وزارة التعليم العالي والبحث العلمي

جامعة المسيلة

كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية

قسم علم الاجتماع

الرقم التسلسلي: ...../ 2023

رقم التسجيل: .....

الوضعية الاجتماعية للأستاذ وعلاقتها بالأداء البيداغوجي

دراسة ميدانية لعينة من أساتذة التعليم الابتدائي لبعض ابتدائيات بلدية رأس الوادي. ولاية برج بوعريريج

مذكرة مكملة لنيل شهادة الماستر 2 فيتخصص علم اجتماع التربية

إعداد الطالبة:

- **حمدة حفيظة**

إشراف:

– د. مامش نجية

لجنة المناقشة

01	**تالي جمال**	**رئيسا**
02	**مامش نجية**	**مشرفا ومقررا**
03	**بوخنفوف ياقوت**	**ممتحنا**

الموسم الدراسي:2024/2023

شكروعرفان

أحمد الله تعالى وأشكره أن وفقني ووصلت هذه الدرجة العلمية التي كنت قد تمنيتها منذ سنين.

وعملا بقول الرسول الكريم محمد صلى الله عليه وسلم **" لا يشكر الله من لا يشكر الناس"**، أتقدم بالشكر الجزيل للأستاذة الفاضلة مامش نجية على رحابة صدرها وتواضعها خُلُقا وعلما، لك ألف شكر على التسامح والمساعدة والنُّصح بارك الله فيك.

أشكر الطاقم الإداري وكل الأساتذة على احترامهم وصبرهم معنا، لكم منا كل التقدير والاحترام.

شكرا لكل من تمنى لي الخير وقدّم لي يد المساعدة.

الإهداء

الحمد لله حبا وشكرا وامتنانا على البدء والختام.

تحية حب واحترام وعرفان لوالديّ الكريمين.

تحية حب لأخواتي سندي في هذه الدنيا، أدام الله وُدّنا وحبنا وجمعنا ما حيينا على الحب والتقدير والاحترام.

إلى أخي الغائب الحاضر دوما، رحمك الله وأسكنك فسيح جناته، اشتقت لروحك المرحة.

إليكم جميعا أهدي فرحتي وأشارككم إياها، أدام الله أفراحنا ونجاحاتنا.

ملخص الدراسة

الهدف من الدراسة هو التعرف على تأثير الوضعية الاجتماعية للأستاذ على الأداء البيداغوجي، حيث كانت العينة أساتذة التعليم الابتدائي لمدينة رأس الوادي، وعدد المبحوثين بلغ 106 مبحوثا، أما المنهج المتبع لتحقيق أهداف الدراسة فكان المنهج الوصفي باستخدام استمارة مكونة من أربع محاور، فبعدما تطرقنا في بداية الاستمارة إلى البيانات الشخصية، انتقلنا في المحور الأول إلى فقرات حول الظروف الأسرية للأستاذ، ثم المحور الثاني الذي فقراته كانت حول الظروف الاقتصادية للأستاذ، أما المحور الثالث فتطرقنا في فقراته إلى الظروف المهنية للأستاذ، والمحور الرابع خُصِّصت فقراته للمتغيّر التابع الأداء البيداغوجي.

توصلت الدراسة إلى نتائج هي:

- أنه لا يختلف مستوى الأداء البيداغوجي باختلاف الخصائص الفردية للأستاذ كالجنس، السن، الشهادة، المؤهل، سنوات الخبر، والصفة.
- لا توجد علاقة ارتباطية قوية بين الظروف الأسرية للأستاذ ومستوى الأداء البيداغوجي.
- لا توجد علاقة ارتباطية قوية بين الوضعية الاقتصادية للأستاذ ومستوى الأداء البيداغوجي.
- لا توجد علاقة ارتباطية قوية بين الوضعية المهنية للأستاذ ومستوى الأداء البيداغوجي.

الكلمات المفتاحية: الوضعية الاجتماعية، الأستاذ، الأداء البيداغوجي.

Summary:

The aim of the study is to identify the effect of the teacher's social circumstances on pedagogical performance. The sample was primary education teachers in the city of Ras El Oued, and the number of respondents reached 106. As for the approach followed to achieve the objectives of the study, it was a descriptive approach using a form consisting of four parts. After we touched at the beginning of the form on personal data, we moved in the first part to paragraphs about the teacher's family circumstances. Then, the second part, whose paragraphs were about the economic conditions of the teacher, while the third part tackled professional conditions of the teacher. The fourth part was devoted to the dependent variable, pedagogical performance. The study reached the following results:

• The level of pedagogical performance does not differ depending on the individual characteristics of the teacher, such as gender, age, degree, qualification, years of experience, and position.

• There is no strong correlation between the teacher's family circumstances and the level of pedagogical performance.

• There is no strong correlation between the economic status of the teacher and the level of pedagogical performance.

• There is no strong correlation between the professional status of the teacher and the level of pedagogical performance.

Keywords: social conditions, teacher, pedagogical performance.

فهرس المحتويات

المحتويات	الصفحة
شكر وتقدير	/
ملخص الدراسة	/
فهرس المحتويات	/
فهرس الجداول	/
فهرس الأشكـال	/
المقدمة العامة	أ
الفصل الأول: الإطار المنهجي	
أسباب اختيار الموضوع	3
أهمية الدراسة	3
أهداف الدراسة	3
الإشكالية.	4
الفرضيــات.	5
تحديد المفاهيم.	5
المقاربة السوسيولوجية.	9
الدراسات السابقة	10
الفصل الثاني: الوضعية الاجتماعية للأستاذ	
تمهيد	
1/ مفهوم الوضعية الاجتماعية	17
2/ عناصر الوضعية الاجتماعية	17
1.2 الظروف الأسرية.	17
1.3 الظروف الاقتصادية.	21
3.2 الظروف المهنية.	23
3/ العوامل المؤثرة على مهنة التعليم	26
4/ الأستاذ	27
4-1/ أدوار الأستاذ	27
4-2/ مشاكل مهنة التعليم	28
خلاصة الفصل	**30**

الفصل الثالث: الأداء البيداغوجي	
تمهيد	
1/ تعريف الأداء	33
2/ تعريف البيداغوجيا	33
3/ تعريف الأداء البيداغوجي	34
4/ مكونات الأداء البيداغوجي	35
5/ مراحل الأداء البيداغوجي	35
6/ العوامل المؤثرة في الأداء البيداغوجي	36
6-1/ العوامل البيداغوجية	36
6-1-1/ المعلم	36
6 -1-2/ طريقة التدريس	36
6-1-3/ الوسائل التعليمية	37
6-2/ المناهج والبرامج التعليمية	37
6-3/ المتعلم	37
6-4/ العوامل الاقتصادية	37
6-5/ العوامل الاجتماعية	38
6-5-1/ الدافعية الاجتماعية للمعلم	38
6-5-2/ علاقات العمل	38
6-5-3/ علاقته مع الإدارة	39
6-5-4/ علاقته مع الزملاء	39
6-5-5/ علاقته بالمتعلم	39
6-5-6/ علاقته بأولياء الأمور	40
7/ تقييم الأداء	40
خلاصة الفصل	**41**
الفصل الرابع: الجانب الميداني	
تمهيد	43
1/ الدراسة الاستطلاعية	44
1-1/ تحليل نتائج الدراسة الاستطلاعية	44

