراسة وأدوات جمع البيانات من خلال تناول المنهج المتبع والأدوات المستعملة في الدراسة.

#### - الفصل السادس:

تم عرض وتحليل نتائج الدراسة وبياناتها من خلال تحليل الفرضيات الجزئية والمتغير التابع ثم مناقشة نتائج الدراسة من خلال نتائج الفرضيات العامة والجزئية وفي الأخير خاتمة تلخص كل ما جاء في الدراسة إضافة إلى ملخص الدراسة.

#### - الفصل السابع :

وتطرقنا فيه إلى إستعراض نتائج الجدوال المركبة من أجل نفي وإثبات الفرضيات وإلى الإستنتاج العام الذي بين فيه أهم نقاط الإختلاف بين المدرسة العمومية والمدرسة الخاصة وأيضا تطرقنا في هذا الفصل إلى مجموعة من الاقتراحات والتوصيات التي توصلنا إليها من خلال الدراسة .

# المفصل الأول

الاطار العام للدراسة

## الإشكالية

يحظى التعليم بإهتمام كبير جدا في مختلف المجتمعات لكونه المنطلق الأساسي لغرس القيم والمبادئ في الأجيال الصاعدة وهو المرتكز في بناء المستقبل الأمثل الذي يحقق الإستثمار و التنمية والتطور في إطار مشروع حضاري متكامل يستند بالضرورة إلى عملية التواصل بين الماضي والحاضر و المستقبل من جهة والتفاعل مع معطيات المجتمعات البشرية من جهة أخرى ، ومن بين أهم المؤسسات التي أولى لها المجتمع عملية التعليم هي المدرسة فهي أهم مؤسسة للتنشئة الاجتماعية بعد الأسرة وتعتبر من بين أهم الوسائل الفعالة لتزويد الأجيال الناشئة بالمهارات والتدريبات الخاصة والعامة لإحداث الإستمرار والتقدم حيث يستطيع الفرد من خلالها إكتساب المعايير والقيم التي يستطيع من خلالها التكيف داخل مجتمعه ، لذلك فإن التعليم من أهم سبل تطور وتقدم المجتمعات حيث أن الناظر لمختلف الدول والمجتمعات المتقدمة يرى الأولوية والأهمية التي يحظى بها التعليم .



أما في الجزائر فيحظى التعليم بأهمية قصوى وهو يعتبر من الأولويات لذلك فقد سخرت له إمكانيات ضخمة وكبيرة لإنجاحه ، لكن ومع ذلك فهناك عدة نقائص ومشاكل تعاني منها المنظومة التعليمية في الجزائر وبخاصة في التعليم الإبتدائي ، حيث ان أغلب هاته المشاكل والنقائص المسجلة في هذه المرحلة المهمة من التعليم دائما ما تكون مرتبطة بالمعلم .

حيث أن المعلم ولأسباب متعددة قد يتعرض إلى بعض الظروف التي لا يستطيع مقامتها والتي تحول دون قيامه بدوره بشكل فعال والتي تساهم في إحساسه بالعجز عن القيام بدور المطلوب منه بشكل فعال ، وقد نصت الكثير من الدراسات التربوية على أن مهنة التعليم من أكثر المهن التي تسبب توتر نفسيا للإنسان فالمعلم يتعرض للعديد من الضغوط المختلفة ويحدث هذا لعدة عوامل تولد لدى المعلم الشعور بعدم الرضا الوظيفي وهو مفهوم يشير إلى مدى إشباع الذي يحققه العمل ، وهو أيضا يمثل مختلف المشاعر التي تكونت لدى الفرد نحو عمله وهذه المشاعر تكون إيجابية عندما يتصور الفرد أن عمله يحقق إشباعا لحاجاته فيكون راضيا عن عمله أو العكس عندما يكون العمل لا يحقق إشباعا لحاجاته فتكون مشاعره سلبية نحو عمله.

حيث أن الرضا الوظيفي للمعلم يعد عنصرا حاسما لنجاح العملية التعليمية حيث ارتبط الرضا الوظيفي للمعلم بعدة عوامل منها ما هو متعلق بذاتيته مثل حبه وميله نحو مهنة التعليم ، ومنها ما هو متعلق بالتنظيم وهو العامل الأهم مثل الرواتب والإشراف والترقية .

حيث أن دور المعلم من الأدوار الرئيسية في بناء المجتمع ومساعدة الأجيال على شق طريقها في الحياة لذلك فإن رضاه عن عمله يجب أن يكون أولوية وذلك بإعتباره أحد الدعائم الأساسية للعملية التعليمية فكلما إرتفعت أو نقصت درجة رضاه الوظيفي إنعكس ذلك على أدائه بالإيجاب أو بالسلب ، حيث أن الرضا الوظيفي يرتبط بالنجاح في العمل .

ومن هذا المنطلق وجدنا أنفسنا أمام إشكالية علاقة الرضا الوظيفي للمعلمين بأدائهم في العمل حيث حاولنا في هذه الدراسة الإجابة عن التساؤل التالي :

- مامدى تأثير الرضا الوظيفي على أداء المعلم ؟

ويندرج تحت هذا التساؤل العام الأسئلة الفرعية:

- هل يؤثر الدخل المادي على أداء كل من معلمي المدرسة العمومية ومعلمي المدرسة الخاصة؟

- هل تؤثر طبيعة الإشراف على أداء معلمي المدرسة العمومية ومعلمي المدرسة الخاصة ؟

- هل تؤثر فرص الترقية على أداء معلمي المدرسة العمومية ومعلمي المدرسة الخاصة ؟

- فروض الدراسة :

- الفرضية العامة :

- يؤثر الرضا الوظيفي على أداء المعلم

- الفرضيات الجزئية :

1- يؤثر الدخل المادي على أداء كل من معلمي المدرسة العمومية ومعلمي المدرسة

الخاصة

2- تؤثر طبيعة الإشراف على أداء معلمي المدرسة العمومية ومعلمي المدرسة الخاصة

3- تؤثر فرص الترقية على أداء معلمي المدرسة العمومية ومعلمي المدرسة الخاصة

- أسباب إختيار الموضوع :

- أسباب الذاتية :

- مكانة التعليم بالنسبة لنا والأهمية التي نراها لوظيفة التعليم

- محاولة معرفة مدى تحكنا في الموضوع

- إهتمامنا الكبير بمرحلة التعليم الإبتدائي

- محاولة الوصول لنتائج وتوصيات مفيدة

- عدم وجود دراسات سابقة عن المدرسة الخاصة في منطقتنا

- أسباب موضوعية :

- مطابقة موضوع الدراسة للتخصص

- معرفة الفروق بين المدرسة العمومية والمدرسة الخاصة من خلال متغير الرضا الوظيفي

- معرفة الأسباب الحقيقية لنقص الرضا الوظيفي

- معرفة ظروف العمل في المدرسة الخاصة ومقارنتها مع نظيرتها في المدرسة العمومية

- قياس درجة رضا المعلمين عن الاشراف و الترقية و الراتب

### أهمية الدراسة :

تأتي أهمية الدراسة من أهمية الرضا الوظيفي كونه يشكل أحد أسباب أو الدوافع المهمة للأداء المتميز الذي يمكن ان يؤديه المعلم فالرضا الوظيفي هو أساس التوفيق النفسي والاجتماعي للمعلم ، ومؤشر لنجاحة في العملية التعليمية .

وتبرز أهمية الدراسة أيضا في محاولتها معرفة آراء معلمي المدارس نحو عوامل الرضا الوظيفي مثل الراتب و الترقية والإشراف .. الخ في مدارس التعليم الخاصة ومدارس التعليم العمومي وقياس الفروق بينهما .

إن الهدف المنشود من خلال هذا البحث يهدف إلى :

### أهداف الدراسة :

- دراسة العلاقة بين الرضا الوظيفي والأداء
- الكشف عن بعض العوامل التي تحقق الرضا الوظيفي بالنسبة للمعلمين
- المقارنة بين ظروف العمل في المدرسة الخاصة والمدرسة العمومية
- تحسيس أصحاب القرار في قطاع التعليم بدور المعلم من ناحية إشباع حاجاته المادية و

المعنوية

- معرفة ظروف العمل في المدرسة الخاصة كونها جديدة في هذه المنطقة

### - تحديد المفاهيم :

إن تحديد المفاهيم من الأمور الضرورية ذلك بسبب أهميته في بناء الدراسة حيث أن تحديد الدقيق لهذه المفاهيم يمثل أساسا ليسير وفقه البحث ، وقد اعتمدنا في دراستنا على تحديد المفاهيم التالية : الأداء الوظيفي ، الرضا الوظيفي ، المعلم ، التعليم ، المنهاج ، الإشراف التربوي ، الترقية ، الدخل ، المدرسة العمومية ، المدرسة الخاصة .

- الرضا الوظيفي : "حيث يعرفه هوبيك على أنه مجموعة الإهتمامات بالظروف النفسية

والمادية والبيئية التي تجعل الفرد يقول بصدق أي راض في وظيفتي . بينما يتفق ماسلو

وبورتر على أن الرضا الوظيفي رهن إشباع الحاجات السيكولوجية . أما الأستاذ فروم فيرى أن الرضا الوظيفي هو المدى الذي توفره الوظيفة لشاغلها من نتائج ذات قيم إيجابية أي أن عبارة الرضا ترادف الفرص<sup>1</sup>

- **التعريف الإجرائي** : هناك عدة عوامل تتداخل في الرضا الوظيفي ، لكن في دراستنا هذا نقصد بالرضا الوظيفي الرضا الوظيفي عن الدخل والإشراف ( المدير والمستشار) والترقية.

- **الأداء الوظيفي** : " الأداء الوظيفي يشير إلى درجة تحقيق وإتمام المهام المكونة لوظيفة الفرد ، وهو يعكس الكيفية التي يحقق ويشبع بها الفرد متطلبات الوظيفة ، وغالبا ما يحدث لبس وتداخل بين الأداء والجهد فالجهد يشير إلى الطاقة المذولة ، أما الأداء فيقاس على أساس النتائج التي حققها الفرد"<sup>2</sup> .

- **التعريف الإجرائي** : يرتبط الأداء الوظيفي بمدى تحقيق العمل الذي يقوم به الفرد لحاجات النفسية والمادية حيث يرتبط العامل النفسي بمدى تقبل الفرد لعمله ويرتبط الجانب المادي بما يحقق هذا العمل من رضا مادي مثل الراتب الترقيية ...الخ.

---

<sup>1</sup> محمد الصيرفي ، السلوك الإداري والعلاقات الإنسانية ، دار الوفاء للطباعة والنشر ، الإسكندرية ، 2007 ، ص : 166 .  
<sup>2</sup> رواية حسن ، السلوك التنظيمي (مداخل بناء المهارات) ، دار الجامعية ، الإسكندرية ، 2008 ، ص : 216 .

- **التعليم** : " فعل يبلغ المدرس بواسطته للتلميذ مجموعة من المعارف العامة والخاصة وأشكال التفكير ووسائله ، ويجعله يكتسبها ويتعلمها ويستوعبها ، وذلك بإستعمال طرق معدة لهذا الغرض ، واعتمادا على قدراته الخاصة"<sup>1</sup> .

**التعريف الإجرائي** : نقصد بالتعليم في دراستنا كوظيفة بنسبة للمعلم ومدى تحقيقها وإشباعها لحاجات المادية والمعنوية المتوقعة بنسبة له .

- **المنهاج** : "وثيقة تربوية مكتوبة يضم مجموع المعارف والخبرات التي يستعملها التلاميذ ، وتتكون من عناصر أربعة : الأهداف - المعرفة - الأنشطة - التعلم - آليات تنفيذ"<sup>2</sup> .

**التعريف الإجرائي** : ونقصد بالمنهاج في دراستنا هذه مدى رضا المعلمين عن المنهاج من ناحية مدى التوافق بين الرواتب .

- **الإشراف التربوي** : " هو عملية فنية قيادية إنسانية شاملة ، غايتها تقويم وتطوير العملية التعليمية والتربوية بكافة محاورها"<sup>3</sup> .

**التعريف الإجرائي** : وفي دراستنا نقصد بالإشراف كل مدير المؤسسة التعليمية والمستشارين

<sup>1</sup> مرداد سهام ، معجم مصطلحات التربية والتعليم ، ب ط ، ب ب ، 2015 ، ص : 10 .

<sup>2</sup> نفس المرجع ، ص : 36 .

<sup>3</sup> مرداد سهام ، مرجع سابق ، ص : 6 .

- **الترقية** : يقصد بها " انتقال الموظف من وضعية إلى وضعية أخرى ذات مستوى أعلى ومراتب أعلى حالياً ومستقبلاً ، كما قد تصاحب هذه الترقية زيادة في الإمتيازات الوظيفية كالتغيير في طبيعة الأعمال ودرجة المسؤولية في مجال السلطة ، فالموظف يبدأ حياته المهنية في أدنى درجات السلم الوظيفي ثم يعلو مركزه ويزداد دخله"<sup>1</sup> .

**التعريف الإجرائي** : نقصد بها الترقية بمختلف أشكالها والتي قد يحصل عليها المعلم في قطاع التربية والتعليم .

- **المدرسة العمومية** : "يقصد بها المدارس التابعة لوزارة التربية والتعليم ، وينفق عليها من ميزانية الدولة العامة"<sup>2</sup>.

**التعريف الإجرائي** : أما في الدراسة فنقصد بها المدارس التي يوظف فيها المعلمون عن طريق مسابقات ويكون نظام الترقية والإشراف والرواتب مخطط من قبل وزارة التربية والتعليم

<sup>1</sup> صلاح الدين عبد الباقي ، إدارة الموارد البشرية ( من الناحية العلمية والعملية ) ، الدار الجامعية، الإسكندرية ، 2000 ، ص : 120 .

<sup>2</sup> أمينة عزت أنيس صالح ، أطروحة ماجستير بعنوان المشكلات الإدارية في المدارس الخاصة ، فلسطين، 2004، ص : 8 .



- **المدرسة الخاصة** : "يقصد بها المدارس المملوكة لأحد المواطنين وتخضع أيضا لوزارة التربية والتعليم ، تتبنى المناهج الدراسية نفسها المطبقة في المدارس المناظرة لها من المدارس التعليم الحكومي"<sup>1</sup> .

**التعريف الإجرائي** : هي مدارس ذات طابع خاص ومختلفة عن المدارس الحكومية فإختيار المعلمين فيها يكون من طرف أصحابها وهي لا تتأخذ سلم أجوار المعلمين المعمول فيه المدارس العمومية بل لها سلم أجور خاص بها والتعليم ليس مجاني بها مثل المدارس العمومية.

- **الدخل** : الأجر: هو مبلغ مالي يتلقاه شخص يدعى العامل وهو الذي يحدد مبلغ الأجر وذلك لعدة اعتبارات منها خبرته وشهادته لذلك العمل الذي سيقدمه وهذا الدخل أو الراتب محدد ومنصوص عليه في القانون.<sup>2</sup>

**التعريف الإجرائي** : هي رواتب أو دخل المعلمين الذين يحصلون في آخر الشهر في كل مدارس سواء كانت عمومية أو خاصة ويعبر عن مجهودهم وأدائهم في العمل .

<sup>1</sup> نفس المرجع ، ص : 8 .

<sup>2</sup> صلاح الدين عبد الباقي ، مرجع سابق ، ص : 86 .

الدراسات السابقة:

1-الدراسات المحلية:

\* الدراسة الأولى:

قام بها الطالب " قويدر حوة " من جامعة زيان عاشور بالجلفة بعنوان علاقة الرضا الوظيفي بأداء العاملين (دراسة ميدانية بمديرية التجارة بولاية الجلفة) وهي مذكرة لنيل شهادة الماستر في علم إجتماع التنظيم والعمل لسنة 2015-2016

- إشكالية الدراسة:

-هل هناك علاقة ذات دلالة إحصائية بين إشباع الحاجات المادية والمعنوية وأداء العاملين في المؤسسة؟

فروض الدراسة:

-الفرضية العامة:

لا توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين الرضا الوظيفي وأداء العاملين داخل مؤسسة مديرية التجارة لولاية الجلفة

#### - الفرضيات الفرعية:

1- لا توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين إشباع الحاجات المادية للعاملين في المؤسسة؟

2- لا توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين التنظيم الرسمي والأداء الوظيفي؟

#### - أهداف الدراسة:

- أهمية الموضوع والرغبة الشخصية في تناوله.

- التعريف بالرضا الوظيفي وإزالة الغموض عنه ومعرفة ومكوناته.

- تحسيس الإدارة بدور المورد البشري وإشباع حاجاته المادية والمعنوية.

- معرفة الموجود بين المفاهيم النظرية والواقع العلمي.

- التعريف بنظام الحوافز وكيفية صياغة نظام ملائم للمؤسسة.

- دراسة العلاقة بين الرضا الوظيفي والأداء.

- إبراز أهمية التنظيم الرسمي في تحقيق إستقرار العامل.

وكان عدد مجتمع البحث الكلي الخاص بدراسة (184) عامل وكان عدد العينة (60) عامل أي عينة عشوائية بسيطة 30% وقد إستعان الطالب بإستمارة الإستبيان كأداة لجمع البيانات وتوصل إلى النتائج التالية:

انطلقنا في دراستنا هذه من فرضية صفرية وهي عدم وجود علاقة ذات دلالة إحصائية بين الرضا الوظيفي وأداء العاملين بمديرية التجارة لولاية الجلفة وبعد عرض النتائج وتحليلها إحصائيا وسيبولوجيا والتطرق إلى الفرضيات الجزئية والتي من خلالها توصلنا إلى عدم

وجود علاقة ذات دلالة إحصائية بين إشباع الحاجات المادية والمعنوية وأداء العاملين وأيضا عدم وجود علاقة بين التنظيم الرسمي وأداء العاملين وحسب الجدول (9) والذي يوضح قيمة معامل الارتباط بين الأداء والرضا الوظيفي والتي تساوي 0,07 بدرجة حرية 58 بالمئة يتضح لنا أنه لا توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين الرضا الوظيفي وأداء العاملين.

#### \* الدراسة الثانية :

قام بها الطالب " عبد الحمدي شعشان " من جامعة رزيان عاشور بعنوان " الرضا الوظيفي لدى أساتذة التعليم الإبتدائي في ضوء بعض المتغيرات وعلاقته بالعوامل الخمس الكبرى للشخصية ( دراسة ميدانية ببعض المدارس الإبتدائية ببلدية الجلفة) " وهي مذكرة لنيل شهادة ماستر في علم النفس العمل وتسيير الموارد البشرية السنة الجامعية 2015-2016

#### - إشكالية الدراسة :

ما علاقة العوامل الكبرى للشخصية وبعض المتغيرات المهنية بالرضا الوظيفي لدى أساتذة التعليم الإبتدائي ؟

#### - فروض الدراسة :

#### - فرضية الرئيسية :

توجد علاقة إرتباطية دالة إحصائيا بين العوامل الكبرى للشخصية وبعض المتغيرات الرضا الوظيفي لدى أساتذة التعليم الإبتدائي

#### - الفرضيات الفرعية :

1- مستوى الرضا الوظيفي لدى أساتذة العليم الإبتدائي منخفض

2- مستوى عوامل الشخصية لدى أساتذة التعليم الإبتدائي منخفض

3- توجد فروق ذات دلالة إحصائية في الرضا الوظيفي لدى أساتذة التعليم الابتدائي تبعاً لمتغيرات الجنس و السن والخبرة المهنية والرتبة الوظيفية والوفا العلمي و التخصص الجامعي

4- توجد علاقة إرتباطية دالة إحصائياً بين الرضا الوظيفي والعوامل الخمسة الكبرى للشخصية

5- توجد فروق ذات دلالة إحصائية في الرضا الوظيفي لدى أساتذة التعليم الإبتدائي تبعاً لمحور العصابية والانبساط ن الانفتاح على الخبرة ، الطيبة (المقبولية) ويقظة الضمير .

- أهداف الدراسة :

- التعرف على مستوى الرضا الوظيفي و العوامل الخمسة الكبرى للشخصية لدى أساتذة التعليم الإبتدائي

- التعرف على العالقة بين الرضا الوظيفي والعوامل الخمسة الكبرى

- التعرف على الفروق في الرضا الوظيفي لدى أفراد العينة تبعاً لمتغيرات (الجنس والسن والخبرة المهنية والرتبة الوظيفي والمؤهل العملي والتخصص الجامعي )

- التعرف على الفروق في الرضا الوظيفي لدى أفراد العينة تبعاً لمحور العصابية الإنبساط و الإنفتاح على الخبرة والطيبة ( المقبولية ) ,أخير يقظة الضمير

- شمل مجتمع البحث عينة عشوائية للمدارس الإبتدائية لبلدية الجلفة مكونة من 150 أستاذ وأستاذة وقد إستعان الطالب بإستمارة إستبيان كأداة لجمع البيانات وقد توصل لنتائج التالية :

1- مستوى الرضا الوظيفي ومستوى العوامل الشخصية الكبرى لدى أساتذة التعليم الإبتدائي حاد فوق المتوسط العلاقة الإرتباطية القوية و الإيجابية التي وجدناها في دراستنا بين الشخصية والرضا الوظيفي جاءت لتدعم التناسب في مستوى بينها

2- العلاقة الإرتباطية القوية والإيجابية بين المقياسين ظهرت في الفروق بين المحاور الخمسة للشخصية ومقياس الرضا الوظيفي ، وأن هذه العوامل متداخلة فيما بينها ويصعب الفصل بينها فالشخص الذي يملك سمة الطيبة قد لا تتوفر فيه سمة الإنفتاح والعصابية قد توجد معها يقظة الضمير

3- توجد فروق دالة إحصائيا بين العوامل الرضا الوظيفي ومتغيرات السن و المؤهل العلمي والرتبة الوظيفية

4- هناك ترابط بين متغيرات السن والرتبة الوظيفية والمؤهل العلمي حيث إن الفروق في الرضا لدى أساتذة التعليم الإبتدائي تبعا لمتغيرات السن وجاءت لصالح الأكبر سنا ( من 47 سنة فما فوق ) وفي الرتبة الوظيفية لصالح ( الأستاذ المكون ) لمتغير المؤهل العلمي لصالح (خريجي المعهد التكنولوجي )

5- لا يوجد تأثير لكل من متغير الجنس والخبرة المهنية والتخصص الجامعي على الرضا الوظيفي لأساتذة التعليم الإبتدائي في دراستنا الحالية .

## 2- الدراسات العربية :

### - الدراسة الثالثة :

قام بها الطالب " حبيب سميح خوام من الإكاديمية العربية البريطانية للتعليم العالي بعنوان " الرضا الوظيفي لدى العاملين وآثاره على الأداء الوظيفي ( دراسة تطبيقية شبكة الجزيرة الفضائية " وهي أطروحة تحضيرية لإدارة الأعمال .

### - فروض الدراسة :

الفرضية الرئيسية : توجد فروقات ذات دلالة إحصائية في ارتفاع درجة أداء الموظفين تعزى إلى زيادة معدل الرضا الوظيفي

## - الفرضيات الفرعية :

- 1- توجد فروقات ذات دلالة إحصائية في زيادة معدل أداء الموظفين تعزى إلى مدى قبول الموظف النفسي عن وظيفته ( مدى شعور بالنجاح ، وأهمية وظيفته )
- 2- توجد فروقات ذات دلالة إحصائية في زيادة معدل أداء الموظفين تعزى إلى بيئة العمل الداخلية ( مكان العمل والعلاقة بين الموظفين والعلاقة بين الموظفين ومرؤوسيهـم )
- 3- توجد فروقات ذات دلالة إحصائية في زيادة معدل أداء الموظفين تعزى إلى مدى رضاه عن الأجر والحوافز والترقيات

## - أهداف الدراسة :

- 1- التعرف على مستوى الرضا الوظيفي لدى الموظفين العاملين بشبكة
- 2- التعرف على أسباب الفروقات في الأداء الوظيفي بين الموظفين
- 3- قياس مدى ارتباط زيادة مستوى الرضا بزيادة نسبة الأداء الوظيفي لدى الموظفين
- 4- قد شمل مجتمع البحث عينة عشوائية مكونة من 100 عامل من المجتمع الأصلي 1000 عامل ( إعلاميين ومذيعيين وصحفيين ومدراء ومشرفين .. الخ وهم عمال القناة داخل دولة قطر فقط) وقد إستعان الباحث بإستمارة إستبيان كأداة لجمع البيانات وتوصل إلى نتائج التالية : وسوف نلخص نتائج التي توصل لها الباحث في النقاط التالية :

- هناك شعور واضح لدى الموظفين في الشبكة بأنهم يقدمون للعمل أفضل ما عندهم
- هناك موظفين في الشبكة أصحاب خبرات كثيرة مع الرغم أن العمل داخل لجزيرة التي هي صرح إعلامي عالمي يزيد خبرات الموظف في كثير من المجالات

- هناك إدراك لدى الموظفين بأن طبيعة الوظيفة في الشبكة الجزيرة تحقق لهم صورة إجتماعية جيدة .

- أن للعامل النفسي دور كبير ومساعد في الأداء الوظيفي ، حيث أننا قمنا ببحث مسألة الراحة النفسية للموظف مع زملائه في العمل وتبين أن معظمهم له رأي واحد في ذلك

- هناك شعور بعدم الرضا تجاه سياسة الترقية المتبعة لدى المؤسسة

- هناك شعور بأن سياسة الشركة تقوم على التمييز في المعاملة بين الموظفين وهذا الشعور يتشارك به نسبة كبيرة من الموظفين

- **الدراسة الرابعة :**

قام بها الطالب "إسماعيل محمد الأفندي " من جامعة القدس المفتوحة بعنوان " عوامل الرضا الوظيفي وتطوير فعالية أداء المعلمين في المدارس الثانوية الحكومية في محافظة بيت لحم " السنة الجامعية 2012-2013

- **مشكلة الدراسة :**

ما لعوامل المؤثرة في مستوى الرضا الوظيفي وعلاقتها بتطوير فعالية أداء معلمي المدارس الثانوية في محافظة بيت لحم ؟

**أسئلة الدراسة :**

1- ما لعوامل المؤثرة في الرضا الوظيفي لدى المعلمين بالمدارس الثانوية الحكومية في محافظة بيت لحم ؟

2- هل هناك فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ( 0.05 ) في تصورات المعلمين عن الرضا الوظيفي في المدارس الثانوية الحكومية في محافظة بيت لحم تعزى المتغيرات (الجنس والرتب وعدد السنوات والمؤهل العلمي ) ؟

- **أهداف الدراسة :**



هدفت الدراسة إلى التعرف على العوامل المؤثرة في المستوى الرضا الوظيفي وعلاقتها بتطور فعالية أداء معلمي المدارس الثانوية الحكومية في محافظة بيت لحم و التعرف على أثر المتغيرات المستقلة مثل ( الجنس و الراتب وعدد السنوات الخبرة و المؤهل العلمي ) على الرضا الوظيفي للمعلمين .

- يشمل مجتمع البحث جميع معلمي ومعلمات المرحلة الثانوية الحكومية في محافظة بيت لحم والبالغ عددهم (990) وتكونت العينة من (170) معلم و معلمة وتم إختيارها بالطريقة العشوائية الطبقية .

وقد إستعان الطالب بإستمارة إستبيان كأداة لجمع المعلومات وقد توصل وقد توصل لنتائج التالية : سوف نلخص أهم النتائج والتوصيات في الدراسة وهي كالتالي :

- يمكن تحسن الرضا الوظيفي للمعلمين من خلال عدم الأخر في صرف الراتب وتحسين الوضع الإقتصادي للمعلمين ومنحهم حوافز مادية أكثر و توفير نظام تأمين صحي مناسب لهم وهذا ما بينه الجدول (2) .

- تدني رضا المعلم عن واقعة المهني ينعكس سلبا على نفسيته وهذا مايبينه الجدول (3)

- تغيير نظرة المجتمع لمهنة المعلم والإرتقاء بمستوى من التقدير الاجتماعي يوزي أهمية مهنة التعليم .

### 3- الدراسات الأجنبية :

في الأخير سنتعرض الدراسات الأجنبية مع العلم بقله المعلومات لذلك سنعرض الدراسات الأجنبية في بشكل ملخص :

#### **الدراسة الخامسة :**

دراسة ميلتز وآخرين :

هدفت هذه الدراسة للكشف عن العلاقة بين الضغوط الذاتية للعمل والرضا الوظيفي وإنتشار الأمراض المرتبطة بالضغوط لدى المعلمين ، وقد أجريت الدراسة في المدارس العمومية في جنوب إفريقيا وأظهرت نتائج الدراسة إرتفاع مستويات التوتر بشكل كبير بين المعلمين تكونت عينة الدراسة من (21307) معلما ومعلمة من معلمي المدارس العمومية وأظهرت وجود علاقة بين العمل وعدم الرضا عن العمل مع معظم الأمراض المرتبطة بالضغوط وهي إرتفاع ضغط الدم وأمراض القلب و قرحة المعدة والإضطرابات النفسية وإساءة إستخدام التبغ والكحول وبينت أن ضغوط طرائق التدريس وإنخفاض دعم الأقران كلها مرتبطة بإرتفاع ضغط الدم وارتبط إنعدام الأمن الوظيفي وغياب التقدم الوظيفي بإصابة بقرحة المعدة والإضطراب العقلي.

#### - الدراسة السادسة :

دراسة كاير 2008 حيث هدفت هذه الدراسة إلى مقارنة ضغوط العمل والرضا الوظيفي للمعلمين في المدارس الحكومية وغير الحكومية في إقليم البنجاب وقد تكونت عينة الدراسة من 200 معلم ومعلمة أظهرت نتائج الدراسة أن هناك فروق في الضغوط العمل لدى المعلمين في كل من المدارس الحكومية وغير الحكومية وكانت الفروق لصالح معلمي المدارس غير الحكومية

#### - تقييم الدراسات السابقة :

من خلال مختلف الدراسات التي تعرضنا لها سواء كانت محلية أو كانت أو عربية أو أجنبية نرى الأهمية البالغة للموضوع الرضا الوظيفي حيث ارتبط الوظيفي دائما بأداء في العمل حيث تتداخل أغلب هذه الدراسة مع دارستنا في متغير الرضا الوظيفي وهناك أيضا من تتوافق مع دارستنا في موضوع الرضا الوظيفي للمعلم لكن دارستنا تختلف مع هذه الدراسات في عناصر التي حولنا دارستها عن الرضا الوظيفي وهي الترقية والداخل المادي و الإشراف أيضا حولنا في دارستنا مقارنة هذه العوامل عند كل من معلمي المدرس العمومية والمدارس الخاصة وقد

إستقدا من مختلف هذه الدراسات منها ما ستقدا منه في تفكك المتغيرات أيضا في اختيار  
أداة جمع البيانات ضبط أسئلة الإستمارة

# الفصل الثاني

## الرضا الوظيفي

## الفصل الثاني : الرضا الوظيفي

### تمهيد:

حظي موضوع الرضا الوظيفي منذ بداية الثلاثينات من القرن الماضي بإهتمام من قبل الباحثين في مجالات الإدارة والسلوك التنظيمي وعلم النفس الصناعي، فلا يكاد يخلو مؤلفا في هذه المجالات من فصل أو أكثر عن هذا الموضوع وذلك نظرا لارتباطه بأهم مورد تملكه المؤسسات ألا وهو "المورد البشري" بإعتباره مورد يلعب دورا كبيرا في نجاح المؤسسات وإستمرارها ، لذا فإن الإهتمام بمشاعره أمر تستهدفه المؤسسات جميعا بغرض الرفع من مستوى الأداء وتخفيض معدلات الغياب وحوادث العمل وغيرها من نواتج العمل.

## 1- ماهية الرضا الوظيفي :

1-1- تعريف الرضا الوظيفي: من الصعب إيجاد تعريف متفق عليه بين الباحثين والمفكرين للرضا الوظيفي نظرا لكونه ظاهرة نفسية مرتبطة بالإنسان الذي يتصف بأنه مخلوق ذو طبيعة نفسية معقدة لديه حاجات ورغبات متعددة ومتغيرة من وقت لآخر وقد إنعكس هذا كله على ظهور العديد من التعريفات التي أعطيت للرضا الوظيفي .

- يعرف "إيدوين لوك" الرضا الوظيفي بأنه الحالة العاطفية الإيجابية الناتجة عن تقييم الفرد لوظيفته أو ما يحصل عليه من تلك الوظيفة ، نلاحظ أنا هذا التعريف يرى بأن الرضا الوظيفي يتحقق في الحالة التي يخرج فيها الفرد بتقييم إيجابي ، وما يعاب عليه هو أنه لم يحدد لنا ماهو الشيء الذي يتم تقييمه.<sup>1</sup>

- يقول "الخمري" إن الرضا الوظيفي ينظر إليه من جانب الكثيرين على أنه أمر يرتبط أساسا بالعناصر التالية : -الحاجات -المشاعر -التوقعات .

- يرى "العديلي" أن الرضا الوظيفي هو الشعور النفسي بالقناعة والإرتياح أو السعادة لإشباع الحاجات و الرغبات و التوقعات مع العمل نفسه (محتوى الوظيفة ) وبيئة العمل ومع الثقة و الولاء والإنتماء للعمل والعوامل والمؤثرات الأخرى ذات العلاقة.<sup>2</sup>

1 صلاح الدين ، السلوك التنظيمي ، دار الجامعية للطباعة والنشر ، طبعة الأولى ، بدون بلد ، 2001 ، ص : 211 .  
2 باجة حميد ، أطروحة ماجستير دور التحفيز في تحقيق الرضا الوظيفي ، جامعة نزوى ، السعودية ، 2014 ، ص:50

- هو حصيلة لمجموعة من العوامل ذات الصلة بالعمل الوظيفي والتي تقاس أساسا بقبول الفرد لذلك العمل بإرتياح ورضى النفس وفعالية في الإنتاج وهذا نتيجة للشعور الوجداني الذي يمكن الفرد من القيام بعمل دون حرج وملل وضعف.

غالبا ما ينظر إلى أن الرضا الوظيفي موضوع فردي ، لذا فإن مايمكن أن يكون رضا الشخص قد يكون عدم الرضا شخص آخر، فالإنسان مخلوق معقد لديه حاجات ودوافع متعددة ومختلفة من وقت لآخر وقد نعكس هذا كله على تنوع طرق القياس المستخدم.

- الرضا الوظيفي يتعلق بالعديد من الجوانب المتداخلة بالسلوك الإنساني:

نظرا لتعدد وتعقيد وتداخل جوانب السلوك الإنساني تتباين أنماطه من موقف لآخر ومن دراسة لأخرى وبالتالي تظهر نتائج متناقضة ومتضاربة للدراسات التي تتناول الرضا لأنها تصور الظروف المتباينة التي أجريت في ظلها تلك الدراسات.<sup>1</sup>

الرضا الوظيفي حالة من القناعة والقبول:

يتميز الرضا الوظيفي بأنه حالة من القناعة و القبول ناشئة عن تفاعل الفرد مع العمل نفسه ومع بيئة العمل وعن إشباع الحاجات و الرغبات و الطموحات ويؤدي الشعور بالثقة في العمل و الولاء والانتماء له وزيادة الفعالية في الأداء والإنتاج لتحقيق أهداف العمل وغاياته.

- الرضا عن العمل

حيث يعد الرضا الوظيفي محصلة للعديد من الخبرات المحبوبة والغير محبوبة المرتبطة بالعمل فيكشف عن نفسه في تقدم الفرد للعمل وإرادته ويستند هذا التقدير بدرجة كبيرة عن

<sup>1</sup> مباركي صبرين ، مذكرة بعنوان دور أدارة الأداء البشري في تحقيق الرضا الوظيفي ، جامعة محمد خيضر بسكرة ، الجزائر ،2014،ص:50

النجاح الشخصي أو الفشل في تحقيق الأهداف الشخصية وعلى الإسهامات التي يقدمها العمل وإدارة العمل في سبيل الوصول إلى هذه الغاية.

- رضا الفرد عن عنصر معين ليس دليلاً على رضاه على العنصر الآخر :

إن رضا الفرد عن عنصر معين لا يمثل ذلك دليلاً كافي على رضاه عن العناصر الأخرى كما أن ما قد يؤدي لرضا فرد معين ليس بالضرورة أن يفعل ذلك عند الآخر وأن يكون له نفس قوة التأثير وذلك نتيجة الاختلاف حاجات الأفراد وتوقعاتهم.<sup>1</sup>

ومن الوسائل التي تبعث الرضا الوظيفي :

- المشاركة في عملية إتخاذ القرار وتحديد أهداف التنظيم .