2/ الدراســة الأساسية	44
2-1/ مجتمع وعينة الدراسة	44
2-2/ مجالات الدراسة	45
2-3/ منهج الدراسة	45
2-4/ أدوات الدراسة	46
3/ أسالــيب المعالجة الإحصائية	46
4/ عرض وتحليل البيانات العامة لعينة الدراسة	47
خلاصة الفصل	**55**
الفصل الخامس: تحليل ومعالجة البيانات	
تمهيد	58
1/ عرض وتحليل وتفسير النتائج في ضوء الفرضيات	60
1-1/ عرض وتحليل بيانات الفرضية الأولى	60
1-2/ عرض وتحليل بيانات الفرضية الثانية	68
1-3/ عرض وتحليل بيانات الفرضية الثالثة	71
1-4/ عرض وتحليل بيانات الفرضية الرابعة	75
2/ تحليل بيانات المحور الرابع	79
3/ مناقشة النتائج في ضوء الفرضيات	81
4/ الاستنتاج العام	82
الخاتمة	85
قائمة المصادر والمراجع	88
قائمة الملاحق	93

فهرس الجداول

الرقم	عنوان الجدول	الصفحة
01	توزيع أفراد العينة حسب الجنس	47
02	توزيع أفراد العينة حسب السن	48
03	توزيع الأساتذة حسب المؤهل	49
04	توزيع الأساتذة حسب الحالة الاجتماعية	50
05	الوضعية المهنية للأساتذة	51
06	يوضح الأقدمية في التعليم	52
07	توزيع الأساتذة حسب الصفة	53
08	توزيع الأساتذة حسب طبيعة السكن الذي يعيشون فيه	54
09	المستوى العام لكل بعد من أبعاد المتغير المستقل، المستوى العام للمتغير التابع وطرق تحديث مجالاتها	58-59
10	توزيع الأساتذة حسب الجنس ومستوى الأداء البيداغوجي	60
11	توزيع الأساتذة حسب السن ومستوى الأداء البيداغوجي	61
12	توزيع الأساتذة حسب الحالة الاجتماعية ومستوى الأداء البيداغوجي	62
13	توزيع الأساتذة حسب الشهادة ومستوى الأداء البيداغوجي	63
14	توزيع الأساتذة حسب المؤهل ومستوى الأداء البيداغوجي	65
15	توزيع الأستاذة حسب سنوات الخبرة والأداء البيداغوجي	66
16	توزيع الأساتذة حسب الصفة ومستوى الأداء البيداغوجي	67
17	نتائج تحليل بيانات الوضعية الأسرية للأستاذ	69
18	توزيع العينة حسب الظروف الأسرية للأستاذ ومستوى أدائه البيداغوجي	70
19	نتائج تحليل بيانات الوضعية الاقتصادية للأستاذ	71
20	توزيع العينة حسب الظروف الاقتصادية للأستاذ ومستوى أدائه البيداغوجي	73
21	نتائج تحليل بيانات فقرات الوضعية المهنية	75
22	توزيع العينة حسب الظروف المهنية للأستاذ ومستوى أدائه البيداغوجي	77
23	نتائج تحليل بيانات فقرات الأداء البيداغوجي للأستاذ	79

فهرس الأشكال

الرقم	عنوان الشكل	الصفحة
01	توزيع أفراد العينة حسب الجنس	47
02	توزيع أفراد العينة حسب السن	48
03	توزيع الأساتذة حسب المؤهل	50
04	توزيع الأساتذة حسب الحالة الاجتماعية	51
05	الوضعية المهنية للأساتذة	52
06	يوضح الأقدمية في التعليم	53
07	توزيع الأساتذة حسب الصفة	54
08	توزيع الأساتذة حسب طبيعة السكن الذي يعيشون فيه	55
09	توزيع العينة حسب الظروف الأسرية للأستاذ ومستوى أدائه البيداغوجي	71
10	توزيع العينة حسب الظروف الاقتصادية للأستاذ ومستوى أدائه البيداغوجي	74
11	توزيع العينة حسب الظروف المهنية للأستاذ ومستوى أدائه البيداغوجي	78

مقدمة

المقدمة

الأستاذ والأداء البيداغوجي هما جزءان أساسيان من عملية التعليم والتعلم. يعتبر الأستاذ الشخص الذي يقوم بتوجيه وإرشاد الطلاب في سعيهم لاكتساب المعرفة وتطوير المهارات. يلعب الأستاذ دورًا حاسمًا في تأثيره على تجربة التعلم لدى المتعلمين وتحقيق نتائج إيجابية.

يتطلب الأداء البيداغوجي من الأستاذ مجموعة متنوعة من المهارات والصفات. على صعيد المهارات، يجب على الأستاذ أن يكون لديه معرفة عميقة بالمادة التي يدرسها، وأن يكون قادرًا على توصيل هذه الموارد المعرفية بطرق فعالة وملائمة لاحتياجات المتعلمين. يجب أن يتمتع الأستاذ أيضًا بمهارات تنظيمية وتخطيطية جيدة لضمان تنظيم الدروس والأنشطة التعليمية بشكل مناسب.

بالإضافة إلى المهارات، يجب أن يكون للأستاذ صفات شخصية مهمة. يجب أن يكون متحمسًا للتعليم وملتزمًا بتقديم تجارب تعليمية ممتعة وملهمة للمتعلمين. يجب أن يكون للأستاذ قدرة على التواصل الجيد والاستماع الفعال لاحتياجات المتعلمين وتوجيههم بشكل فردي. يجب أن يكون الأستاذ قادرًا على بناء علاقة إيجابية مع الطلاب وتشجيعهم وتحفيزهم للتعبير عن أفكارهم.

تؤثر جودة الأداء البيداغوجي للأستاذ على تحقيق أهداف التعلم وتطوير القدرات العقلية والاجتماعية والعاطفية للمتعلمين. يمكن لأداء الأستاذ البيداغوجي الفعّال أن يعزز التفاعل الإيجابي بين الأستاذ والمتعلمين، ويساعد على خلق بيئة تعليمية مشجعة وداعمة. كما يمكن للأستاذ أن يلعب دورًا هامًا في تعزيز الثقة والاعتماد على النفس لدى المتعلمين وتوجيههم نحو التعلم الذاتي والتفاعل الإيجابي والتفكير النقدي لبناء الموارد المعرفية. كما أن الأداء البيداغوجي يشترط على الأستاذ اكتساب كفاءات تسمح له للقيام بدوره داخل النسق التربوي على نحو مثالي وبالتالي تحقيق التعليم الفعال.

هاته الدراسة تحتوي على 5 فصول هي :

الفصل الأول كان حول الإطار النظري للدراسة

الفصل الثاني تطرقت فيه الوضعية الاجتماعية المتمثلة خصوصا في الظروف الأسرية الظروف الاقتصادية و الظروف المهنية

الفصل الثالث تطرقت فيه إلى الأداء البيداغوجي للأستاذ.

تعريف الأداء البيداغوجي ، العوامل المؤثرة في الأداء البيداغوجي ، تقييم الأداء.

الفصل الرابع خصص للجانب الميداني حيث كانت العينة أساتذة التعليم الابتدائي لمدينة رأس الوادي، وعدد المبحوثين بلغ 106 مبحوثا، أما المنهج المتبع لتحقيق أهداف الدراسة فكان المنهج الوصفي باستخدام أداة الاستمارة مكونة من أربع محاور، فبعدما تطرقنا في بداية الاستمارة إلى البيانات الشخصية، انتقلنا إلى باقي المحاور التي تكونت من 52 فقرة، في المحورالأول فقرات حول الظروف الأسرية للأستاذ، ثم المحور الثاني الذي فقراته كانت حول الظروف الاقتصادية للأستاذ، أما المحور الثالث فتطرقنا في فقراته إلى الظروف المهنية للأستاذ، والمحور الرابع خُصِّصت فقراته للمتغيّر التابع و هو الأداء البيداغوجي.