- توظيف الوظائف بشكل أنها تثير الدافعية وتقرر الرضا الوظيفي لدى الإدارة.

- إن هذا النظام التحفيزي يهدف إلى رفع مستويات الكفاءة والفعالية والإنتاجية ومعنويات مفتشي الإدارة بصفة عامة.<sup>2</sup>

### 1-3- عوامل حدوث الرضا الوظيفي :

يعمل الناس لكي يصلوا إلى أهداف معينة وينشطون في أعمالهم لإعتقادهم أن الأداء يحقق لهم الأهداف ومن ثم بلوغهم إياها سيجعلهم أكثر رضا كما هم عليه أي أن الأداء سيؤدي للرضا وحينما ننظر للرضا كنتيجة للكشف عن الكيفية التي يتحقق بها والعوامل التي تسيقه سنجد أن تلك العوامل تنظم نسق من التفاعلات يتم على النحو التالي :

<sup>1</sup> فاروق أبو جديع ، أطروحة ماجستير إدارة الأعمال ، جامعة دمشق ، سوريا ، 2010 ، ص : 03

<sup>2</sup> جمال الدين ، الإدارة الاستراتيجية للموارد البشرية ، الدار الجامعية للطباعة والنشر ، بدون طبعة ، بدون بلد ، 2002 ، ص : 30.29

- الحاجات: لكل فرد حاجات يسعى إلى إشباعها ويعد العمل أكثر مصادر لإشباع حاجاته.
- الدافعية: تولد الحاجات قدرا من الدافعية تحث الفرد على التوجه نحو المصادر المتوقع إتباع تلك الحاجات خلالها.
- الآداء: تتحول الدافعية إلى آداء تنشط الفرد و بوجه خاص في عمله ، إعتقادا منه أن هذا الآداء وسيلة إلى إشباع حاجات الفرد.
- الإشباع: يؤدي الآداء الفعال إلى إشباع حاجات الفرد.
- الرضا: إن بلوغ الفرد مرحلة الاشباع من خلال الآداء الفعال في عمله يجعله راضيا عن العمل باعتباره الوسيلة التي يتسنى من خلالها اشباع حاجاته.<sup>1</sup>

#### 1-4- أنواع الرضا الوظيفي:

- الرضا الوظيفي متعدد الأبعاد والأوجه وعليه توجد عدة أنواع لتصنيفه وهذا وفقا للمعايير التالية:
- أنواع الرضا الوظيفي بإعتبار شمولية:  
وفق هذا المعيار نجد الأنواع التالية :
  - الرضا الوظيفي الداخلي :
- ويتعلق بالجوانب الداخلية للعامل مثل الإعتراف والثقة والقبول والشعور بالتمكن والانجاز والتعبير على الذات.
- الرضا الخارجي:

<sup>1</sup> أحمد بن سعيد ، أطروحة ماجستير الرضا الوظيفي لدى الإداريين العاملين في المديرية العامة للتربية ، جامعة نزوى ، 2012 ، ص: 37



ويتعلق بالجوانب الخارجية (البيئة) للموظف في محيط العمل مثل المدير ، زملاء العمل ، طبيعة ونمط العمل.

- الرضا الكلي العام:

وهو مجمل الشعور بالرضا الوظيفي إتجاه الأبعاد الداخلية و الخارجية معا.

\* بإعتبار زمنه: وفق هذا المعيار تندرج الأنواع التالية:

-الرضا الوظيفي المتوقع:

ويشعر الموظف بهذا النوع من خلال عملية الأداء الوظيفي، إذا كان متوقعا أن مايبذله من جهد يتناسب مع هدف المهام.

- الرضا الوظيفي الفعلي:

يشعر الموظف بهذا النوع من الرضا بعد مرحلة الرضا الوظيفي المتوقع ، عندما يحقق الهدف فيشعر حينها بالرضا الوظيفي.

- هناك من يصنف الرضا الوظيفي إلى قسمين أو نوعين وهما:

أ/ الرضا الكلي:

يمثل رضا الموظف على جميع الجوانب ومكونات العمل ، وهنا يكون الموظف قد وصل لأقصى درجة الرضا عن عمله ، ولكن ليس من الضرورة أن تتوافر في هذا كل عناصر الرضا التي سبق ذكرها ، لأن هذا يتوقف عن طبيعة الموظف نفسه ، فهو ربما لايعتبر جميع تلك العناصر مهمة ، وبالتالي الموظف نفسه من يستطيع أن يحدد تلك العناصر التي تتوافق معه.

ب/ الرضا الجزئي:

يمثل شعور الفرد الوجداني عن بعض أجزاء ومكونات العمل، وهناك يكون الموظف قد وصل درجة كافية عن بعض جوانب العمل وبالتالي إكتفى بها أو ربما لايزال الإستياء موجودا لكن لازال يؤدي أعماله.<sup>1</sup>

### 1-5- نظريات الرضا الوظيفي:

هناك عدة نظريات تؤكد أنا الناس يعلقون أهمية فائقة على حاجات معينة موجودة لديهم وتؤثر إلى حد كبير في دافعيتهم إلى العمل، ويشير مفهوم الحاجة إلى أوجه نقص نفسية وأخرى عضوية يسعى الكائن الحي إلى تحقيقها ، فعلى سبيل المثال فإن الحاجة إلى الاتصال الانساني هو حاجة نفسية ، وتتنظر نظرية الحاجة إلى الدافعية على أنها عملية التفاعل بين الحاجات ودوافعها في إشباعها .

### 1-5-1- نظريات الحاجات:

نظرية الحاجات " لماسلو "

تعود هذه النظرية إلى إبرهام ماسلو " (1954) حيث يرى أن إشباع الحاجات أو الحرمان منها يكون حالة عدم الرضا أو السخط لدى العمال ذلك الحرمان يولد تأثير نفسي وجسمي لحاجات متعددة وأن الحاجات التي لم يتم إشباعها بعد وهي التي تؤثر على السلوك، أما الحاجات التي تم إشباعها فتكون بمثابة دافع للفرد وأن هناك ترتيبا هرميا لحاجات الإنسان وأنه كلما تم إشباع الحاجة من هذه الحاجة إنتقل الفرد إلى الحاجة الغير مشبعة التي تليها في التنظيم الهرمي لسلم الحاجات، وقد صنف ماسلو هذه الحاجات إلى خمس مجموعات حسب أهميتها وهي:

\* الحاجات الفيزيولوجية.

\* الحاجة إلى الأمان .

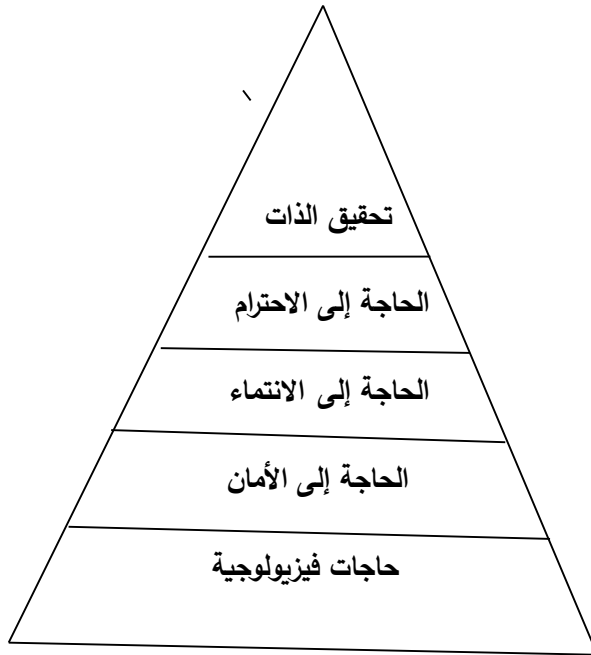
<sup>1</sup>إيناس فواد ، أطروح ماجستير الرضا الوظيفي وعلاقتها بالالتزام الوظيفي ، جامعة أم القرى ، السعودية ، 2008 ، ص :41

\* الحاجة إلى الانتماء .

\* الحاجة إلى الاحترام .

\* الحاجة إلى تحقيق الذات .

ويرى ماسلو " ان إشباع الحاجات يكون حسب التسلسل الهرمي الموجود في الشكل : الشكل (1)  
يوضح هرم ماسلو " للحاجات .



وتؤكد دراسة ماسلو " أنا الإحساس بالرضا لا يمكن تحقيقه دون الإهتمام بحاجاتهم لذا لابد من دراسة الحاجات وتحديد أهميتها لتحقيق الرضا له دون قصد زيادة الأداء لدى الأفراد و المؤسسات وهذا من خلال تحفيز العاملين وإشعارهم بالأمان و الإستقرار من خلال إشباع حاجاتهم .

نظرية القيم :

القيم: هي المعتقدات التي يحملها الشخص داخله وهي مرشد ودليل للسلوك يتم في ضوءها تفضيل تصرف ورفض الآخر وبالتالي فهي معيار لتقييم الشخص لسلوكه وسلوك الآخرين ولقد اخترع العالم الألماني " سبرانقر " تصنيفا لها على شكل ست مجموعات وهي:

- القيم الفكرية :

وهي الناتجة عن الإتجاهات العقلية للفرد وتهتم بالبحث عن الحقائق و أسباب حدوثها .

- القيم الاقتصادية :

وترتكز على الجوانب الاقتصادية وماينتج عنها من تحقيق مادي .

- القيم الاجتماعية:

وهي تتعلق بالعلاقات الإنسانية وترابط المجتمع وأفراده.

- القيم الجمالية:

تتميز بالجوانب الفنية والجمالية في الحيات من حيث التشكيل و التنسيق والإنسجام في التفسير .

- القيم السياسية:

وتهتم بمظاهر القوة والنفوذ والسيطرة سواء على مستوى الفرد أو الجماعة .

- القيم الدينية:

وتؤدي إلى خلق قيمة مجردة تحكمها فكرة التوحيد .<sup>1</sup>

1-5-2- نظرية العدالة ل أدامز " 1963 "

<sup>1</sup> نداء محمد الصوص ، السلوك الوظيفي ، مكتبة المجتمع العربي ، طبعة الأولى ، بدون بلد ، 2008 ، ص : 12

تقوم هذه النظرية على مسلمة أساسية وبسيطة وهي أن الأفراد يرغبون في الحصول على معاملة عادلة ، وتتمثل العدالة تبعاً لهذه النظرية في إعتقاد الفرد بأنه يعامل معاملة عادلة مثل زملائه، في حيث أن عدم العدالة هي إعتقاده بأنه لا يعامل معاملة عادلة مقارنة بالآخرين وتتشكل عملية تكوين الأفراد لإدراكهم للعدالة وفقاً لأربع خطوات هي :

\* تقييم الفرد لموقفه الشخصي على أساس مدخلاته والنتائج التي يحصل عليها في المؤسسة

\* تقييم المقارنات الإجتماعية للآخرين على أساس مدخلاتهم للمؤسسة ونواتجهم منها.

\* مقارنة الفرد لنفسه مع الآخرين على أساس المعدلات النسبية للمدخلات و المخرجات .

\* ممارسة الشعور بالعدالة أو عدم العدالة .

- من خلال هذه الخطوات يتبين لنا أن وصف عملية مقارنة العدالة على أساس العلاقة من شبه المدخلات والمخرجات بحيث أن المدخلات و المخرجات هي إسهامات الفرد للمؤسسة مثل التعليم ، الخبرة ، الجهد ، الولاء، أما النواتج تتمثل فيما يحصل عليه الفرد مقابل ما قدمه من مدخلات مثل الأجور ،تقدير الآخرين ،العلاقة الاجتماعية ، المكافآت المعنوية ويتأسس تقييم الفرد لمدخلاته ومخرجاته مقارنة بمدخلات ومخرجات الآخرين بالإستناد إلى بيانات موضوعية في جزء منها ، كما هو الحال بالنسبة لمرتبته ، وفي جزئها الآخر على إدراكه ، كما هو الحال بالنسبة لمقارنة مستوى تقدير الآخرين والجدير بالذكر أن مقارنة الفرد هو نسبة مدخلات إلى مخرجاته ، مع نسبة مدخلات ومخرجات الآخرين ، ويتطلب إدراك العدالة أو الشعور بها أن تكون النواتج والمدخلات متساوية لكن تتطلب فقط أن تكون النسبة متساوية<sup>1</sup>

### 1-5-3 نظرية التوقع الآدائي:

تسمى غالباً بنظرية "فروم" "1964" وتتأسس هذه النظرية على قاعدتين:

<sup>1</sup> العبودي فاتح ، أطروحة ماجستير الضغط النفسي وعلاقتها بالرضا الوظيفي ، جامعة قسنطينة ، الجزائر ، 2008 ، ص : 82

- أن الناس يحددون قيمة النتائج المتوقعة لكل عمل ومن ثم يفضلون بعض النواتج على البعض الآخر.

- إن تفسير السلوك الموجه نحو هدف ما ينبغي أن يضع في إعتباره الغايات التي يود الناس تحقيقها فحسب ، كما أن مدى إيمانهم بأن جهودهم الخاصة لها دخل في تحقيق النتائج التي يفضلونها ، فإذا قام الفرد بهذين الإقتراحين يكون له أثر كبير على رضاه العملي لأن التوقع السلبي أو الإيجابي يساعد على تكيف الفرد مع موقف ما.

#### - نظرية العاملين (الدافعية والصحية).

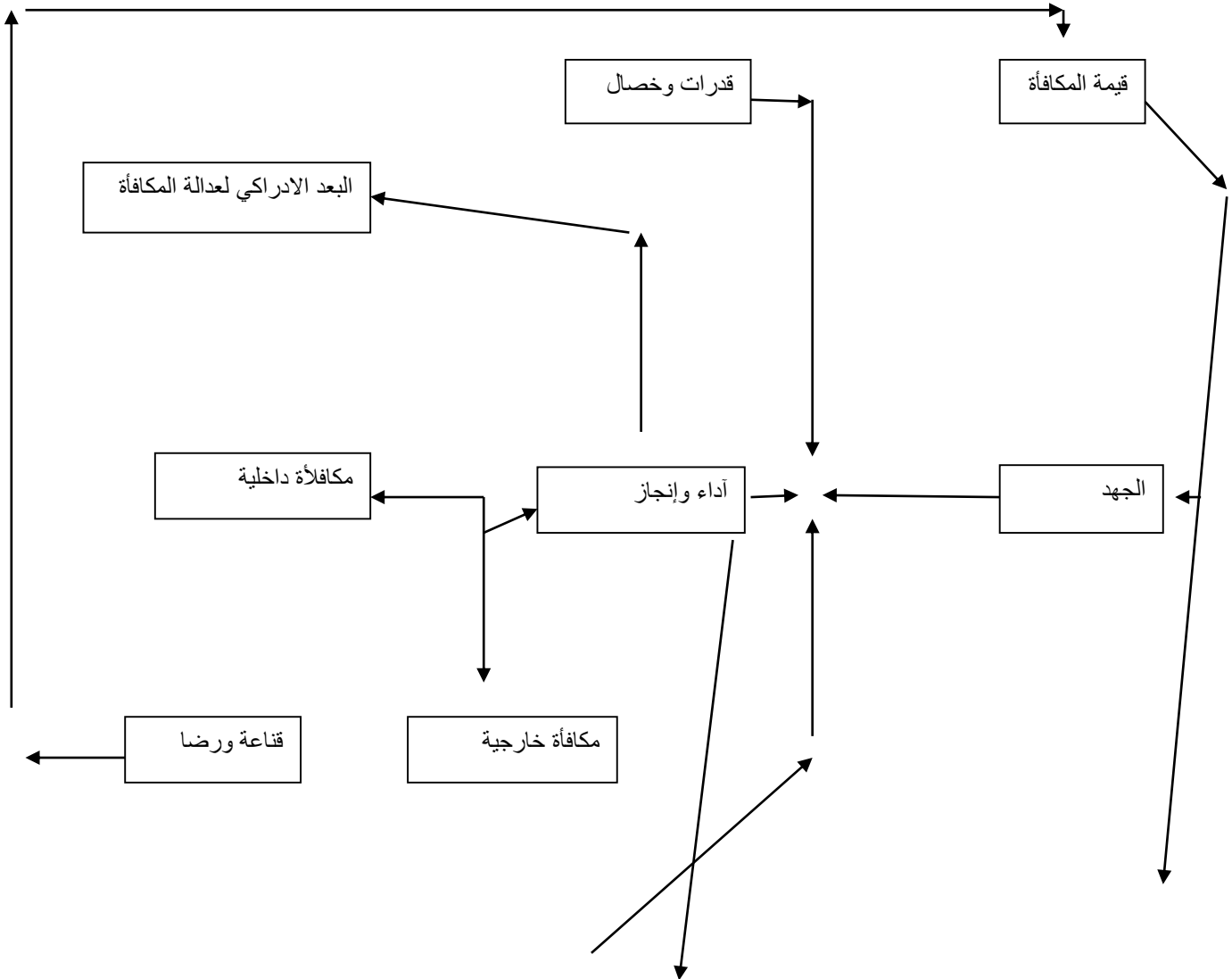
تقدم هذه النظرية رؤية محدودة عن كيفية تنشيط دافعية الأفراد وربط إتباع هذه الدوافع بسلوك الأداء وتفسير دافعية العمال بنوعين من العوامل ، الأول هو الدافعية ويتضمن الإنجاز والتقديم و التطور و العمل في ذاته أما الثاني فهي العوامل الصحية وتتكون من سياسة المؤسسة و الرقابة وظروف العمل و الأجر و الضمان الوظيفي و الإشراف و العلاقات لأنها عوامل نفسية تدفع بالعامل إلى الرضا وتسمى أيضا العوامل المحيطة أو الآتية من خارج العمل بعوامل الصحة وقد أسهمت هذه النظرية في توضيح دوافع العمل وعلاقته بالرضا الوظيفي مما يدفع إلى دراسة العوامل التي تؤثر في الرضا فظهور علامات الشعور بعدم الرضا يدل على وجود حاجات ودوافع لم يتم إشباعها ينبغي إشباعها .

#### 1-5-4- نظرية التعارض لولر:

في سنة 1973 قدم " لولر " نموذج المستقل الذي يعبر أن درجة رضا الفرد على عملية تحدد بالفارق بين أجره وما يجب أن يحصل عليه، فهو عبارة عن الإختلاف بين الشخص إتجاه ما ينبغي أن يحصل عليه وما يدرك أنه حصل عليه بالفعل فعندما يفوق إدراك عدالة الأجر الكمية الفعلية يكون غير راضي في حالة التساوي يكون الشخص راضيا، في حين عندما تكون

المكافأة أو الأجر يفوق إدراك عدالة المكافأة فالنتيجة تكون الشعور بالذنب أو التوتر أو عدم الإرتياح.

- هناك نموذج "البورتر" و"لور" : في الدوافع والرضا الوظيفي بعد ثلاث سنوات من نشر " فروم" لأفكاره قام "بورتر" بطرح وجهة نظر موسعة لنموذج "فروم" وأكد فيها على أن الجهد الذي يبذله الفرد في العمل يعتمد على القيمة التي يراها في المكافأة المتوقعة وعلى احتمالية تحقيق المكافأة ووقوعها حالة بذل الجهد وهذا يتطلب بالطبع تفهم أهمية الحاجة ، لأن يمتلك الفرد القدرات و الخصال الضرورية للقيام بالجهد المطلوب وأن يكون لديه إدراك دقيق لإبعاد دوره كي يشكل دعما لجهدده ولتحقيق النتائج التي يتطلع إليها وقد بين "بورت" و"لور" من خلال نموذجهما أهمية الدور الذي تلعبه المكافأة الداخلية و الخارجية في نظرية التوقع في الدافعية والشكل يبين الخطوط الرئيسية لهذه النظرية حسب نموذجها المقترح.



## 2-1- علاقة الرضا الوظيفي ببعض نواتج العمل:

تشير الدلائل العلمية إلى أن الرضا الوظيفي يرتبط بالعديد من نواتج العمل كالآداء التغيب عن العمل ودوران العمل وحوادث العمل.

## 2-2- الرضا الوظيفي والآداء الوظيفي :

الإتجاهات الرئيسية التي حاولت تفسير العلاقات التي تربط الرضا الوظيفي بالآداء الوظيفي كمايلي:

### - الإتجاه الأول: زيادة الرضا الوظيفي يؤدي إلى زيادة الآداء:

هذا الإتجاه يمثل أفكار باحثي مدرسة العلاقات الإنسانية التي ظهرت سنة (1930-1970) وعلى رأسهم "هاوثورن" التي تمثل تجارب نقطة البداية في حركة مدرسة العلاقات الإنسانية إلى فتح آفاق جديدة من الدراسة والبحث تختلف عن الأسس التي كانت تسير عليها الدراسة و البحوث السابقة فقد تبين أن العناصر البشرية لا تتأثر في سلوكها وآدائها بالظروف المادية



من إضاءة وتهوية وحرارة ومكافآت مالية فحسب وإنما تتأثر بدرجة أكبر بالظروف الإجتماعية و الدوافع النفسية التي تشكل ميولها إتجاه ما يحيط بها:

حيث يرى هذا الإتجاه أن هناك علاقة نسبية يمثل فيها الرضا الوظيفي المتغير المستقل و الأداء المتغير الناتج ، أي أنه كلما كان مستوى الرضا الوظيفي مرتف كلما أدى ذلك إلى زيادة مستوى أداء المورد البشري و العكس صحيح ، ويعكس هذا الاتجاه هذه العلاقة بفكرة بسيطة مفادها أن المورد البشري الذي يتمتع بمستوى مرتفع من الرضا الوظيفي تزداد لديه الدافعية نحو العمل ويزداد أيضا إرتباطه بوظيفته ومؤسسته فيرتفع بذلك أدائه و العكس صحيح.<sup>1</sup>

#### - الإتجاه الثاني : زيادة الأداء يؤدي إلى زيادة الرضا الوظيفي:

بعد قيام الباحثين " برايفيلد وكروكيث" بتقييم نتائج الدراسات التجريبية التي أجريت على العلاقة بين الأداء و الرضا الوظيفي حتى 1955 توصلوا إلى إستنتاج الذي كان بمثابة ضربة قوية لأفكار مدرسة العلاقات الانسانية ، وهو أن العلاقة بين الأداء و الرضا الوظيفي إن وجدت فهي علاقة شرطية ، توجد فقط في الحالة التي تربط فيها العوائد (الأجر، المكافآت) بالأداء الفعلي للمورد البشري وفي هذه الحالة الخاصة لا يكون الرضا سبب في الأداء وإنما العكس أي أن الرضا هو نتيجة الاداء للتابعيات التي يحققها المورد البشري لحاجته إثر حصوله على العوائد المرتبطة بأدائه المرتفع في تحقيق الرضا الوظيفي.

وقد أضاف " مارش" و "سايمون" عام 1958 فكرة مهمة تكميلية لأفكار " كروكيث،برايفيلد" مفادها أن الأداء المرتفع قد لا يؤدي بالضرورة إلى تحقيق مستوى مرتفع للرضا الوظيفي ، حيث يتوقف مستوى هذا الأخير على قيمة العوائد الفعلية التي يحصل عليها المورد البشري وكذلك على مستوى طموحاته وتوقعاته السابقة لحصوله على العوائد فإذا كانت العوائد

<sup>1</sup> سيف بن صالح ، أثر العوامل الوظيفية والشخصية على الرضا الوظيفي وكفاءة الأداء ، بدون دار ، طبعة الأولى ، السعودية ، 2002 ، ص: 62

المتحصل عليها غير قيمة ولا تتطابق مع توقعاته وطموحات المورد البشري فإن مستوى الرضا الوظيفي قد لا يكون بالضرورة مرتفع حتى في ظل تحقيقه لأداء مرتفع .<sup>1</sup>

### - الإتجاه الثالث: العلاقة بين الرضا الوظيفي بالأداء تحكمها عوامل وسيطة :

يفترض هذا الإتجاه أن العلاقة التي تربط الرضا الوظيفي بالأداء هي علاقة تحكمها عوامل وسيطة، فقد أثبتت دراسات أجريت عام 1982 أنه لا يوجد هناك ما يؤكد على أن التغيير في أحد هذين المتغيرين ( الرض الأداء) يفي بالضرورة تغيير مماثل أو معاكس في المتغير الآخر ، فلا توجد هناك علاقة ثابتة تحكم المتغيرين وهو ما أدى بالباحثين إلى الأخذ بعوامل أخرى وسيطة تربط بين الرضا الوظيفي والأداء حيث يرى كل من " جي روستانج" و "لوك" و "سيجفارد" و " بنت و "مويلي" أن هناك عوامل وسيطة عديدة تحكم هذه العلاقة منها ما هو مرتبط بالخصائص الشخصية للمورد البشري مثل الجنس ، السن، درجة التعليم....الخ . ومنها ما هو مرتبط بالبيئة الخارجية مثل نظرة المجتمع للموظفين ، الانتماء الديمغرافي....الخ.

من خلال ما تقدم يمكنك القول أنه رغم الاختلاف الملاحظ بين الباحثين في تحديد المتغير المستقل و المتغير التابع بين الرضا الوظيفي والأداء هما متغيرين مهمين للوصول إلى الفعالية في المؤسسة ولو كان خلاف ذلك لما تم أصلا دراسة العلاقة بينهما (علاقة الرضا الوظيفي بالأداء).

### 2-3 - الرضا الوظيفي ومعدل الغياب:

نستطيع أن نتصور أن العامل يتخذ قرار يوميا بما أنه سيذهب إلى العمل في بداية اليوم أم لا ولا شك أن العامل المحدد لنوع القرار هو الفرض البديلة المتاحة للعامل إذ قرر عدم الذهاب إلى العمل ، فإن كان هذه الفرص مغرية ولها الأفضلية لدى العامل فسوف يتغيب على العمل و العكس صحيح ومن العوامل الأساسية التي يمكن الإعتماد عليها في عملية

<sup>1</sup> شاطر شفيق ، أطروحة ماجستير أثر ضغوط العمل على الرضا الوظيفي للموارد البشرية ، جامعة محمد بوقرة بومردس ، الجزائر ، 2010 ، ص : 04 .

التنبؤ بحالات الغياب بين العمال الرضا أثناء وجوده في عمله أكثر من الرضا الذي يمكنه الحصول عليه إذا تغيب عن العمل فنستطيع

في عمله أكثر من الرضا الذي يمكنه الحصول عليه إذا تغيب عن العمل فنستطيع أن نتنبأ بأنه سوق يحضر إلى العمل و العكس صحيح، ومن هذا التحليل نستطيع إفتراض وجود علاقة سلبية بين درجة الرضا عن العمل وبين معدلات الغياب ، قد تثبت الدراسات صحة هذا الغرض ففي دراسة أجريت سنة (1955) بإحدى الشركات الأمريكية وجد الباحثون أن معامل الارتباط بين الرضا الوظيفي وبين معدلات التغيب وصل (0.25) وفي دراسة أخرى بينت أن معامل الارتباط وصل إلى (0.37).

من خلال ما تقدم ذكره يتضح لنا الدور الكبير الذي يلعبه الرضا الوظيفي في تخفيض تكاليف المؤسسة الناتجة عن التغيب عن العمل حيث أن زيادة مستوى شعور الفرد الوظيفي يجعله أكثر تعلقاً بعمله ومؤسسته وهو ما يعني إنخفاض في معدلات تغيبه.<sup>1</sup>

## 2-4- الرضا الوظيفي ودوران العمل:

قبل التطرق إلى العلاقة التي تربط الرضا الوظيفي بدوران العمل ينبغي أولاً تعريف هذا الأخير وهو إنتقال الفرد من وظيفته إلى أخرى بغرض تخفيض عامل الملل إضافة إلى إكتساب مهارة إضافية عند ممارسة وظائف جديدة وإدراك أوسع للعلاقة بين عمله الأصلي و الأنشطة الأخرى.

ودوران العمل في مفهومه الواسع يشير إلى حركة قوة العمل دخولا إلى المنطقة وخروجاً منها إن هذه الحركة تعتبر بمثابة دليل على إستقرار قوة العمل ، فالحركة الزائدة تعتبر غير مرغوبة ومكلفة فعندما يترك أحد العاملين المنظمة فإنها تتحمل

التكاليف الآتية:

<sup>1</sup> محمد سعيد أنور سلطان ، السلوك التنظيمي ، دار الجامعة الجديدة ، طبعة الثانية ، بدون بلد ، 2013 ، ص : 229

- \* تكاليف إستخدام عامل آخر لوقت إضافي أو تعيين عامل جديد.
- \* تكاليف التدريب ويتضمن ذلك وقت المشرف وإدارة الافراد و المتدرب نفسه.
- \* ما يدفع للعامل المبتدئ غالبا أعلى من إنتاجيته خلال هذه الفترة من التدريب .
- \* إرتفاع معدلات الحوادث بالنسبة للعاملين الجدد.

### الأشكال المختلفة لدوران العمال:

يمكن حساب دوران العمل وفقا لنوع حركة قوى العمل و التي تنحصر في الحركة الداخلية أي الدخول إلى المنظمة و الخارجية أي الخروج منها ويمكن توضيح ذلك على النحو التالي:

- الحركة الداخلية: والتي تأخذ شكل الإضافات أو دخول الخدمة بمعنى تعيين عاملين سابقين.
- الحركة الخارجية: و التي تأخذ شكل الانفصالات أو ترك الخدمة أي أنها تعني إنهاء الخدمة وعادة تقسم هذه الحركة الخارجية إلى الأشكال الفرعية الآتية :

\* ترك العمل من قبل العامل نفسه (الإستقالة الادارية)

\* الإستغناء على العامل من قبل صاحب العمل نفسه ، حيث يتم الإستغناء عن خدمة العامل بغير الطريق التأديبي وبسبب إستبعاد العمل نفسه وبالتالي إستبعاد شاغله أو تخفيض في العمالة نتيجة أن الطلب على المنتجات أصبح غير كافي .

\*التسريح: أي استغناء صاحب العمل عن خدمة العامل إما بالطرد أو العزل أو الفصل...الخ. ويرجع ذلك إلى رضا صاحب العمل عن أداء العامل أو عن التصرفات الناتجة عنه.

\*التقاعد أو إعتزال الخدمة بسبب بلوغ السن القانوني أو وفاة وبالنسبة للعلاقة التي تربط بين الرضا الوظيفي بمعدل دوران العمل فأغلب الدراسات تشير إلى وجود علاقة عكسية بينهما ، أي أن كلما إرتفع مستوى الرضا الوظيفي يميل معدل دوران العمل إلى الإنخفاض وتفسير ذلك أن الأفراد الذين يتمتعون بمستوى الرضا الوظيفي يزيد لديهم الدوافع للبقاء في العمل ويقل إحتمال تركه له بطريقة إختيارية ونشير إلى نقطة مهمة وهي أن إنخفاض معدلات دوران العمل لا يعني بالضرورة أن الأفراد يشعرون بالرضا الوظيفي فقد يكونون غير راضين لكن عدم توفر بدائل عمل خارج المؤسسة يجعل هناك نوع من الإستقرار في عملهم.<sup>1</sup>

العمل ينبغي أولاً تعريف هذه الأخيرة تعبر حوادث العمل عن كل حدث مفاجئ يقع في أثناء العمل أو يسببه وقد تشمل أضراره وسائل الانتاج أو القوى البشرية أو كليهما معا.

أما تعريف إصابة العمل فهي مجموع الأضرار البدنية و النفسية التي تصيب الفرد العامل من جراء حادث العمل.

إن هذه الحوادث و الصابات شأنها شأن التغيب عن العمل إنما هي تعبير جزئي عن عدم رضا الفرد عن عمله وبالتالي إنعدام الدافع على أداء العمل بكفاءة وعدم الرغبة في العمل ذاته وعلى هذا يميل الباحثون إلى افتراض علاقة سلبية بين الرضا عن العمل وبين معدلات الحوادث والاصابات في العمل، وتفسر هذه الظاهرة بأن العامل الذي لا يشعر بدرجة عالية من الرضا عن عمله تجده أقرب إلى الاصابة إذ أن ذلك هو سبيل الابتعاد عن جو العمل الذي لا يحبه ولكن هذا التفسير غير مقبول من بعض الكتاب لذا نجد فروم يرجع الرأي القائل بأن الاصابات هي مصدر من مصادر عدم الرضا عن العمل وليس العكس أيا كان التفسير فإن البحوث تدل على وجود تلك العلاقة السلبية بين نسبة الحوادث و الاصابات بين درجة الشعور بالرضا عن العمل.<sup>2</sup>

<sup>1</sup> جمال الدين ، مرجع سابق ، ص :210،211

<sup>2</sup> شاطر شافيق ، مرجع سابق ، ص : 38

## خلاصة الفصل:

من خلال دراستنا لهذا الفصل توصلنا إلى أن الرضا الوظيفي هو مفهوم ذاتي يعبر عن ذلك الشعور الإيجابي الذي يحمله المعلم لوظيفته وللعناصر المتعلقة به هذه الأخيرة تضم كل من الأجر ، محتوى العمل، فرص الترقية، نمط الاشراف، جماعات العمل، ظروف العمل، كما تبين لنا أيضا من خلال دراستنا لهذا الفصل المنظرين لم يتفقوا تفسير على محدد للرضا الوظيفي ، وهذا بسبب إختلاف الزوايا التي ينظر منها إليه، فمنهم من نظر إلى الرضا الوظيفي من زاوية الحاجات الإنسانية (نظرية الحاجات) ، ومنهم نظر إليه من زاوية التوقع (لوك ولولر) ومنهم من نظر إليه من من زاوية العدالة (نظرية عدالة)، وقد رأينا أيضا في هذا الفصل أن الرضا الوظيفي له علاقة قوية ببعض نواتج العمل فهو يرتبط طرديا مع دوران العمل وحوادث العمل.

# الفصل الثالث

أداء المعلم

## الفصل الثالث : أداء المعلم

### تمهيد:

كانت المدرسة ولا تزال المحيط الذي يتكون فيه تربويا، وتعد الركيزة الأساسية التي يستند اليها المجتمع في تنشئة الافراد لنقل التراث الحضاري والثقافي من جيل لآخر ، وانطلاقا من هذه الأهمية الكبرى لدور المدرسة في الحياة الاجتماعية ركزت المجتمعات على التعليم واولت اهتماما كبيرا لدور المعلم الذي يعد احد الأهداف الأساسية في العملية التعليمية من خلال تنمية شخصية الفرد وتزويده بالمعارف والمهارات التي تهيؤه ليكون فردا صالحا وفعالا في المجتمع كما ان المعلم يمثل محورا أساسيا في العملية التربوية ، ويتوقف نجاح التعليم على نجاح المعلم ، لأنه المصدر الأول لتكوين الافراد بعد الابوين ، وموردا للمعرفة والعلم .



## 1-المعلم

### 1-1-تعريف المعلم:

تجمع كل الأنظمة التعليمية بأن المعلم أحد العناصر الأساسية للعملية التعليمية التعليمية ، فبدون معلم مؤهل أكاديميا ومدرب مهنيا يعي دوره الكبير والشامل لا يستطيع أي نظام تعليمي الوصول إلى تحقيق أهدافه المنشودة ، ومع الانفجار المعرفي الهائل أصبحت هناك ضرورة ملحة إلى معلم يتطور باستمرار متمشيا مع روح العصر ، معلم يلبي حاجات الطالب والمجتمع ، لذا فإن رسالته تعتبر لبنة هامة في المنظومة التعليمية ، تتاط له مسؤوليات جمة نتيجة تنامي هيكلية التعليم واتساع نطاقه من طرق التدريس ووسائل متنوعة ناتجة عن ثورة معلومات ، والانفجار المعرفي الهائل<sup>1</sup>.

المعلم كما يقول عمر التومي الشيباني : "عصر حي قادر على التأثير والتأثر ببقية العناصر الأخرى ،وله الدور القيادي والتوجيهي في العملية التربوية ، فهو الذي يقود ويوجه العناصر الأخرى في المواقف أو المجال التربوي ليجعلها في وضع يخدم معه العملية التربوية ،ولهذا

<sup>1</sup> عاطف صالح الصيفي ، المعلم واستراتيجيات التعليم الحديث ، دار أسامة للنشر ، ط1، عمان ، 2009،ص:107.

فإنه لا يمكن أن يصلح حال التعليم ولا الموقف التعليمي إلا إذا صلح حال المعلم ديناً وخلقا وعلماً وثقافة وإعداداً فنياً وتربوياً و شخصية".<sup>1</sup>

يعد المعلم من بين أهم العناصر في العملية التعليمية حيث يعد همزة وصل بين المتعلم والمعلومة المعرفية (المادة المعرفية) فالمعلم قادر على التأثير على المتعلم وذلك من خلال الدور الذي يلعبه المعلم في هذه العملية و المتمثل في الدور القيادي والتوجيهي في هذه العملية وإن أي صلاح وكفاءة للمعلم هو حتماً ضرورة لصلاح التعليم.