و في أساليب المعالجة الإحصائية استعملنا نظام الـspss.

الفصل الخامس خصص لتحليل و معالجة البيانات

في النهاية، يعد الأستاذ والأداء البيداغوجي عنصرين حيويين في نجاح عملية التعليم. يتطلب من الأستاذ الاستعداد والتحضير الجيد، والتواصل الفعّال، والقدرة على تلبية احتياجات المتعلمين وتوجيههم بشكل فردي. يتعين على الأستاذ أيضًا الاستمرار في تطوير مهاراته ومعرفته لمواكبة التطورات في مجال التعليم من خلال التكوين المتواصل وخاصة التكوين الذاتي.

الفصل الأول:

الإطار النظري للدراسة

1. أسباب اختيار الموضوع.
2. أهمية الدراسة
3. أهداف الدراسة.
4. الإشكالية.
5. الفرضيــات.
6. تحديد المفاهيم.
7. المقاربة السوسيولوجية.
8. الدراسات السابقة.

1/أسباب اختيار الموضوع:

1.1/الأسباب الذاتية:

- لأن موضوع الوضعية الاجتماعية للأستاذ وعلاقتها بالأداء البيداغوجي لها علاقة وطيدة بتخصصنا علم اجتماع التربية.
- كوننا موظفون كأساتذة في قطاع التربية وكل ماله علاقة بالأستاذ يهمنا البحث فيه.

1.2/الأسباب الموضوعية:

- دراسة الوضعية الاجتماعية للأستاذ وأثر ذلك على أدائه البيداغوجي.
- لأن للأستاذ أهمية ومكانة عالية في المجتمع وهو مربي أجيال المستقبل وصانعها.
- إيجاد حلول للمشاكل التي يعاني منها الأستاذ.

2/أهمية الدراسة:

تظهر أهمية الموضوع نظرا لمكانة الأستاذ وأهميته فهو المحرك الأساسي للعملية التعليمية بالإضافة إلى أهمية الظروف الاجتماعية التي يعيشها الأستاذ داخل المجتمع حيث أنها تِؤثر إما إيجابا أو سلبا على أدائه الوظيفي البيداغوجي لذلك نحاول الإحاطة بهذا الموضوع من مختلف جوانبه، فالأستاذ يمثل الدعامة الأساسية في المنظومة التربوية ويعتبر عنصرا فعالا في بناء جيل المستقبل فهو له أدوار هامة لتحقيق أهداف وغايات المدرسة، فالوضعية الاجتماعية تشير إلى الموقف الاجتماعي الذي يتمتع به الأستاذ داخل البيئة التعليمية.

3/ أهداف الدراسة:

- هدف دراستنا هو معرفة أثر الظروف الاجتماعية التي يعيشها الأستاذ على أدائه البيداغوجي.
- معرفة أثر التغير الحادث في الظروف الاجتماعية سواء السلبية أو الإيجابية على أداء الأستاذ البيداغوجي.
- البحث والتدقيق في المشكلات التي تعيق أداء الأستاذ بيداغوجيا.

4/الإشكالية:

تلعب المؤسسات التعليمية دورا حيويا في بناء الأجيال حيث توفر بيئة تعليمية مهمة لتنمية قدرات الطلاب وتطوير مهاراتهم. وتعتبر المكان الذي يحصل فيه الطلاب على العلم والمعرفة الضرورية لتحقيق نجاحهم وازدهارهم في المستقبل، كما يشكل تعزيز القيم والأخلاق دورا أساسيا للمؤسسات التعليمية لأنه يساعد في بناء شخصيات قوية ومثالية، ويعمل الأستاذ على تشكيل جيل واع ومسؤول يساهم في تطوير المجتمع بشكل إيجابي.

المؤسسات التعليمية هي جملة عناصر متفاعلة باستمرار كالإدارة والمتعلم والمعلم هذا الأخير الذي يعتبر العنصر الأهم في العملية التعليمية التعلمية لما له من دور كبير في إكساب المتعلم المعارف والقيم الأخلاقية وبالتالي تنمية شخصيته ليندمج في المجتمع.

فالأستاذ يحمل على عاتقه مسؤولية بناء هذه الأجيال وتعليمها لذلك من الواجب الإحاطة بظروفه المعيشية كي يتمكن من أداء واجباته والمسؤوليات التي على عاتقه والتصدي للعراقيل والمشاكل التي من شأنها أن تثبط من عزيمته أو تحد من أدائه البيداغوجي مثل الظروف الاقتصادية من سكن والراتب الشهري وقربه من مكان العمل.

من هنا يطرح التساؤل الرئيسي لهذه الدراسة المتمثل في:

* هل الوضعية الاجتماعية للأستاذ تؤثر على أدائه البيداغوجي؟

وتندرج تحت هذا التساؤل الرئيسي مجموعة من الأسئلة الفرعية هي:

1. هل يختلف مستوى الأداء البيداغوجي للأستاذ باختلاف الخصائص الفردية (الجنس، السن، الخبرة، المؤهل العلمي، الحالة الاجتماعية)؟
2. ما طبيعة العلاقة بين الظروف الأسرية للأستاذ و أدائه البيداغوجي؟
3. ما طبيعة العلاقة بين الظروف الاقتصادية للأستاذ و أدائه البيداغوجي؟
4. ما طبيعة العلاقة بين الظروف المهنية للأستاذ و أدائه البيداغوجي؟

5/ الفرضيات:

الفرضية العامة:

توجد علاقة بين الوضعية الاجتماعية للأستاذ وأدائه البيداغوجي.

الفرضيات الفرعية:

1. يختلف مستوى الأداء البيداغوجي لدى الأستاذ باختلاف الخصائص الفردية (الجنس، السن، الخبرة، المؤهل العلمي، الحالة الاجتماعية)؟
2. توجد علاقة ارتباطية قوية بين الوضعية الأسرية للأستاذ والأداء البيداغوجي.
3. توجد علاقة ارتباطية قوية بين الوضعية الاقتصادية للأستاذ والأداء البيداغوجي.
4. توجد علاقة ارتباطية قوية بين الوضعية المهنية للأستاذ والأداء البيداغوجي.

6/ تحديد المفاهيم:

6-1/ الظروف الاجتماعية:

التعريف الاصطلاحي:

هو ذلك الفضاء أو المحيط داخل المجتمع الذي يتحرك فيه الفرد ويتضمن كل العناصر المادية والنفسية والعلاقات القائمة بين جميع الأفراد بالإضافة إلى الوضعية الاقتصادية السائدة لدى الفرد من حيث الدخل والسكن. **(زغينة نوال، 2007-2008، ص 45)**

التعريف الإجرائي:

العوامل الاجتماعية تشير إلى العوامل التي تؤثر على سلوك الأفراد وتفاعلاتهم في المجتمع وتشمل العوامل النفسية والمادية التي تؤثر بشكل كبير في طريقة تفكير الفرد ونشاطه.

6-2/ الظروف الاقتصادية:

التعريف الاصطلاحي:

هي سيلا مستمرا من الضغوطات التي تعبئ الإنسان بدون أن يتمكن من تصريفها بالقتال أو الهروب، أو بدون أن تتاح له فرصة كافية لعلاجها ضغوطات السكن وارتفاع تكاليف الزواج والمعيشة. **(مصطفى حجازي، 2015، ص174)**

التعريف الإجرائي:

هي الحالة المادية للفرد فهي تمثل الحاجات الضرورية اليومية للإنسان والتي من شأنها أن توفر له الاريحية، فالأستاذ مثلا كلما أحس بالراحة المادية سينعكس ذلك إيجابا بالضرورة على أدائه البيداغوجي في قاعة الدرس.

6-3/ الظروف الأسرية:

التعريف الاصطلاحي:

هي الضغوطات التي يواجهها الإنسان وتشكل له أعباء تولد المعاناة والاضطرابات كما تتفاوت الضغوط التي تمارس على مختلف الشرائح الأسرية وتختلف تبعا لمدى تماسك الأسرة وسلامة بنيانها وانسجامها وتمكنها من حسن إدارة حياتها. **(مصطفى حجازي، 2015، ص 170)**

التعريف الاجرائي:

تشمل جميع العوامل لتي تؤثر على حياة الأسرة بشكل عام، كالحالة المادية، الحالة الصحية للأفراد، التربية والتعليم وتأثيرهما على سلوك الأفراد، العلاقات الاجتماعية والعائلية وتأثيرها على تفاعلات أفراد الأسرة، هذه الظروف الأسرية تلعب دورا حاسما في تشكيل شخصيات أفراد الأسرة وتأثيرها على جودة حياتهم وعلاقاتهم الاجتماعية والعاطفية.

6-4/ الظروف المهنية:

التعريف الاصطلاحي:

مجموعة من المثيرات والمواقف التي تتواجد في بيئة عمل الأفراد ينتج عنها العديد من ردود الأفعال والتي تظهر على سلوك الأفراد في العمل أو تنعكس على حالتهم النفسية والجسدية أو في أدائهم لأعمالهم نتيجة تفاعل هؤلاء الأفراد مع بيئتهم المهنية الضاغطة. **(حمزة الأحسن،2015، ص 194)**

التعريف الاجرائي:

الظروف المهنية تشير إلى البيئة والسياق الذي يحدد سير عمل الفرد في مجال عمل معين. تشمل هذه لظروف العوامل التي تؤثر على أداء الفرد ومستوى رضاه في العمل مثل البيئة الجسدية، والعلاقات الاجتماعية مع الزملاء والرؤساء والمستوى الإداري، والفرص التطويرية المتاحة، والرواتب والحوافز المقدمة، وتلعب الظروف المهنية في تحديد مدى رضا الفرد وتحفيزه في مكان عمله وبالتالي يؤثر على أدائه وإنتاجيته.

6-5/ الأستاذ:

التعريف اللغوي:

كلمة أستاذ هي كلمة عربية تعني شخص يمتلك معرفة وخبرة في مجال معين، ويقوم بتعليم الآخرين في هذا المجال، قد تستخدم الكلمة أيضا لتحية الأشخاص الذين يعملون في المجال التعليمي، مثل المعلمين والأساتذة. **(معجم اللغة العربية المعاصر، دار العلم للملايين/ قاموس المورد، موقع معجم المورد)**

التعريف الاصطلاحي:

الأستاذ هو عنصر هام في الجهاز التعليمي، إذ يتمثل في النضج العلمي والخبرات الفنية والقدرة على التوجيه المهني وعلى إعمال التخطيط والمتابعة في الإطار الفني لمادة تخصصه في الميدان الإداري بمدرسته، وهو بعد من أهم المقومات لتحسين العملية التعليمية. **(أمال خرخاش، أمير عبد السلام، 2017-2018، ص 10.11).**

التعريف الاجرائي:

الأستاذ هو شخص يمتلك مهارات وخبرة في مجال معين، ويقوم بتعليم وتوجيه الآخرين في هذا المجال. يمكن أن يكون الأستاذ في مجال التعليم العام أو الخاص ويعتبر مصدرا مهما لنقل المعرفة والتعليم إلى الطلاب. يعتبر الأستاذ شخصا مؤثرا ومهما في حياة الطلاب والمجتمع بشكل عام، حيث يقوم بنقل المعرفة والقيم والمهارات للأجيال الناشئة.

6-6/الأداء:

التعريف اللغوي:

أداء بمعنى أدى، يؤدي، وأدى الشيء أي قام به. **(عبد الفتاح الزكي، فاروق عبدو فلية، 2004، ص15)**

التعريف الاصطلاحي:

هو القيام بالشيء أو تأدية عمل محدد أو إنجاز مهمة أو نشاط معين بمعنى أن الأداء هو قيام الشخص بسلوك ما، ولك لتحقيق هدف محدد فقد يكون لإشباع حاجة معينة أو حل مشكلة ما أو التخطيط لمشروع ما. **(مدحت محمد أبو النصر، 2008، ص 73)**

التعريف الاجرائي:

الأداء هو الجهد أو النشاط الذي يقوم به الفرد لتحقيق هدف معين، وأداء الأستاذ هو بناء لموارد المعرفية لدي المتعلمين وتنمية المهارات والمواهب لديهم.

6-7/ البيداغوجيا:

التعريف اللغوي:

يعرف قاموس La rousse البيداغوجيا: "آتية من الكلمة الإغريقية paidagogia وتعني: نظرية علم تربية الأطفال، صفة البيداغوجي الجيد، طريقة تدريس، استعمال بيداغوجيا جديدة كلي. **(Le Petite La Rousse,1996,P 759)**

التعريف الاصطلاحي:

يعرف وبستر البيداغوجيا أنها:" فن وعلم ومهنة التدريس وبخاصة التعليم" (Websters 1983.P.621) وتورد الموسوعة التربوية تعريفا للبيداغوجيا: "أنها مخلصة العلوم النظرية والتطبيقية التي تدرس التربية والتعليم والتدريس". **(الموسوعة التربوية، 1966، ص 281)**

لقد تطورت البيداغوجيا كنظرية لتربية الأطفال حيث أنها تشتمل على مشكلات العمل التربوي التعليمي والتثقيفي مع الراشدين. هذا وتجرس البيداغوجيا قوانين عملية التربية وبنيتها وآليتها وتضع نظرية ومنهجية لتنظيم العملية التربوية التعليمية ومضمونها ومبادئها وأشكالها التنظيمية وطرائقها وأساليبها. **(عماد عيسى داود،2014، ص 20)**

7/ المقاربة السوسيولوجية:

هي مجموعة من المفاهيم والتغيرات والافتراضات المترابطة تقدم نظرة نظامية إلى الظواهر التي يتم فيها تحديد المتغيرات التي تؤثر في كل منها والعلاقات بين هذه المتغيرات بهدف وصف هذه الظواهر وشرحها والتنبؤ به. **(أحمد عبد الفتاح الزكي، فاروق عبدو فلية، 2004، ص 246)**

وتعتبر النظرية السوسيولوجية من أهم المراحل التي يعتمد عليها الباحث في دراسته لظاهرة ما عن طريق التحليل والتفسير ومن أجل وضع موضوع الدراسة في إطار نظري بالاعتماد على مفاهيم أساسية لنظرية معينة.