يعتمد نجاح العملية التعليمية في أي نظام تعليمي على مدى فاعلية مدخلات هذا النظام وتمثل مواصفات المعلم أهم تلك المدخلات بإعتباره المنشط للعملية والذي يتوقف على نشاطه وفعالية نجاح العملية التعليمية بأكملها وبلوغ أهدافها.<sup>2</sup>

وكما يقول المفكر الكبير عبد العزيز السيد: "إن المعلم هو العمود الفقري للتعليم ، وبمقدار صلاح المعلم يكون صلاح التعليم ، فالمباني الجيدة والمنهاج المدروسة والمعدات الكافية تكون قليلة الجدوى إذا لم يتوفر المعلم الصالح ، بل إن وجود هذا المعلم يعوض في كثير من الأحيان ما قد يكون موجوداً من النقص في هذه النواحي"<sup>3</sup>

يعرفه حسن شحاته وزينب النجار بأنه " المربي الذي يقوم بتدريس كل أو معظم المواد الدراسية لأطوار الثلاثة الأولى من المراحل الابتدائية ، و يتركز دوره في تهيئة الظروف التعليمية ، بهدف متابعة النمو العقلي والبدني و الجمالي والحسي والديني وكذا الاجتماعي والخلقي "<sup>4</sup>

للمعلم دور كبير في العملية التعليمية حيث ان تكوين المعلم وقدراته وتمكنه تنعكس بإيجاب والسلب على نجاعة العملية التعليمية ومن خلال التعريفات السابقة نجد ان كل من عبد العزيز

<sup>1</sup> حسين عبد الحميد احمد رشوان ، العلم والتعليم والمعلم (من منظور علم الاجتماع) ، مؤسسة شباب الجامعة ، ب ط ، الإسكندرية ، مصر ، 2006، ص:181.

<sup>2</sup> ناصر الدين الزبيدي ، سيكولوجية المدرس (دراسة وصفية تحليلية) ، ديوان المطبوعات الجامعية ، ب ط ، الجزائر ، 2003 ، ص: 44

<sup>3</sup> عبد العزيز السيد إبراهيم ، اعداد المعلمين وتدريبهم في البلاد العربية ، ب ط ، القاهرة ، 1995 ، ص:05.

<sup>4</sup> حسن شحاته وزينب النجار ، معجم المصطلحات التربوية والنفسية ، الدار المصرية اللبنانية ، ط1 ، ، مصر ، 2003، ص:283.

السيد وحسن شحاته أعطوا للمعلم دور تربوي وتعليمي فهو مربّي ومعلم حسب التعريفات لكن الناصر للإصلاحات تعليمية في الجزائر يرى غياب الجانب التربوي حيث أصبح التركيز أكثر على الجانب التعليمي.

دي لاندشير: "المعلم هو الفرد المكلف بتربية التلاميذ في المدارس"<sup>1</sup>

تورسين حسين: "المعلم هو منظم لنشاطات التعلم الفردي للمتعلم ، عمله مستمر ومتناسق، فهو مكلف بإدارة سير وتطور عملية التعلم، وأن يتحقق من نتائجها"<sup>2</sup>

من خلال هذه التعاريف يمكن ان ننظر إلى المعلم على أنه ذلك الشخص الذي يقوم بوظيفة التربية والتعليم داخل المؤسسة التربوية كما أنه يعتبر وسيط بين المنهاج التربوية والتلميذ الذي يعد جوهر العملية التعليمية.

## 1-2- أدوار المعلم ومهامه داخل الصف الدراسي:

يعد التدريس اليوم قوة فعالة في تنمية القوة البشرية وهذه الفاعلية تستمد من نشاط المعلم الذي يعتبر المسؤول المباشر عن العملية التعليمية ولم يعد دوره مقتصرًا على التلقين بل أصبح زيادة على هذا موجهاً للتلاميذ ومرشداً لهم في البحث عن المعارف فنجاح العملية التعليمية مرتبط بتأدية المعلم لهذه الأدوار المهمة على اكملها.<sup>3</sup>

من أبرز الأدوار والمهام التي يقوم بها المعلم داخل الصف الدراسي:

### 1-التدريس: هو الدور الأول والاساسي للمعلم، ويتبع هذا الدور أدوار فرعية تتمثل في:

أ-**التخطيط:** ويقصد به تخطيط ماسيتم تنفيذه لبلوغ الأهداف التدريسية التي حددها ومع توفير الوسائل اللازمة لذلك.

<sup>1</sup> ناصر الدين الزيدان ، مرجع سابق ، ص : 44 .

<sup>2</sup> علي البشير الفاندي واخرون ، المرشد الرياضي التربوي ، النشأة للنشر والتوزيع والإعلان ، ب ط ، ليبيا ، 1983 ، ص : 165

<sup>3</sup> نادر فهمي الزبيد واخرون ، التعلم والتعليم الصفّي ، دار الفكر للطباعة والنشر والتوزيع ، ط 4 ، الأردن ، 1999 ، ص : 176.

**ب-التنفيذ:** وتعني مجموعة الإجراءات العملية والممارسات التي يقوم بها المعلم أثناء الأداء الفاعلي داخل الفصل وتعد عملية التنفيذ المحك العلمي لقدرة المعلم على نجاحه في المهنة والتنفيذ على مستوى الدرس يتطلب أن يكون قادرا على:

- التمهيد للدرس بطريقة تثير إهتمام التلاميذ

- عرض المادة بطريقة سليمة مع تنويع سليم لأساليب التدريس وربط الدرس بخبرات التلاميذ السابقة و الأحداث الجارية.

- استخدام الوسائل المناسبة

- مراعاة الفروق الفردية وإستعمال التعلم الجماعي أثناء الدرس

- تشجيع التلاميذ عن المشاركة في الدرس .<sup>1</sup>

**ج-الإشراف والمتابعة:** هي كل الإجراءات والسبل التي يتخذها المعلم في غرفة الصف من أجل المحافظة على النظام وضبط حضور وغياب التلاميذ وتوجيههم وإرشادهم.

**د-التقويم:** هي الإجراءات والأساليب التي يلجا إليها المعلم للحكم على مدى تحصيل التلاميذ وإنجازهم وإكتسابهم للمعارف والمفاهيم ومهارات وتمثلهم للقيم والإتجاهات المرغوبة فيها.<sup>2</sup>

**2-تنظيم البيئة الصفية:** حيث يتحقق التدريس بتوفير المناخ الصفّي الذي يشعر المتعلم بالراحة والهدوء والطمأنينة والإستخدام الأمثل لغرفة الصف.

<sup>1</sup> عبد الرحمن صالح ،علم النفس التربوي للمعلمين ،دار الفكر العربي ، مكتبة طرابلس ، ط1 ،ليبيا، 2000 ، ص: 30 .  
<sup>2</sup> نادر فهمي الزبود ، مرجع سابق ، ص: 180 .

### 3- توفير المناخ النفسي والاجتماعي: وهو توفير الجو الصفي الذي يتم بالمودة والتعاون

بين التلاميذ مع بعضهم البعض، وهو من الشروط الأساسية للتعلم، كما يعمل المعلم على توفير المناخ النفسي والاجتماعي داخل الفصل والذي له تأثير في زيادة تعلم التلاميذ.<sup>1</sup>

يمكن تحديد أدوار المعلم في الفصل الدراسي بصفة عامة في ما يلي:

- الإسهام في بناء الشخصية المتكاملة للتلاميذ من النواحي الجسمية والعقلية والاجتماعية والأخلاقية.

- تشجيع التلاميذ على الدراسة وحب العمل والبحث عن المعرفة ومتابعة كل جديدة في مجال تخصصهم.

- تولي قيادة جماعة الفصل الدراسي، وذلك بأن يكون قدوة حسنة لتلاميذ فصله من حيث السلوك الشخصي والسلوك الاجتماعي.

- القيام بدور الخبير في مادة تخصصه بالنسبة لتلاميذ فصله.<sup>2</sup>

لا تتحقق الأدوار المنطوية بالمعلم داخل الصف إلا بتوفير الشروط المناسبة من تنظيم وتوفير المناخ النفسي والاجتماعي.

كما يحدد أحمد أبو هلال جملة من الأدوار داخل الفصل الدراسي في النقاط التالية:

- إثارة الدافعية والرغبة عند التلاميذ

- التخطيط للتدريس

- تقديم المعرفة

- توجيه النقاش بين التلاميذ وإدارته

<sup>1</sup> نفس المرجع، ص: 180

<sup>2</sup> محمد عبد الحليم ميسي، علم النفس التربوي للمتعلمين، دار المعرفة الجامعية، ط1، الإسكندرية، 1991، ص: 365.

-الضبط والمحافظة على النظام و إرشاد التلاميذ

-التقويم<sup>1</sup>

### 1-3- صفات المعلم وشخصيته:

المعلم هو الدعامة الأولى لقوة الوطن ومجده ، وبقدر ما يبذل من جهد وتقان في أداء رسالته بقدر ما ينهض بمجتمعه ووطنه، وهو الذي يستطيع أن يتعهد تلاميذ من جميع النواحي الخلفية والاجتماعية والصحية والعلمية ويقدم لهم التوجيه والإرشاد المستمر ، وهو الذي يعمل على تنمية هذه النواحي عن طريق إعداد مواقف تعليمية متعددة يتعرض التلميذ فيها إلى خيارات متنوعة ، وتتفاعل معها شخصيته بحيث يؤدي ذلك إلى تغيير مرغوب فيه في سلوكه فتغيرالسلوك لا يأتي عن طريق الالقاء والتلقين، بل يتم عن طريق فهم عملية التعليم التي تهدف إلى تغير حقيقي في سلوك التلميذ<sup>2</sup>

لأن شخصية المعلم شخصية مؤثرة بشكل مباشر او غير مباشر، فهو ملازم لتلاميذه يعمل جاهدا من أجل تعديل سلوكياتهم وتحويلها إلى سلوكيات مرغوب فيها، وقد يغير من هذه السلوكيات دون أن يشعر بذلك، وبهذا فإن هذه الشخصية التي تقع على عاتقها هذه المسؤولية الصعبة يجب أن تكون شخصية ذات صفات خاصة تميزها عن بقية الشخصيات لذلك اتجهت الجهود دائما نحو البحث عن كل ما يمكن أن يزود به المعلم أجيال المستقبل، وبدأت هذه الجهود بالتوجه إلى المعلم

1 احمد أبو هلال ، تحليل عملية التدريس، مكتبة النهضة الإسلامية ، ب ط ، الأردن ، 1979 ، ص:15

2 زكريا إسماعيل أبو الضيعات ، مرجع سابق ، ص:12 .

أولا وتحديد الصفات والخصائص التي ينبغي توفرها في شخصيته ليقوم بعمله خير قيام والتي تتمثل في:

### 1-3-1- الخصائص الجسمية:

لا يستطيع المعلم القيام بوظيفته بصورة ملائمة إلا إذا توفرت فيه الخصائص الجسمية التالية:

- أن يكون سليم الصحة خاليا من الضعف والأمراض، فالمعلم المريض لا يستطيع القيام بوظيفته كالإنسان السليم، ولا شك أن المرض يصرفه عن أداء واجبه، ويفوت على التلاميذ كثيرا من الفرص المفيدة في حياتهم المدرسة.

- أن يكون خاليا من العيوب والعاهات الشائنة كالصم والعمور والتأتأة لأن هذه العاهات من طبيعتها أن تجعله يقصر في أداء واجبه وتعرضه سخرية التلاميذ ونقدمهم.

- أن يكون حجم النشاط كثير الحيوية، لأن المعلم الكسول يهمل عمله ولا يجد من الحيوية ما يدفعه للقيام بواجباته الكثيرة، مما يلحق الضرر بالتلاميذ.

- أن يكون حسن الزي، نظيفا منظما، فالمعلم نموذج التلميذ، وإهماله له لملابسه يوحي إليهم بذلك، وقد يجعله موضع سخريتهم وعدم احترامهم له ويدخل في حسن الزي انسجام ألوان ثيابه.<sup>1</sup>

### 1-2-3- صفات المعلم الانفعالية:

- العمل على نشر الأجواء في الصف والمدرسة لضبط النفوس وإشاعة جوا من الاطمئنان تأمينا لحسن العمل الدراسي.

- إقامة العلاقة الحسنة بين المعلم والتلاميذ من خلال إيصال المعلومات إليهم بأفضل الطرق والأساليب، وهذا الهدف من التعلم.

- إشعار التلاميذ بمدى الحرص على تعليمهم، وإنهم امانة بين أيدي المعلمين يعني الإهتمام بهم كل الإهتمام.

- حسن إستخدام المعلم لمشاعره وعواطفه وانفعالاته وهذا دليل على نجاحه في عمله فيستحق عندها لقب المعلم الناجح.

### من اهم الصفات والخصائص الانفعالية التي ينبغي عليه التحلي بها:

أ- الإتزان في تفكيره وكلامه وسلوكه : إن هذا الإتزان يجعله بعيدا عن التهور والتذبذب والتسلط في رده على الأسئلة وحكمه على الأداء، وهذا دليل على النضج والإنسجام والتوافق

ب- الامتناع عن الجهور والإهمال في العمل، إن الجمود والإهمال يؤكد عدم إندفاع المعلمين في عملهم، أ غير مبالين للنتائج الخطيرة المترتبة على مستقبل التلاميذ مما يفسح المجال أمام الملل والرقابة وسوء العمل والمتعلم.<sup>1</sup>

### 1-3-3- صفات المعلم وخصائصه النفسية:

أهم صفة لا بد أن تتوفر في المعلم هي الشخصية المنبسطة المتفتحة غير الإنطوائية وغير المعقدة، فالنفسية المحبة المتفاعلة غير الحاسدة والوجه البشوش له الأثر في نفوس التلاميذ، لذلك على المعلم أن يتحلى بالإتزان النفسي والعاطفي لأنه اثار إيجابية على المعلم وعلى التلاميذ على حد سواء.<sup>2</sup>

### 1-3-4- صفات المعلم وخصائصه الاجتماعية:

<sup>1</sup> سمير محمد كبريت ، مرجع سابق ، ص: 13  
<sup>2</sup> محمد احمد كريم وآخرون ، مهنة التعليم وادوار المعلم فيه ، دار المعرفة الجامعية ، ط1، مصر ، 2003 ، ص:13



- العملية التعليمية هي عملية تفاعل اجتماعي لتكوين شخصية ذاتية للمتعلم تربويا وتعليميا ونفسيا واجتماعيا.

- التعليم عملية اجتماعية، وكل رغبة في التقرد والابتعاد عن العمل الجماعي يؤدي إلى الفشل لأنه فيه تمزيقا للعلاقة الاجتماعية.

- العمل الاجتماعي بحاجة إلى نفسية أو عقلية تميل إلى العمل الجماعي وتسعى إليه، وتستمتع به، وهذا الأمر يظهر من خلال الأمور التالية: الرغبة الذاتية، العقل المنفتح، الروح المرحة، عدم التسلط، القبول بأداء الآخرين، الصفح عن الأخطاء.

- نجاح المعلم في عمله الاجتماعي يعود إلى قدرته على إقامة الاتصالات والحوارات والعلاقات والتفاعلات الاجتماعية مع غيره.

- فشل المعلم في عمله الاجتماعي يؤدي إلى الخوف وفقد الإرادة ونقص القدرة على المواجهة، وهكذا كله يؤدي إلى الإنعزال عن المجتمع.<sup>1</sup>

### 1-3-5- صفات المعلم وخصائصه الخلفية:

يتعامل المعلم مع الصغار في عمله ويكونهم من الناحية الجسمية و العقلية والخلفية، فهو مثلهم أعلى في سلوكه وأخلاقه يتأثرون به بطريقة مباشرة وغير مباشرة اكثر من تأثرهم بالوعظ والتلقين.

لذا فهو بحاجة ماسة إلى الصفات الخلفية الطيبة حتى يؤثر فيهم وينجح في مهنته.<sup>2</sup>

### من هذه الصفات الخلفية ما يلي:

- أن يكون مخلصا في عمله، جادا في مجاله محبا له.

<sup>1</sup> سمير محمد كبريت ، مرجع سابق ، ص: 16 .

<sup>2</sup> عبد الله الرشوان ، مرجع سابق ، ص: 221.

- أن يكون المعلم عطوفا لينا مع التلاميذ فلا يكون قاسيا فينفرهم منه، ويفقد لجوئهم إليه وإستفادتهم منه، والتفاهم معه ، وأن لا يكون عطوفا لدرجة الضعف.
- أن يتصف بالصبر والتحمل حتى يستطيع التعامل معهم وتوجيههم بنجاح.
- أن يتحلى بالحزم والكياسة، فلا يكون ضيق الخلق، قليل التصرف سريع الغضب فيفقد بذلك إشرافه على التلاميذ ويفقد إحترامهم له.
- أن يكون طبيعيا في سلوكه مع تلاميذه وزملائه، غير متكلف حتى لا تتكشف اخلاقه الحقيقية ويعرف تكلفه، والتلاميذ قادرين على معرفة حقيقة مدرسهم مهما أخفاها.<sup>1</sup>

### 1-3-6- صفات المعلم وخصائصه العقلية:

- الذكاء والقدرة على التصرف الحكيم، وحل ما يصادفه من مشكلات في الموقف التعليمي.
- دقة الملاحظة حتى يتمكن من ملاحظة التلاميذ الذين يحتاجون رعاية صحية وإجتماعية وتربوية ونفسية.

أما أسباب ذلك يمكن تلخيصها على النحو التالي:

- إن الملاحظة الدقيقة تساعد على تنويع وتطوير طرق التدريس
- إن الملاحظة وسيلة للتعرف على المناخ التربوي العام للمدرس.
- القدرة على إدراك المفاهيم الأساسية في الادب والعلوم والفنون.
- المتابعة الواعية للفكر التربوي المعاصر.

<sup>1</sup> عبد الله الرشوان ، مرجع سابق ، ص: 221.

- القدرة على تنمية نفسية تربية، وإكساب المهارات اللازمة لممارسة العمل في المدرسة.  
- الحرص على تطوير عمله، وإتباع أحدث الأساليب التربوية لإفادة تلاميذه وفق ما تحتمل قدراتهم.

- القدرة على تقويم عمله وتحسينه، وإعانة تلاميذه على تنمية خبراتهم وتحسين ذواتهم.<sup>1</sup>

-الإبداع والتطوير بتقويم المعلومات وشرح المفاهيم، استثارة العقول للإبداع.

- أن يكون المعلم ملماً لمادته وبما يجد فيها من نظريات، فضعف المعلم في مادته يجعله يقاصر في تحصيل التلاميذ لها، ويعرضهم للخطأ فيها، ثم إن هذا الضعف يزعزع ثقة التلاميذ فيه، وقد يصرفهم عنه فيسقط في نظرهم مما يثير ارتباكهم وشعوره بالنقص وعدم قدرته عن القيام بعمله.

- أن يكون كثير الاطلاع ميالاً لأنماء معارفه في ميدان تخصصه حتى يكون قادراً على الإجابة عن استفسارات التلاميذ وتساؤلاتهم، كما يجب ان يكون على صلة بالجديد من الآراء التربوية والنفسية التي تتصل بمهنته.

- أن يكون ملماً بعلم الاخلاق والسياسة في مجتمعه حتى يوجه الأطفال التوجيه المناسب لنظام المجتمع السياسي ومعاييره الخلقية.<sup>2</sup>

### **1-3-7- صفات المعلم وخصائصه الاتصالية:**

- إقامة العلاقات الحسنة بين المعلم والتلاميذ مما يؤدي إلى نجاحه في عمله.

<sup>1</sup> محمود عبد الرزاق شفيق ، هدى محمود الناشق ، إدارة الصف المدرسي ، دار الفكر العربي ، ب ط ، ب س ، ص: 122.

<sup>2</sup> عبد الله الرشدان ، مرجع سابق ، ص: 220 .

- واجب المعلم أن يفهم ما يطرحه التلاميذ عليه من مشاكل تحدث في المدرسة أو البيت أو المجتمع، بإعتباره قدوتهم الصالحة ومثالهم الأعلى، إليه يتجه التلاميذ وعليه يعتمدون.<sup>1</sup>

أن المعلم يمتاز بخصائص متنوعة داخل الصف الدراسي وخارجه منها ماهي أي الصفات شخصية ومنها ماهي جسمية ومنها ماهي فعلية ومنها ماهي اتصالية وذلك قصد ان يكون دور المعلم فعال داخل الصف وقادر على تحقيق المهام الموكلة اليه على اتم وجه فالمعلم الذي يتمتع بشخصية قوية يكون له دور فعال في العملية التعليمية والعكس صحيح.

#### **1-4- إعداد وتدريب المعلم:**

تركز المجتمعات الإنسانية على التعليم بصفة دعامة أساسية من دعائم التقدم في مختلف المجالات لذا فان إعداد المرتكزات المستقبلية لإعداد المعلم قبل إلتحاقه بمهنة التعليم تعد مطلبا مهما في ظل العولمة والانفجار المعرفي الهائل الذي يشهد العالم اليومي.

#### **من بين هذه المرتكزات ما يلي:**

**1- تحديد فلسفة اعداد معلم المستقبل وأهدافه، ويمكن تحديدها على النحو التالي:**

- تنمية الوعي الثقافي لدى الطلاب المعلمين من خلال تفهم التغيرات العلمية والإجتماعية والسياسية والاقتصادية على المستوى العالمي والإقليمي ومدى انعكاسها على المجتمعات وغيرها حتى تتكون لديهم خلفية ثقافية .

---

<sup>1</sup> سمير محمد كيريت ، مرجع سابق ، ص:11.

- تنمية مهارات التفكير الابتكاري العلمي.

- تزويد الطلاب المتعلمين بثقافة علمية لتساعدهم على إكتساب خلفية ثقافية عملية.

- تنمية التعلم الذاتي لدى الطلاب المتعلمين.

### ذلك باللجوء الى الأمور التالية:

- الاتصال الجيد دون الانشغال بأي أمر آخر أثناء عرض المشاكل عليه.

- معرفة المعلم لما يشغل بال المتعلمين، فيجد صلة بين إهتمام المتعلمين وما يشغل بالهم.

- معرفة المعلم لأداء المتعلمين في دراستهم وما يرونه من صعوبات فيها مما يدفع به الى إيجاد الحلول المناسبة.

2- إعادة النظر في الإجراءات التنفيذية لإعداد المعلم، وذلك من خلال أجواء اختبارات ومقاييس نفسية وتربوية وأكاديمية إضافة الى الاعداد التخصيص بكليات ومعاهد المعلمين.

3/ الاهتمام بربط كليات ومعاهد اعداد المعلم بالمجتمع حتى يكون قريب من واقع حياته اليومية.

4/ حث الطلاب المتعلمين على التفاعل والتعامل مع التكنولوجيا.

5/ زيادة الاهتمام بقيام الطلاب المتعلمين بممارسة الأنشطة التربوية الهادفة.

6/ تطوير المقررات الدراسية (تخصصية، تربوية، ثقافية) وذلك بما يواكب مستحدثات العصر.

7/ التأكد على تحقيق التعامل والتنسيق بين كليات ومعاهد اعداد المعلم.<sup>1</sup>

<sup>1</sup> حمد علي كنعان ، التربية من اجل تعزيز الهوية والانتماء القومي في ظل العولمة الجديدة في القرن الحادي والعشرين ، ط1 ، دار المغرب للنشر والتوزيع ، بدون بلد، ص:63

فالمعلم الذي يقوم بالعملية التربوية الحديثة لابد إن يعد إعدادا تربويا سليما في الكليات التربوية لأنه هو عماد العملية التربوية وأساليبها وان لم يحسن إعداده في الكليات التربوية المتخصصة ويرتفع مستواه المادي والمعنوي وتقدم له الحوافز المختلفة للقيام بمهنته الإنسانية الكبيرة فإن العملية التربوية لن تصل إلى مستوى الوظيفة المطلوب.

أيضا تدريب المعلمين اثناء الخدمة آنان فكرة التدريب نوعان:

التدريب أثناء الخدمة وهو إعداد الفرد الدرس علميا ومهنيا قبل إلتحاقه بمهنة التدريس فهو يهيئ فكريا ونفسيا لتحمل مسؤوليات العمل، فقد يستغرق لإعداد مدة قصيرة أو طويلة حسب مستوى العمل الذي يعمل بهما التدريب أثناء الخدمة فهو عبارة عن كل برنامج منضم مخطط يمكن المعلمين من النمو في الوظيفة التعليمية للحصول على مزيد من الخبرات الثقافية والمسلكية وكل ما من شأنه أن يرفع من مستوى عملية التعليم والتعلم ويزيد من طاقات المعلمين الإنتاجية.

أن عملية تدريب المعلم أثناء الخدمة هي وجه آخر لعملية إعداده قبل الخدمة. والوجهان مكملان لبعضهما فإعداد المعلمين عملية مستمرة إستمرار عمله بمهنة التعليم بحيث يمكن النظر إلى التدريب على أنه إستراتيجية من الإستراتيجيات التربوية المستمرة.<sup>1</sup>

#### **1-4-1- الجوانب التدريبية للمعلم:**

##### **أولاً: الجوانب الشخصية والنفسية:**

- الإختيار المناسب لمن يرشح للعمل في التدريس بحيث يكون ذو شخصية قوية مع التمتع بحسن المظهر والنطق السليم والخلو من العيوب الخلقية.

<sup>1</sup> ناصر ثابت ، دراسات في علم الاجتماع التربوي ، مكتبة الفلاح ، ط1، الكويت، 1992 ،ص:324،325 .

- اختبار من له رغبة والموهبة في مهنة التدريس بدافع حب شخصي لهذه المهنة لأن ذلك سينعكس إيجابيا على عمله.

- إقناع من يختار للعمل بمهنة التدريس بأن ما يقوم به مهنة سامية فمهنته هي مهنة الأنبياء والرسل الكرام، إن شعور المعلم بهذا ستكون له آثار إيجابية على عمله وعلاقاته مع تلاميذه الذين يتعامل معهم

### **ثانيا: الجانب العلمي التخصصي:**

- دورات خاصة في القضايا العلمية المتعلقة بالمناهج التي سيقوم بتدريسها حتى يستطيع التعامل معها بسهولة، فقد يختلف ما درسه في الجامعة مع يتم تدريسه.
- إرشاد المعلم إلى أهم المراجع العلمية اللازمة للمادة التي يقوم بتدريسها.

### **ثالثا: الجانب المهني الميداني:**

يقصد بالجوانب المهنية تدريب المعلم على كيفية تنفيذ دوره كمعلم، والحقيقة إن المعلمين الذين درسوا في كليات التربية تلقوا تدريبا عمليا على بعض القضايا التربوية اللازمة للمعلم، ولكن مواجهة الطلاب في المواقف التعليمي الحقيقي يختلف عن التدريب أثناء مرحلة الدراسة.

- الأنشطة الطلابية الصفية.

- التعامل مع الطلاب وحل مشاكلهم.

من القضايا التربوية التي يحتاج المعلم إلى التدريب فيها:

-الإدارة الصفية والتفاعل الصفية.

-التخطيط التربوي (اليومي والسنوي)

-أساليب التدريس والتقويم.

-إستخدام الوسائل التعليمية الحديثة.

-تحليل المنهاج والتعامل مع الكتب المدرسية.<sup>1</sup>

## 1-4-2- الأسس التي تقوم عليها الاتجاهات الحديثة في مجال التدريب والعمل:

- أن يحترم التدريب حق المعلم في المعرفة والممارسة في إطار الشفافية وتكامل الموافق والفعل والإحترام كل منهم وصولاً إلى تغييرات الذات والآخر.

- أن يهدف التدريب إلى تحقيق النمو المهني للعلم ليصبح قادر على تحمل المسؤولية مع مواكبة المستجدات التربوية.

- أن يتركز التدريب في برامجه كلها على إستراتيجيات تربوية وآليات وخطط عمل تحقق التفاعل بين المعلم والتعلم وتنمي طرائق التفكير.

- أن يتوافق تدريب المعلم مع نموذج التعليم الخاص والمقرر في الفلسفة التربوية والنظام التربوي والأهداف الموضوعية للمرحلة الدراسية والصف والقرارات التي سيقوم بتدريسها.

- أن يكون البرنامج التدريبي حافزاً للمتدربين على إكتساب الكفايات ذات العلاقة بالمتدرب ذاته والمتعلمين والصف والمجتمع كافة.

- أن يكون البرامج التدريسية جديدة ومتطورة ومثيرة للتفكير والمناقشة والتحليل ودافعة للتجريب.<sup>2</sup>

<sup>1</sup> عبد الله العامري ، نفس المرجع ، ص: 18 .

<sup>2</sup> بتلة صفوة العنزة ، إعداد المعلم في دول الخليج العربي ، عالم الكتب الحديث ، ط1، بدون بلد، الأردن ، 2009 ، ص: 234.



## الأهداف الأساسية من تكوين المعلم يمكن إجمالها في ما يلي:

- التحكم في الأدب المهنية والاجتماعية.
- تحقيق التكامل والانسجام بين التكوين النظري والتكوين الميداني والتطبيقي.
- التحكم في تقنيات التقييم التربوي وفق الطرق الحديثة.
- التشبع بقيم المجتمع واحترام النصوص الأساسية للبلاد والتزود بالتشريعات المدرسية.
- التحكم في تقنيات التكوين الذاتي وإعداد البحوث الميدانية وعليه فهناك أهداف عامة لإعادة التكوين.<sup>1</sup>

### 1-5- تقويم المعلم:

إن وظيفة المعلم من أهم الوظائف المؤثرة في المجتمع ومن هذه الوظيفة يتأتى قدر كبير من المسؤولية، وعادة ما يكون المعلم على علم بهذه المسؤولية قبل الإلتحاق بوظيفة التعليم، إضافة إلى هذه المسؤوليات العامة والمتمثلة في تنمية التلاميذ وحمايتهم مع تعليمهم المعارف والمهارات للانسجام في المجتمع وينظر إلى أداء المعلم بوصفه عملية محورية في المدارس من أجل تنمية كفاءات المعلمين ومن ثم جودة التعليم لذا فإن من طرق تقييم المعلم إختبارات المعلم التي تقيس بصورة نموذجية مدى ما يمتلكه المعلم من معرفة أكاديمية بالمادة الدراسية أو المعارف والمهارات التربوية.

<sup>1</sup> محمد لنسن ، فلسفة اعداد المعلم في ضوء التحديات المعاصرة ، مركز الكتاب للنشر ، ط1 ، مصر ، 2001 ، ص:30 .

كما يمكن تقييم أداء المعلم من خلال الملاحظات والزيارات الصفية والتي يقوم بها مقومين مؤهلين (مديري المدارس، أو الموجهين، أو المشرفين التربويين).

يتم تقييم أداء المعلم أيضا خلال تقييم الطلبة له لأنهم يعرفون عنه أكثر ما يعرفه المدير أو المشرف التربوي وعادة فان نتائج الطلاب تعد كأسلوب واقعي لتقويم المعلم فإنه يتوقع حدوث تغيرات محددة مسبقا في سلوكهم مثل زيادة معارفهم ومهاراتهم وتغير إتجاهاتهم ولذلك فإن أحد أساليب تقويم أداء المعلم وفعاليتته هو يحدد التغيرات التي حدثت في أداء الطلبة ومدى الإنجاز والنجاح الذي يستطيعون تحقيقه بعد إنتهاء المقرر.<sup>1</sup>

## 2- طرق التدريس:

### 2-1- تعريف طرق التدريس:

تحتاج العملية التعليمية إلى طرق معينة يستعين بها المعلم لإيصال المعارف والمعلومات إلى التلاميذ وذلك لتحقيق الأهداف المرجوة منها وهي العمل على بناء أجيال جديدة تستطيع التكيف مع متطلبات الحيات وتكون قادرة على الإبتكار والتجديد وإعداد المتعلم ليكون عنصرا فعالا في المجتمع قادرا على المساهمة في تحقيق تقدمه وقد أولت المجتمعات عناية بالغة في إستحداث طرق متنوعة للتدريس تتطور بإستمرار وفقا لتطور هذه المجتمعات ومن هنا فإن الطريقة هي:

الطريقة: " الوسيلة التي تتخذها المدرسة ويرتضيها المعلم والتلاميذ لتحقيق الغايات الإجتماعية والتربوية ".<sup>2</sup>

كما تعرف الطريقة بانها: " أداة لإيصال المعلومات إلى الأذهان لمساعدة المتعلم على إكتساب المهارات وإكتشاف قدراته ومدى تتميتها).<sup>3</sup>

<sup>1</sup> ياسر فتحى الهنداوي ، إدارة المدرسة وإدارة الفصل ، المجموعة العربية للتدريب والنشر ، ب ط ، مصر 2009 ، ص: 282 ، 284.

<sup>2</sup> زكريا إسماعيل أبو الصبغات ، مرجع سبق ذكره ، ص: 202.

<sup>3</sup> سمير محمد كيريت ، مرجع سابق ، ص: 36

أما التدريس فهو: " عملية منظمة يمارسها المدرس بهدف نقل ما في ذهنه من معلومات ومعارف إلى المتعلمين الذين هم بحاجة إلى تلك المعارف والتي تكونت لديه بفعل الخبرة والتأهيل الأكاديمي والمهني ".<sup>1</sup>

التدريس هو: " تزويد المعلم بالخيارات التي تساهم في تكوين شخصيته وتهدف إلى تغيير مرغوب في سلوكه ".<sup>2</sup>

كما أن التدريس عملية متعمدة لتشكيل بيئة المتعلم بصورة تمكنه من تعلم ممارسة سلوك معين أو الاشتراك في سلوكه معين وذلك وفق الشروط المحددة (يقصد بالشروط متطلبات حدوث التعلم: شروط خاصة بالمتعلم، وأخرى خاصة بالموقف التدريسي، وثالثة خاصة بالمعلم..... إلخ متطلبات التعلم الجيد)<sup>3</sup>

مفهوم طريقة التدريس: "هي عبارة عن جملة الإجراءات والأنشطة التي يقوم بها المعلم لتوصيل محتوى المادة الدراسية للتعلم، أو هي توجيه فلسفي يتكون من عدة فرضيات منسقة مترابطة متعلقة بطبيعة تعلم المادة وتعليمها وتبدو أثارها على ما يتعلمه الطلاب".<sup>4</sup>

يعتبر المعلم الأساس لقوة المجتمع وحضارته ومجده فالمعلم قادر على تنمية تلاميذ من كل النواحي سواء الخلفية أو الاجتماعية أو العقلية أو الصحية أو النفسية منها وذلك راجع إلى أن شخصية المتعلم مرتبطة بشخصية المعلم وخاصة في مراحل حياته الأولى من الدراسة.

يعني المربون بطريقة التدريس: "الخطة التي يتبعها المدرسون مع تلاميذهم للوصول بهم إلى الغاية المقصودة من تربيتهم وتعليمهم وهذه الطريقة يتجلى فيها كيفية إنتفاع المدرس لوسائل التهذيب والتنشيط وتنظيم العوامل المختلفة للتربية".

1 عاطف صالح الصيفي ، مرجع سابق ، ص: 14 .

2 سمير محمد كبريت ، مرجع سابق ، ص:37.

3 عاطف صالح الصيفي ، مرجع سابق ، ص: 16 .

4 كمال عبد الحميد زيتون ، مرجع سابق ، ص: 264 .

وإستفادته منها بمراعات الأصول النفسية التي تثير إنتباه التلاميذ وتنشط عقولهم وأجسامهم، وتنمي مواهبهم، وتربي ملكاتهم وتهذيب أخلاقهم وتجنب العلم إليهم وبذلك يصل المدرس بهم إلى الغاية الرغوبة والهدف المنشود).<sup>1</sup>

## 2-2- المبادئ العامة لطرائق التدريس:

- التدرج من السهل الى الصعب (من البسيط إلى المركب).
- التدرج من الجزء الى الكل.
- التدرج من المعلوم الى المجهول.
- إحترام شخصية المتعلم.
- قياس نجاح طريقة التدريس بمدى تطور سلوك المتعلم.
- إستخدام التفكير العلمي في الطريقة التدريس.
- متابعة المعلم لتطوير العلوم والمعارف.<sup>2</sup>

## 2-3- انواع طرق التدريس:

نتعرض في هذا المبحث لبعض طرق التدريس والتي بالرغم من تشعبها والاختلاف أساليبها واتجاهاتها فإنها تشترك كلها في هدف واحد وهو الاهتمام بالمتعلم من كل جوانب إدراكها ووجدانها وفنيتها ومن بين هذه الطرق ما يلي :

## 2-3-1- الطرق الإلقائية:

<sup>1</sup> عاطف صالح الصيفي ، مرجع سابق ، ص:27 .  
<sup>2</sup> سمير محمد كيريت ، مرجع سابق ص: 41 .

هي من أقدم طرق التدريس وأكثرها شيوعا في تدريس معظم المقررات في مدارسنا العربية حتى وقتنا الراهن وكانت مرتبطة بعدم وجود كتب تعليمية.<sup>1</sup>

هذه الطريقة يكون فيها صوت المعلم هو المسموع أكثر من غيره عندما يلقي الحقائق أي أن صوته المسموع فقط وسيلة التعلم.<sup>2</sup>

تمتاز الطريقة الإلقائية بأنها تناسب الأطفال الصغار جدا الذين لا يمكنهم الكتابة أو الإطلاع وهي تناسبهم في موضوعات مثل سرد القصص أو وصف نفسه من حيث حركاته وصوته وهذا يستدعي إنتباه الصغار والكبار على السواء.<sup>3</sup>

إن أي انجاز عملية تعليمية تحتاج الى طرق يستعين بيها المعلم لإيصال معارفه المختلفة نحو طلابه وذلك قصد تحقيق الأهداف المرجوة منه والمؤطرة سابقا وبناء جيل قادر على الاختراع والابتكار وذلك قصد النهوض بمجتمعه ضد تسارعه مختلف المجتمعات الى ابتكار وسائل مختلفة وفعالة لإنجاح عملياتها التعليمية.

هذه الطريقة تعتمد على قيام المعلم بإلقاء المعلومات على الطلاب مع إستخدام الصبورة أحيانا في تنظيم بعض الأفكار وتبسيطها في حين يجلس الطالب هادئا مستمعا مترقبا دعوة المعلم له لترديد ما سمعه من المعلم أو الإجابة.<sup>4</sup>

إلا ان إستخدام هذه الطريقة وحدها يدعو الى الملل وعدم إستخدام التفكير. يطلق أحيانا على الطريقة الإلقائية مصطلح طريقة المحاضرة ويقصد بها العرض الشفوي بدون مناقشة، وعدم اشتراك الحاضرين المحاضر وعليهم الإستماع وتدوين الملاحظات وفهم ما يقال دون السماح لهم بالسؤال أثناء المحاضرة لذلك تناسب هذه الطريقة الطلاب الذين يبحثون عن معارف ومعلومات يصعب عليهم جمعها من مراجع كثيرة.<sup>5</sup>

1 إيمان محمد عمر ، طرق التدريس ، مكتبة عمان ، ط1، عمان ، 2010 ، ص:298.

2 عاطف صالح صيفي ، مرجع سابق ، ص:105 .

3 عبد المنعم سيد عبد العال ، طرق تدريس اللغة العربية ، مكتبة غريب ، بدون طبعة ، القاهرة، بدون سنة ، ص: 31 .

4 عاطف صالح صيفي ، مرجع سابق ، ص:106 .

5 عبد المنعم سيد عبد العال ، مرجع سابق ، ص:31.

## أ- خطوات الطريقة الإلقائية:

- المقدمة أو التمهيد: الغرض منها اعداد عقول التلاميذ للمعلومات الحديثة وتهيئاً لهم.
- العرض : يتضمن موضوع الدرس كله من الحقائق وتجارب وصولاً الى إستنباط القواعد العامة والكم الصحيح ، لذا فإنها تشمل كل الجزء الأكبر من الزمن المخصص للدرس .
- الربط : الغرض منه أن يبحث المعلم عن الصلة بين جزئيات المعلومات ويوازن بين بعضها البعض حتى يكون التلاميذ على بيئة من هذه الحقائق ، وقد تدخل هذه الخطوة عادة مع المقدمة والعرض <sup>1</sup>.

-الإستنباط : وهي خطوة يمكن الوصول إليها بسهولة إذا سار المعلم في الخطوات السابقة بطريق طبيعي إذ بعد أن يفهم التلاميذ الجزئيات يمكنهم الوصول إلى القوانين العامة وكذا التعليمات وإستنباط القضايا الكلية .

- فيها يستخدم المعلم ما يصل إليه من تعميمات وقوانين ويطبقتها على جزئيات جديدة حتى يتأكد من ثبوت المعلومات إلى أذهان التلاميذ ويخزن هذا التطبيق في صورة أسئلة <sup>2</sup>.
- تعتبر الطريقة التي تستخدم في أغلب الأحيان عند المعلمين لا بلى في مختلف المراحل التعليمية كانت الطريقة المعتمدة في المقاربة بالأهداف ورغم تحول إلى المقاربة بالكفاءات كانت في الجزائر إلى أغلب المعلمين لا يزالون يستعملونها .

## ب/مزايا الطريقة الإلقائية :

يرى مؤيدو طريقة الإلقاء أو المحاضرة في التدريس أن لها العديد من المزايا التي يمكن تلخيصها في ما يلي :

<sup>1</sup> إيمان محمد عمر ، مرجع سابق ، ص:298 .

<sup>2</sup> إيمان محمد عمر ، نفس المرجع ، ص:299.

- الإقتصاد في وقت التدريس

- الإقتصاد في التجهيزات الخاصة

- تعليم عدد كبير من الطلاب في زمن محدود

- توفير جو من الهدوء والنظام في الفصل

- تقييد المقررات الطويلة حيث يقطع المعلم كما كبيرا من البرامج المقررة

- تقييد في طرح المقدمة والنهاية لكل درس

- تقييد الطلاب الذين يتميزون بقدرات عالية في الحفظ

- توفير النظام والإنضباط أثناء المحاضرة

- تمتاز بإستغلال الوقت استغلالا كبيرا<sup>1</sup>.

فالتعلم فيها تعلما هادفا فهي تتلاءم مع شكل الترتيب الهرمي لكل من بناء المادة وطريقة التخزين ، لذا فهي طريقة منظمة بعيدة كل البعد عن العشوائية .

بناء الانسان الناجح لأن كل شيء في هذه الطريقة يتم تحت سيطرة المعلم وتوجيهه وهو متخصص وحريص ، يقدم المعرفة منظمة ، والانسان المتعلم هو أحسن استثمار<sup>2</sup> .

### ج/عيوب الطريقة الالقائية :

- تسبب هذه الطريقة إجهاد وإرهاق المعلم أنه يلقي التعب عليه العبء طول المحاضرة موقف المتعلم من هذه الطريقة سلبي في عملية التعليم ، وتنمي هذه الطريقة عند التعلم صفة الإتكال والإعتماد على المعلم .

<sup>1</sup> عاطف صالح الصيفي ، مرجع سابق ، ص: 107 .

<sup>2</sup> عبد الرزاق الصالحين الطشاني ، طرق التدريس العامة ، ط1 ، منشورات جامعة عمر المختار البيضاء ، بنغازي ، ليبيا ، 1998 ، ص:300.

- تحرم الطالب من الاشتراك الفعلي في تحديد اهداف الدرس ، ورسم خطة تم تنفيذها .
- أن هذه الطريقة تغفل ميول الطلاب ، ورغباتهم والفروق الفردية بينهم إذ يعتبر الطلاب سواسية في عقولهم التي تستقبل الأفكار الجديدة .
- تهتم هذه الطريقة بالمعلومات وحدها وتعتبر غاية في ذاتها وبذلك يغفل شخصية الطالب في جوانبها الجسمية والوجدانية والاجتماعية والانفعالية.
- تنظر هذه الطريقة الى المادة التعليمية على انها مواد منفصلة لفظية ، على انها خبرات متصلة ولا تؤدي الى اكتساب المهارات والعادات والاتجاهات والقيم .

## 2-3-2- طريقة المناقشة :

- هي عبارة عن أسلوب يكون فيها الطالب والدرس في موقف إيجابي حيث يتم طرح القضية او الموضوع ويتم بعدها تبادل الآراء المختلفة لدى الطلاب.<sup>1</sup>
- يعتقد بعض المعلمين في تحديد المقصود بطريقة المناقشة على انها تعني تنفيذ الموقف التدريسي على صورة أسئلة واجوبة بينما يعتقد الآخرون ان المناقشة على انها تعني حوارا بين المعلم والطلاب و الطلاب مع بعضهم<sup>2</sup>
- ثم يعقب المدرس على ذلك بما هو صائب وبما هو غير صائب ويبلور كل ذلك في نقاط حول المشكلة او الموضوع .
- تعتبر طريقة المناقشة من انجح الطرق التي تساعد الفرد تكوين شخصية كما تساهم أيضا زيادة تفاعله مع الدرس .
- تندرج هذه الطريقة ضمن الطرائق اللفظية للتدريس التي تعتمد على قيام المعلم بإرادة حوار شفوي خلال الموقف التدريسي بهدف الوصول الى معلومات او بيانات جديدة .

<sup>1</sup> إيمان محمد عمر ، مرجع سابق ص:300،301

<sup>2</sup> عاطف صالح الصيفي ،مرجع سابق ، ص :114



تتميز هذه الطريقة عن طريقة الملاحظة بأنها تتوفر على جور من النشاط اثناء الدرس بحيث تتيح للطلاب مشاركة فعالة في عملية التعلم ، وذلك لتوزع النشاط فيما بين الطلاب والمعلم .

تستخدم هذه الطريقة عادة لتنمية المهارات المعرفية والاتجاهات والمشاعر<sup>1</sup>.

### أ-خطوات طريقة المناقشة :

- يحدد المعلم الموضوع سوف يناقشه التلاميذ وعناصر هذا الموضوع و إبعاد كل عنصر .
- يعد المعلم مجموعة من الأسئلة المرتبة التي تعطي إجابات كافية من كل عنصر من عناصر الموضوع .
- يلقي المعلم الأسئلة بنفس ترتيب إعدادها على التلاميذ ثم يقوم بتقحيح إجابات ويصححها .
- يربط المعلم في نهاية الدرس بين المعلومات الخاصة بكل عنصر من عناصر الموضوع ويصفها في صورة كلية لها بمعنى متكامل<sup>2</sup>.

### ب- مزايا طريقة المناقشة :

- إثارة اهتمام الطلبة بموضوع الدرس ، وتزويده من إيجابية الطالب في العملية التعليمية بمشاركة الفعالة في الحصول على المعرفة .
- التدريب على طرائق التفكير السليمة
- خلق الدافعية عند التلاميذ بما يؤدي إلى نموهم العقلي والمعرفي من خلال القراءة إستعدادا للمناقشة .
- الطالب محور العملية التعليمية ، فهي تجعل التلميذ مركز العملية التعليمية بدلا من المعلم وهذا ما يتفق والاتجاهات التربوية الحديثة .

<sup>1</sup> نفس المرجع ، مرجع سابق ، ص:116.

<sup>2</sup> ايمان محمد عمر ، مرجع سابق ، ص: 305 .

- تشجيع التلاميذ على العمل والمناقشة الحرة لاجساسهم بالهدف من الدرس والمسؤولية التعاونية .

- تؤدي الى الاقتصاد في التجهيزات الخاصة للتدريس من ورش او مختبرات ، اذ انه يمكن اجراء المناقشة في الفصل التقليدي .

- تعتمد أسلوب الفهم وليس الحفظ والاستظهار وثبات الاثار التعليمية <sup>1</sup>.

### ج-عيوب طريقة المناقشة :

- عدم صلاحيتها الا للجماعات الصغيرة .

- احتكار عدد قليل من التلاميذ للعمل كله .

- تحديد مجالها بالمشكلات والقضايا الأخلاقية <sup>2</sup> .

### 2-3-2- طريقة المشكلات :

تواجه الانسان صعوبات كثيرة في الحياة ، ونجاحه مرتبط بقدرته على حل هذه المشكلات او الصعوبات والتغلب عليها لذا فالاسلوب العلمي هو الأسلوب السليم لمواجهة المشكلات التي تصادف الانسان في حياته <sup>3</sup>.

والمشكلة بشكل عام معناها حالة شك وحيرة وتردد وتتطلب القيام بعمل بحيث يومي للتخلص منها للوصول الى الشعور بالارتياح <sup>4</sup>.

من عيوب طريقة المناقشة عدد التلاميذ يكون محدود وتحتكر من قبل مجموعة قليلة منهم في العمل .

1 عاطف صالح الصيفي ، نفس المرجع ، ص :123 .

2 نفس المرجع ، المرجع السابق ، ص: 124 .

3 سمير محمد كبريت ، مرجع سابق ، ص: 49 .

4 ايمان محمد عمر ، مرجع سابق ، ص : 307 .

المشكلة هي أيضا حالة يشعر فيها التلميذ بأنه أمام موقف قد يكون مجرد سؤال يجهل الإجابة عنه أو غير واثق من الإجابة الصحيحة ، وتختلف المشكلة من حيث طولها ومستوى الصعوبة وأساليب معالجتها ويطلق على طريقة حل المشكلات الأسلوب العلمي في التفكير لذلك فأنها تقوم على إثارة تفكيره وإشعاره بالقلق إزاء وجود مشكلة لا يستطيع حلها بسهولة<sup>1</sup>.

على المعلم إرشاد التلاميذ على المشكلة عن طريق حثهم على القراءة الحرة والإطلاع على مصادر المعرفة المختلفة من كتب ومجلات وغيرها كما أنه يقوم بتشجيعهم الإستمرار وتحفيزهم على النشاط ويهيأ لهم المواقف التعليمية التي تعينهم على التفكير إلى أقصى درجة ممكنة ولا بد أن يصاحب هذه الطريقة عملية تقويم مستمرة من حيث مدى تحقق الغرض والأهداف ومن حيث مدى تعديل سلوك التلاميذ وإكسابهم معلومات وإهتمامات وأتجاهات وقيم جديدة مرغوب فيها<sup>2</sup>.

كثيرا ما تواجه التلميذ مشاكل في حياته حيث أن المشكلة تجعل منه أمام الموقف الذي يعبر عن سؤال يسعى التلميذ جاهدا للإجابة عنه وتختلف المشكلة من تلميذ لآخر وللإجابة عليها يجب الإعتماد على الأسلوب العلمي السليم الذي من خلاله يستطيع التلميذ الإجابة عنها .

يشترط أن تكون المشكلة المختارة للدراسة متميزة بما يلي :

- أن تكون المشكلة مناسبة لمستوى التلاميذ .
- أن تكون ذات صلة قوية بموضوع الدرس ، ومتصلة بحياة التلاميذ وخبراتهم السابقة.
- الإبتعاد عن إستخدام الطريقة الإلقائية في حل المشكلات إلا في أضيق الحدود<sup>3</sup>.

**أ-خطوات طريقة المشكلات :**

1 عاطف صالح الصيفي ، مرجع سابق ، ص :146 .

2 إيمان محمد عمر ، مرجع سابق، ص :307

3 عاطف صالح الصيفي ، مرجع سابق ، ص :146 .

## 1-الإحساس بوجود المشكلة وتحديدها :

يكون دور المعلم في هذه الخطوة هو إختيار المشكلة التي تناسب مستوى نضج الطلاب والمرتبطة بالمادة الدراسية .

## 2-تحديد الفروض :

وهي التصورات التي يضعها الطلاب بإرشاد المعلم لحل المشكلة وهو الخطوة الفعالة في التفكير وخطة الدراسة ، وتتم نتيجة الملاحظة والتجريب والإصلاح على المراجع والمناقشة والأسئلة وغيرها .

## 3-تحقيق الفروض :

معناها تجريب الفروض وإختبارها واحدة تلو الأخرى ، حتى يصل الطلاب للحل ، بإختيار أقربها للمنطق والصحة أو الوصول إلى أحكام عامة مرتبطة بتلك المشكلة .<sup>1</sup>

## 4-الوصول إلى أحكام عامة (التطبيق) :

أي الحلول والأحكام التي تم الوصول إليها للتأكد من صحتها . ويمكن أن نوجز الخطوات الرئيسية التي تسير فيها الدراسة كل المشكلات بما يلي :

- الإحساس بالمشكلة .
- تحديد المشكلة مع تعيين ملامحها الرئيسية .
- جمع المعلومات والحقائق التي يتصل بها .
- الوصول الى أحكام عامة حولها .

## 2-3-4- طريقة المشروعات :

<sup>1</sup> إيمان محمد عمر ، مرجع سابق ،ص308.

يعرفها المرابي الأمريكي وليام كلباترك المشروع بأنه : " الفاعلية المقصودة التي تجري في وسط إجتماعي متصل بحياة الافراد " .

سميت هذه الطريقة بالمشروعات لأن الطلاب هم الذين يقومون فيها بتنفيذ بعض المشروعات التي يختارونها بأنفسهم ويشعرون برغبة صادقة في تنفيذها ، لذلك فهي تعتبر أسلوب من الأساليب الدراسية <sup>1</sup> .

تعتبر طريقة المشروعات من الطرق التي تعتمد في الدول المتقدمة خاصة في الجانب الإقتصادي وذلك بسبب أن هذه الطريقة تنمي روح العمل الجماعي بين الافراد ما يساعد نجاح العمل .

### أ- أنواع المشروعات :

- مشروعات بنائية (إنشائية) .
- مشروعات إستماعيه .
- مشروعات في صور مشكلات .
- مشروع يقصد منه كسب المهارة .

### ب- خطوات تطبيق مشروع :

**1/اختيار مشروع :** وهي أهم مرحلة ويجب أن يكون المشروع

- متماشيا مع ميول الطلاب .
- و أن يكون مناسباً لمستوى الطلاب .
- و أن يكون متنوع .

---

<sup>1</sup> ايمان محمد عمر ، مرجع سابق ، ص : 308 .

- و أن يراعي ظروف المدرسة والطلاب وإمكانيات العمل .

**2/ التخطيط للمشروع :** أن يقوم الطلاب بالإشراف على العمل بوضع خطة ومناقشتها تحت إشراف المعلم .

**3/ التنفيذ :** وهي المرحلة التي تنقل بها الخطة والمقترحات من عالم التفكير والتخيل إلى حيز الوجود .

**4/التقويم :** وهو تقويم ما وصل إليه الطلاب أثناء تنفيذ المشروع .

### **ج/ مميزات طريقة المشروع :**

**1-الموقف التعليمي :** في هذه الطريقة يستمد حيويته من ميول وحاجات الطلاب ، وتوظيف المعلومات والمعارف التي يحصل عليها الطلاب داخل الفصل ، حيث انه لا يعترف بوجود مواد منفصلة .

**2-** يقوم الطلاب بوضع الخطط ولذا يتدربون على التخطيط ، كما يقوم بنشاطات تؤدي الى اكسابهم خبرات جديدة ومتنوعة .

**3-** تنمي بعض العادات الجيدة عند الطلاب ، مثل تحمل المسؤولية والتعامل ، الإنتاج مع الحمس للعمل ، الاستعانة بالمصادر والكتب والمراجع المختلفة .

**4-** تتيح حرية التفكير وتنمي الثقة بالنفس ، وتراعي الفروق الفردية بين الطلاب حيث انهم يختارون ما يناسبهم من مشروعات بحسب ميولهم وقدراتهم .<sup>1</sup>

تعتبر طريقة المشروع من انجح الطرق التعليمية حيث تزرع في الافراد طريقة العمل الجماعي والتعاون فيما بينهم لكن العمل بطريقتات المشروع يجب توفير شروطها لإنجاحها.

#### د- عيوب طريقة المشروع :

1- صعوبة تنفيذها في ظل السياسة التعليمية الحالية ، لوجود الحصص الدراسية و المناهج المنفصلة وكثرة المواد المقررة .

2-تحتاج المشروعات الى إمكانيات ضخمة من حيث المواد المالية ، وتلبية متطلبات المراجع والأدوات والأجهزة وغيرها .

3-افتقار الطريقة للتنظيم والتسلل في عدة اتجاهات ، مما يجعل الخبرات الممكن الحصول عليها سطحية وغير منظمة.

4-المبالغة في إعطاء الطلاب الحرية ، وتركيز العملية التعليمية حول ميول الطلاب وترك القيم الاجتماعية والاتجاهات الثقافية للصدفة وحدها .<sup>1</sup>

لا يخلو المشروع من العيوب والمتمثلة في ان المشروع يحتاج الى موارد مادية وبشرية ضخمة وصعوبة تنفيذها في ظل السياسات المتبعة بالإضافة الى إعطاء الطلاب الحرية والتركيز على ميول الطلاب واهمال الثقافة الاجتماعية الأخرى .

---

<sup>1</sup> ايمان محمد عمر ،مرجع سابق ص: 213 .

## خلاصة :

من خلال ما تطرقنا اليه في هذا الفصل نصل الى ان المعلم هو ركن أساسي في العملية التربوية وله صفات تؤهله وتميزه للقيام بدوره التعليمي لان دوره لا يقتصر على تقويم المعارف والمعلومات فحسب بل يتعدى ذلك فهو المربي والمرشد والموجه ، لذا فان تكوين وتدريب المعلمين يساعد في تحسين جودة التعليم في المجتمع إضافة الى تحسين وتطوير طرق التدريس وتنويعها لتتلاءم مع متطلبات العملية التربوية وفق المناهج المعمول بها .



# الفصل الرابع

التعليم في الجزائر

## الفصل الرابع : التعليم في الجزائر

### تمهيد:

عرفت المنظومة التعليمية في الجزائر منذ الإستقلال إلى يومنا هذا إصلاحات كانت تهدف في البداية ( أي مرحلة بعد الإستقلال ) إلى تكريس البعد الوطني و ديمقراطية التعليم ومع مرور الوقت تبدلت أهداف هذه الإصلاحات وأصبحت تركز أكثر على تحسين نوعية التعليم وقد عرفت المدرسة الجزائرية عدة تغييرات مست مختلف جوانبها ومنذ الإستقلال وحتى يومنا هذا لعدة أسباب إقتصادية واجتماعية وسياسية ولكنها كانت دائما تغييرات لمحاولة تطوير وتحسين مردود التعليم لكي يتماشى مع متطلبات التقدم وفي هذا الفصل سوف نحاول التعرّيج على مختلف المراحل التي مرت بها المنظومة التعليمية في الجزائر

## 1- مفهوم التعليم :

عرف التعليم في معجم مصطلحات التربية والتعلم على أنه :

" فعل تبلغ المدراس بواسطته للتلميذ مجموعة من المعارف العامة والخاصة وأشكال التفكير ووسائله ، ويجعله يكتسبها ويتعلمها و يستوعبها وذلك بإستعمال طرق معدة لهذا الغرض وإِعتمادا على قدرته الخاصة<sup>1</sup>

ولقد عرف التعليم في معجم مصطلحات التربية لفظا واصطلاحا كنظام

" يقصد بالتعليم كنظام ذلك الهيكل الهرمي للأنشطة التعليمية المستمرة التي يتم القيام بها من خلال مؤسسات التي تمتد من المدرسة الإبتدائية حتى الجامعة "

---

<sup>1</sup> مرداد سهام ، مرجع سابق ، ص:10.

كما يستخدم هذا المفهوم ليعني أي جزء أو فرع من نظام في إطار النظام الكلي كالتعليم الإبتدائي أو المتوسط أو الثانوي أو أي مدرسة معينة أو الجامعة أو فصل معين أو مادة دراسية فهذه كلها يمكن أن يطلق عليها لفظ تعليم<sup>1</sup>.

## 2- مراحل تطور وإصلاح النظام التعليمي في الجزائر :

### 2-1- المرحلة الأولى : من 1962 إلى 1970:

بقي النظام التربوي في هذه المرحلة شديد الصلة من حيث التنظيم والتسيير بذلك الذي كان سائد قبل الإستقلال ، ومع ذلك فقد شهد بعض التحولات النوعية مثل التعريب وديمقراطية التعليم والتوجه العلمي والتقني وذلك وفقا للنصوص الأساسية للأمة " بيان أول نوفمبر 1954" والمواثيق التي جاءت بعده<sup>2</sup>.

ونصبت سنة 1962 لجنة إصلاح التعليم عهد إليها وضع خطة تعليمية حسب دستور الجزائر الصادر 1963 والزمّت هذه اللجنة بوضع خطة تعليمية حيث اعتبر التعليم العنصر الأساسي لأي تغيير إقتصادي أو إجتماعي وتعتبر هذه الفترة فترة إنتقالية وكان من أهم أولويات هذه الفترة :

- تعميم التعليم بإقامة المنشآت التعليمية وتوسيعها على المناطق النائية

- جزارة إطارات التعليم

- تعريب التدريجي للتعليم<sup>3</sup>

وحسب ما نشرت اللجنة تقرير ها سنة 1964 بأن النظام التربوي لم يعرف تغيير إلا في جملة من العمليات الإجرائية فقط منها توظيف المباشر للمربين والمساعدين وتأليف الكتب المدرسية

<sup>1</sup> فاروق عبه فيله وأحمد عبد الفتاح الزكي ، معجم مصطلحات التربية لفظا وإصطلاحا ، دار النشر الوفاء لطباعة والنشر ، بدون طبعة ، الإسكندرية مصر ، ص:116

<sup>2</sup> المعهد الوطني لتكوين مستخدمي التربية وتحسين مستواهم، سند تكويني رقم 1 ، لغادة مديري المدارس الإبتدائية النظام التربوي والمناهج التعليمية ، الحراش الجزائر ، 2004 ، ص :18.

<sup>3</sup> فراج الله صورية زمام نور الدين ، تقويم مردود إصلاح المنظومة التربوية في مرحلة التعليم الثانوي ، مجلة العلوم الأنسانية والإجتماعية ، العدد 19 ، الجزائر ، جوان 2015 ، ص : 240 ، 241 .

وتوفير الوثائق التربوية وبعض المرافق التعليمية وأيضا إبرام عقود تعاون مع البلدان الشقيقة والصديقة وكان التعليم في هذه المرحلة من حيث الهيكله منقسما إلى ثلاث مستويات كل مستوى مستقل عن الآخر وهي :

### 1- التعليم الإبتدائي :

ويشمل 6 سنوات من التعليم تتوج بإمتحان السنة السادسة الذي تتيح الإنتقال إلى الثانوية أو أو متوسطة أما غير المقبولين فيوجهون إلى إجتيان شهادة الدراسة الإبتدائية (GEP) التي تنهي مرحلة التمدرس الإلجباري حينذاك 14 سنة وكان الحجم الساعي 30 ساعة أسبوعيا تخصص 6 ساعات منها للنشاط الثقافي والرياضي

### 2- مرحلة التعليم المتوسط : وكانت ثلاث أنماط :

- التعليم العام : أربع سنوات تنتهي بإجتياز شهادة أهلية الدراسة ويدرس الطلاب في المتوسطات أو في الثانويات ( أي الطور الأول من التعليم الثانوي )

- يدوم ثلاث سنوات ويؤديه التلاميذ في متوسطات التعليم الفلاحي وتنتهي بشهادة الكفاءة الفلاحية

- التعلم الصناعي التجاري : وهو يحضر التلاميذ لإجتياز شهادة الأهلية في الدراسات الصناعية والأهلية في الدراسات التجارية تدوم 5 سنوات

### 3-مرحلة التعليم الثانوي العام :

يدوم 3 سنوات ويحضر لمختلف شعب البكالوريا التي تتيح الدخول إلى الجامعة فالثانويات التعليم العام تحضر التلاميذ لإجتياز البكالوريا في مختلف الشعب .

التعليم التقني : يحضر لإجتياز شهادة التحكم خلال 3 سنوات من التخصص بعد التحصل على شهادة الكفاءة المهنية .<sup>1</sup>

## 2-2- مرحلة الثانية : 1970 إلى 1980 :

إن الإصلاحات التي قامت بها الجزائر في الفترة الممتدة بين 1962 و 1970 لم تكن كافية لربط القطاع التربوي بباقي القطاعات الأخرى بالإضافة إلى مخالفات الإستعمار ( الأمية وإزدواجية اللغة ونقص الموارد المالية...الخ).

وقد تميزت هذه المرحلة بإنجاز الأعمال التحضيرية لإصلاح المنظومة التربوية في إطار مخططات التنمية وقد تسطير هذا الإصلاح بصفته جامعا لثلاث برامج قطاعية متكاملة تلك البرامج الهادفة إلى إحداث تغيير في كل الميادين أي في مجال المضامين في مجال الطرق وفي هيكل المنظومة ككل .

وفي الأخير أدت الأعمال المتصلة بالإصلاح الخروج بالعديد من النصوص التشريعية والتنظيمية والتي أدخلت إصلاحات عميقة وجذرية على نظام التعليم ليكون أكثر تماشيا مع التحولات العميقة في المجالات الإقتصادية والإجتماعية والمتمثلة في "أمرية رقم 76-35" المؤرخة في 16 أفريل 1976 حيث كانت أهم مبادئها :

- تنمية شخصية الأطفال والمواطنين وإعدادهم للعمل والحياة

- منح المعارف العامة والتقنية والتكنولوجيا

- الإستجابة لمطامح الأمة في العدالة والتقدم

- تشنئة الأجيال على حب الوطن والتضحية.<sup>2</sup>

<sup>1</sup> سند تكويني رقم 01 ، مرجع سابق ، ص : 20 .

<sup>2</sup> فراج الله صورية زمام نور الدين ، مرجع سابق ، ص : 241

وقد حددت هذه النصوص بشكل جلي الإطار العام للإصلاح التربوي وضبطت مجالات التدخل في الميادين التالية :

- البحث التربوي

- إعداد الوسائل والبرامج التعليمية

-تكوين المستخدمين

- التنظيم والمراقبة والتفتيش التربوي

- التوجيه المدرسي

- الخدمات الاجتماعية

- الإدارة المدرسية<sup>1</sup>

## 2-3- المرحلة الثالثة من 1980 إلى 1990 :

مايميز هذه المرحلة أساسا هو إقامة المدرسة الأساسية إبتداء من الدخول المدرسي 1980 - 1981 وتم تصورها على أنها مدرسة قاعدية حيث أن فترة التمدرس الإلزمي تدوم 9 سنوات وتشكل هيكلتها ثلاث أطور

مدة الطورين الأولين 3 سنوات ومدة الطور الثالث 3 سنوات وكانت مدته 4 سنوات سابقا<sup>2</sup> أما التعليم الثانوي لم يشهد في هذه المرحلة تحولات عميقة رغم أن التكفل به تم إسناده إلى جهاز مستقل ( كتابة الدولة للتعليم الثانوي والتقني )

<sup>1</sup> سند تكويني رقم 01 ، مرجع سابق ، ص : 241 .

<sup>2</sup> نفس المرجع ، ص : 23 ، 24

وتم إدراج التعليم الإختياري ( لغات ،إعلام آلي ، تربية بدنية ورياضية ..الخ) ثم تم التخلي عنه إثر إعادة هيكلة التعليم الثانوي في فترة بعدها

أيضا تم فتح شعبة " العلوم الإسلامية "

أما بالنسبة للتعليم التقني :

تطابق التكوين الممنوح في المتآقن مع التكوين الممنوح في الثانويات التقنية وفتح بعض شعب التعليم العالي أمام الحائزين على البكالوريا تقني .

وفي نهاية هذه المرحلة تم إدماج القسمين الوزارين المكلفين بالتربية في وزارة واحدة تدعى

" وزارة التربية الوطنية" وهي التسمية المعتمدة لحد الآن<sup>1</sup>.

## 2-4 - المرحلة الرابعة : 1990 إلى اليوم :

عرفت هذه المرحلة عدة محاولات للتحسين مست مختلف أطوار التعليم بأشكال متفاوتة ولقد توصل التفكير إلى ضرورة إدخال تعديلات على البرامج ، ومن هنا جاءت عملية تحقيق محتويات البرامج والتي تمت طيلة السنة الدراسية 1993-1994 وقد أدت إلى إعادة كتابة برامج التعليم الأساسي وتم تقسيم الشعب في المرحلة الثانوية التقسيم السائد لحد الساعة وتبين بصفة جالية التقدم الهائل الذي حققه قطاع التعليم وقد نجم عن هذا الطلب المتزايد للمجتمع بشأن التدريس وتعليم الجيل الصاعد ممل نجم عنه تفاقم نسب النمو الديمغرافي وإرتفاع التمدرس مما ساهم في زيادة الإمكانيات المخصصة للتعليم .

وهنا نستعرض بعض الأرقام التي تدل على الزيادة في مختلف عناصر قطاع التعليم :

- نسبة الإناث كانت 36% من العدد الإجمالي في دخول المدرسي 1962-1963 وفي سنة 1997-1998 أصبحت 47.50% .

<sup>1</sup> الطاهر زرهوني ، التعليم قبل وبعد الإستقلال ، دار النشر موفم لنشر ، الجزائر ، 1991، ص : 243.



- عدد المتدربين الجدد 254000 في دخول 1962-1963 وبحلول دخول 1997-1998 أصبح العدد 726000

\* التأطير البيداغوجي :

- في دخول 1962-1963 كان العدد 20000 معلم كانوا في المعظم أجانب أما اليوم فكلهم جزائريون

- عدد الممرنين سنة 1997-1998 هو 17600 عكس سنة 1962-1963 فقد كان العدد 5300

\* المنشآت والبناءات :

- زيادة معتبرة في حجرات التدريس حيث يزيد العدد كل سنة 3300 حجرة أي 65 حجرة في الأسبوع

- أما عن مؤسسات المتوسط فقد سجل ارتفاع سنوي ب84 إكمالية

- وفيما يخص المتآقن ( ثانوية تقنية ) فقد بلغ العدد 60 متآقن في السنة <sup>1</sup>.

وفي سنة 2003 تم تطبيق مجموعة من الإصلاحات ارتكزت على ثلاث محور كبرى ألا وهي تحسين نوعية التأطير وإصلاحات بيداغوجية و إعادة تنظيم المنظومة التعليمية ومختلف الإصلاحات التي جاءت بعدها كانت جزئية وصغرى لم ترقى لدرجة الإصلاحات الكبرى المذكورة أنفا

<sup>1</sup> سند تكويني رقم 01 ، مرجع سابق ، ص : 25، 26، 27، 30، 31



دواعي إصلاحات 2003 :

1- دواعي سياسية : الإتجاه بالنظام التعليمي نحو ركب التطور الذي تشهده مختلف الأنظمة التعليمية المتقدمة ومسير النظام التعليمي لسياسة العامة لدولة ومختلف إتجاهاتها.

2- دواعي إقتصادية وإجتماعية : تحسين ظروف المعيشة للفرد بموجهات متطلبات التغيير الحاصل في الوظائف والمهن حيث أصبحت تحتاج إلى وعي كبير بثقافة علمية وتقنية واسعة.

3- تطور التكنولوجيا وثورة الاتصالات : من أبرز سمات العالم المعاصر تسارع التغيرات التكنولوجية لا سيما في ميدان الإعلام والإتصال لذلك يجب على الجيل الصاعد في المدارس الجزائرية التكيف مع كل ما هو مع الجديد وعدم التركيز في البرامج التعليمية على المفاهيم فحسب بل إمتلاك الموقف المنهجية المعروفة من القدرة على التحليل والنقد والتركيب والإبداع مما دفع المنظومة التعليمية إلى تغيير مضامين المناهج التعليمية وتطوير وسائل التعليم .<sup>1</sup>

### 3 - التخطيط التربوي:

#### 3-1- مفهوم التخطيط:

لغة: مصدر الفعل خطط ومعناها سطر الخطوط ورسمها والبلاد جعل لها خطوط وحدود. وخطت الدولة مشاريعها أي سطرت برامج مضبوطة وأجلا محددة لإنجازها.

أما اصطلاحا: فهو العملية التي يمكن لها أن تنظم جميع مجالات التنمية الاجتماعية والإقتصادية وتستلزم ترابطا وتنسيقا بين قطاعات الإقتصاد الوطني وذلك مع التبصر بالموارد الموجودة وبالأحوال والظروف الاجتماعية السائدة بحيث يمكن السيطرة عليها ضمانا للنتائج المستهدفة من الخطة.

أما التخطيط التربوي التعليمي فهو عملية منظمة ومستمرة لتحقيق أهداف مستقبلية بوسائل مناسبة تقوم على مجموعة من القرارات والإجراءات بهدف تحقيق أقصى قدر ممكن للموارد

<sup>1</sup> فراج الله صورية زمام نور الدين ، مرجع سابق : ص: 246.