وقد اعتمدنا في دراستنا على:

7-1/ نظرية العلاقات الإنسانية:

تقدم نظرية العلاقات الإنسانية إسهاما بارزا في تطور الفكر الإداري، وتكمن أهميتها في اكتشاف المنظمات غير الرسمية والتأكيد عليها، كما أن لها إسهامات في تسهيل العمل الجماعي والتعاون، ونتج عن نظرية العلاقات الإنسانية ثورة في التحليل التنظيمي، وبالإضافة إلى ذلك فقد أسهمت أيضا بشكل كبير في تاريخ الفكر الإداري، وذلك من خلال التحقيق في الترابط بين الممارسات الإشرافية ومعنويات الموظفين الذي أدى إلى استنتاجية أن الممارسات الإشرافية تزيد من معنويات الموظفين وإنتاجيته. **(منى جواد سليمان، 2023)**

من خلال هذه النظرية لصاحبها إلتون مايو التي تنظر للفرد كمخلوق اجتماعي يخلق علاقات مع من حوله من أفراد عن طريق التعامل عكس من يعتبرون العامل مجرد آلة، لهذا ركزت هذه المدرسة على الاهتمام بالإنسان كانسان من خلال اتصاله وتفاعله مع الجماعة، وأثبتت بأن العلاقات الاجتماعية والعوامل النفسية لها دور كبير في زياد الإنتاجية وهذا عبر عدد من التجارب عرفت بتجارب هاوثورن.

7-2/ البنائية الوظيفية:

التي يشير مفهومها إلى أن المجتمع عبارة عن نسق يحتوي على مجموعة أجزاء متكاملة بنائيا والمترابطة والمساندة وظيفيا لبلوغ أهداف النسق. **(السيد علي شتا، 2004، ص 298)**

ويعتبر إيميل دوركايم أول من مثل جهود علماء الاجتماع في بلورة الاتجاه الاجتماعي في مجال التربية والتعليم حيث جاءت كتاباته لتعبر عن أهمية نظام التعليم ووظيفته. **(حميدي بلحسن، جعيو خديجة، 2016، ص 14)**

إن البنائية الوظيفية عملت على دراسة المجتمع وحركيته وما يحتويه من أنساق، والنسق التربوي واحد من بين هذه الأنساق.

8/ الدراسات السابقة:

يستطيع الباحث من خلال هذه المرحلة التعرف والاطلاع على ما تم التوصل إليه وهي مرحلة مهمة من مراحل منهجية البحث العلمي، فيتعرف على المناهج المستخدمة وكذا أدوات جمع البيانات وأساليب التحليل الإحصائي وفيما يلي سنعرض بعض الدراسات السابقة التي تناولت موضوع دراستنا من عدة جوانب.

8-1/ دراسة فطيمة عطا الله وأم الخير بن حدة:

العوامل الاجتماعية للمعلم وأثرها على الأداء الوظيفي. دراسة ميدانية على عينة من معلمي ابتدائيات بلدية المحايرة ولاية الجلفة. مذكرة مكملة لنيل شهادة الماستر في علم الاجتماع التربوي جامعة زيان عاشور الجلفة 2016-2017.

هدفت الدراسة إلى الكشف عن العوامل الاجتماعية للمعلم وتأثيرها على الأداء الوظيفي.

حيث طرحت الفرضية العامة التالية:

تؤثر الظروف الاجتماعية للمعلم على أدائه الوظيفي.

تندرج تحتها فرضيات جزئية هي:

- تؤثر الظروف الاقتصادية للمعلم على أدائه الوظيفي.
- تؤثر الظروف الأسرية للمعلم على أدائه الوظيفي.
- تؤثر الظروف المهنية للمعلم على أدائه الوظيفي.

حيث احتوت عينة مكونة من 80 معلما ومعلمة موزعة على خمس ابتدائيات بلدية المحايرة. مستخدمين المنهج الوصفي التحليلي أما لجمع البيانات فقد استخدمت الملاحظة والاستبيان الذي ضم 43 سؤالا مقسما إلى أربع محاور.

توصلت الدراسة إلى جملة من النتائج منها:

- أغلب المبحوثين غير راضين على الأجر الذي يتقاضونه لأنه لا يلبي متطلبات الحياة.
- أجمع المبحوثين أن المشاكل الأسرية تؤثر سلبا على أدائهم الوظيفي.
- كما أكد المبحوثين أن المدرسة تنقصها الوسائل التعليمية مما يؤثر سلبا على أدائهم الوظيفي كما أن الاكتظاظ داخل القسم يضعف تحكمهم في التلاميذ.

وقد اتفقت دراستنا مع هذه الدراسة من حيث المتغير المستقل وهو العوامل الاجتماعية للمعلم واختلفت في المتغير التابع بهذه الدراسة وهو الأداء الوظيفي بينما دراستنا هو الأداء البيداغوجي.

كما اتفقت الدراستين من حيث المجال البشري وهو أساتذة الابتدائي وكذا المنهج المتبع وهو المنهج الوصفي، فيما اختلفت الدراستين في نقاط مثلا، دراستنا حجم العينة بلغ 106 مبحوثا وأداة الدراسة هي الاستمارة بينما هذه الدراسة بلغ حجم العينة 80 مبحوثا وأداء الدراسة كانت الاستبيان والملاحظة.

8-2/ دراسة منصوري سعاد وعمير ريان:

ضغوط العمل وانعكاساتها على الأداء الوظيفي للأستاذ الجامعي في ظل جائحة كورونا دراسة ميدانية بكلية العلوم الإنسانية والاجتماعية بجامعة 8 ماي 1945 قالمة (2021– 2022) مذكرة لنيل شهادة الماستر تخصص علم اجتماع تنظيم وعمل.

هدفت الدراسة إلى الكشف عن أثر ضغوط العمل على الأداء الوظيفي للأساتذة الجامعيين في ظل جائحة كورونا.

حيث طرحت الفرضية العامة التالية:

لضغوط العمل انعكاس سلبي على الأداء الوظيفي للأساتذة الجامعيين في ظل جائحة كورونا.

اندرج ضمنها فرضيات جزئية هي:

- تتمثل مظاهر ضغوط العمل للأساتذة الجامعيين في التدريس بغياب الرغبة في العمل خوفا من الإصابة.
- عبء العمل يؤثر على الأداء الوظيفي للأساتذة الجامعيين.
- أثر تغيير ظروف العمل بشكل سلبي على الأداء الوظيفي للأساتذة الجامعيين.

استخدم في هذه الدراسة المنهج الوصفي والاستمارة التي ضمت 34 سؤالا في 4 محاور وزعت على عينة قدرت ب 70 أستاذا جامعيا وقد توصلت الدراسة إلى نتائج تمثلت فيما يلي:

- ضغوط العمل ناتجة عن العمل خارج أوقات العمل الرسمية.
- ضغط العمل بسبب ظرف جائحة كورونا أثر سلبا على الأداء الوظيفي للأستاذ.
- الكلية تعمل على توفير كل اللوازم والشروط لتحسين أداء الأستاذ كما تشرك الأستاذ في اتخاذ القرارات.
- لم يحصل الأساتذة على دورات تكوينية في مجال التعليم عن بعد.
- جائحة كورونا زادت ضغط العمل على الأستاذ الجامعي.
- فشل التعليم الإلكتروني عن بعد.

اتفقت دراستنا مع هذه الدراسة من خلال المتغير المستقل وهو ضغوط العمل والتي لها علاقة في دراستنا بمحور الظروف المهنية للأستاذ، كما اتفقت أيضا في المنهج المتبع في الدراسة وهو المنهج الوصفي وأداة الاستمارة، فيما اختلفت مع دراستنا في حجم العينة التي بلغت في دراستنا 106 مبحوثا من أساتذة الابتدائي بينما هذه الدراسة 70 أستاذا فقط من أساتذة الجامعة.

8-3/ دراسة سواحي خديجة ومسعي هيام:

رقمنة المدرسة وجودة الأداء البيداغوجي للمعلم دراسة ميدانية بابتدائيات ولاية تبسة جامعة الشهيد الشيخ العربي تبسي (تبسة) 2022- 2023 مذكرة لنيل شهادة الماستر تخصص علم اجتماع التربية.

هدفت الدراسة إلى التعرف على واقع توظيف الوسائل الرقمية لدى معلمي المدارس الابتدائية والتعرف على معايير الجودة البيداغوجية للمعلم في عصر الرقمنة وتأثيرها على أدائه وتسليط الضوء على الأداء البيداغوجي للمعلم في ظل الرقمنة.

حيث طرحت الفرضيات التالية:

- تعزيز المدرسة بالوسائل الرقمية دور في إرساء الجودة التعليمية.
- تساهم التكنولوجيا الرقمية في تحقيق جودة الأداء البيداغوجي للمعلم.
- التوظيف البيداغوجي للموارد الرقمية في العملية التعليمية زاد من كفاءة أداء المعلم.

استخدم في هذه الدراسة المنهج الوصفي أما عن أدوات جمع البيانات فقد استخدمت الملاحظة والاستمارة التي ضمت 27 سؤالا موزعة على أربع محاور وُزعت على عينة قدرت ب 40 معلما ومعلمة.

توصلت الدراسة إلى النتائج التالية:

- تأكيد عينة الدراسة أن تعزيز المدرسة بالوسائل الرقمية دور في إرساء الجودة التعليمية ورفع المردود وتجديد المناخ.
- التكنولوجيا الرقمية ساهمت في جودة الأداء البيداغوجي للمعلم.

اتفقت دراستنا مع هذه الدراسة الثالثة من حيث المتغير التابع وهو الأداء البيداغوجي وأيضا عينة الدراسة متمثلة في أساتذة التعليم الابتدائي وأيضا تشبهت في المنهج المتبع وأيضا الأداء وهي الاستمارة،

فيما اختلفت بأن هذه الدراسة استعملت إضافة للاستمارة أداة الملاحظة، وأيضا حجم العينة البالغ 40 مبحوثا فقط مقارنة بدراستنا التي بلغت 106 مبحوثا.

أما فيما يخص المقاربة النظرية، فقد اشتركنا مع الدراسة الأولى والثالثة في اعتماد النظرية البنائية الوظيفية، التي تنظر للتعليم على أنه عملية نشطة يشرك فيها الطلاب بفعالية في بناء فهمهم ومعرفتهم من خلال التفاعل مع البيئة والمجتمع.

أما الدراسة الثانية فاشتركنا في اعتماد نظرية العلاقات الإنسانية لصاحبها إلتون مايو التي تركز على العوامل الاجتماعية والنفسية للموظفين والعاملين، ودورها على زيادة الإنتاجية.

أخيرا إن النتائج التي توصلت إليها الدراسات السابقة والمتمثلة خاصة في أن للعوامل الاجتماعية وضغط العمل تأثير على أداء الأستاذ، هذا ماله علاقة مع دراستنا الحالية وقد مكنت الدراسات السابقة من إعطاءنا خلفية عن موضوع دراستنا والاطلاع على مختلف العناصر المرتبطة بها سواء من الجانب المنهجي أو النظري، هذا الإثراء الذي ساعدنا في تحديد التساؤلات وصياغة الفروض.

الفصل الثاني:

الوضعية الاجتماعية للأستاذ

تمهيد

1/ مفهوم الوضعية الاجتماعية

2/ عناصر الوضعية الاجتماعية

1.4 الظروف الأسرية.

1.5 الظروف الاقتصادية.

3.2 الظروف المهنية.

3/ العوامل المؤثرة على مهنة التعليم

4/الأستاذ

4-1/ أدوار الأستاذ

4-2/ مشاكل مهنة التعليم

خلاصة

تمهيد:

النظام التربوي مكون من هياكل ومؤسسات وموارد منها البشرية ومنها المادية، كلها مسخرة لخدمة المدرسة كنسق تربوي. والمعلم هو أحد الركائز الأساسية في المنظومة التربوية، فهو يعمل على تمكين المتعلمين من اكتساب المعارف والمهارات والقيم وهو من يبني أجيال المستقبل ويجعلها قادرة على التعامل مع واقعها وتتفاعل معه. والواقع أن المعلم كي يتمكن من القيام بوظيفته على أكمل وجه لابد أن تتوفر له مجموعة من العوامل منها المادية ومنها المهنية كل هذا يساهم في رفع مكانة المعلم وتحفيزه للقيام بوظيفته التربوية التعليمية كما يجب أن تكون.

الوضعية الاجتماعية للأستاذ تشير إلى الموقف الاجتماعي والظروف التي يواجهها في مجتمعه. يمكن أن تتأثر الوضعية الاجتماعية للأستاذ بعوامل عديدة مثل التعليم والخبرة والتدريب والتفرغ الوظيفي والظروف الاقتصادية والثقافية.

قد تكون هناك علاقة بين الوضعية الاجتماعية للأستاذ وأدائه البيداغوجي. على سبيل المثال، يمكن أن يكون للأستاذ الذي يعيش في بيئة اجتماعية مستقرة ومترفة مستوى أفضل من الدعم والموارد المتاحة. يمكن أن يؤثر ذلك على قدرته على تلبية احتياجات الطلاب وتوفير تجارب تعليمية متميزة.

من ناحية أخرى، قد يواجه الأستاذ الذين يعملون في بيئات اجتماعية ضعيفة أو ظروف اقتصادية صعبة تحديات إضافية. قد يكون لديهم قدر أقل من الموارد والدعم اللازم لتنفيذ أفضل الممارسات التعليمية. قد يكون لديهم أيضًا طلاب يعانون من ظروف صعبة مثل الفقر أو العنف الأسري، مما يؤثر على تجربة التعلم ويعزز التحديات التي يواجهونها.

ومع ذلك، يجب أن نلاحظ أن الأداء البيداغوجي للأستاذ ليس محصورًا بشكل حصري بالوضعية الاجتماعية. بغض النظر عن الظروف الاجتماعية، يمكن للأستاذ المبدع والملتزم أن يحقق أداءً بيداغوجيًا متميزًا. فالمهارات والصفات الشخصية للأستاذ، مثل التحضير الجيد والتواصل الجيد والقدرة على التعامل مع التحديات، يمكن أن تسهم في تحقيق أداء بيداغوجي متميز بغض النظر عن الوضعية الاجتماعية.

بالتالي، يجب أن يتم توفير الدعم اللازم لجميع الأساتذة بغض النظر عن وضعيتهم الاجتماعية. يجب تعزيز فرص التدريب والتطوير المهني وتوفير الموارد الملائمة لضمان أداء بيداغوجي عالي الجودة ومتسق لجميع الأستاذة، بغض النظر عن خلفيتهم الاجتماعية.