والإمكانيات المتاحة ولعنصري الزمن والتكلفة كي يصبح نظام التربية والتعليم بمراحله الأساسية أكثر فعالية وكفاية وإستجابة لإحتياجات المعلمين وتنميتهم الدائمة والتخطيط التربوي بهذا المفهوم يتصف بالخصائص التالية :

- أنه مجموعة من العمليات المتفاعلة والمتكاملة وفقا لأسلوب علمي منظم
- أنه مجموعة من القرارات والتدابير اللازمة المعتمدة من قبل المختصين لتحقيق مجموعة من الأهداف المحددة مما يعني "الإلزامية التخطيط"
- أنه جمع ودراسة وتحليل للمعلومات والبيانات الممكنة المادية منها والبشرية والإجتماعية بما يحقق دافعية التخطيط
- أنه إستثمار بأفضل السبل للإمكانيات والموارد المتاحة مع الاهتمام بعنصر الزمان والتكلفة
- أنه يهتم بوضع إستراتيجية للتنمية التربوية مرتبطة بالتنمية الشاملة.<sup>1</sup>

### 3-2- أهمية التخطيط :

وننجزها في النقاط التالية :

- 1- حاجة التخطيط الإقتصادي إلى التخطيط التربوي لتلبية حاجة الإقتصاد إلى العنصر البشري المؤهل
- 2- النمو الديمغرافي السريع وتزايد الطلب على التعليم بأنواعه المختلفة مما إستدعى التخطيط لإستعاب هذه الزيادة في النظام التعليمي
- 3- إدراك أهمية التربية كأداة لتنمية قدرات الإنسان وتحسين حياته والتكيف مع المتغيرات العميقة في المجتمع المعاصر

<sup>1</sup> المعهد الوطني التكويني ، مستخدمى التربية وتحسين مستواهم ، سند تكويني رقم 2 ، لفائدة مديري مؤسسات التعليم الثانوي والإكمالي بعنوان "وحدة النظام التربوي" ، الحراش الجزائر ، 2005 ، ص :31،32.

4- خفض التكاليف والتقليل من نسبة الهدر في الموارد والخامات نتيجة التنسيق والتعاون الفعال بين مختلف أجهزة التنظيم

5- يضمن المهارات والخبرات الضرورية التي تواكب التطور الحاصل الذي تعرفه المهن والوظائف في مختلف المستويات

6- تحول النظرة من التعليم باعتباره خدمة إستهلاكية إلى كونه عملية إستثمار يفوق عائده أي مشروع إقتصادي مما يستدعي توظيف أمثل النفقات لتحقيق أعلى عائدا له

7- التقدم العلمي والتكنولوجي وما يصاحبه من تحول نوعي للقوى المنتجة لجعل العلم العامل الرئيسي في الإنتاج مما يستلزم التخطيط المستمر لإستيعاب متغيرات التقدم العلمي والتكنولوجي في مناهج التعليم

### 3-3 - مجالات التخطيط التربوي :

هناك عدة مجالات للتخطيط التربوي وعدة جوانب تتمثل في الجوانب الكمية والكيفية والجانب الإداري والمالي إضافة إلى عدة جوانب مختلفة أخرى منها :

- أهداف ومناهج الدراسة في مختلف مراحل التعليم

- الطرائق المتبعة

- التوجيه المدرسي والإدارة التربوية

- الأبنية المدرسية

- الهيئة التعليمية والهيئة الإدارية والموظفون

-الخدمات المادية للتعليم بما فيها الكتب المدرسية والتجهيزات والأثاث

- تمويل التعليم

- النفقات

- مصادر التمويل

- توزيع النفقات.<sup>1</sup>

وخلاصة القول فإن جميع العناصر التي تندرج في صنع الفعل التربوي تحتاج إلى الدراسات التخطيطية لمعرفة التنبؤات المستقبلية و إتخاذها كمؤشرات للتنمية التربوية الشاملة التي تواكب تطورات ومستجدات التقدم والعصرنة في مجالات الحياة

#### 4- بيداغوجيا التدريس في الجزائر :

في الحقيقة إن الإصلاح التربوي لا يمكنه أن يعطي ثماره إلا من خلال تحديد (مقاربة أكثر ملائمة للنظام التعليمي الذي هو فيه ) والناظر لتاريخ الجزائر التعليمي يرى تحول الجزائر من طريقة التدريس بالمقاربة بالأهداف إلى طريقة المقاربة المعمول بها حاليا ألا وهي طريقة المقاربة بالكفاءات فيما يعرف بنموذج مشروع المؤسسة وسنحاول التطرق إلى طريقة التدريس وسبب التحول إلى طريقة المقاربة بالكفاءات

#### 4-1- المقاربة بالأهداف:

تقوم على فكرة تصنيف الأهداف في مجالات ثلاث وهي

- المجال المعرفي

- المجال النفس حركي

- المجال الوجداني الإنفعالي العاطفي

حيث تصنف الأهداف إلى سلسلة من المرامي أو في شكل مستويات بداية من السهل ونهاية بالصعب والذي يشكل قمة الهرم الذي تسعى كل النشاطات التربوية لبلوغها وقد ساهم وساعد كثيرا في تعيين وتحديد الأهداف التعليمية لإحتوائه مجموعة من المجالات الهامة والمحددة والتي تشمل المعطيات التعليمية الممكنة والمتوقعة من النشاط التعليمي

<sup>1</sup> سند تكويني رقم 2، مرجع سابق، ص: 33، 34

## 4-2 المقاربة بالكفاءات:

تقوم على فكرة العمل الجماعي بحيث أنه في المقاربة بالأهداف كان التركيز أكثر على المعلم عكس المقاربة الجديدة لتدريس القائم على الكفايات الذي تركز على التلميذ حيث أن مهمة المدرس تقتصر على إرشاد التلاميذ وتشجيعهم على تحقيق النجاح وتعتمد المقاربة بالكفاءات كثيرا على العمل الجماعي للتلاميذ (الهدف من الكفاءة مهمة حل المشكلة وإنجاز مشروع).<sup>1</sup>

دواعي تبني المقاربة بالكفاءات في الجزائر:

تعيش الجزائر في السنوات الأخيرة تحولات كبيرة في مختلف الميادين السياسية الإجتماعية والإقتصادية وتشهد مؤسساتها التربوية العمومية والخاصة تحولات جذرية في تسييرها وبما أن المؤسسات التربوية تعتبر واحدة منها فإنه يتحتم عليها التكيف والإنسجام مع المحيط الذي تتعامل معه .

إن الدوافع التي تدعونا للعمل بالمقاربة بالكفاءات فيما يعرف بمشروع المؤسسة تحمل في الكثير من جوانبها بؤادر النجاح وفيما يلي أهم أسباب تبني المقاربة بالكفاءات:

- ضرورة التغيير لمواكبة تطورات العصر والحاجات المتجددة للمجتمع
- ضرورة تغيير سلوكات وأساليب العمل لدى مختلف أطراف الجماعة التربوية
- منح قدر من الحرية للمؤسسة لتتولى بنفسها وبإشراك جميع أعضاء الجماعة التربوية والمتعاملين معها في رسم الأهداف ووضع خطة مضبوطة تراعي الخصوصيات والوسائل المتاحة
- ضرورة الحد من ظاهرة الرسوب المدرسي عن طريق تحسين الأداء حيث رأت المنظومة التربوية أن مقاربة مشروع المؤسسة تحد من هذه الآفة

<sup>1</sup> محمد بن يحي زكرياء عباس مسعود، التدريس عن طريق المقاربة بالأهداف والمقاربة بالكفاءات المشاريع وحل المشكلات، بدون طبعة، الحراش، الجزائر، 2006، ص: 106، 107.

- ضرورة تكييف النصوص التشريعية لمواكبة المستجدات الناتجة عن العمل بالمقاربة بالكفاءات للإنتقال بالمؤسسة من وضعيتها الراهنة إلى وضعية أفضل.<sup>1</sup>

## 5-التشريع المدرسي:

### 5-1 معنى التشريع المدرسي:

التشريع المدرسي هو مجموعة من المراسيم والنصوص والقوانين والمقررات الصادرة عن مختلف السلطات المسؤولة في البلاد والخاصة بقطاع التربية والتكوين

### 5-2 أقسام التشريع المدرسي:

- قسم خاص بتنظيم التربية والتعليم والتكوين وتحده الأمرية الصادرة بتاريخ "16،04،1976" المتضمنة تنظيم المصالح المركزية للوزارة والمؤسسات التعليمية والثقافية

- أحكام تنظيمية تتعلق بحماية المؤسسات وتنظيم سيرها.... الخ

- قسم خاص بالموظفين في ميدان التكوين إبتداءا من توظيفهم إلى التقاعد كما تشمل القرارات التي تحدد مهام وصلاحيات موظفي التأطير والتعليم والتوجيه والحراسة ومصالح الاقتصاد

- قسم خاص بالتلاميذ وتتضمن القرارات المتعلقة بمواظبة التلاميذ ومسك الملف الدراسي وشروط تحويل التلاميذ إلى مؤسسات أخرى

-أحكام خاصة بالمجالس تشمل القرارات التي تتضمن إنشاء وتنظيم مختلف المجالس البيداغوجية والتربوية الإدارية.<sup>2</sup>

## 6- التعليم الخاص في الجزائر :

يعتبر التعليم الخاص في الجزائر حديث النشأة و كان الوزير السابق للتربية والتعليم قد استعرض النصوص التشريعية والتنظيمية ذات الصلة بالمدارس الخاصة و التي عرفت الأحكام المنظمة لها ثلاثة مراحل وتتمثل في :

<sup>1</sup> سند رقم 1 ، مرجع سابق ، ص : 92،93،94

<sup>2</sup> سند تكويني رقم 1 ، مرجع سابق، ص:10،11.



المرحلة الأولى --حسب وزير التربية السابق-- في تعديل الأمر رقم 76-35 المؤرخ في 16 أبريل 1976 المتضمن تنظيم التربية و التكوين بأمر صدر سنة 2003 ورفع احتكار الدولة بإنشاء مؤسسات التعليم الخاصة تبع بمرسوم تنفيذي سنة 2004 فرض على هذه المؤسسات التكيف مع أحكام المرسوم قبل الدخول المدرسي لسنة 2005 .

أما المرحلة الثانية فقد تم فيها صدور الأمر رقم 05-07 المؤرخ في 23 أوت 2005 الذي يحدد القواعد العامة التي تحكم التعليم في المؤسسات الخاصة تلاه مباشرة مرسوم آخر كنص تطبيق يحدد شروط إنشاء هذه المؤسسات وفتحها و مراقبتها

وتتعلق المرحلة الثالثة والأخيرة --كما جاء في رد الوزير-- في صدور القانون التوجيهي للتربية الوطنية رقم 08-04 المؤرخ في 23 جانفي 2008 الذي تم فيه تخصيص الفصل الخامس من الباب الثالث لمؤسسات التربية والتعليم الخاصة في مواده من 57 إلى 65.<sup>1</sup>

تكلّما في هذا الفصل عن أهم المراحل التي مرت بها المنظومة التربوية في الجزائر وتكلّما عن التشريعات المدرسية والتخطيط التربوي وتكلّما عن التعليم الخاص وذكرنا في التعليم الخاص وأهم المراحل التي مرّ بها في الجزائر حيث أنه عامل مهم في دراستنا في دراستنا هذه حيث أننا نحاول نصل إلى أوجه الاختلاف إن وجدت بين المعلمين في المدرسة العمومية والمدرسة الخاصة من خلال معيار الرضا الوظيفي.

---

<sup>1</sup> المجاهد يومية إخبارية وطنية، التقدم الإداري والقانوني للمدارس الخاصة في الجزائر، العدد 2232 ، 2010.

## خلاصة الفصل:

أمام التطور المتسارع الذي لم يسبقه مثيل في شتى الميادين أصبح من الضروري أن يسير النظام التربوي هذه المستجدات ليواكبها بل يسبقها لأن الخبراء أثبتوا بأن التربية ينبغي أن تسبق التنمية لأنها تمثل الخزان الذي يمدّها بالكفاءات التي تتكفل بها وتخطط لها ولذا كان الإهتمام بالنظام التربوي من طرف الدول وخاصة المتقدمة منها حاسما وفعالا ، لذلك كان ولايزال لزاما على النظام التربوي الجزائري تحسين وضعه وتطوير أساسياته ليواكب المستجدات العالمية من أجل أن يستجيب لرغبات الأفراد وحاجات المجتمع الذي ما فتى يطمح إلى الرقي والإزدهار.

# الفصل الخامس

## الإجراءات المنهجية للدراسة

## الفصل الخامس : الإجراءات المنهجية للدراسة

### تمهيد :

بعد عرض الإطار النظري الذي تمحور حول أثر الرضا الوظيفي على أداء المعلمين ننتقل إلى الجانب التطبيقي الذي يتوقف عليه مدى نجاح دراستنا فهو مراجع ومكمل للجانب النظري وسوف نحاول أن نفسر ونؤكد أو ننفي الفرضيات الجزئية للدراسة من خلال الجدول البسيطة والمركبة ونحاول الخروج بمجموعة من النتائج.

## 1- مجالات الدراسة .

### 1-2- مجالات الدراسة

إن إسقاط الإطار النظري الموضوع الدراسة على أرض الواقع من خلال دراسة وجهة نظر عينة الدراسة بالمدرسة العمومية والمدرسة الخاصة حول دور الرضا الوظيفي في أداء المعلمين يتطلب توفير إطار منهجي واضح يحدد الملامح والقواعد الأساسية التي تجري من خلالها الدراسة ، وذلك من خلال اختيار الأداة المناسبة للدراسة التي تتلاءم مع أهداف البحث وتكون مناسبة للمبحوث من جهة أخرى .

### 1-3- المجال المكاني للدراسة .

سنتناول في هذا المطلب مجال الدراسة التطبيقية والتي كانت في المدرسة العمومية بن حليلة محمد والمدرسة الخاصة النخبة بولاية الجلفة ، وذلك من خلال التعرض للمؤسستين عرض المعلومات الفنية للمدرستين

أولا : المدرسة العمومية بن حليلة محمد

التسمية : بن حليلة محمد ( التسمية القديمة : البرج نكور)

- سنة الافتتاح : 1961 .

- عدد الأقسام : 17

- عدد المعلمين

- 17 معلم لغة عربية .

- 2 معلمي لغة فرنسية .

- عدد التلاميذ : 478

- عدد العمال : 09

- تحتوي المدرسة على مطعم مركزي بسعة احتواء 950 تلميذ ( المطعم خاص أيضا

بالمدرسة المجاورة " لباز مصطفى " وبعض تلاميذ متوسطة " الرايس محمد "

- تحتوي المدرسة على مكتبة مدرسية بسعة 370 كتاب وقصة .

ثانيا : مؤسسة التربية والتعليم " النخبة " الخاصة

منشأة بإعتماد رسمي من وزارة التربية الوطنية بتاريخ 21-08-2016

- الإفتتاح يوم 25-09-2016

- هذه المؤسسة تستقبل تلاميذ التربية التحضيرية والتعليم الابتدائي والتعليم المتوسط

- التربية التحضيرية : قسم 01

- التعليم الابتدائي : 05 أقسام من 01 إبتدائي إلى 05 إبتدائي قسم واحد في كل طور

- التعليم المتوسط : 05 أقسام 02 أولى متوسط وقسم واحد لأطوار الأخرى

- عدد معلمي المرحلة الابتدائية : لغة عربية 05 ، لغة فرنسية 01

- عدد أساتذة مرحلة المتوسط : 19

- عدد العمال : 05

- عدد التلاميذ الكلي 190 تلميذ

عدد التلاميذ في القسم 19 تلميذ

## 2- المجال البشري

### 2-1- مجتمع البحث

تعريفه : إن مجتمع البحث في لغة العلوم الإنسانية هو " مجموعة منتهية أو غير منتهية من العناصر المحددة مسبقا والتي تتركز عليها الملاحظات "1.

أيضا هو " مجموعة عناصر لها خاصية أو عدة خصائص مشتركة تميزها عن غيرها من العناصر الأخرى والتي يجرى عليها البحث والتقصي "2 .

حيث أن مجتمع البحث في دراستنا يتكون من معلمي المدرسة العمومية بن حليمة محمد والبالغ عددهم 17 معلم ومعلمي المدرسة الخاصة النخبة والبالغ عددهم 06 معلمين.

<sup>1</sup> مورييس أنجرس، منهجية البحث العلمي في العلوم الإنسانية ، دار القصبه للنشر ، الطبعة الثانية ، الجزائر ، 2008 ، ص : 298 .  
<sup>2</sup> نفس المرجع ، ص:298

## 2-3- عينة الدراسة وكيفية اختيارها .

### تعريفها :

"هي مجتمع الدراسة الذي يجمع منه البيانات الميدانية وهي تعتبر جزء من الكل ، بمعنى أنه تؤخذ مجموعة من أفراد المجتمع على أن تكون ممثلة للمجتمع لتجري عليها الدراسة ، فالعينة إذا هي جزء معين أو نسبة معينة من أفراد المجتمع الأصلي ثم تعمم نتائج الدراسة على المجتمع كله ووحدات العينة قد تكون أشخاصا ، كما يمكن أن تكون أحياء أو شوارع أو مدن أو غير ذلك"<sup>1</sup> .

وفي دراستنا هذه وهي دراسة مقارنة بين المعلمين في المدرسة العمومية والمعلمين في المدرسة الخاصة اعتمدنا على كل معلمي المدرسة العمومية بن حليمة محمد حيث استخدمنا أسلوب المسح الشامل وهو عكس أسلوب العينة "أي أخذ كل أفراد مجتمع البحث في الدراسة ويستعمل في الغالب عندما لا يكون مجتمع البحث كبير" <sup>2</sup>

واعتمدنا على العينة النمطية من أجل استخراج الجزء الثاني من العينة وهم معلمي المدرسة الخاصة النخبة والعينة النمطية هي "سحب عينة من مجتمع بحث بانتقاء عناصر مثالية من هذا المجتمع"<sup>3</sup>

<sup>1</sup> صلاح مراد ، فوزية هادي ، طرائق البحث العلمي (تعميماتها وإجراءاتها) ، دار الكتاب الحديث ، 2002 ، ص : 101،102  
<sup>2</sup> ربحي مصطفى عاليان عثمان محمد غنيم ، مناهج وأساليب البحث العلمي ، دار الصفا ، طبعة الأولى ، عمان ، 2000 ، ص : 44  
<sup>3</sup> موريس أنجرس ، مرجع سابق ، ص:311 .



وكان عدد العينة من المدرسة الخاصة 06 معلمين وهم كل معلمي المرحلة الابتدائية في

المدرسة الخاصة

### 3- المجال الزمني :

وقد تحدد هذا المجال وفقا لما استغرقته مراحل البحث المختلفة وهي كالآتي :

- المرحلة الأولى : تم الاتصال بالأستاذ المشرف والإتفاق معه موضوع وعنوان الدراسة وذلك

في شهر فيفري 2016 .

- المرحلة الثانية : بدأت الدراسة الميدانية مع بداية الدراسة النظرية في شهر فيفري ومع

إجراء مجموعة مقابلات مع مسؤولي المدرسة العمومية والمدرسة الخاصة ، وذلك من أجل

التصريح لإجراء الدراسة وكذا تقديم بعض المعلومات الفنية المتعلقة بالمؤسستين

-المرحلة الثالثة : النزول إلى الميدان كان في 13أفريل وذلك بتوزيع استمارة الاستبيان على

عدد أفراد العينة وهم معلمي المدرسة العمومية ومعلمي المدرسة الخاصة حيث تم التعاون معنا

بكل جدية ، ومن ثم بعد ثلاث أيام تم جمع الاستمارات والبالغ عددها 23 استمارة ما بين

المدرسة العمومية والمدرسة الخاصة

#### 4 - المنهج المتبع في الدراسة وأدوات جمع البيانات

##### - المنهج المتبع في الدراسة .

المنهج " هو مجموعة من الأسس والقواعد والخطوات والعمليات العقلية التي يستعين بها الباحث ويسير في ضوءها لتحقيق الهدف الذي يصبوا إليه البحث "1.

كما يعرف المنهج على أنه " مجموعة منظمة من العمليات تسعى لبلوغ هدف"2.

وفي دراستنا هذه تم إتباع المنهج المقارن لكونه من المناهج المستخدمة في دراسات مشابهة لدراستنا هاته ، ويعرف المنهج المقارن على أنه " اصطلاح عام يشير إلى إجراءات تهدف إلى توضيح وتصنيف عوامل السببية في ظهور ظواهر معينة وتطورها ، وكذلك أنم

العلاقة المتبادلة في داخل هذه الظواهر بينها وبين بعضها البعض ، وذلك بواسطة توضيح التشابهات والإختلافات التي تبينها الظواهر التي تعد من نواح مختلفة قابلة للمقارنة "3 .

#### 5 - أداة الدراسة :

تم إعداد استبيان للدراسة كوسيلة لجمع المعلومات عن الموضوع ، حيث أنها وسيلة تتوفق مع خصائص العينة المدروسة ويعرف الاستبيان على أنه " تقنية مباشرة للتقصي العلمي تستعمل

<sup>1</sup> حسين عبد الحميد رشوان ، أصول البحث العلمي ، مؤسسة شباب الجامعة للنشر والتوزيع ، بدون طبعة، الإسكندرية ، 2003 ، ص : 47 .

<sup>2</sup> مريس أنجريس ، مرجع سابق ، ص: 98 .

<sup>3</sup> عاطف علي ، المنهج المقارن مع دراسات تطبيقية ، مجد للدراسات والنشر و التوزيع ، طبعة الأولى ، 2006 ، ص : 132 .

إزاء الأفراد ، وتسمح باستجوابهم بطريقة موجهة والقيام بسحب كمي بهدف إيجاد علاقات رياضية والقيام بمقارنات رقمية " <sup>1</sup>.

كما تعرف الإستبانة على أنها " الاستمارة التي تحتوي على مجموعة من الأسئلة أو العبارات المكتوبة مزودة بإجابتها أو الآراء المحتملة أو بافراغ للإجابة ويطلب من المجيب عليها الإشارة إلى مايراه مهما أو ما يعتقد أنه هو الإجابة الصحيحة " <sup>2</sup>.

### المقاربة النظرية

تعتبر البنائية الوظيفية من النظريات السوسولوجية التي شغلت حيزا كبيرا في أدبيات علماء الاجتماع خاصة في بدايات القرن العشرين، واحتلت مكانة مرموقة بين نظرياته ونشير في هذا السياق إلى أن هذه النظرية لم تأت نتيجة جهد عالم بعينه بل تضافرت جهود العديد منهم في مجالي علم الاجتماع و الأنثروبولوجيا الإجتماعية في إرساء دعائم هذا التيار . كما تجدر الإشارة إلى أن هذا الاتجاه في علم الاجتماع لم ينطلق من فراغ أيضا بل " جاء إستجابة لمنبهات كثيرة أتى بعضها مما سبق هذا الإتجاه من تراث علمي ، سواء أكان تراث حول الإنسان أو حول الطبيعة و ظواهرها"

أن النظام التربوي مكون من مجموعة أجزاء (أنساق) تختلف فيما بينها و يؤدي كل واحد منها وظائف معينة (العمل على تهيئة الفرد للاندماج في المجتمع، التكامل في تعليم وتنشئة الفرد، تحقيق الأهداف العلمية و الإجتماعية والسياسية وغيرها و المسطرة من طرف القائمين على النظام التربوي إضافة إلى خلق الدافعية لدى مدخلات هذا النظام لحل المشاكل المجتمعية وغيرها)، وأن أي خلل في هذه الوظائف يؤثر على النظام التربوي ككل، وهذا ما ذهب إليه أصحاب هذا الإتجاه و خاصة إميل دوركايم، حيث يرى أن النظام التربوي جزء من النظام الإجتماعي الكلي، يتفاعل مع النظم و المؤسسات الاجتماعية الأخرى. كما أكد دوركايم على

<sup>1</sup> موريس أنجرس ، مرجع سابق ، ص: 204 .

<sup>2</sup> صالح حمد عساف ، مدخل إلى البحث في العلوم السلوكية ، دار الزهراء للنشر والتوزيع ، الطبعة الأولى ، الرياض ، 1431 ، ص : 310 .

أهمية التنشئة الاجتماعية باعتبارها العملية الأساسية التي تتم من خلالها عملية تكوين الضمير الجمعي لدى أفراد المجتمع، من خلال استيعابهم لثقافة المجتمع، و أن هذه الثقافة السائدة تؤدي إلى تحقيق الشعور بالانتماء للمجتمع، وتعمل على الضبط الإجتماعي لسلوكيات الأفراد و يرى دوركايم أيضا أن دور التربية هو إعداد الفرد للحياة في مجتمعه لكي يصبح عنصرا فاعلا، و من ثم يؤكد على ضرورة الإهتمام بالتخطيط التربوي، ولكن في ضوء التخطيط الشامل للمجتمع و أن للمعلم مكانة اجتماعية عالية باعتباره ممثلا للدولة و للثقافة السائدة في المجتمع<sup>1</sup>

من خلال مفهوم النسق الذي وضعه بارسونز ، ويرى هذا الأخير أن الأفراد كجزء من النسق الإجتماعي، تتم تنشئتهم اجتماعيا عن طريق مؤسسات التربية والتي تسعى إلى إعدادهم لممارسة الأدوار الإجتماعية المتوقعة منهم ، هذه المؤسسات تستعمل مجموعة الجزاءات الإيجابية و السلبية لتحقيق هذه العملية ، إضافة لهذه النقطة فإن بارسونز أكد على أن النظام التربوي مسؤول عن إعداد الموارد البشرية المؤهلة اجتماعيا و مهنيا للقيام بدورها في المجتمع و أن وظيفة المدرسة هو الإكتشاف المبكر لقدرات التلاميذ و إستعداداتهم و توجهاتهم و تنمية دوافعهم للعلم ، و أن دور المعلم هو مساعدة التلاميذ في إدراك و معرفة قدراتهم و توجهاتهم<sup>2</sup> وتعتبر مرحلة التعليم الإبتدائي والمدرسة الإبتدائية في الوقت الحالي من أهم مؤسسات التنشئة في مختلف المجتمعات فالبنائية الوظيفية تعتبر المعلم محرك هذه المؤسسات ومن أهم أسس نجاحها في البناء الاجتماعي لذلك فقد أولت البنائية الوظيفية أهمية كبيرة للمعلم من حيث المكانة الاجتماعية وأيضا من ناحية تكوينه تكوينا يلبي دور وصعوبة وظيفة تعليم الأجيال الصاعدة في المجتمع وتكييفها مع متطلبات الحياة الاجتماعية .

<sup>1</sup>علي السيد محمد الشخبيني، علم اجتماع التربية المعاصر، دار الفكر العربي، طبعة الأولى، مصر، 2002، ص : 54  
<sup>2</sup> عبد الله بن عايض سالم الثبيتي، علم اجتماع التربية، المكتب الجامعي الحديث، طبعة الأولى، بدون بلد، 2002، ص : 94

# الفصل السادس

معرض وتحليل بيانات الدراسة

## الفصل السادس : عرض وتحليل بيانات الدراسة

### تمهيد :

من خلال هذا الفصل سيتم عرض النتائج المحصل عليها من خلال الجداول البسيطة والمركبة وأيضا سوف نستعرض التحليل الإحصائي والسوسيولوجي لكل الجداول المعروضة وبعد العرض سيتم التطرق للنتائج المحصل عليها ومناقشة فروض الدراسة والتطرق للنتائج العامة.

عرض بيانات الدراسة:

المحور الأول : البيانات الشخصية

الجدول رقم (01) الجنس

1- المدرسة العمومية

الخيارات	التكرار	النسبة المئوية
ذكر	01	5.89%
أنثى	16	94.11%
المجموع	17	100%

2- المدرسة الخاصة

الخيارات	التكرار	النسبة المئوية
ذكر	04	66.67%
أنثى	02	33.33%
المجموع	06	100%

من خلال الجدول رقم (01) بالنسبة للمدرسة العمومية والمدرسة الخاصة نلاحظ أنه يتكون من

الفئات التالية :

**الفئة الأولى :** وهم فئة المعلمين من الذكور في المدرسة العمومية وهو فرد 01 ونسبته

5.89% أما المدرسة الخاصة فعدد المعلمين من الذكور 04 ونسبتهم 66.67% .

**الفئة الثانية :** وهم فئة المعلمات من الإناث في المدرسة العمومية وعددهم 16 ونسبتهم

94.11% أما المدرسة الخاصة فعدد المعلمات من الإناث فيها 02 ونسبتهم 33.33%

من خلال بيانات الجدول رقم (1) المتعلقة بالجنس نلاحظ أن النسبة الإناث في المدرسة العمومية هي النسبة الغلبة وهذا راجع إلى أن مسابقات قطاع التعليم أصبحت تستقطب العنصر النسوي .

أما في المدرسة الخاصة فنلاحظ أن نسبة الذكور من المعلمين هي النسبة الغالبة وهذا راجع إلى أن توظيف المعلمين في السابق كان في الغالب لذكور .

**الجدول رقم (2) توزيع أفراد العينة حسب السن .**

### 1 - المدرسة العمومية

الخيارات	التكرار	النسبة المئوية
أقل من 35 سنة	11	64.71%
من 35 إلى 40 سنة	03	17.64%
من 46 إلى 50 سنة	03	17.64%
أكثر من 50 سنة	00	00%
المجموع	17	100%

### 2- المدرسة الخاصة

الخيارات	التكرار	النسبة المئوية
أقل من 35 سنة	00	00%
من 35 إلى 40 سنة	00	00%
من 46 إلى 50 سنة	01	16.67%
أكثر من 50 سنة	05	83.33%
المجموع	06	100%



من خلال الجول رقم (02) بالنسبة للمدرسة العمومية والمدرسة الخاصة نلاحظ أنه يتكون من الفئات التالية :

**الفئة الأولى :** وهي فئة المعلمين بالمدرسة العمومية وأعمارهم أقل من 35 سنة وعددهم 11 ونسبتهم 64.71% أما المعلمين في المدرسة الخاصة وأعمارهم أقل من 35 سنة فعددهم 00 ونسبتهم 00% .

**الفئة الثانية :** وهي فئة المعلمين بالمدرسة العمومية وأعمارهم تتراوح من 35 سنة إلى 40 سنة وعددهم 03 ونسبتهم 17.64% أما المعلمين في المدرسة الخاصة وأعمارهم تتراوح من 35 سنة إلى 40 سنة فعددهم 00 ونسبتهم 00% .

**الفئة الثالثة :** وهي فئة المعلمين بالمدرسة العمومية وأعمارهم تتراوح من 46 سنة إلى 50 سنة وعددهم 03 ونسبتهم 17.64% أما المعلمين في المدرسة الخاصة وأعمارهم تتراوح من 35 سنة إلى 40 سنة فعددهم 01 ونسبتهم 16.67%

**الفئة الرابعة :** وهي فئة المعلمين بالمدرسة العمومية وأعمارهم أكثر من 50 سنة وعددهم 00 ونسبتهم 00% أما المعلمين في المدرسة الخاصة وأعمارهم أكثر من 50 سنة فعددهم 05 ونسبتهم 83.33%

من خلال الجدول رقم (2) نلاحظ أن النسبة الغالبة في المدرسة العمومية أعمارهم أقل من 35 سنة وهذا راجع إلى أن المدرسة العمومية تعتمد على التوظيف المباشر من خلال المسابقة أما في المدرسة الخاصة فنلاحظ أن النسبة الغالبة أعمارهم أكثر من 50 سنة وهذا راجع إلى أن المدرسة الخاصة تعتمد على معيار الخبرة والأقدمية.

### الجدول (3) توزيع أفراد العينة حسب سنوات الأقدمية

#### 1- المدرسة العمومية

الخيارات	التكرار	النسبة المئوية
أقل من 5 سنوات	09	%52.95
من 5 إلى 10 سنوات	05	%29.41
من 11 إلى 15 سنة	00	%00
أكثر من 15 سنة	03	%17.64
المجموع	17	%100

#### 2- المدرسة الخاصة

الخيارات	التكرار	النسبة المئوية
أقل من 5 سنوات	00	%00
من 5 إلى 10 سنوات	00	%00
من 11 إلى 15 سنة	00	%00
أكثر من 15 سنة	06	%100
المجموع	06	%100

من خلال الجدول رقم (03) بالنسبة للمدرسة العمومية والمدرسة الخاصة نلاحظ أنه يتكون من الفئات التالية :

**الفئة الأولى :** وهي فئة المعلمين بالمدرسة العمومية والذين لهم اقل من 05 سنوات أقدمية وعددهم 09 ونسبتهم %52.95 أما المعلمين في المدرسة الخاصة والذين لهم اقل من 05 سنوات أقدمية وعددهم 00 ونسبتهم %00 .

**الفئة الثانية :** وهي فئة المعلمين بالمدرسة العمومية والذين لهم من 05 إلى 10 سنوات اقدمية وعددهم 05 ونسبتهم 29.41% أما المعلمين في المدرسة الخاصة والذين لهم من 05 إلى 10 سنوات اقدمية وعددهم 00 ونسبتهم 00%.

**الفئة الثالثة :** وهي فئة المعلمين بالمدرسة العمومية والذين لهم من 11 إلى 15 سنوات اقدمية وعددهم 00 ونسبتهم 00% أما المعلمين في المدرسة الخاصة والذين لهم من 11 إلى 15 سنوات اقدمية وعددهم 00 ونسبتهم 00%

**الفئة الرابعة :** وهي فئة المعلمين بالمدرسة العمومية والذين لهم أكثر من 15 سنة اقدمية وعددهم 03 ونسبتهم 17.64% أما المعلمين في المدرسة الخاصة والذين لهم أكثر من 15 سنة اقدمية وعددهم 06 ونسبتهم 100%

من خلال الجدول (3) نلاحظ أن النسبة الغالبة في المدرسة العمومية لديهم أقل من 5 سنوات خبرة وهذا يدل على أن المدرسة العمومية أصبحت تعتمد على توظيف خريجي الجامعات بأعداد كبيرة وأغلبهم متخرجين في إطار نظام (L.M.D)

بينما في المدرسة الخاصة نلاحظ أن جميع أفراد العينة لديهم أكثر من 15 سنة خبرة وهذا راجع إلى أن المدرسة الخاصة قد إستقادت من موجة طلبات التقاعد لأساتذة من ذوي الخبرة المهنية الكبيرة فأغلب المعلمين في المدرسة الخاصة من متقاعدي المدرسة العمومية .

الجدول رقم (4) توزيع أفراد العينة حسب الشهادات العلمية

1- المدرسة العمومية

النسبة المئوية	التكرار	العبارات
%11.77	02	بكالوريا
%29.41	05	ليسانس
%47.05	08	ماستر
%11.77	02	بمستوى أقل أو شهادة غير ذلك
%100	17	المجموع

2- المدرسة الخاصة

النسبة المئوية	التكرار	العبارات
%00	00	بكالوريا
%00	00	ليسانس
%00	00	ماستر
%100	06	بمستوى أقل أو شهادة غير ذلك
%100	06	المجموع

من خلال الجدول رقم (04) بالنسبة للمدرسة العمومية والمدرسة الخاصة نلاحظ أنه يتكون من الفئات التالية :

**الفئة الأولى :** وهي فئة المعلمين بالمدرسة العمومية بمستوى بكالوريا وعددهم 02 ونسبتهم 11.77% أما المعلمين في المدرسة الخاصة بمستوى بكالوريا فعددهم 00 ونسبتهم 00%

**الفئة الثانية :** وهي فئة المعلمين بالمدرسة العمومية بمستوى ليسانس وعددهم 05 ونسبتهم 29.41% أما المعلمين في المدرسة الخاصة بمستوى ليسانس فعددهم 00 ونسبتهم 00%

**الفئة الثالثة:** وهي فئة المعلمين بالمدرسة العمومية بمستوى ماستر وعددهم 08 ونسبتهم 47.05% أما المعلمين في المدرسة الخاصة بمستوى ماستر فعددهم 00 ونسبتهم 00%

**الفئة الرابعة :** وهي فئة المعلمين بالمدرسة العمومية بمستوى أقل أو شهادة غير ذلك فعددهم 02 ونسبتهم 11.77% أما المعلمين في المدرسة الخاصة بمستوى أقل أو شهادة غير ذلك فعددهم 06 ونسبتهم 100%

من خلال الجدول رقم(4) نلاحظ أن النسبة الغالبة في المدرسة العمومية تمتلك شهادات ماستر وهذا يعبر عن السياسة العامة لدولة من خلال إستقطاب الإطارات والكفاءات الجامعية

في حين أن المدرسة الخاصة فإن النسبة الغالبة فيها بمستوى أقل من شهادة البكالوريا أو شهادة غير ذلك فإن سياسة التوظيف فيها ذات بعد تجاري أكثر مما هو تعليمي والدليل على ذلك تشغيل أصحاب الخبرة والمتقاعدين لا يكلف القائمين عليها الكثير من حيث الراتب ولا من حيث التأمين وقد إستفادت المدرسة الخاصة من الخبرة المهنية الكبيرة للمعلمين المتقاعدين من جهة كما إستفادت من حيث الأجر المدفوع لهم فهو في العادة يكون أقل من الأجر المدفوع في المدرسة العمومية .