1/ مفهوم الوضعية الاجتماعية:

الوضعية الاجتماعية تعبر عن العوامل أو الظروف الاجتماعية التي يعيشها الأستاذ، هو ذلك الفضاء والمحيط داخل المجتمع الذي يتحرك فيه الفرد ويتضمن كل العناصر المادية والنفسية والعلاقات القائمة بين جميع الأفراد، بالإضافة إلى الوضعية الاقتصادية السائدة لدى الفرد من حيث الدخل والسكن والتي تؤدي إلى إثارة الشخص ليقوم بنشاط معين بحيث يمكن أن توجهه نحو أهداف معينة يفرضها الواقع. **(نوال زغينة، 2007-2008، ص 45)**

2/ عناصر الوضعية الاجتماعية

1.2 الظروف الأسرية:

الأسرة هي وحدة اجتماعية ونواة التنظيم الاجتماعي تسودها علاقات التكافل والتعاون والالتزام الشامل بفعل ضرورات الاعتماد على بعضهم البعض في المجالات كافة وذلك من أجل تأمين المعيشة لهم ورفع مستوياتها وتحسين أوضاعها ومكانتها في المجتمع والحفاظ عليها وتعزيز علاقاتها. **(زغينة نوال، 2017-2018، ص 133)**

فالأسرة تقوم على دعامتين أساسيتين الأولي بيولوجية وتتمثل في علاقات الزواج وعلاقات الدم بين الوالدين والأبناء وسلالة الأجيال، أما الثانية فهي اجتماعية ثقافية حيث تنشأ علاقات المصاهرة من خلال الزواج ويقوم الرباط الزوجي تبعا لقوانين الأحوال الشخصية حيث يتم الاعتراف بها، وهناك نوعين رئيسيين من الأسرة:

- الأسرة النواة: تتكون من الزوج والزوجة والأولاد وهي وحدة مستقلة عن باقي الوحدات الأسرية في المجتمع ويشيع فيها صغر الحجم ودرجة نسبية من الحرية الفردية والعلاقات الأفقية التشاركية التبادلية والسكن المستقل وكذلك الحياة الاقتصادية المستقلة نسبيا على أسس الأصل.

- الأسرة الممتدة: تتكون عادة من ثلاث أجيال، الأجداد والآباء والأبناء ومن الشائع أن تعيش هذه الأجيال ضمن حيز مكاني واحد قبل الزواج وبعده كما يندرج ضمنها قرابة لدم من الأعمام والأخوال وتتوفر لهم الحماية والرعاية والفرص المهنية والاقتصادية والاجتماعية لأعضائها في مقابل الطاعة والولاء. **(مصطفى حجازي، 2015، ص 15-16)**

والأسرة كنسق اجتماعي يؤثر في بناء المجتمع حيث تلعب دورا حاسما في تشكيل الفرد وتكوينه وتعزيز التواصل والعلاقات الاجتماعية القوية والمستدامة ففي بناء الأسرة نجد مفاهيم مهمة:

أ. الزواج: هو نظام اجتماعي بمقتضى الفقه الإسلامي وهو عقد يجمع بين المتعاقدين مادام يصح التعاقد بينهما فيحل بينهما الاستمتاع والإنجاب ويجعل منها أساس أسرة ويترتب لكل منهما حقوقا على الأخر وهو أيضا وسيلة لاستمرار الحياة ودوامها وهو رابطة مقدسة لما تقوم عليه من المعاني الإنسانية والعاطفية أكثر مما يقوم عليه أي معنى آخر وهو عقد يقوم على اشتراك طرفين في الحياة في عقد يراد به الدوام والاستقرار. **(يسرى إبراهيم دعبس، 1997، ص 16)**.

ومن المعروف أنه لا توجد أسرة من دون مشاكل حيث تعرف هذه المشاكل الأسرية بأنها نقص في إشباع حاجات الأسرة مما يؤدي إلى أنماط من السلوك الخاطئ الذي يخالف حاجات المجتمع ومن الممكن أن نعرف المشاكل الأسرية على أنها حالة يعاني فيها أحد أفراد الأسرة من مشاكل قد تؤدي لضعف بناء الأسرة وضعف أدائها لوظائفها وهكذا فإن مشاكل الأسرة تنجم من مشاكل خاصة لأحد أفراد المجتمع أو الأسرة. **(طارق كمال، 2005، ص 36)**

وقد تطرق حسين عبد الحميد رشوان في كتابه الأسرة والمجتمع إلى المشكلة الأسرية أنها ظاهرة اجتماعية أبدية واختلفت درجة حدتها ولا يوجد مجتمع يخلو من المشاكل الأسرية كما لا يوجد فترة في الحياة الزوجية تخلو من الأزمات والتفكك ومن الممكن أن تطلق على فترة الاستعداد لاستقبال الطفل الأول للأسرة أزمة وكذلك الأمر عندما تنخفض مستويات الإرضاء والإشباع الزواجي، أو عندما تحدث صراعات الأدوار.

وتعرف المشكلة الأسرية أنها شكل مرضي يصيب الأداء الاجتماعي، ينتج عنه أثر سيء في افرد كعضو في الأسرة أو في الأسرة ككل أو في حالة الاختلال الداخلي والخارجي التي تترتب عن حاجة

غير مشبعة عند الفرد كعضو في الأسرة أو مجموعة الأفراد مما يترتب عليه نمط سلوكي يتنافى مع الأهداف المجتمعية ولا تسايره. **(حسين عبد الحميد رشوان، 2003، ص 87)**

الزواج كما سبق ذكرنا قد يواجه بعض المشاكل والتحديات التي يمكن أن تؤثر على العلاقة الزوجية. ومن بين المشاكل الشائعة التي قد تواجه الزواج، اختلاف في الشخصيات والتوقعات والقيم بين الشريكين مما يصعب التواصل بينهما، نزاعات وخلافات بين الطرفين في قضايا مختلفة مثل المال، المهام المنزلية، تربية الأطفال، مواعيد العمل هذا الأخير مع بعض الالتزامات الشخصية قد يتسبب في قلة الوقت الذي يقضيه الشريكين معا أو مع أفراد الأسرة ما يؤثر سلبا على الحياة الأسرية، ضف إلى ذلك مشاكل العقم، تعدد الزيجات، تدخل أفراد من خارج نطاق الأسرة في أمورها.

ب. الطلاق: يعتبر الطلاق حادثا مشؤوما للأشخاص الذين يشملهم كما يعتبر مؤشرا واضحا لفشل نسق الأسرة وينظر إليه لطريق الهروب من مؤثرات الزواج ومتاعبه ويشير الطلاق إلى أمور هامة هي:

- ترتيب نظامي لإنهاء علاقة الزواج والسماح لكل طرف بحقه في الزواج مرة أخرى.
- انتهاء رابطة الزواج أو إصدار إعلان قانوني ببطلان هذه الرابطة.
- انفصال بين الزوجين حيث لا يغير هذا النظام بين العلاقات القانونية بينهما التي نجمت عن الزواج **(يسرى إبراهيم دعس،1997، ص28)**.

وتوجد في كل مجتمع بعض الأنماط الاجتماعية يمكن عن طريقها تفادي هذه التوترات وذلك مثل النظر إلى بعض الخلافات باعتبارها أمور تافهة فقد يعتبر بعض الناس الاختلاف النسبي في القيم بين الزوجين أمرا غير ذي أهمية كما تختلف نظرة المجتمعات في تعريفها للمستوى أو الحد الذي يصبح معه الخلاف بين الزوجين أمرا لا يطاق أو في أسباب انحلال الزواج غير الموفق.

وبناء عليه يختلف الموقف من الزواج غير الموفق من مجتمع إلى آخر وبصفة خاصة المجتمعات الغربية.