المحور الثاني: الدخل المادي .

الجدول رقم (05) قلة المكافآت والحوافز التشجيعية .

**1 - المدرسة العمومية**

الخيارات	التكرار	النسبة المئوية
نعم	17	%100
لا	00	%00
المجموع	17	%100

**2- المدرسة الخاصة**

الخيارات	التكرار	النسبة المئوية
نعم	06	%100
لا	00	%00
المجموع	06	%100

من خلال الجدول رقم (05) بالنسبة للمدرسة العمومية والمدرسة الخاصة نلاحظ أنه يتكون من الفئات التالية :

**الفئة الأولى :** وهم فئة المعلمين في المدرسة العمومية الذين يرون بقلة الحوافز التشجيعية وعددهم 17 ونسبتهم %100 أما المدرسة الخاصة فعدد المعلمين الذين يرون بذلك أيضا فعددهم 06 ونسبتهم %100.

**الفئة الثانية :** وهم فئة المعلمين في المدرسة العمومية الذين لا يرون بقله الحوافز التشجيعية وعددهم 00 ونسبتهم 00% أما المدرسة الخاصة فعدد المعلمين الذين لا يرون بذلك أيضا فعددهم 00 ونسبتهم 00%.

من خلال الجدول رقم(5) نلاحظ أن كل من معلمي المدرسة العمومية والمدرسة الخاصة يرون بقله المكافآت والحوافز التشجيعية وهذا بسبب مواقف السلطات من المعلمين نتيجة الخلافات الحاصلة بينهم هذا من جهة ومن جهة ثانية التغير الاجتماعي لمكانة المعلم من طرف المجتمع بعد ما كان يحظى بمكانة كبيرة في نفوس أفراد المجتمع

**الجدول رقم (06) عدم توفر بدائل لعمل آخر للمعلم .**

#### **1- المدرسة العمومية**

الخيارات	التكرار	النسبة المئوية
نعم	15	88.23%
لا	02	11.77%
المجموع	17	100%

#### **2- المدرسة الخاصة**

الخيارات	التكرار	النسبة المئوية
نعم	05	83.33%
لا	01	16.67%
المجموع	06	100%

من خلال الجول رقم (06) بالنسبة للمدرسة العمومية والمدرسة الخاصة نلاحظ أنه يتكون من الفئات التالية :

**الفئة الأولى :** وهم فئة المعلمين في المدرسة العمومية الذين يرون بعدم توفر بدائل لعمل آخر للمعلم وعددهم 15 ونسبتهم 88.23% أما المدرسة الخاصة فعدد المعلمين الذين يرون بذلك أيضا عددهم 05 ونسبتهم 83.33%.

**الفئة الثانية :** وهم فئة المعلمين في المدرسة العمومية الذين يرون بتوفر بدائل لعمل آخر للمعلم وعددهم 02 ونسبتهم 11.77% أما المدرسة الخاصة فعدد المعلمين الذين لا يرون بذلك أيضا عددهم 01 ونسبتهم 16.67%.

من خلال الجدول رقم (06) نلاحظ ان النسبة الغالبة في كل من المدرسة العمة والخاصة ترى بعدم توفر بدائل لعمل آخر للمعلم وهذا مايفسر أن المشاركة والتوظيف في التعليم قد يكون عن غير رغبة وذلك بسبب أن قطاع التربية في السنوات الأخيرة يعد من أكبر القطاعات فتحا لمناصب التشغيل

**الجدول رقم (07) الدخل المادي ليراعي المسؤوليات الاسرية .**

### **1- المدرسة العمومية**

الخيارات	التكرار	النسبة المئوية
نعم	13	76.47%
لا	04	23.53%
المجموع	17	100%



## 2- المدرسة الخاصة

الخيارات	التكرار	النسبة المئوية
نعم	05	%83.33
لا	01	%16.67
المجموع	06	%100

من خلال الجدول رقم (07) بالنسبة للمدرسة العمومية والمدرسة الخاصة نلاحظ أنه يتكون من الفئات التالية :

**الفئة الأولى :** وهم فئة المعلمين في المدرسة العمومية الذين يرون بأن دخلهم المادي لا يراعي مسؤولياتهم الأسرية وعددهم 13 ونسبتهم %81.25 أما المدرسة الخاصة فعدد المعلمين الذين يرون بذلك أيضا عددهم 05 ونسبتهم %83.33.

**الفئة الثانية :** وهم فئة المعلمين في المدرسة العمومية الذين يرون بأن دخلهم المادي يراعي مسؤولياتهم الأسرية وعددهم 03 ونسبتهم %18.75 أما المدرسة الخاصة فعدد المعلمين الذين يرون بذلك أيضا عددهم 01 ونسبتهم %16.67.

من خلال الجدول رقم (07) نلاحظ أن النسبة الغالبة في كل من المدرسة العمومية والمدرسة الخاصة ترى أن الدخل المادي لا يراعي المسؤوليات الأسرية وهذا راجع إلى أن أصحاب القرار في قطاع التعليم لا ينظرون للمعلم على من خلال مجهوده في المدرسة غافلين بذلك عن الظروف المحيطة به وخاصة ظروفه الأسرية التي تعد جزء لا يتجزأ منه والتي لها تأثير كبير على أدائه داخل الصف .

الجدول رقم (08) عدم الرضا عن الراتب الشهري مقارنة برواتب العاملين في القطاعات الأخرى.

### 1- المدرسة العمومية

الخيارات	التكرار	النسبة المئوية
نعم	10	62.50%
لا	06	37.50%
المجموع	16	100%

### 2- المدرسة الخاصة

الخيارات	التكرار	النسبة المئوية
نعم	02	33.33%
لا	04	66.67%
المجموع	06	100%

من خلال الجول رقم (08) بالنسبة للمدرسة العمومية والمدرسة الخاصة نلاحظ أنه يتكون من الفئات التالية :

**الفئة الأولى :** وهم فئة المعلمين في المدرسة العمومية الذين يشعرون بعدم الرضا عن الراتب الشهري مقارنة برواتب العاملين في قطاعات أخرى وعددهم 10 ونسبتهم 62.50% أما المدرسة الخاصة فعدد المعلمين الذين يرون بذلك أيضا فعددهم 02 ونسبتهم 33.33%.

**الفئة الثانية :** وهم فئة المعلمين في المدرسة العمومية الذين يشعرون الرضا عن الراتب الشهري مقارنة برواتب العاملين في قطاعات أخرى وعددهم 06 ونسبتهم 37.50% أما المدرسة الخاصة فعدد المعلمين الذين يرون بذلك أيضا فعددهم 04 ونسبتهم 66.67%.

من خلال الجدول رقم (08) نلاحظ أن النسبة الغالبة في المدرسة العمومية ترى بعدم الرضا عن الراتب الشهري مقارنة برواتب العاملين في القطاعات الأخرى وهذا يدل على عدم وجود موازنه بين ما يتقاضاه المعلم في قطاع التعليم والعاملين في القطاعات الأخرى وحيث أن التعليم يعد أهم هذه القطاعات .

### الجدول رقم (09) عدم موازنة الراتب للمجهودات المبذولة في العمل

#### 1- المدرسة العمومية

الخيارات	التكرار	النسبة المئوية
نعم	13	81.25%
لا	03	18.75%
المجموع	16	100%

#### 2- المدرسة الخاصة

الخيارات	التكرار	النسبة المئوية
نعم	04	66.67%
لا	02	33.33%
المجموع	06	100%

من خلال الجدول رقم (09) بالنسبة للمدرسة العمومية والمدرسة الخاصة نلاحظ أنه يتكون من الفئات التالية :

**الفئة الأولى :** وهم فئة المعلمين في المدرسة العمومية الذين يشعرون بعدم موازنة الراتب للمجهودات المبذولة في العمل وعددهم 13 ونسبتهم 81.25% أما المدرسة الخاصة فعدد المعلمين الذين يرون بذلك أيضا فعددهم 04 ونسبتهم 66.67%.

**الفئة الثانية :** وهم فئة المعلمين في المدرسة العمومية الذين يشعرون بموازاة الراتب للمجهودات المبذولة في العمل وعددهم 03 ونسبتهم 18.75% أما المدرسة الخاصة فعدد المعلمين الذين يرون بذلك أيضا عددهم 02 ونسبتهم 33.33%.

من خلال الجدول رقم (09) نلاحظ أن النسبة الغالبة في كل من المدرسة العمومية والمدرسة الخاصة ترى بعدم موازنة الراتب الشهري للمجهودات المبذولة في العمل وهذا راجع إلى أن وظيفة التعليم تعد من المهن الشاقة والصعبة نظرا لعبئها الكبير على المعلم .

### الجدول رقم (10) الدخل المادي يكفي لإقتناء لوسائل للعمل

#### 1- المدرسة العمومية

الخيارات	التكرار	النسبة المئوية
نعم	04	25%
لا	12	75%
المجموع	17	100%

#### 2- المدرسة الخاصة

الخيارات	التكرار	النسبة المئوية
نعم	01	16.67%
لا	05	83.33%
المجموع	06	100%

من خلال الجدول رقم (10) بالنسبة للمدرسة العمومية والمدرسة الخاصة نلاحظ أنه يتكون من الفئات التالية :

**الفئة الأولى :** وهم فئة المعلمين في المدرسة العمومية الذين يرون أن الدخل المادي يكفي لإقتناء وسائل للعمل وعددهم 04 ونسبتهم 25% أما المدرسة الخاصة فعدد المعلمين الذين يرون بذلك أيضا فعددهم 01 ونسبتهم 16.67%.

**الفئة الثانية :** وهم فئة المعلمين في المدرسة العمومية الذين يرون أن الدخل المادي لا يكفي لإقتناء وسائل للعمل وعددهم 12 ونسبتهم 75% أما المدرسة الخاصة فعدد المعلمين الذين يرون بذلك أيضا فعددهم 05 ونسبتهم 83.33%.

من خلال الجدول رقم(10) نلاحظ أن النسبة الغالبة في كل من المدرسة العمومية والمدرسة الخاصة ترى بأن الدخل المادي لا يكفي لإقتناء وسائل للعمل هذا راجع إلى ان معظم المؤسسات التعليمية في الجزائر مازالت تعتمد على الوسائل التقليدية في التعليم وان السلطات لم توفر وسائل تكنولوجية حديثة يستعين بها المعلم ومن جهة أخرى فأن أجر المعلم لا يكفي لإقتناء وسائل تساعد على تطوير فعالية أدائه في العمل سواء كان هذا في القطاع العام وفي القطاع الخاص .

## المحور الثالث : طبيعة الإشراف

الجدول رقم (11) يضايقني وجود من هم أقل مني مستوى في الإشراف .

### 1- المدرسة العمومية

الخيارات	التكرار	النسبة المئوية
دائما	02	%11.77
أحيانا	08	%47.05
أبدا	07	%41.18
المجموع	17	%100

### 2- المدرسة الخاصة

الخيارات	التكرار	النسبة المئوية
دائما	01	%16.67
أحيانا	01	%16.67
أبدا	04	%66.67
المجموع	06	%100

من خلال الجدول رقم (11) بالنسبة للمدرسة العمومية والمدرسة الخاصة نلاحظ أنه يتكون من الفئات التالية :

**الفئة الأولى :** وهم فئة المعلمين في المدرسة العمومية الذين يضايقهم دائما وجود من هم أقل منهم مستوى في الإشراف وعددهم 02 ونسبتهم %11.77 أما المدرسة الخاصة فعدد المعلمين الذين يرون بذلك أيضا عددهم 01 ونسبتهم %16.67.

**الفئة الثانية :** وهم فئة المعلمين في المدرسة العمومية الذين الذين يضايقهم أحيانا وجود من هم أقل منهم مستوى في الإشراف و عددهم 08 ونسبتهم 47.05% أما المدرسة الخاصة فعدد المعلمين الذين يرون بذلك أيضا فعددهم 01 ونسبتهم 16.67%.

**الفئة الثالثة :** وهم فئة المعلمين في المدرسة العمومية الذين لا يضايقهم أبدا وجود من هم أقل منهم مستوى في الإشراف و عددهم 07 ونسبتهم 41.18% أما المدرسة الخاصة فعدد المعلمين الذين يرون بذلك أيضا فعددهم 04 ونسبتهم 66.67%.

من خلال الجدول رقم (11) نلاحظ أن النسبة الغالبة في المدرسة العمومية أحيانا ما يتضايقون بوجود منهم أقل مستوى في الإشراف وهذا راجع إلى أن سياسة توظيف المشرفين في المدارس العمومية لا تعتمد على الخبرة والأقدمية كأساس للتوظيف بل على المسابقات

أما في المدرسة الخاصة فنلاحظ أن النسبة الغالبة لا يضايقها وجود من هم أقل مستوى منهم في الإشراف وهذا راجع إلى أن المدرسة الخاصة لا توظف إلى أصحاب الكفاءات العالية وظروف العمل فيها ممتازة .

## الجدول رقم (12) هدف زيارة المشرف تصيدا للأخطاء

### 1- المدرسة العمومية

الخيارات	التكرار	النسبة المئوية
دائما	03	17.65%
أحيانا	10	58.83%
أبدا	04	23.52%
المجموع	17	100%

## 2- المدرسة الخاصة

الخيارات	التكرار	النسبة المئوية
دائما	03	50%
أحيانا	01	16.67%
أبدا	02	33.33%
المجموع	06	100%

من خلال الجدول رقم (12) بالنسبة للمدرسة العمومية والمدرسة الخاصة نلاحظ أنه يتكون من الفئات التالية :

**الفئة الأولى :** وهم فئة المعلمين في المدرسة العمومية الذين يرون دائما أن هدف زيارة المشرف هو تصيدا للأخطاء وعددهم 03 ونسبتهم 17.65% أما المدرسة الخاصة فعدد المعلمين الذين يرون بذلك أيضا فعددهم 03 ونسبتهم 50%.

**الفئة الثانية :** وهم فئة المعلمين في المدرسة العمومية الذين يرون أحيانا أن هدف زيارة المشرف هو تصيدا للأخطاء وعددهم 10 ونسبتهم 58.83% أما المدرسة الخاصة فعدد المعلمين الذين يرون بذلك أيضا فعددهم 01 ونسبتهم 16.67%.

**الفئة الثالثة :** وهم فئة المعلمين في المدرسة العمومية الذين لا يرون أبدا أن هدف زيارة المشرف هو تصيدا للأخطاء وعددهم 04 ونسبتهم 23.52% أما المدرسة الخاصة فعدد المعلمين الذين يرون بذلك أيضا فعددهم 02 ونسبتهم 33.33%.

من خلال الجدول رقم (12) نلاحظ أن النسبة الغالبة في المدرسة العمومية أحيانا ما ترى أن هدف زيارة المشرف تكون تصيدا للأخطاء وهذا بسبب عدم وجود قوانين ومعايير محددة تضبط صلاحيات المشرف



أما المدرسة الخاصة فنلاحظ ان النسبة الغالبة ترى بأن هدف زيارة المشرف تكون دائما تصيدا للأخطاء وهذا راجع إلى الرقابة الكبيرة التي تفرضها السلطات على المدرسة الخاصة من جهة ومن جهة ثانية أن الكثير من المشرفين يتمتعون بصرامة كبيرة ومع معلمي المدرسة الخاصة

الجدول رقم (13) معايير اختيار المشرف تؤثر على التكيف في بيئة العمل .

#### 1- المدرسة العمومية

الخيارات	التكرار	النسبة المئوية
دائما	02	%12.05
أحيانا	09	%56.25
أبدا	05	%31.25
المجموع	16	%100

#### 2- المدرسة الخاصة

الخيارات	التكرار	النسبة المئوية
دائما	01	%16.67
أحيانا	05	%83.33
أبدا	00	%00
المجموع	06	%100

من خلال الجدول رقم (13) بالنسبة للمدرسة العمومية والمدرسة الخاصة نلاحظ أنه يتكون من الفئات التالية :

**الفئة الأولى :** وهم فئة المعلمين في المدرسة العمومية الذين يرون دائما أن معايير اختيار المشرف تؤثر على التكيف في بيئة العمل وعددهم 02 ونسبتهم 12.05% أما المدرسة الخاصة فعدد المعلمين الذين يرون بذلك أيضا فعددهم 01 ونسبتهم 16.67%.

**الفئة الثانية :** وهم فئة المعلمين في المدرسة العمومية الذين يرون أحيانا أن معايير اختيار المشرف تؤثر على التكيف في بيئة العمل وعددهم 09 ونسبتهم 56.25% أما المدرسة الخاصة فعدد المعلمين الذين يرون بذلك أيضا فعددهم 05 ونسبتهم 83.33%.

**الفئة الثالثة :** وهم فئة المعلمين في المدرسة العمومية الذين الذين لا يرون أبدا أن معايير اختيار المشرف تؤثر على التكيف في بيئة العمل وعددهم 05 ونسبتهم 31.25% أما المدرسة الخاصة فعدد المعلمين الذين يرون بذلك أيضا فعددهم 00 ونسبتهم 00%.

من خلال الجدول رقم (13) نلاحظ أن النسبة الغالبة في كل من المدرسة العمومية والخاصة ترى أن معايير اختيار المشرف تؤثر أحيانا على التكيف في بيئة العمل وهذا راجع إلى طبيعة اختيار المشرف فكثير من المشرفين لا يتمتعون بالقدرة على التنظيم الجيد للمؤسسة من خلال تساهله مع العمال في حين أن الكثير يتمتعون بقرارات صارمة (شخصية كاريزمية) مما يؤثر على بيئة العمل للمعلمين

## الجدول رقم (14) لا تعجبي طريقة معاملة بعض المشرفين

### 1- المدرسة العمومية

الخيارات	التكرار	النسبة المئوية
دائما	04	%23.52
أحيانا	11	%64.70
أبدا	05	%76.48
المجموع	17	%100

### 2- المدرسة الخاصة

الخيارات	التكرار	النسبة المئوية
دائما	01	%16.67
أحيانا	04	%66.67
أبدا	01	%16.67
المجموع	06	%100

من خلال الجدول رقم (14) بالنسبة للمدرسة العمومية والمدرسة الخاصة نلاحظ أنه يتكون من الفئات التالية :

**الفئة الأولى :** وهم فئة المعلمين في المدرسة العمومية الذين دائما ما يرون أن طريقة معاملة بعض المشرفين لا تعجبهم وعددهم 01 ونسبتهم %5.89 أما المدرسة الخاصة فعدد المعلمين الذين يرون بذلك أيضا عددهم 01 ونسبتهم %16.67.

**الفئة الثانية :** وهم فئة المعلمين في المدرسة العمومية الذين يرون أحيانا ما يرون أن طريقة معاملة بعض المشرفين لا تعجبهم وعددهم 11 ونسبتهم 64.70% أما المدرسة الخاصة فعدد المعلمين الذين يرون بذلك أيضا عددهم 04 ونسبتهم 66.67%.

**الفئة الثالثة :** وهم فئة المعلمين في المدرسة العمومية الذين تعجبهم طريقة معاملة بعض المشرفين وعددهم 05 ونسبتهم 29.41% أما المدرسة الخاصة فعدد المعلمين الذين يرون بذلك أيضا عددهم 01 ونسبتهم 16.67%.

من خلال الجدول رقم (14) نلاحظ ان النسبة الغالبة في كل من المدرسة العمومية والمدرسة الخاصة لاتعجبها طريقة معاملة بعض المشرفين وهذا راجع إلى أن كثير من المشرفين يتدخلون في كل تفاصيل العمل مما يولد ضغط للمعلم حتى ولو كان هدف زيارة المشرف تحسين الأداء ولكن المبالغة في الرقابة الزئدة تتولد عنها عدم التركيز والتشتت وبالتالي يظهر ذلك في أدائه

### الجدول رقم (15) يفتقد المشرف لمهارت الاتصال الجيد

#### 1- المدرسة العمومية

الخيارات	التكرار	النسبة المئوية
دائما	02	11.77%
أحيانا	07	41.17%
أبدا	08	57.14%
المجموع	17	100%

## 2- المدرسة الخاصة

الخيارات	التكرار	النسبة المئوية
دائما	00	%00
أحيانا	05	%83.33
أبدا	01	%16.67
المجموع	06	%100

من خلال الجدول رقم (15) بالنسبة للمدرسة العمومية والمدرسة الخاصة نلاحظ أنه يتكون من الفئات التالية :

**الفئة الأولى :** وهم فئة المعلمين في المدرسة العمومية الذين دائما ما يرون أن المشرف يفتقد لمهارات الاتصال الجيد وعددهم 02 ونسبتهم 11.77% أما المدرسة الخاصة فعدد المعلمين الذين يرون بذلك أيضا عددهم 00 ونسبتهم 00%.

**الفئة الثانية :** وهم فئة المعلمين في المدرسة العمومية الذين أحيانا ما يرون أن المشرف يفتقد لمهارات الاتصال الجيد وعددهم 07 ونسبتهم 41.17% أما المدرسة الخاصة فعدد المعلمين الذين يرون بذلك أيضا عددهم 05 ونسبتهم 83.33%.

**الفئة الثالثة :** وهم فئة المعلمين في المدرسة العمومية الذين يرون أن المشرف لا يفتقد لمهارات الاتصال الجيد وعددهم 08 ونسبتهم 57.14% أما المدرسة الخاصة فعدد المعلمين الذين يرون بذلك أيضا عددهم 01 ونسبتهم 16.67%.

من خلال الجدول رقم (15) نلاحظ أن النسبة الغالبة في المدرسة العمومية ترى بان المشرف يتمتع بمهارات الإتصال الجيد وهذا راجع على خبرة المشرف في توجيه المشرفين والتعامل معهم وإعطائهم التوجيهات والنصائح التي تساعد في أداء عملهم

أم المدرسة الخاصة فالنسبة الغالبة ترى انه في بعض الأحيان يفقد المشرف لمهارات الإتصال الجيد وهذا راجع إلى صرامة المشرفين في المدرسة الخاصة حيث أن اغلب المشرفين في المدارس الخاصة تكون المدرسة تحت تصرفهم أو حتى ملكيتهم

الجدول رقم (16) يتمتع القليل من المشرفين بعلاقات طيبة مع المعلمين

#### 1- المدرسة العمومية

الخيارات	التكرار	النسبة المئوية
دائما	06	35.29%
أحيانا	07	41.17%
أبدا	04	23.52%
المجموع	17	100%

#### 2- المدرسة الخاصة

الخيارات	التكرار	النسبة المئوية
دائما	02	33.33%
أحيانا	04	66.67%
أبدا	00	00%
المجموع	06	100%

من خلال الجدول رقم (16) بالنسبة للمدرسة العمومية والمدرسة الخاصة نلاحظ أنه يتكون من الفئات التالية :

**الفئة الأولى :** وهم فئة المعلمين في المدرسة العمومية الذين دائما ما يرون أن القليل من المشرفين يتمتعون بعلاقات طيبة مع المعلمين وعددهم 07 ونسبتهم 41.17% أما المدرسة الخاصة فعدد المعلمين الذين يرون بذلك أيضا فعددهم 02 ونسبتهم 33.33%.

**الفئة الثانية :** وهم فئة المعلمين في المدرسة العمومية الذين أحيانا ما يرون أن القليل من المشرفين يتمتعون بعلاقات طيبة مع المعلمين وعددهم 07 ونسبتهم 41.17% أما المدرسة الخاصة فعدد المعلمين الذين يرون بذلك أيضا فعددهم 04 ونسبتهم 66.67%.

**الفئة الثالثة :** وهم فئة المعلمين في المدرسة العمومية الذين يرون أن المشرف لايفتقد لمهارات الاتصال الجيد وعددهم 03 ونسبتهم 17.66% أما المدرسة الخاصة فعدد المعلمين الذين يرون بذلك أيضا فعددهم 00 ونسبتهم 00% .

من خلال الجدول رقم (16) نلاحظ ان النسبة الغالبة في كل من المدرسة العمومية والمدرسة الخاصة ترى بأنه في أحيانا فقط ما يتمتع المشرفون بعلاقات طيبة مع المعلمين وهذا راجع إلى أن المشف يجب أن يعمل على توجيه المعلمين وإعطاء طرق حول كيفية العمل مما يكمن أن يحدث بعض المقاومة النفسية من طرف المعلمين مع العمل ان المعلم يجب أن يخضع دائما لقرارت المشرف لأن هذا من طبيعة عمل المشرف في الشق القانوني .

الجدول رقم (17) لا يأخذ المشرف بعين الإعتبار انشغالاتي الإجتماعية

1- المدرسة العمومية

الخيارات	التكرار	النسبة المئوية
دائما	03	%17.66
أحيانا	08	%47.05
أبدا	06	%35.29
المجموع	17	%100

2- المدرسة الخاصة

الخيارات	التكرار	النسبة المئوية
دائما	05	%83.33
أحيانا	01	%16.67
أبدا	00	%00
المجموع	06	%100

من خلال الجدول رقم (17) بالنسبة للمدرسة العمومية والمدرسة الخاصة نلاحظ أنه يتكون من الفئات التالية :

**الفئة الأولى :** وهم فئة المعلمين في المدرسة العمومية الذين دائما ما يرون أن المشرف لا يأخذ بعين الإعتبار انشغالاتهم الاجتماعية وعددهم 03 ونسبتهم 17.66 % أما المدرسة الخاصة فعدد المعلمين الذين يرون بذلك أيضا عددهم 01 ونسبتهم 16.67%.



**الفئة الثانية :** وهم فئة المعلمين في المدرسة العمومية الذين أحيانا ما يرون أن المشرف لا يأخذ بعين الإعتبار انشغالاتهم الاجتماعية وعددهم 08 ونسبتهم 47.05% أما المدرسة الخاصة فعدد المعلمين الذين يرون بذلك أيضا فعددهم 05 ونسبتهم 83.33%.

**الفئة الثالثة :** وهم فئة المعلمين في المدرسة العمومية الذين يرون أن المشرف يأخذ بعين الإعتبار انشغالاتهم الاجتماعية وعددهم 06 ونسبتهم 35.29% أما المدرسة الخاصة فعدد المعلمين الذين يرون بذلك أيضا فعددهم 00 ونسبتهم 00%.

من خلال الجدول رقم (17) نلاحظ أن النسبة الغالبة في كل من المدرسة العمومية والمدرسة الخاصة ترى بأن في أغلب الأحيان لا يأخذ المشرف بإنشغالاتهم الإجتماعية وهذا راجع إلى أن علاقة المشرف مع المعلم تكون داخل المحيط المدرسي في إطار العمل فقط وهناك شبه إنعدام لهذه العلاقة في خارج ميدان العمل مما ينعكس سلبا على نفسية المعلم .

**الجدول رقم (18) لا يحترم المشرف إجتهاداتي البيداغوجية**

#### **1- المدرسة العمومية**

الخيارات	التكرار	النسبة المئوية
دائما	03	17.65%
أحيانا	06	35.30%
أبدا	08	47.05%
المجموع	17	100%

## 2- المدرسة الخاصة

الخيارات	التكرار	النسبة المئوية
دائما	04	66.67%
أحيانا	00	00%
أبدا	02	33.33%
المجموع	06	100%

من خلال الجدول رقم (18) بالنسبة للمدرسة العمومية والمدرسة الخاصة نلاحظ أنه يتكون من الفئات التالية :

**الفئة الأولى :** وهم فئة المعلمين في المدرسة العمومية الذين دائما ما يرون أن المشرف لا يأخذ بعين الإعتبار إجتهداتهم البيداغوجية وعددهم 03 ونسبتهم 17.66 % أما المدرسة الخاصة فعدد المعلمين الذين يرون بذلك أيضا فعددهم 00 ونسبتهم 00%.

**الفئة الثانية :** وهم فئة المعلمين في المدرسة العمومية الذين أحيانا ما يرون أن المشرف لا يأخذ بعين الإعتبار إجتهداتهم البيداغوجية وعددهم 06 ونسبتهم 35.30 % أما المدرسة الخاصة فعدد المعلمين الذين يرون بذلك أيضا فعددهم 04 ونسبتهم 66.67%.

**الفئة الثالثة :** وهم فئة المعلمين في المدرسة العمومية الذين يرون أن المشرف يأخذ بعين الإعتبار إجتهداتهم البيداغوجية وعددهم 08 ونسبتهم 47.05 % أما المدرسة الخاصة فعدد المعلمين الذين يرون بذلك أيضا فعددهم 02 ونسبتهم 33.33%.

من خلال الجدول رقم (18) نلاحظ أن النسبة الغالبة في المدرسة العمومية يرون أن المشرفين يحترمون إجتهداتهم البيداغوجية حيث أن المعلم كلما رأى قبول لإجتهداته البيداغوجية من قبل المشرفين عليه فهذا يمثل بحد ذاته حافزا لزيادة أدائه في العمل

أما في المدرسة الخاصة فإن النسبة الغالبة ترى أن المشرف في بعض الأحيان لا يحترم إجتهدتهم البيداغوجية وهذا راجع إلى الرقابة الدائمة والمفروضة على هذه النوعية من المؤسسات من طرف السلطات .

## المحور الرابع : فرص الترقية

الجدول رقم (19) عدم توفر فرص كافية لترقية الوظيفية .

### 1- المدرسة العمومية

الخيارات	التكرار	النسبة المئوية
دائما	10	58.83%
أحيانا	05	29.41%
أبدا	02	11.76%
المجموع	17	100%

### 2- المدرسة الخاصة

الخيارات	التكرار	النسبة المئوية
دائما	06	100%
أحيانا	00	00%
أبدا	00	00%
المجموع	06	100%

من خلال الجدول رقم (19) بالنسبة للمدرسة العمومية والمدرسة الخاصة نلاحظ أنه يتكون من الفئات التالية :

**الفئة الأولى :** وهم فئة المعلمين في المدرسة العمومية الذين دائما ما يرون عدم توفر فرص كافية للترقية الوظيفية وعددهم 10 ونسبتهم 58.83 % أما المدرسة الخاصة فعدد المعلمين الذين يرون بذلك أيضا عددهم 03 ونسبتهم 50%.

**الفئة الثانية :** وهم فئة المعلمين في المدرسة العمومية الذين أحيانا ما يرون عدم توفر فرص كافية للترقية الوظيفية وعددهم 05 ونسبتهم 29.41% أما المدرسة الخاصة فعدد المعلمين الذين يرون بذلك أيضا عددهم 03 ونسبتهم 50%.

**الفئة الثالثة :** وهم فئة المعلمين في المدرسة العمومية الذين يرون بوجود فرص كافية للترقية الوظيفية وعددهم 02 ونسبتهم 11.76% أما المدرسة الخاصة فعدد المعلمين الذين يرون بذلك أيضا عددهم 00 ونسبتهم 00%.

من خلال الجدول رقم (19) نلاحظ أن النسبة الغالبة في كل من المدرسة العمومية والمدرسة الخاصة دائما ما ترى بعدم توفر فرص كافية للترقية الوظيفية وهذا بسبب عمل السن فالمدرسة العمومية أغلب المعلمين فيها لا تتوفر لديهم شرط الأقدمية وأما المدرسة الخاصة فأغلب المعلمين فيها متقاعدون أو قريبين من سن التقاعد .

**الجدول رقم (20) عدم إحترام الهيكل التنظيمي للترقية الوظيفية**

#### **1- المدرسة العمومية**

الخيارات	التكرار	النسبة المئوية
دائما	11	68.75%
أحيانا	03	18.75%
أبدا	02	12.50%
المجموع	16	100%

## 2- المدرسة الخاصة

الخيارات	التكرار	النسبة المئوية
دائما	03	50%
أحيانا	02	33.34%
أبدا	01	16.66%
المجموع	06	100%

من خلال الجدول رقم (20) بالنسبة للمدرسة العمومية والمدرسة الخاصة نلاحظ أنه يتكون من الفئات التالية :

**الفئة الأولى :** وهم فئة المعلمين في المدرسة العمومية الذين دائما ما يرون بعدم إحترام الهيكل التنظيمي للترقية الوظيفية وعددهم 11 ونسبتهم 68.75 % أما المدرسة الخاصة فعدد المعلمين الذين يرون بذلك أيضا عددهم 03 ونسبتهم 50%.

**الفئة الثانية :** وهم فئة المعلمين في المدرسة العمومية الذين أحيانا ما يرون بعدم إحترام الهيكل التنظيمي للترقية الوظيفية وعددهم 03 ونسبتهم 18.75% أما المدرسة الخاصة فعدد المعلمين الذين يرون بذلك أيضا عددهم 03 ونسبتهم 50%.

**الفئة الثالثة :** وهم فئة المعلمين في المدرسة العمومية الذين يرون أن هناك إحترام للهيكل التنظيمي للترقية الوظيفية وعددهم 02 ونسبتهم 12.50% أما المدرسة الخاصة فعدد المعلمين الذين يرون بذلك أيضا عددهم 00 ونسبتهم 00%.

من خلال الجدول رقم (20) نلاحظ أن النسبة الغالبة في كل من المدرسة العمومية والمدرسة الخاصة ترى بعدم إحترام الهيكل التنظيمي للترقية الوظيفية وهذا راجع إلى أن غالبية المعلمين في المدرسة الخاصة و العمومية ترى بعدم مصداقية في مسابقات الترقية الوظيفية

الجدول رقم (21) اعتماد الترقيات المتوفرة على الوساطة.

### 1-المدرسة العمومية

الخيارات	التكرار	النسبة المئوية
دائما	02	%11.76
أحيانا	05	%29.41
أبدا	10	%58.83
المجموع	17	%100

### 2-المدرسة الخاصة

الخيارات	التكرار	النسبة المئوية
دائما	06	%100
أحيانا	00	%00
أبدا	00	%00
المجموع	06	%100

من خلال الجدول رقم (21) بالنسبة للمدرسة العمومية والمدرسة الخاصة نلاحظ أنه يتكون من الفئات التالية :

**الفئة الأولى:** وهم فئة المعلمين في المدرسة العمومية الذين دائما ما يقلقهم اعتماد الترقيات المتوفرة على الوساطة وعددهم 02 ونسبتهم 11.76% أما المدرسة الخاصة فعدد المعلمين الذين يرون بذلك أيضا فعددهم 06 ونسبتهم 100%.

**الفئة الثانية:** وهم فئة المعلمين في المدرسة العمومية الذين أحيانا ما يقلقهم اعتماد الترقيات المتوفرة على الوساطة وعددهم 05 ونسبتهم 29.41% أما المدرسة الخاصة فعدد المعلمين الذين يرون بذلك أيضا عددهم 00 ونسبتهم 00%.

**الفئة الثالثة:** وهم فئة المعلمين في المدرسة العمومية الذين لا يقلقهم اعتماد الترقيات المتوفرة على الوساطة وعددهم 10 ونسبتهم 58.83% أما المدرسة الخاصة فعدد المعلمين الذين يرون بذلك أيضا عددهم 00 ونسبتهم 00%.

من خلال الجدول رقم (21) نلاحظ أن النسبة الغالبة في المدرسة العمومية ترى أن الترقيات ترى أن الترقيات لاتعتمد على الوساطة وذلك بسبب تغيير نظام الترقيات حيث أصبحت تعتمد على المسابقات إلى جانب الأقدمية

أما في المدرسة الخاصة فالنسبة الغالبة ترى أن الترقيات دائما ما تعتمد على الوساطة وذلك بسبب أن أغلب معلمي المدرسة الخاصة قضوا فترة طويلة في قطاع التعليم ولم ينجحوا في الوصول إلى مناصب أعلى

**الجدول رقم (22) الرغبة في التقاعد المبكر لنقص فرص الترقية.**

### 1- المدرسة العمومية

الخيارات	التكرار	النسبة المئوية
دائما	03	17.66%
أحيانا	07	41.17%
أبدا	07	41.17%
المجموع	17	100%



## 2- المدرسة الخاصة

الخيارات	التكرار	النسبة المئوية
دائما	05	%83.33
أحيانا	00	%00
أبدا	01	%16.67
المجموع	06	%100

من خلال الجدول رقم (22) بالنسبة للمدرسة العمومية والمدرسة الخاصة نلاحظ أنه يتكون من الفئات التالية :

**الفئة الأولى :** وهم فئة المعلمين في المدرسة العمومية الذين دائما ما يشعرون في الرغبة في التقاعد المبكر لنقص فرص الترقية وعددهم 03 ونسبتهم 17.66 % أما المدرسة الخاصة فعدد المعلمين الذين يرون بذلك أيضا عددهم 05 ونسبتهم %83.33.

**الفئة الثانية :** وهم فئة المعلمين في المدرسة العمومية الذين أحيانا ما يشعرون في الرغبة في التقاعد المبكر لنقص فرص الترقية وعددهم 07 ونسبتهم %41.17 أما المدرسة الخاصة فعدد المعلمين الذين يرون بذلك أيضا عددهم 00 ونسبتهم %00.

**الفئة الثالثة :** وهم فئة المعلمين في المدرسة العمومية الذين لا يشعرون بالرغبة في التقاعد المبكر لنقص فرص الترقية وعددهم 07 ونسبتهم %41.17 أما المدرسة الخاصة فعدد المعلمين الذين يرون بذلك أيضا عددهم 01 ونسبتهم % 16.67.

من خلال الجدول رقم(22) نلاحظ أن النسبة الغالبة في المدرسة العمومية لا يرون بالتقاعد المبكر لنقص فرص الترقية وذلك راجع إلى عدم توفر شرط الاقدمية لديهم ونقص عدد المناصب

أما المدرسة الخاصة فإن النسبة الغالبة ترى دائما بالتقاعد المبكر لنقص فرص الترقية وهذا بسبب أن هذه الفئة ترى أن الأولوية كانت لها في الترقية من خلال توفرها على عامل الخبرة والأقدمية في العمل .

### الجدول رقم (23) الانتقال لعمل آخر يوفر فرص الترقية

#### 1-المدرسة العمومية

الخيارات	التكرار	النسبة المئوية
دائما	03	%17.64
أحيانا	05	%29.41
أبدا	09	%52.95
المجموع	17	%100

#### 2-المدرسة الخاصة

الخيارات	التكرار	النسبة المئوية
دائما	03	%50
أحيانا	02	%33.33
أبدا	01	%16.67
المجموع	06	%100

من خلال الجدول رقم (23) بالنسبة للمدرسة العمومية والمدرسة الخاصة نلاحظ أنه يتكون من الفئات التالية :

**الفئة الأولى:** وهم فئة المعلمين في المدرسة العمومية الذين دائما ما يشعرون بالرغبة في الانتقال لعمل آخر يوفر فرص الترقية وعددهم 03 ونسبتهم 17.64% أما المدرسة الخاصة فعدد المعلمين الذين يرون بذلك أيضا عددهم 03 ونسبتهم 50%.

**الفئة الثانية:** وهم فئة المعلمين في المدرسة العمومية الذين أحيانا ما يشعرون بالرغبة في الانتقال لعمل آخر يوفر فرص الترقية وعددهم 05 ونسبتهم 29.41% أما المدرسة الخاصة فعدد المعلمين الذين يرون بذلك أيضا عددهم 02 ونسبتهم 33.33%.

**الفئة الثالثة:** وهم فئة المعلمين في المدرسة العمومية الذين لا يشعرون في بالرغبة في الانتقال لعمل آخر يوفر فرص الترقية وعددهم 09 ونسبتهم 52.95% أما المدرسة الخاصة فعدد المعلمين الذين يرون بذلك أيضا عددهم 01 ونسبتهم 16.67%.

من خلال الجدول رقم(23) نلاحظ أن النسبة الغالبة في المدرسة العمومية ترى بعدم الانتقال إلى عمل آخر يوفر فرص الترقية وهذا راجع لتخصص المعلم الجامعي والذي يفرض عمل التعليم فقط إضافة إلى قناعة هذه الفئة بوظيفة التعليم التي تراها من بين أهم الوظائف التي تساعدنا في العمل

أما المدرسة الخاصة فغن النسبة الغالبة فإن النسبة الغالبة ترى دائما بالانتقال لعمل آخر يوفر فرص الترقية وذلك لشعورهم بتوفرهم على إمكانيات كبيرة في القدرة على تحمل مناصب عليا معتمدين على خبراتهم الطويلة في ميدان التعليم.

## الجدول رقم (24) ضعف دافعية العمل لنقص فرص الترقية

### 1- المدرسة العمومية

الخيارات	التكرار	النسبة المئوية
دائما	09	52.95%
أحيانا	07	41.17%
أبدا	01	5.89%
المجموع	17	100%

### 2-المدرسة الخاصة

الخيارات	التكرار	النسبة المئوية
دائما	00	00%
أحيانا	04	66.67%
أبدا	02	33.33%
المجموع	06	100%

من خلال الجدول رقم (24) بالنسبة للمدرسة العمومية والمدرسة الخاصة نلاحظ أنه يتكون من الفئات التالية :

**الفئة الأولى:** وهم فئة المعلمين في المدرسة العمومية الذين دائما ما يشعرون بضعف دافعية العمل لنقص فرص الترقية وعددهم 09 ونسبتهم 52.95% أما المدرسة الخاصة فعدد المعلمين الذين يرون بذلك أيضا وعددهم 00 ونسبتهم 00%.

**الفئة الثانية:** وهم فئة المعلمين في المدرسة العمومية الذين أحيانا ما يشعرون بضعف دافعية العمل لنقص فرص الترقية وعددهم 07 ونسبتهم 41.17% أما المدرسة الخاصة فعدد المعلمين الذين يرون بذلك أيضا فعدهم 04 ونسبتهم 66.67%.

**الفئة الثالثة:** وهم فئة المعلمين في المدرسة العمومية الذين لا يشعرون أبدا بضعف دافعية العمل لنقص فرص الترقية وعددهم 01 ونسبتهم 5.89% أما المدرسة الخاصة فعدد المعلمين الذين يرون بذلك أيضا فعدهم 02 ونسبتهم 33.33%.

من خلال الجدول رقم (24) نلاحظ أن النسبة الغالبة في المدرسة العمومية ترى دائما بضعف دافعية العمل لنقص فرص الترقية وهذا راجع إلى ان دافعية العمل مرتبطة أكثر بالجانب المادي حيث ان المعلم يرى من خلال فرص الترقية الزيادة في الراتب الشهري وتقليص حجم العمل مما قد يزيد في دافعية العمل لديه

أما المدرسة الخاصة فنلاحظ أن النسبة الغالبة ترى في بعض الأحيان بضعف دافعية العمل لغياب فرص الترقية وهذا راجع إلى أن أغلب المعلمين في المدرسة الخاصة متقاعدون وهم راضون عن راتبهم وبالتالي تكون لديهم دافعية للعمل .

**الجدول رقم (25) تحسين الوضع الاجتماعي مرتبط بالانتقال إلى وظيفة أخرى**

#### 1- المدرسة العمومية

الخيارات	التكرار	النسبة المئوية
دائما	02	11.77%
أحيانا	08	47.05%
أبدا	07	41.18%
المجموع	17	100%

## 2-المدرسة الخاصة

الخيارات	التكرار	النسبة المئوية
دائما	04	66.67%
أحيانا	02	33.33%
أبدا	00	00%
المجموع	06	100%

من خلال الجدول رقم (25) بالنسبة للمدرسة العمومية والمدرسة الخاصة نلاحظ أنه يتكون من الفئات التالية :

**الفئة الأولى:** وهم فئة المعلمين في المدرسة العمومية الذين دائما ما يرون أن تحسين وضعهم الاجتماعي مرتبط بالانتقال إلى وظيفة أخرى وعددهم 02 ونسبتهم 11.77% أما المدرسة الخاصة فعدد المعلمين الذين يرون بذلك أيضا عددهم 04 ونسبتهم 66.67%.

**الفئة الثانية:** وهم فئة المعلمين في المدرسة العمومية الذين أحيانا ما يرون أن تحسين وضعهم الاجتماعي مرتبط بالانتقال إلى وظيفة أخرى وعددهم 08 ونسبتهم 47.05% أما المدرسة الخاصة فعدد المعلمين الذين يرون بذلك أيضا عددهم 02 ونسبتهم 33.33%.

**الفئة الثالثة:** وهم فئة المعلمين في المدرسة العمومية الذين لا يرون أبدا أن تحسين وضعهم الاجتماعي مرتبط بالانتقال إلى وظيفة أخرى وعددهم 07 ونسبتهم 41.18% أما المدرسة الخاصة فعدد المعلمين الذين يرون بذلك أيضا عددهم 00 ونسبتهم 00%.

من خلال الجدول رقم (25) نلاحظ أن النسبة الغالبة في المدرسة العمومية أحيانا ماترى بأنها إذا اردت تحسين وضعها الاجتماعي فيجب البحث عن وظيفة أخرى وهذا راجع لزيادة متطلبات المعلم اليوم وما للجوء المعلم للإضرابات إلا لتحسين وضعه الاجتماعي

أما المدرسة الخاصة فإن النسبة الغالبة ترى بأنه إن أرادت تحسين تحسين وضعها الاجتماعي فيجب البحث عن وظيفة أخرى وهذا راجع إلى أن هذه الفئة بعد حصولها على التقاعد أصبحت تبحث عن العمل الذي يرفع من مكانتها الاجتماعية .

المحور الخامس : أداء المعلم

\* - بيئة العمل :

الجدول رقم (26) قيم قواعد سلوك الخاصة بي لانتتوفق مع قيم قواعد سلوك زملائي في العمل

**1- المدرسة العمومية**

الخيارات	التكرار	النسبة المئوية
دائما	02	%11.76
أحيانا	09	%53.95
أبدا	06	%35.29
المجموع	17	%100

**2- المدرسة الخاصة**

الخيارات	التكرار	النسبة المئوية
دائما	00	%00
أحيانا	05	%83.33
أبدا	01	%16.67
المجموع	06	%100



من خلال الجدول رقم (26) بالنسبة للمدرسة العمومية والمدرسة الخاصة نلاحظ أنه يتكون من الفئات التالية :

**الفئة الأولى :** وهم فئة المعلمين في المدرسة العمومية الذين دائما ما يشعرون أن قيم قواعد الخاصة بهم لا تتوافق مع قيم قواعد سلوك زملائهم في العمل وعددهم 02 ونسبتهم 11.76% أما المدرسة الخاصة فعدد المعلمين الذين يرون بذلك أيضا فعددهم 00 ونسبتهم 00%.

**الفئة الثانية :** وهم فئة المعلمين في المدرسة العمومية الذين أحيانا ما يشعرون أن قيم قواعد الخاصة بهم لا تتوافق مع قيم قواعد سلوك زملائهم في العمل وعددهم 09 ونسبتهم 53.95% أما المدرسة الخاصة فعدد المعلمين الذين يرون بذلك أيضا فعددهم 05 ونسبتهم 83.33%.

**الفئة الثالثة :** وهم فئة المعلمين في المدرسة العمومية الذين يشعرون أن قيم وقواعد الخاصة بهم تتوافق مع قيم وقواعد سلوك زملائهم في العمل وعددهم 06 ونسبتهم 35.29% أما المدرسة الخاصة فعدد المعلمين الذين يرون بذلك أيضا فعددهم 01 ونسبتهم 16.67%.

نلاحظ أن النسبة الغالبة في كل من المدرسة العمومية والمدرسة الخاصة يرون بأنه في بعض الأحيان أن قيمهم وقواعدهم تختلف مع قيم وقواعد زملائهم وهذا راجع إلى إختلاف ثقافة المعلمين من جهة ومن جهة ثانية الإختلاف في المستويات العلمية.

## الجدول رقم (27) عملي يحتاج الكثير من التركيز

### 1- المدرسة العمومية

الخيارات	التكرار	النسبة المئوية
دائما	10	%58.83
أحيانا	06	%35.29
أبدا	01	%5.89
المجموع	17	%100

### 2- المدرسة الخاصة

الخيارات	التكرار	النسبة المئوية
دائما	06	%100
أحيانا	00	%00
أبدا	00	%00
المجموع	06	%100

من خلال الجدول رقم (27) بالنسبة للمدرسة العمومية والمدرسة الخاصة نلاحظ أنه يتكون من الفئات التالية :

**الفئة الأولى :** وهم فئة المعلمين في المدرسة العمومية الذين دائما ما يرون أن عملهم يحتاج للكثير من التركيز وعددهم 10 ونسبتهم %58.83 أما المدرسة الخاصة فعدد المعلمين الذين يرون بذلك أيضا عددهم 06 ونسبتهم %100.

**الفئة الثانية :** وهم فئة المعلمين في المدرسة العمومية الذين أحيانا ما يرون أن عملهم يحتاج للكثير من التركيز وعددهم 06 ونسبتهم 35.29% أما المدرسة الخاصة فعدد المعلمين الذين يرون بذلك أيضا عددهم 00 ونسبتهم 00%.

**الفئة الثالثة :** وهم فئة المعلمين في المدرسة العمومية الذين لا يرون أبدا أن عملهم يحتاج للكثير من التركيز وعددهم 01 ونسبتهم 5.89% أما المدرسة الخاصة فعدد المعلمين الذين يرون بذلك أيضا عددهم 00 ونسبتهم 00%.

من خلال الجدول رقم (27) نلاحظ أن النسبة الغالبة في كل من المدرسة العمومية والمدرسة الخاصة ترى بان عملها دائما ما يحتاج الى التركيز وهذا راجع أن وظيفة التعليم من الوظائف المهمة خاصة في الاطوار الأولى لان هذه المرحلة يقضي فيها التلميذ معظم وقته مع المعلم وبالتالي فإن على المعلم التركيز في مختلف تصرفاته

**الجدول رقم (28) انعدام الامن اثناء العمل**

### 1- المدرسة العمومية

الخيارات	التكرار	النسبة المئوية
دائما	04	23.52%
أحيانا	09	52.96%
أبدا	04	23.52%
المجموع	17	100%

## 2- المدرسة الخاصة

الخيارات	التكرار	النسبة المئوية
دائما	00	%00
أحيانا	01	%16.67
أبدا	05	%83.33
المجموع	06	%100

من خلال الجدول رقم (28) بالنسبة للمدرسة العمومية والمدرسة الخاصة نلاحظ أنه يتكون من الفئات التالية :

**الفئة الأولى :** وهم فئة المعلمين في المدرسة العمومية الذين دائما ما يرون بإنعدام الأمن أثناء العمل وعددهم 04 ونسبتهم 23.52% أما المدرسة الخاصة فعدد المعلمين الذين يرون بذلك أيضا عددهم 00 ونسبتهم 00%.

**الفئة الثانية :** وهم فئة المعلمين في المدرسة العمومية الذين أحيانا ما يرون بإنعدام الأمن أثناء العمل وعددهم 09 ونسبتهم 52.96% أما المدرسة الخاصة فعدد المعلمين الذين يرون بذلك أيضا عددهم 01 ونسبتهم 16.67%.

**الفئة الثالثة :** وهم فئة المعلمين في المدرسة العمومية الذين لا يرون أبدا بإنعدام الأمن أثناء العمل وعددهم 04 ونسبتهم 23.52% أما المدرسة الخاصة فعدد المعلمين الذين يرون بذلك أيضا عددهم 05 ونسبتهم 83.33%.

من خلال الجدول (28) نلاحظ أن النسبة الغالبة في المدرسة العمومية ترى بأنه أحيانا ماينعدم الأمن أثناء العمل وهذا ما يفسر أن العنف اليوم قد إجتاح المدارس الجزائرية فأصبح المعلم فيها غيرأمن على نفسه

أما المدرسة الخاصة فإن النسبة الغالبة ترى بوجود الأمن أثناء العمل وهذا راجع إلى الإمكانيات المادية والتي تتوفر عليها المدرسة الخاصة

الجدول رقم (29) يوجد الكثير من الضجيج في الوسط الذي اعمل فيه

### 1- المدرسة العمومية

الخيارات	التكرار	النسبة المئوية
دائما	04	23.52%
أحيانا	10	17.65%
أبدا	03	58.83%
المجموع	17	100%

### 2- المدرسة الخاصة

الخيارات	التكرار	النسبة المئوية
دائما	02	33.33%
أحيانا	03	50%
أبدا	01	16.67%
المجموع	06	100%

من خلال الجدول رقم (29) بالنسبة للمدرسة العمومية والمدرسة الخاصة نلاحظ أنه يتكون من الفئات التالية :

**الفئة الأولى :** وهم فئة المعلمين في المدرسة العمومية الذين دائما ما يرون أن هناك الكثير من الضجيج في الوسط المدرسي وعددهم 04 ونسبتهم 23.52% أما المدرسة الخاصة فعدد المعلمين الذين يرون بذلك أيضا فعددهم 02 ونسبتهم 33.33%.

**الفئة الثانية :** وهم فئة المعلمين في المدرسة العمومية الذين أحيانا ما يرون أن هناك الكثير من الضجيج في الوسط المدرسي وعددهم 10 ونسبتهم 17.65% أما المدرسة الخاصة فعدد المعلمين الذين يرون بذلك أيضا فعددهم 03 ونسبتهم 50%.

**الفئة الثالثة :** وهم فئة المعلمين في المدرسة العمومية الذين لا يرون أبدا بوجد الكثير من الضجيج في الوسط المدرسي وعددهم 03 ونسبتهم 58.83% أما المدرسة الخاصة فعدد المعلمين الذين يرون بذلك أيضا فعددهم 01 ونسبتهم 16.67%.

من خلال الجدول رقم (29) نلاحظ أن النسبة الغالبة في كل من المدرسة العمومية والمدرسة الخاصة وترى بوجود الكثير من الضجيج وهذا راجع إلى الكم الهائل الذي تستقبله المدارس من التلاميذ هذا من جهة ومن جهة ثانية النقص الكبير للمشرفين الإداريين لتنظيم ومراقبة التلاميذ .

**الجدول رقم (30) صعوبة في إيجاد وسائل تساعد في أداء العمل**

#### 1- المدرسة العمومية

الخيارات	التكرار	النسبة المئوية
دائما	04	23.52%
أحيانا	12	70.59%
أبدا	01	5.89%
المجموع	17	100%

## 2- المدرسة الخاصة

الخيارات	التكرار	النسبة المئوية
دائما	00	%00
أحيانا	06	%100
أبدا	00	%00
المجموع	06	%100

من خلال الجدول رقم (30) بالنسبة للمدرسة العمومية والمدرسة الخاصة نلاحظ أنه يتكون من الفئات التالية :

**الفئة الأولى :** وهم فئة المعلمين في المدرسة العمومية الذين دائما ما يرون أن هناك صعوبات في إيجاد وسائل تساعد في أداء العمل وعددهم 04 ونسبتهم 23.52% أما المدرسة الخاصة فعدد المعلمين الذين يرون بذلك أيضا فعددهم 00 ونسبتهم 00%.

**الفئة الثانية :** وهم فئة المعلمين في المدرسة العمومية الذين أحيانا ما يرون أن هناك صعوبات في إيجاد وسائل تساعد في أداء العمل وعددهم 12 ونسبتهم 70.59% أما المدرسة الخاصة فعدد المعلمين الذين يرون بذلك أيضا فعددهم 06 ونسبتهم 100%.

**الفئة الثالثة :** وهم فئة المعلمين في المدرسة العمومية الذين لا يرون أبدا أن هناك صعوبات في إيجاد وسائل تساعد في أداء العمل وعددهم 01 ونسبتهم 5.89% أما المدرسة الخاصة فعدد المعلمين الذين يرون بذلك أيضا فعددهم 00 ونسبتهم 00%.

من خلال الجدول رقم (30) نلاحظ أن النسبة الغالبة في كل من المدرسة العمومية والمدرسة الخاصة ترى بصعوبة إيجاد وسائل تساعد في أداء العمل وهذا راجع إلى أن المدارس الجزائرية مازالت تعتمد على المعلم والكتاب المدرسي كوسيلة للتعليم ولم تهتم باستخدام الوسائل التكنولوجية بسبب مجانية التعليم والذي بدوره ساهم في العبء الكبير للدولة .

\* - مدى حرص المعلم على أداء عمله :

الجدول رقم (31) هل تبذل مجهود كبير في عملك

## 1 - المدرسة العمومية

الخيارات	التكرار	النسبة المئوية
نعم	04	100%
لا	13	00%
المجموع	17	100%

## 2- المدرسة الخاصة

الخيارات	التكرار	النسبة المئوية
نعم	06	100%
لا	00	100%
المجموع	06	100%

من خلال الجدول رقم (31) بالنسبة للمدرسة العمومية والمدرسة الخاصة نلاحظ أنه يتكون من الفئات التالية :

**الفئة الأولى :** وهم فئة المعلمين في المدرسة العمومية الذين دائما ما يرون أنهم يبذلون مجهود كبير في العمل وعددهم 17 ونسبتهم 100% أما المدرسة الخاصة فعدد المعلمين الذين يرون بذلك أيضا عددهم 06 ونسبتهم 100%.

**الفئة الثانية :** وهم فئة المعلمين في المدرسة العمومية الذين أحيانا ما يرون أنهم يبذلون مجهود كبير في العمل وعددهم 00 ونسبتهم 00% أما المدرسة الخاصة فعدد المعلمين الذين يرون بذلك أيضا عددهم 00 ونسبتهم 00%.



**الفئة الثالثة :** وهم فئة المعلمين في المدرسة العمومية الذين لا يرون أنهم يبذلون مجهود كبير في العمل وعددهم 00 ونسبتهم 00% أما المدرسة الخاصة فعدد المعلمين الذين يرون بذلك أيضا عددهم 00 ونسبتهم 00%

من خلال الجدول رقم (31) نلاحظ ان النسبة الغالبة في كل من المدرسة العمومية والمدرسة الخاصة بأنها تبذل مجهود كبير في العمل وهذا راجع إلى إلتزامها بالعمل وشعورهم بالانتماء للمدرسة وعملهم على تنفيذ الخطط والبرامج المحددة .

**الجدول رقم (32) تقوم بأداء الأعمال الموكلة إليك في وقتها دون تأخير**

### 1 - المدرسة العمومية

الخيارات	التكرار	النسبة المئوية
نعم	12	70.59%
لا	05	29.41%
المجموع	17	100%

### 2- المدرسة الخاصة

الخيارات	التكرار	النسبة المئوية
نعم	06	100%
لا	00	00%
المجموع	06	100%

من خلال الجدول رقم (32) بالنسبة للمدرسة العمومية والمدرسة الخاصة نلاحظ أنه يتكون من الفئات التالية :

**الفئة الأولى :** وهم فئة المعلمين في المدرسة العمومية الذين يرون أنهم يقومون بأداء الأعمال الموكلة إليهم دون تأخير وعددهم 12 ونسبتهم 70.59% أما المدرسة الخاصة فعدد المعلمين الذين يرون بذلك أيضا عددهم 06 ونسبتهم 100%.

**الفئة الثانية :** وهم فئة المعلمين في المدرسة العمومية الذين لا يرون أنهم يبذلون مجهود كبير في العمل وعددهم 05 ونسبتهم 29.41% أما المدرسة الخاصة فعدد المعلمين الذين يرون بذلك أيضا عددهم 00 ونسبتهم 00%.

من خلال الجدول (32) نلاحظ أن النسبة الغالبة في كل من المدرسة العمومية والمدرسة الخاصة أنها تقوم بالأعمال الموكلة إليها دون تأخير وهذا راجع إلى سياسة التوجيه المباشر التي يقوم بها المشرفون في رقابة سير الدروس والبرامج المحددة سابقا كما تسلمهم ظروف العمل من خلق جو يسمح للعمل تأديية وإنجاز مهامه بشكل المطلوب

**الجدول رقم (33) تمتلك قدرة التخطيط لإنجاح عملك**

**1 - المدرسة العمومية**

الخيارات	التكرار	النسبة المئوية
نعم	15	88.23%
لا	02	11.77%
المجموع	17	100%

## 2- المدرسة الخاصة

الخيارات	التكرار	النسبة المئوية
نعم	04	66.67%
لا	02	33.33%
المجموع	06	100%

من خلال الجدول رقم (33) بالنسبة للمدرسة العمومية والمدرسة الخاصة نلاحظ أنه يتكون من الفئات التالية :

**الفئة الأولى :** وهم فئة المعلمين في المدرسة العمومية الذين يرون أنهم يمتلكون القدرة على التخطيط لإنجاح العمل وعددهم 15 ونسبتهم 88.23% أما المدرسة الخاصة فعدد المعلمين الذين يرون بذلك أيضا عددهم 04 ونسبتهم 66.67%.

**الفئة الثانية :** وهم فئة المعلمين في المدرسة العمومية الذين لا يرون أنهم يمتلكون القدرة على التخطيط لإنجاح العمل وعددهم 02 ونسبتهم 11.77% أما المدرسة الخاصة فعدد المعلمين الذين يرون بذلك أيضا عددهم 02 ونسبتهم 33.33%.

من خلال الجدول رقم (33) نلاحظ أن النسبة الغالبة في كل من المدرسة العمومية والمدرسة الخاصة ترى بأنها تملك القدرة على التخطيط لإنجاح العمل وهذا راجع إلى التكوين الذي تحصل عليه المعلم بالإضافة إلى التوجيه في المؤسسات التعليمية من طرف المشرفين حول كيفية سير الدروس وتنظيم الوقت .

## الجدول رقم (34) تحرص على تنفيذ العمل وفق الخطط و البرامج المحددة

### 1 - المدرسة العمومية

الخيارات	التكرار	النسبة المئوية
نعم	13	76.47%
لا	04	23.53%
المجموع	17	100%

### 2- المدرسة الخاصة

الخيارات	التكرار	النسبة المئوية
نعم	04	66.67%
لا	02	33.33%
المجموع	06	100%

من خلال الجدول رقم (34) بالنسبة للمدرسة العمومية والمدرسة الخاصة نلاحظ أنه يتكون من الفئات التالية :

**الفئة الأولى :** وهم فئة المعلمين في المدرسة العمومية الذين يرون أنهم يحرصون على تنفيذ العمل وفق الخطط و البرامج المحددة وعددهم 13 ونسبتهم 76.47% أما المدرسة الخاصة فعدد المعلمين الذين يرون بذلك أيضا فعددهم 04 ونسبتهم 66.67%.

**الفئة الثانية :** وهم فئة المعلمين في المدرسة العمومية الذين لا يرون أنهم يمتلكون القدرة على التخطيط لإنجاح العمل وعددهم 04 ونسبتهم 23.53% أما المدرسة الخاصة فعدد المعلمين الذين يرون بذلك أيضا فعددهم 02 ونسبتهم 33.33%.

من خلال الجدول رقم (34) نلاحظ أن النسبة الغالبة في كل من المدرسة العمومية والمدرسة الخاصة ترى ترى بأنها تحرص على تنفيذ البرامج والخطط المحددة وهذا راجع إلى أن المعلمين ملزمين بتنفيذ الخطط وفق ما يميله عليهم المشرفون بالرغم من معارضتهم لبعض الخطط و البرامج وهذا يدل على عدم مشاركة المعلمين في الإصلاحات التربوية .

### الجدول رقم (35) لديك كامل الحرية أثناء أدائك لعملك

#### 1 - المدرسة العمومية

الخيارات	التكرار	النسبة المئوية
نعم	11	64.70%
لا	06	35.30%
المجموع	17	100%

#### 2- المدرسة الخاصة

الخيارات	التكرار	النسبة المئوية
نعم	06	100%
لا	00	00%
المجموع	06	100%

من خلال الجدول رقم (35) بالنسبة للمدرسة العمومية والمدرسة الخاصة نلاحظ أنه يتكون من الفئات التالية :

**الفئة الأولى :** وهم فئة المعلمين في المدرسة العمومية الذين يرون أنه لديهم كامل الحرية أثناء أدائهم لعملهم وعددهم 11 ونسبتهم 64.70% أما المدرسة الخاصة فعدد المعلمين الذين يرون بذلك أيضا وعددهم 06 ونسبتهم 00%.

**الفئة الثانية :** وهم فئة المعلمين في المدرسة العمومية الذين لا يرون أنهم يمتلكون القدرة على التخطيط لإنجاح العمل وعددهم 06 ونسبتهم 35.30% أما المدرسة الخاصة فعدد المعلمين الذين يرون بذلك أيضا فعددهم 00 ونسبتهم 00%.

من خلال الجول رقم (35) نلاحظ ان النسبة الغالبة في كل من المدرسة العمومية والمدرسة الخاصة لها كامل الحرية أثناء أدائها لعمل وهذا مايدل على عدم وجود مقارنة متفق عليها بين المعلمين للتدريس حيث نلاحظ أن السلطات لاتفرض المعلمين قيودا في طرق التدريس بل ترى فقط جانب الفعالية في الأداء .

**الجدول رقم (36) لك كامل الحرية في عملية تقويم التلاميذ**

#### 1 - المدرسة العمومية

الخيارات	التكرار	النسبة المئوية
نعم	11	64.70%
لا	06	35.30%
المجموع	17	100%

#### 2- المدرسة الخاصة

الخيارات	التكرار	النسبة المئوية
نعم	05	83.33%
لا	01	16.67%
المجموع	06	100%

من خلال الجدول رقم (36) بالنسبة للمدرسة العمومية والمدرسة الخاصة نلاحظ أنه يتكون من الفئات التالية :

**الفئة الأولى :** وهم فئة المعلمين في المدرسة العمومية الذين يرون أن لهم كامل الحرية في عملية تقويم التلاميذ وعددهم 11 ونسبتهم 64.70% أما المدرسة الخاصة فعدد المعلمين الذين يرون بذلك أيضا عددهم 05 ونسبتهم 83.33%.

**الفئة الثانية :** وهم فئة المعلمين في المدرسة العمومية الذين لا يرون أن لهم كامل الحرية في عملية تقويم التلاميذ وعددهم 06 ونسبتهم 35.30% أما المدرسة الخاصة فعدد المعلمين الذين يرون بذلك أيضا عددهم 01 ونسبتهم 16.67%.

من خلال الجدول رقم (36) نلاحظ أن النسبة الغالبة في كل من المدرسة العمومية والمدرسة الخاصة يرون أنه لهم كامل الحرية في تقويم التلاميذ وهذا يدل على أن المعلم هو الأساس الذي من خلاله يستطيع معرفة التلاميذ ومستوياتهم وهذا مايساهم في عملية التوجيه الصحيح في مراحل التعليمية اللاحقة .

رقم الجدول (37) هناك من يقوم بتوجيهك وإعطائك معلومات حول أداء عملك

#### 1 - المدرسة العمومية

الخيارات	التكرار	النسبة المئوية
نعم	08	47.05%
لا	09	52.95%
المجموع	17	100%

## 2- المدرسة الخاصة

الخيارات	التكرار	النسبة المئوية
نعم	04	66.67%
لا	02	33.33%
المجموع	06	100%

من خلال الجدول رقم (37) بالنسبة للمدرسة العمومية والمدرسة الخاصة نلاحظ أنه يتكون من الفئات التالية :

**الفئة الأولى :** وهم فئة المعلمين في المدرسة العمومية الذين يرون أنه هناك من يقوم بتوجيههم وإعطائهم معلومات حول أداء عملهم وعددهم 08 ونسبتهم 47.05% أما المدرسة الخاصة فعدد المعلمين الذين يرون بذلك أيضا فعدهم 03 ونسبتهم 50%.

**الفئة الثانية :** وهم فئة المعلمين في المدرسة العمومية الذين لا يرون أنه هناك من يقوم بتوجيههم وإعطائهم معلومات حول أداء عملهم فعدهم 09 ونسبتهم 52.95% أما المدرسة الخاصة فعدد المعلمين الذين يرون بذلك أيضا فعدهم 03 ونسبتهم 50%.

من خلال الجدول رقم (37) نلاحظ أن النسبة الغالبة في كل من المدرسة العمومية والمدرسة الخاصة ترى بأنه لا يوجد من يقوم بتوجيههم وإعطائهم معلومات حول أداء عملهم وهذا يدل على أن المشرف في المدرسة العمومية لا يركز على طريقة التدريس المتبعة وفعاليتها أو في طريقة الامتحانات بقدر ما هو يركز على الانضباط المعلم وتنظيم داخل المدرسة أما في المدرسة الخاصة فإن النسبة الغالبة ترى بوجود من يقوم بتوجيههم وإعطائهم معلومات حول أدائهم وهذا راجع إلى تركيز أصحاب هذه المدارس على النتائج المحققة ومن أجل إكساب المدرسة مكانة وسمعة جيدة



\* المستوى المناسب لأداء المعلم :

الجدول رقم (38) الحرص على تنظيم النشاط المدرسي وتقبله .

### 1 - المدرسة العمومية

الخيارات	التكرار	النسبة المئوية
نعم	08	%47.05
لا	09	%52.95
المجموع	17	%100

### 2- المدرسة الخاصة

الخيارات	التكرار	النسبة المئوية
نعم	04	%66.67
لا	02	%33.33
المجموع	06	%100

من خلال الجدول رقم (38) بالنسبة للمدرسة العمومية والمدرسة الخاصة نلاحظ أنه يتكون من الفئات التالية :

**الفئة الأولى :** وهم فئة المعلمين في المدرسة العمومية الذين يرون أنهم يحرصون على تنظيم النشاط المدرسي وتقبله وعددهم 08 ونسبتهم %47.05 أما المدرسة الخاصة فعدد المعلمين الذين يرون بذلك أيضا وعددهم 04 ونسبتهم %52.95.

**الفئة الثانية :** وهم فئة المعلمين في المدرسة العمومية الذين لا يرون أنهم يحرصون على تنظيم النشاط المدرسي وتقبله وعددهم 01 ونسبتهم %5.89 أما المدرسة الخاصة فعدد المعلمين الذين يرون بذلك أيضا وعددهم 02 ونسبتهم %33.33.

من خلال الجدول رقم (38) نلاحظ أن النسبة الغالبة في كل من المدرسة العمومية والمدرسة الخاصة تحرص على تنظيم النشاط المدرسي وتقبله وهذا وهذا يفسر حرص المعلمين على بناء العقلي والجسدي والنفسي بل وحتى الجسدي .

الجدول رقم (39) الاهتمام بالنمو المعرفي للتلاميذ

### 1 - المدرسة العمومية

الخيارات	التكرار	النسبة المئوية
نعم	17	%100
لا	00	%00
المجموع	17	%100

### 2- المدرسة الخاصة

الخيارات	التكرار	النسبة المئوية
نعم	06	%100
لا	00	%00
المجموع	06	%100

من خلال الجدول رقم (39) بالنسبة للمدرسة العمومية والمدرسة الخاصة نلاحظ أنه يتكون من الفئات التالية :

**الفئة الأولى :** وهم فئة المعلمين في المدرسة العمومية الذين يرون أنهم يهتمون بالنمو المعرفي للتلاميذ وعددهم 17 ونسبتهم %100 أما المدرسة الخاصة فعدد المعلمين الذين يرون بذلك أيضا وعددهم 06 ونسبتهم %100.

**الفئة الثانية :** وهم فئة المعلمين في المدرسة العمومية الذين لا يرون أنهم يهتمون بالنمو المعرفي للتلاميذ فعددهم 00 ونسبتهم 00% أما المدرسة الخاصة فعدد المعلمين الذين يرون بذلك أيضا فعددهم 00 ونسبتهم 00%

من خلال الجدول رقم (39) نلاحظ أن النسبة الغالبة في كل من المدرسة العمومية والمدرسة الخاصة يهتمون بالنمو المعرفي للتلاميذ وهذا راجع إلى مدى شعور المعلمين بالمسؤولية إتجاه التلاميذ كما أن النمو المعرفي مرتبط بمدى تمكن المعلم من الطرق والوسائل المتبعة في التدريس .

**الجدول رقم (40) المحافظة على أوقات الدوام**

**1 - المدرسة العمومية**

الخيارات	التكرار	النسبة المئوية
نعم	16	%94.11
لا	01	%5.89
المجموع	17	%100

**2- المدرسة الخاصة**

الخيارات	التكرار	النسبة المئوية
نعم	06	%100
لا	00	%00
المجموع	06	%100

من خلال الجدول رقم (40) بالنسبة للمدرسة العمومية والمدرسة الخاصة نلاحظ أنه يتكون من الفئات التالية :

**الفئة الأولى :** وهم فئة المعلمين في المدرسة العمومية الذين يرون أنهم يحافظون على أوقات الدوام وعددهم 16 ونسبتهم 94.11% أما المدرسة الخاصة فعدد المعلمين الذين يرون بذلك أيضا وعددهم 06 ونسبتهم 100%.

**الفئة الثانية :** وهم فئة المعلمين في المدرسة العمومية الذين لا يرون أنهم يحافظون على أوقات الدوام وعددهم 01 ونسبتهم 5.89% أما المدرسة الخاصة فعدد المعلمين الذين يرون بذلك أيضا وعددهم 00 ونسبتهم 00

من خلال الجدول رقم (40) نلاحظ أن النسبة الغالبة في كل من المدرسة العمومية والمدرسة الخاصة يحافظون على أوقات الدوام وهذا راجع الى القوانين المتعلقة بالمدرسة حول غياب المعلم بالإضافة إلى مدى حرص المعلم على المداومة قصد إكمال البرنامج في أجاله المحددة خاصة مع معلمي تلاميذ المراحل النهائية .

**الجدول رقم (41) الإلمام بالأسس التربوية في إعداد الدروس وتطبيقها**

### 1 - المدرسة العمومية

الخيارات	التكرار	النسبة المئوية
نعم	16	94.11%
لا	01	5.89%
المجموع	17	100%

## 2- المدرسة الخاصة

الخيارات	التكرار	النسبة المئوية
نعم	05	83.33%
لا	01	16.67%
المجموع	06	100%

من خلال الجدول رقم (41) بالنسبة للمدرسة العمومية والمدرسة الخاصة نلاحظ أنه يتكون من الفئات التالية :

**الفئة الأولى :** وهم فئة المعلمين في المدرسة العمومية الذين يرون أنه لديهم إمام بالأسس التربوية في إعداد الدروس وتطبيقها وعددهم 16 ونسبتهم 94.11% أما المدرسة الخاصة فعدد المعلمين الذين يرون بذلك أيضا عددهم 05 ونسبتهم 83.33%.

**الفئة الثانية :** وهم فئة المعلمين في المدرسة العمومية الذين لا يرون أنه لديهم إمام بالأسس التربوية في إعداد الدروس وتطبيقها وعددهم 01 ونسبتهم 5.89% أما المدرسة الخاصة فعدد المعلمين الذين يرون بذلك أيضا عددهم 01 ونسبتهم 16.67%.

من خلال الجدول رقم (41) نلاحظ أن النسبة الغالبة في كل من المدرسة العمومية والمدرسة الخاصة ترى بمدى إمامها بالأسس التربوية في إعداد الدروس وتطبيقها وهذا ما يفسر ان السلطات في قطاع التربية ومع مختلف الإصلاحات التي تقوم بها تقوم بإدراج حصص تكوينية للمعلمين إضافة إلى أنها تقوم بنقل المعلومات والقرارات عن طريق المنشورات الكتابية او عن طريق المشرفين مما يكون لدى المعلم امام بها.

الجدول رقم (42) مدى تمكنك من المادة العلمية و القدرة على تحقيق الأهداف

1 - المدرسة العمومية

الخيارات	التكرار	النسبة المئوية
نعم	05	35.71%
لا	09	64.29%
المجموع	17	100%

2- المدرسة الخاصة

الخيارات	التكرار	النسبة المئوية
نعم	05	83.33%
لا	02	16.67%
المجموع	07	100%

من خلال الجدول رقم (42) بالنسبة للمدرسة العمومية والمدرسة الخاصة نلاحظ أنه يتكون من الفئات التالية :

**الفئة الأولى :** وهم فئة المعلمين في المدرسة العمومية الذين يرون أنهم متمكنون من المادة العلمية و قادرون على تحقيق الأهداف وعددهم 11 ونسبتهم 68.75% أما المدرسة الخاصة فعدد المعلمين الذين يرون بذلك أيضا فعددهم 05 ونسبتهم 83.33%.

**الفئة الثانية :** وهم فئة المعلمين في المدرسة العمومية الذين لا يرون أنهم متمكنون من المادة العلمية و قادرون على تحقيق الأهداف وعددهم 05 ونسبتهم 31.25% أما المدرسة الخاصة فعدد المعلمين الذين يرون بذلك أيضا فعددهم 01 ونسبتهم 16.67%.

من خلال الجدول رقم (42) نلاحظ أن النسبة الغالبة في كل من المدرسة العمومية والمدرسة الخاصة متمكنة من المادة العلمية وقادرة على تحقيق أهدافها وهذا راجع الى تخصص المعلم الجامعي الموافق للتعليم إضافة الى التكوين الذي تلقاه المعلم حول المادة العلمية واستفادته من خبرة وأقدمية زملائه في العمل ناهيك عما يتلقاه المعلم من طرف المشرف من تعليمات وتوجيهات حول مادته العلمية .

### الجدول رقم (43) الشعور بنقص في التكوين أثناء العمل

#### 1 - المدرسة العمومية

الخيارات	التكرار	النسبة المئوية
نعم	10	58.83%
لا	07	41.17%
المجموع	17	100%

#### 2- المدرسة الخاصة

الخيارات	التكرار	النسبة المئوية
نعم	01	16.67%
لا	05	83.33%
المجموع	06	100%

من خلال الجدول رقم (43) بالنسبة للمدرسة العمومية والمدرسة الخاصة نلاحظ أنه يتكون من الفئات التالية :

**الفئة الأولى :** وهم فئة المعلمين في المدرسة العمومية الذين يرون أنهم يشعرون بنقص في التكوين أثناء العمل وعددهم 10 ونسبتهم 58.83% أما المدرسة الخاصة فعدد المعلمين الذين يرون بذلك أيضا عددهم 01 ونسبتهم 16.67%.

**الفئة الثانية :** وهم فئة المعلمين في المدرسة العمومية الذين لا يرون أنهم يشعرون بنقص في التكوين أثناء العمل وعددهم 07 ونسبتهم 41.17% أما المدرسة الخاصة فعدد المعلمين الذين يرون بذلك أيضا عددهم 05 ونسبتهم 83.33%.

من خلال الجدول رقم (43) نلاحظ أن النسبة الغالبة في المدرسة العمومية ترى بنقص في التكوين أثناء أدائها لعملها وهذا راجع الى التوظيف المباشر لخريجي الجامعة وعدم مرورهم بالمعهد التكنولوجي الذي كان يمر به المعلم سابقا

اما المدرسة الخاصة فإن النسبة الغالبة لا تشعر بالنقص في التكوين وهذا راجع الى التكوين الذي مرت به سابقا إضافة الى الخبرة الطويلة التي صاحبها أثناء عملها الطويل في ميدان التعليم.

**الجدول رقم (44) الشعور بعدم الرضا من الراتب الشهري ومقارنة برواتب العاملين في القطاعات الأخرى وعلاقته بالتمكن من المادة العلمية والقدرة على تحقيق أهدافها**

### 1- المدرسة العمومية

المجموع	هل أنت متمكن من المادة العلمية وقادر على تحقيق أهدافها؟		عدم الشعور بالرضا عن الراتب مقارنة برواتب القطاعات الأخرى
	لا	نعم	
14	09	05	
%100	%64.29	%35.71	



## 2-المدرسة الخاصة

المجموع	هل أنت متمكن من المادة العلمية وقادر على تحقيق أهدافها		عدم الشعور بالرضا عن الراتب مقارنة برواتب القطاعات الأخرى
	لا	نعم	
07	02	05	
%100	%33.34	%66.66	

من خلال الجدول رقم (44) بالنسبة للمدرسة العمومية والمدرسة الخاصة نلاحظ أنه يتكون من الفئات التالية :

**الفئة الأولى:** وهي فئة معلمي المدرسة العمومية الذين يشعرون بعدم الرضا من الراتب الشهري مقارنة برواتب العاملين في القطاعات الأخرى والتمكنين من المادة العلمية والقادرين على تحقيق أهدافها فعددهم 05 ونسبتهم 35.71%، وأما المدرسة الخاصة والذين يرون بذلك فعددهم : 04 ونسبتهم 66.66%.

**الفئة الثانية :** وهي فئة المعلمين العاملين في القطاع العام والذين يشعرون بعد الرضا من الراتب الشهري مقارنة برواتب العاملين في القطاعات الأخرى والغير المتمكنين من المادة العلمية والقادرين على تحقيق أهدافها وعددهم : 09 ونسبتهم 64.29 % وغير متمكنين من المادة العلمية والقادرين على تحقيق أهدافها

وأما المدرسة الخاصة والذين يرون بذلك فعددهم 02 ونسبتهم 33.34%.

من خلال الجدول رقم(44) نلاحظ أن الفئة الغالبة من المعلمين في المدرسة العمومية يشعرون بعدم الرضا عن الراتب وغير متمكنين من المادة العلمية عددهم 09 ونسبتهم 64.29% وهذا راجع إلى أن القطاع العام لا يعزز مجهودات المعلمين عبر تقديم رواتب متدنية لا تتمشي مع المجهود المبذول

أما في المدرسة الخاصة فإن الفئة الغالبة من المعلمين يشعرون بعدم الرضا عن الراتب ومتمكنين من المادة العلمية وقادرين علي تحقيق أهدافهم فعددهم 04 ونسبتهم 66.66%

وهذا راجع إلى أن المعلم في القطاع الخاص لديه راتب مضعف وظروف عمل جيدة وبالتالي  
التمكن من المادة العلمية وتحقيق أداء .

### الجدول رقم (45) طريقة معاملة المشرفين وعلاقتها ببذل المجهود في العمل

#### 1- المدرسة العمومية

المجموع	هل تبذل مجهود في عمالك		لا تعجبني طريقة معاملة المشرفين
	لا	نعم	
17	13	04	
%100	%76.48	%23.52	

#### 2-المدرسة الخاصة

المجموع	هل تبذل مجهود في عمالك		لا تعجبني طريقة معاملة المشرفين
	لا	نعم	
06	01	05	
%100	%16.67	%83.33	

من خلال الجدول رقم (45) نلاحظ أنه يتكون من الفئات التالية:

- **الفئة الأولى** : وهي فئة المعلمين الذين يعملون في المدرسة العمومية ولا تعجبهم طريقة  
معاملة المشرفين ويبذلون جهد في العمل وعددهم 04 ونسبتهم %23.50 أما المعلمين في  
المدرسة الخاصة الذين يرون بذلك فعددهم 5 ونسبتهم %83.33

- **الفئة الثانية** : وهي فئة المعلمين الذين لا تعجبهم طريقة معاملة المشرفين ولا يبذلون مجهود  
في العمل وعددهم 13 ونسبتهم %76.48 أما المعلمين في المدرسة الخاصة فعددهم 01  
ونسبتهم %16.67

من خلال الجدول السابق رقم (45) نلاحظ أن الفئة الغالبة من المعلمين في المدرسة العمومية لا تعجبهم طريقة معاملة المشرفين ولا يبذلون جهد في العمل ونسبتهم 76.48% وهذا راجع إلى الصراع الدائم بين المعلم والمشرف لأن العلاقة علاقة رئيس بمرؤوس وليست علاقة تكاملية وبالتالي التأثير على مجهود المعلم

أما في المدرسة الخاصة فإن النسبة الغالبة فهي نسبة المعلمين الذين لا تعجبهم طريقة معاملة المشرفين ولكن يبذلون مجهود ونسبتهم 83.33% وهذا راجع إلى أن العلاقة بين المشرف والمعلم هي علاقة عمل أكثر منها علاقة بيداغوجية فالمشرف والمعلم كلاهما يعمل لدى الخواص والمدرسة ذات بعد تجاري محض وليس بعد تربوي تعليمي وبالتالي لا يتأثر أداء المعلم بعلاقته مع المشرف

الجدول رقم (46) شعور بالإحباط لعدم توفر فرص كافية للترقية وعلاقتها بالمحافظة على أوقات الدوام

### 1- المدرسة العمومية

المجموع	هل تحافظ على أوقات الدوام		أشعر بالإحباط لعدم توفر فرص عمل كافية للترقية
	لا	نعم	
17	07	10	
%100	%41.18	%58.82	

### 2- المدرسة الخاصة

المجموع	هل تحافظ على أوقات الدوام		أشعر بالإحباط لعدم توفر فرص عمل كافية للترقية
	لا	نعم	
06	00	06	
%100	%00	%100	

من خلال الجدول رقم (46) نلاحظ أنه يتكون من الفئات التالية:

- **الفئة الأولى :** هي فئة المعلمين في القطاع العام الذين يشعرون بالإحباط لعدم توفر فرص الترقية ويحفظون على أوقات الدوام وعددهم 10 ونسبتهم 58.88% أما المعلمين في المدرسة الخاصة الذين يرون بذلك فعدهم 06 ونسبتهم 100% .

- **الفئة الثانية :** وهي فئة المعلمين في القطاع العام الذين يشعرون بالإحباط لعدم توفر فرص الترقية ولا يحافظون على أوقات الدوام وعددهم 7 ونسبتهم 41.18% أما المعلمين في المدرسة الخاصة الذين يرون بذلك فعدهم 00 ونسبتهم 00%

من خلال الجدول رقم (46) نلاحظ أن النسبة الغالبة في المدرسة العمومية ترى بالشعور بالإحباط لعدم توفر فرص الترقية وتحافظ على أوقات الدوام وهذا راجع إلى أن أغلب المعلمين في المدرسة العمومية ينقصهم شرط سنوات الخبرة وأيضا لقلة مناصب الترقية

أما في المدرسة الخاصة فالنسبة الغالبة ترى أيضا بالإحباط لعدم توفر فرص الترقية وتحافظ على أوقات الدوام وهذا راجع إلى أن معلمي هذه المدرسة لا يملكون شهادات تؤهلهم لهذه الترقيات مع توفرهم على عامل الخبرة.

# الفصل السابع

نتائج الدراسة

## الفصل السابع : نتائج الدراسة

### تمهيد

يتناول هذا الفصل الأخير من البحث عرض وتحليل ومناقشة النتائج المتوصل إليها ففي البداية تطرقنا إلى عرض تحليلي للنتائج وهي نقطة البداية في عملية التحليل ثم تابعناها بمناقشة النتائج على ضوء الأدبيات السابقة حول الموضوع لذلك يعتبر هذا الفصل الجزء الحيوي من البحث لأنه يقدم الأدلة الإحصائية المنطقية ويحللها.

## 1 - نتائج الفرض الأول وتفسيره:

نص الفرض الأول على أنه " يؤثر الدخل المادي على أداء كل من معلمي المدرسة العمومية ومعلمي المدرسة الخاصة "

من خلال النتائج المتحصل عليها في الجدول رقم 45 نلاحظ أن الداخل المادي الذي يتقاضاه المعلمين في المدرسة العمومية والمدرسة الخاصة غير مقنع لهم على حد سواء مما يؤكد عدم الرضا عن عملهم كمعلمين وهذا ماظهره معظم الدراسات التي تناولت موضوع الرضا الوظيفي والتي ترى بأن أكثر عوامل الرضا الوظيفي تأثيرا هو العامل المتعلق بالدخل المادي كونه العامل الأساسي والمهم الذي يدفع بالمعلمين إلى الأداء الجيد وعليه فإن الفرض القائل " بأن الدخل المادي يؤثر على الأداء " صحيح ومحقق رغم أن معلمي المدرسة العمومية غير راضين وغير متمكنين من المادة العلمية أما معلمي المدرسة الخاصة فغير راضين هم أيضا ولكنهم متمكنين من المادة العلمية .

## 2- نتائج الفرض الثاني وتفسيره :

نص الفرض الثاني على أنه " تؤثر طبيعة الإشراف على أداء معلمي المدرسة العمومية ومعلمي المدرسة الخاصة "

من خلال النتائج المتحصل عليها في الجدول رقم (46) نلاحظ أن طبيعة الإشراف غير السوي تساهم في عدم الرضا الوظيفي وبالتالي نقص في أداء عملهم حيث أن سلوك المشرف

وعدم تقديره للجهد المبذول وفقدانه لمهارات الإتصال الجيد مع المعلم تساهم بشكل مباشر في زيادة عدم رضاه عن عمله وهذا ما ينعكس سلبا على أدائه وعليه فإن الفرض القائل " بان طبيعة الإشراف تؤثر على الأداء " صحيح ومحقق وهذا في المدرسة العمومية وأما في المدرسة الخاصة فيرون عكس ذلك أن علاقة المشرف بالمعلم في هذه المدرسة مبنية على أساس مادي ربحي أكثر منها بيداغوجي وبالتالي الفرض السابق ذكرة غير صحيح وغير محقق في المدرسة الخاصة .

### 3- نتائج الفرض الثالث وتفسيره :

نص الفرض الثالث على أنه " تؤثر فرص الترقية على أداء كل من معلمي المدرسة العمومية ومعلمي المدرسة الخاصة " من خلال النتائج المتحصل عليها في الجدول رقم (47) نلاحظ أن معظم المعلمين في المدرسة العمومية والمعلمين في المدرسة الخاصة برغم شعورهم بالإحباط لعدم وجود فرص الترقية إلا أن هذا لا يؤثر على أدائهم وهذا راجع لعدم توفر شرط الخبرة بالنسبة لمعلمي المدرسة العمومية وعدم توفر المؤهل العلمي ( شهادات دون مستوى البكالوريا) بالنسبة لمعلمي المدرسة الخاصة

### الإستنتاج العام :

إنطلاقا من الفرضية العمومية " يؤثر الرضا الوظيفي على أداء المعلم " ومن خلال نتائج الفرضيات الجزئية التي تناولنا فيها الجانب المادي وطبيعة الإشراف وفرص الترقية في دراسة مقارنة بين هذه العوامل بالنسبة للمعلم في كل من المدرسة العمومية والمدرسة الخاصة وبعد عرض النتائج إحصائيا وسوسيولوجيا توصلنا إلى وجود فروق في الأداء بين معلمي المدرستين



بداية : بعامل السن والاقدمية حيث أن المدرسة العمومية توظف خريجي الجامعة مباشرة عكس المدرسة الخاصة التي لا تثق إلا بأصحاب الخبرة والكفاءة العالية ولا توظف المعلمين على أساس شهاداتهم العلمية عكس المدرسة العمومية

ثانيا : إن ظروف عمل المعلم في المدرسة الخاصة ملائمة فمن ناحية عدد التلاميذ داخل القسم حيث لا يتجاوز 19 تلميذ بينما في المدرسة العمومية نجد عكس ذلك حيث يحتوي القسم على أكثر من 35 تلميذ وهذا من اهم العوامل أداء وهو يؤثر بشكل حاسم في نجاح أي عملية تعليمية

ثالثا : إن من أهم عناصر الإختلاف بين المدرستين أن المدرسة العمومية ذات بعد تعليمي بيداغوجي أما المدرسة الخاصة فهي ذات بعد تعليمي تجاري

رابعا : هناك تقدير كبير من طرف المسؤولين للمعلمين في المدرسة الخاصة وذلك بسبب طبيعة العمل في المدرسة الخاصة حيث أن أصحاب هذه النوعية من المدارس هم من يستقربون الكفاءات من المعلمين وليس العكس أما في المدرسة العمومية فهناك عدم تقدير من المشرفين بالنسبة للمعلمين حيث أنه هناك علاقة رئيس بمرؤوس

خامسا : برغم من وجود عدم رضا عن الراتب في كل من المدرستين العمومية والخاصة إلا ان معلمي المدرسة الخاصة متمكنين من المادة العلمية وقدرين على تحقيق أهدافها عكس معلمي المدرسة العمومية فهم فير راضين وغير متمكنين من المادة العملية وغير قادرين على تحقيق أهدافها

## خاتمة :

إن الهدف من دراستنا هو التعرف على الأثر بين الرضا الوظيفي وأداء المعلمين في المدرسة العمومية والمدرسة الخاصة في شكل مقارنة ، ولتحقيق هذا الهدف تم عرض متغيرات الدراسة الرضا الوظيفي وأداء المعلم والتعليم في الجزائر في شكل مفصل وهذه تعتبر أهم مكونات دراستنا في الجانب النظري إضافة إلى الدراسات السابقة ومفاهيم الدراسة من الجانب النظري ومن الجانب الإجرائي وتطرقنا إلى أهمية الدراسة وأهم أهدافها وتم ضبط إشكالية الدراسة في الفرضية القائلة "يؤثر الرضا الوظيفي على أداء المعلم "

أما الجانب الثاني من دراستنا فقد تم عرض الجانب الميداني والذي يعد تجسيدا للإطار النظري على أرض الواقع وفي هذا الصدد إستعنا بالإستبانة كأداة لجمع المعلومات ، وتم عرض بيانات أسئلة الفرضيات في شكل جداول بسيطة ومركبة لتحقيق من الفرضيات وإستخلاص النتائج وفي الأخير تم التوصل إلى أنه هناك علاقة بين الرضا الوظيفي وأداء المعلم من خلال الجداول المركبة الخاصة بالفرضيات الجزئية .

## الإقتراحات والتوصيات :

- من ضوء أهداف البحث وفروضه ووفقا لما أشرت إليه نتائج التحليل الإحصائي وفي ضوء مناقشة النتائج وفي حدود عينة الدراسة توصلنا إلى مجموعة من التوصيات بغية تحسين الواقع المعاش لدى المعلمين على مستوى التعليم الإبتدائي كونه الأساس الأول الذي يتكون فيه التلميذ أملين الأخذ بها مستقبلا :
- الرفع من الراتب الشهري للمعلم وهذا قصد مساعدته على توفير حاجياته ولوازمه لتتماشى مع طبيعة المهنة والمجهود الذي يبذله
- على المفتش أن يساعد المعلم وهذا بالتطرق للنواحي السلبية والإيجابية فيه وضرورة مساعدته على فهم الأهداف التربوية من أجل الوصول به إلى مستوى أفضل
- إعطاء إهتمام كبير للمعلم من قبل المسؤولين وذلك بضرورة توفير وسائل وأجهزة ملائمة لكي يكون أدائه نموذجيا
- ضرورة خلق الوعي التربوي و الاجتماعي نحو مهنة المعلم من قبل الجهات العليا
- ضرورة مشاركة المعلم في عملية إتخاذ القرار مما يزيد من شعوره بالإنتماء .

## قائمة المصادر والمرجع :

### - الكتب :

- 1- محمد الصيرفي ، السلوك الإداري والعلاقات الإنسانية ، دار الوفاء للطباعة والنشر ، الإسكندرية ، 2007
- 2- روية حسن ، السلوك التنظيمي (مداخل بناء المهارات) ، دار الجامعة ، الإسكندرية ، 2008 ،
- 3- مرداد سهام ، معجم مصطلحات التربية والتعليم ، بدون طبعة ، بدون بلد ، 2015 .  
صلاح الدين عبد الباقي ، إدارة الموارد البشرية ( من الناحية العلمية والعملية ) ، دار الجامعة ، الإسكندرية ، 2000 .
- 4- سالم تيسير ، الرضا الوظيفي ، دار الصفا للنشر ، طبعة الأولى ، بدون بلد ، 2008.
- 5- صلاح الدين ، السلوك التنظيمي ، دار الجامعة للطباعة والنشر ، طبعة الأولى ، بدون بلد ، 2001.
- 6- جمال الدين ، الإدارة الإستراتيجية للموارد البشرية ، دار الجامعة للطباعة والنشر ، بدون طبعة ، بدون بلد ، 2002،
- 7- نداء محمد الصوص ، السلوك الوظيفي ، مكتبة المجتمع العربي ، طبعة الأولى ، بدون بلد ، 2008.
- 8- سيف بن صالح ، أثر العوامل الوظيفية والشخصية على الرضا الوظيفي وكفاءة الأداء ، بدون دار ، طبعة الأولى ، السعودية ، 2002 .
- 9- محمد سعيد أنور سلطان ، السلوك التنظيمي ، دار الجامعة الجديدة ، طبعة الثانية ، بدون بلد ، 2013.
- 10- فاروق عبه فيله وأحمد عبد الفتاح الزكي ، معجم مصطلحات التربية لفظا وإصطلاحا ، دار النشر الوفاء لطباعة والنشر ، بدون طبعة ، الإسكندرية مصر
- 11- المعهد الوطني لتكوين مستخدمي التربية وتحسين مستواهم، سند تكويني رقم 1 ، لفائدة مديري المدارس الابتدائية ، النظام التربوي والمناهج التعليمية ، الحراش الجزائر ، 2004،

- 12- الطاهر زرهوني ، التعليم قبل وبعد الإستقلال ، دار النشر موفم لنشر ، الجزائر ، 1991،
- 13- المعهد الوطني التكويني ، مستخدمى التربية وتحسين مستواهم ، سند تكويني رقم 2 ، لفائدة مديري مؤسسات التعليم الثانوي والإكمالي بعنوان ، وحدة النظام التربوي ، الحراش الجزائر ، 2005 .
- 14- محمد بن يحي زكرياء عباس مسعود ، التدريس عن طريق المقاربة بالأهداف والمقاربة بالكفاءات المشاريع وحل المشكلات ، بدون طبعة ، الحراش ، الجزائر ، 2006. المجاهد
- 15- عاطف صالح الصيفي ، المعلم واستراتيجيات التعليم الحديث ، دار أسامة للنشر ، ط1، عمان ، 2009 .
- 16- حسين عبد الحميد احمد رشوان ، العلم والتعليم والمعلم (من منظور علم الاجتماع) ، مؤسسة شباب الجامعة ، ب ط ، الإسكندرية مصر ، 2006.
- 17- ناصر الدين الزبدي ، سيكولوجية المدرس (دراسة وصفية تحليلية) ، ديوان المطبوعات الجامعية ، بدون طبعة ، الجزائر ، 2003 .
- 18- عبد العزيز السيد إبراهيم ، إعداد المعلمين وتدريبهم في البلاد العربية ، ب ط ، القاهرة ، 1995 .
- 19- حسن شحاتة وزينب النجار ، معجم المصطلحات التربوية والنفسية ، الدار المصرية اللبنانية ، ط1 ، ، مصر ، 2003.
- 20- علي البشير الفاندي واخرون ، المرشد الرياضي التربوي ، النشأة للنشر والتوزيع والإعلان ، ب ط ، ليبيا ، 1983 .
- 21- نادر فهمي الزيود واخرون ، التعلم والتعليم الصفي ، دار الفكر للطباعة والنشر والتوزيع ، ط4 ، الأردن ، 1999.
- 22- عبد الرحمن صالح ، علم النفس التربوي للمعلمين ، دار الفكر العربي ، مكتبة طربلس ، ط1 ، ليبيا، 2000 .
- 23- محمد عبد الحليم مسي ، علم النفس التربوي للمتعلمين ، دار المعرفة الجامعية ، ط1 ، ، الإسكندرية ، 1991 .

- 24- احمد أبو هلال ، تحليل عملية التدريس، مكتبة النهضة الإسلامية ، ب ط ، الأردن ، 1979 ،
- 25- عبد الله الرشوان ، علم الاجتماع التربوية ، الإصدار الثاني ، ط1 ، عمان ، 2004
- 26- محمد احمد كريم واخرون ، مهنة التعليم وادوار المعلم فيه ، دار المعرفة الجامعية ، ط1، مصر ، 2003 .
- 27- محمود عبد الرزاق شفشق ، هدى محمود الناشق ، إدارة الصف المدرسي ، ، دار الفكر العربي ، بدون طبعة ، بدون بلد ، بدون سنة
- 28- حمد علي كنعان ، التربية من اجل تعزيز الهوية والانتماء القومي في ظل العولمة الجديدة في القرن الحادي والعشرين، ط1 ، دار المغرب للنشر والتوزيع ، بدون بلد.
- 29- ناصر ثابت ، دراسات في علم الاجتماع التربوي ، مكتبة الفلاح ، ط1، الكويت، 1992 .
- 30- عبد الله العامري ، المعلم الناجح ، دار أسامة للنشر ، ط1، عمان ، 2009.
- بتلة صفوة العنزة ، إعداد المعلم في دول الخليج العربي ، عالم الكتب الحديث ، ط1 ، ، الأردن ، 2009 .
- 31- محمد لنشن ، فلسفة اعداد المعلم في ضوء التحديات المعاصرة ، مركز الكتاب للنشر ، ط1 ، مصر ، 2001.
- 32- ياسر فتحي الهنداوي ، إدارة المدرسة وإدارة الفصل ، المجموعة العربية للتدريب والنشر ، ب ط ، مصر 2009.
- 33- عبد المنعم سيد عبد العال ، طرق تدريس اللغة العربية ، مكتبة غريب ، بدون طبعة ، القاهرة، بدون سنة.
- 34- إيمان محمد عمر ، طرق التدريس ، مكتبة عمان ، ط 1، عمان ، 2010.
- 35- عبد المنعم سيد عبد العال ، طرق تدريس اللغة العربية ، مكتبة غريب ، بدون طبعة ، القاهرة، بدون سنة .
- 36- عبد الرزاق الصالحين الطشاني ، طرق التدريس العامة ، ط1 ، منشورات جامعة عمر المحতার البيضاء ، بنغازي ، ليبيا ، 1998.

- 37- موريس أنجرس ، منهجية البحث العلمي في العلوم الإنسانية ، دار القصبه للنشر ، الطبعة الثانية ، الجزائر ، 2008 .
- 38- صلاح مراد ، فوزية هادي ، طرائق البحث العلمي ( تعميماتها وإجراءاتها ) ، دار الكتاب الحديث ، 2002 .
- 39- حسين عبد الحميد رشوان ، أصول البحث العلمي ، مؤسسة شباب الجامعة للنشر والتوزيع ، بدون طبعة، الإسكندرية ، 2003.
- 40- عاطف علبي ، المنهج المقارن مع دراسات تطبيقية ، مجد للدراسات والنشر و التوزيع طبعة الأولى ، 2006 .
- 41- صالح حمد عساف ، مدخل إلى البحث في العلوم السلوكية ، دار الزهراء للنشر والتوزيع الطبعة الأولى ، الرياض ، 1431.
- 42- عاطف علبي ، المنهج المقارن مع دراسات تطبيقية ، مجد للدراسات والنشر والتوزيع ، طبعة الأولى ، 2006 .
- 43- علي السيد محمد الشخبيني ، علم اجتماع التربية المعاصر ، دار الفكر العربي ، طبعة الأولى ، مصر ، 2002 .
- 44- عبد الله بن عايض سالم الثبيتي ، علم اجتماع التربية ، المكتب الجامعي الحديث ، طبعة الأولى ، بدون بلد ، 2002 .

## - المذكرات :

- 1- حنان محمد أحمد ، أطروحة ماجستير العوامل المؤثرة على الرضا الوظيفي ، جامعة أم القرى ، السعودية ، 1991
- 2- مباركي صبرين ، مذكرة بعنوان دور أدارة الأداء البشري في تحقيق الرضا الوظيفي ، جامعة محمد خيضر بسكرة ، الجزائر ، 2014
- 3- فاروق أبو جديع ، أطروحة ماجستير إدارة الأعمال ، جامعة دمشق ، سوريا ، 2010 .
- 4- أحمد بن سعيد ، أطروحة ماجستير الرضا الوظيفي لدى الإداريين العاملين في المديرية العامة للتربية ، جامعة نزوى ، 2012.
- 5- إيناس فؤاد ، أطروحة ماجستير الرضا الوظيفي وعلاقتة بالالتزام الوظيفي ، جامعة أم القرى ، السعودية ، 2008 .
- 6- العبودي فاتح ، أطروحة ماجستير الضغط النفسي وعلاقتة بالرضا الوظيفي ، جامعة قسنطينة ، الجزائر ، 2008 .
- 7- شاطر شفيق ، أطروحة ماجستير أثر ضغوط العمل على الرضا الوظيفي للموارد البشرية ، جامعة محمد بوقرة بومردس ، الجزائر ، 2010 .
- 8- أمينة عزت أنيس صالح ، أطروحة ماجستير بعنوان المشكلات الإدارية في المدارس الخاصة ، فلسطين ، 2004.

## -المجلات :

- 01- فراج الله صورية زمام نور الدين ، تقويم مردود إصلاح المنظومة التربوية في مرحلة التعليم الثانوي ، مجلة العلوم الأنسانية والإجتماعية ، العدد 19 ، الجزائر ، جوان 2015
- 02- المجاهد يومية إخبارية وطنية ، التقدم الإداري والقانوني للمدارس الخاصة في الجزائر ، العدد 2232 ، 2010.



الملاحق

جامعة زيان عاشور  
كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية  
قسم علم إجتماع  
تخصص علم اجتماع التربوي

رقم : .....

استمارة بحث

نرجو قراءة هذه الاستمارة بتمعن ،والإجابة عليها بكل موضوعية وذلك بوضع علامة (x) امام كل فقرة وفي المكان المناسب، والذي يعبر عن رأيك.

علما أن المعلومات التي سيتم جمعها لن تستعمل إلا لأغراض البحث العلمي ، وسيحافظ على سريتها .

شاكرين لكم تعاونكم

المحور الأول : البيانات الشخصية

- 1- الجنس : ذكر  أنثى
- 2- السن : أقل من 35  من 35-40  من 40-46  من 46-50  أكثر من 50
- 3- سنوات الأقدمية : أقل من 5 سنوات  من 5-10 سنوات  من 11-15 سنة  أكثر من 15 سنة
- 4- الشهادات العلمية : بكالوريا  لليسانس  ماستر  شهادة غير ذلك

المحور الثاني : الدخل المادي وأثره على أداء المعلمين

رقم السؤال	العبارات	نعم	لا
05	- هل ترى بقلّة المكافآت والحوافز التشجيعية		
06	- هل ترى بعدم توفر بدائل لعمل آخر للمعلم		
07	- هل الدخل المادي في مهنتي لا يراعي مسؤولياتي الاسرية		
08	- هل تشعر بعدم الرضا من راتبتي الشهري مقارنة برواتب العاملين في القطاعات الأخرى		
09	- هل تشعر أن الدخل المادي لا يوزي مجهودتي في العمل		
10	- هل الدخل المادي لمهنتك يكفي لإقتناء وسائل للعمل		

المحور الثالث : طبيعة الإشراف وأثرها على أداء المعلمين

رقم السؤال	العبارات	دائما	أحيانا	أبدا
11	- هل يضايقك وجود من هم أقل منك مستوى في الإشراف			
12	- هل هدف زيارة المشرف تصيدا للأخطاء			
13	- هل معايير إختيار المشرف تؤثر على التكيف في بيئة العمل			
14	- هل تعجبك طريقة معاملة المشرفين			
15	- هل يفتقد المشرف لمهارات الإتصال الجيد			
16	- هل يتمتع القليل من المشرفين بعلاقات طيبة مع المعلمين			
17	- هل يأخذ المشرف بعين الإعتبار إنشغالاتك الإجتماعية			
18	- هل يحترم المشرف إجتهادتك البيدغوجية			

المحور الرابع : فرص الترقية وأثرها على أداء المعلمين

رقم السؤال	العبارات	دائما	أحيانا	أبدا
19	- هل تشعر بالإحباط لعدم توفر فرص كافية للترقية الوظيفية			
20	- هل يضايقك عدم إحترام الهيكل التنظيمي للترقية الوظيفية			
21	- هل يقلقك أن الترقيات المتوفرة تعتمد على الوساطة			
22	- هل ترغب في التقاعد المبكر لنقص فرص الترقية			
23	- هل ترحب بالإنقال لعمل آخر يوفر فرص الترقية			
24	- هل تشعر بضعف دافعية للعمل لغياب فرص الترقية			
25	- إن أردت تحسين وضعك الاجتماعي فيجب البحث عن وظيفة أخرى			

محور الخامس : أداء المعلم

1- بيئة العمل

رقم السؤال	العبارات	دائماً	أحياناً	أبداً
26	- هل تشعر أن قيم السلوك الخاصة بك لا تتوافق مع قيم سلوك زملائك في العمل			
27	- هل يحتاج عملك إلى الكثير من التركيز			
28	- هل ينتابك شعور بإنعدام الأمن عندما تكون في عملك			
29	- هل يوجد الكثير من الضجيج في الوسط الذي تعمل فيه			
30	- هل تجد صعوبة في إيجاد وسائل تساعدك في أداء عملك			

2- مدى حرص المعلم على أداء عمله

رقم السؤال	العبارات	نعم	لا
31	- هل تبذل مجهود كبير في عملك		
32	- هل تقوم بأداء الأعمال الموكلة إليك في وقتها دون تأخير		
33	- هل تمتلك القدرة على التخطيط لإنجاح عملك		
34	- هل تحرص على تنفيذ العمل وفق الخطط والبرامج المحددة		
35	- هل لديك كامل الحرية أثناء أدائك لعملك		
36	- هل يسمح لك بمناقشة محتوى عملية التقويم		
37	- هل هناك من يقوم بتوجيهك وإعطائك معلومات حول أداء عملك		

3- المستوى المناسب لأداء المعلم

رقم السؤال	العبارات	نعم	لا
38	- هل تحرص على تنظيم النشاط المدرسي وتقبله		
39	- هل تهتم بالنمو المعرفي لتلاميذ		
40	- هل تحافظ على أوقات الدوام		
41	- هل لك إلمام بالأسس التربوية في إعداد الدروس وتطبيقها		
42	- هل أنت متمكن من المادة العلمية وقادر على تحقيق أهدافها		
43	- هل تشعر بنقص في تكوينك		