أما في المجتمعات التي تتميز بشبكة علاقات قرابة واسعة والتي يكون فيها الطلاق اختياريا فان الزوجين يستطيعان الاستمرار في أعمالهما اليومية ولكنهما يحدان من اتصالهما إلى الحد الأدنى، أما في

المجتمعات التي تسمح بتعدد الزيجات فان الرجل إذا ضاق من زوجته أو وجد أن حياته مستحيلة فله الحق أن يتزوج مرة أخرى **(يسرى إبراهيم دعبس،1997، ص29)**.

ج. الترمل: هو موت أحد الزوجين وما يترتب على ذلك من تغير الدور الاجتماعي للشريك الباقي على قيد الحياة ويطلق على الزوجة التي مات زوجها بالأرملة والزوج بالأرمل ولقد كان لتغير الظروف الحياتية وتغير طبيعة الأسرة نشوء مشاكل جديدة تؤثر في مدى توافق الزوج أو الزوجة عند موت أحدهما لأن بناء الأسرة خصوصا إذ كان يتعلق بمكان الإقامة الدائمة لها قد جعل من موت أحد الشريكين عاملا من عوامل التفكك الذي ينبغي أن يواجهه الشريك الآخر.

ويبدو أن الأدوار الجديدة لكل من الأرمل والأرملة تختلف من جوانب عديدة حيث أن دور الأرملة أكثر صعوبة في مجال التوافق سيكولوجيا واجتماعيا إذ قورن بدور الأرمل ومن بين هذه الأسباب نجد:

– يشكل الزوج أهمية كبيرة بالنسبة للمرأة في الكثير من المجتمعات وفي أغلب مناطق العالم لهذا يكون انتهاء الزواج انتهاء دور حيوي للزوجة.

- مشاكل الأرملة متصلة بتحمل المسؤولية الاقتصادية لنفسها ولأطفالها حيث أن مستوى المعيشة سيتعرض بشكل أو بآخر للهبوط ومرد ذلك المعاش الضئيل أو عدم وجود مصدر للرزق.
- قلق الزوج أو الأرمل من كيفية التوفيق بين المنزل والعمل من خلال المشاكل والعراقيل التي تصادفه يوميا عند تحمل مسؤولية أطفاله وكيفية التعامل معهم من خلال غياب الأم التي كان لها دور كبير في تربيتهم.
- تكون فرصة الأرمل للزواج وتقبله لذلك أكثر من الأرملة وذلك للصعوبات والعراقيل مثل الخوف على الأطفال وتربيتهم في حالة عدم موافقة الزوجة الجديدة على الإقامة معهم.

د.الصحة والمرض: الجسم أو الجسد البشري يتأثر بعوامل ومؤثرات اجتماعية حيث الجسد البشري ليس كيانا فيزيقيا ماديا يعيش في الفراغ أو خارج السياق الاجتماعي أو التجارب التي نمر بها من تفاعلات غير محدودة مع التجارب والبيئات النفسية والروحية والاجتماعية وغيرها من المتغيرات التي تترك آثارا بدورها على الجسم والصحة**(يسرى إبراهيم دعبس ،1997،ص 44)**.

تتمتع الأسرة بالصحة النفسية الوظيفية حين تعمل جيدا على صعيد جميع وظائفها، بدءا من الوظيفة الزوجية العاطفية الجنسية، ومرورا بالوظيفة الوالدية المتمثلة في الإنجاب ورعاية الأبناء وتنشئتهم

وتوجيههم وحمايتهم وإقامة الروابط العاطفية الوثيقة معهم وتوفير فلرص نموهم واستقلالهم وبث الثقة وتقدير الذات في نفوسهم ،ما يعيق لديهم وظائف الروابط الاجتماعية مع الأسرة الممتدة والمحيط، والمشاركة النشطة في قضايا المجتمع وبناء المكانة الاجتماعية، وعدم القدرة على التعامل مع المشكلات وإيجاد الحلول الإيجابية لها، والتحصن ضد الشدائد ومواجهة التحديات وتحويلها إلى فرص بناء و نماء لكيان الأسرة وأفرادها.**(مصطفى حجازي،2015،ص81)**.

2.2 الظروف الاقتصادية:

هي عبارة عن الأوضاع المادية وكل ما يحتاجه المعلم في حياته اليومية فعجز المعلمين عن توفير الحاجيات الضرورية لهم ولعائلاتهم قد يجعلهم عرضة للضغط والتوتر ويقلل من دافعية التعليم وإضعاف حبهم للمهنة وقد تنعكس داخل غرفة التدريس وما يرافقها من تأثيرات سلبية على تعلم التلاميذ ومن هذه التعريفات يمكن تحديد أهم الظروف الاقتصادية التي تعرقل سير أداء المعلم ومن بينها نجد الدخل الشهري والسكن وغيرها من الصعوبات التي يواجهها في حياته اليومية ،و في الكثير من الأحيان تكون ضآلة المردود المالي للمعلم العامل الحاسم بتشكل مساراته المعيشية وأحواله النفسية والتي تنعكس على بطبيعة الحال على دوره في العملية التعليمية التعلمية ويمكن إبراز المشاكل التي تعرقل أداء المعلم فيما يلي:

أ. الأجر:

يمكن إعطاء تعريف شامل للأجر:" الأجر هو مقابل قيمة الوظيفة التي يشغلها الفرد"، ونذكر بعض المفاهيم التي يصعب التفرقة بينهما.

ومن بين هذه المفاهيم:

- المرتب:

هو ما يحصل عليه الموظف، وما يصرف شهريا في الغالب.

- الأجر:

هو ما يحصل عليه العامل، وما يصرف يوميا أو أسبوعيا. **(بن عنتر عبد الرحمان، دون سنة، ص 217)**

ويؤثر دخل الفرد على المستوى المعيشي فإذا ارتفع معدل دخل الفرد ارتفع معه مستوى المعيشي، ومستوى المعيشي هو ذلك المعيار الذي يقدر به مستوى حياة الإنسان في جميع النواحي الاجتماعية، ويقاس هذا المستوى بالدخل النقدي الذي يحصل عليه الفرد كما يقاس بالإشباع النفسي للفرد وقناعته بدخله وإمكانية استغلاله.

فلذلك أي إدارة توفير نظام أجور عادل ومحفز للعمال من أجل رفع معنوياتهم اتجاه العمل وزيادة الشعور بالرضا فمن ذلك تحقق أداء متميز، كفاية إنتاجية عالية. **(سهيلة محمد عباس، 2003، ص 176)**

ب. السكن:

كلمة السكن مأخوذة من السكينة أي الراحة والطمأنينة كما انه المقر الذي يلجأ إليه الإنسان للشعور بالراحة وتجديد النشاط والقدرة على مواجهة أعباء الحياة، إضافة إلى ما سبق فالسكن هو البناء الذي يوفر التجهيزات والأدوات التي يحتاجها الفرد لتحقيق الصحة الجسمية والنفسية والعقلية له كما انه هو المكان الذي يشعر فيه الفرد بالخصوصية واحترام الآخرين وتحفظ فيه الثقافات المختلفة ومكونات العادات والتقاليد وتمارس فيه الهوايات وفوق كل ذلك هو دليل انتماء وكرامة في الحياة حيث أن السكن يرتبط بدخل الفرد فكلما نقص الدخل يلجأ الفرد إلى السكن في الأحياء والمنازل البسيطة التي تتلاءم مع أحواله المادية.

وقد يلجأ المعلم مع أسرته إلى السكن مع الأهل أو الاستئجار في حال ضيق السكن وكثرة الأفراد فيه، وغاليا يكون السكن غير ملائم ولا يتوفر على الشروط الضرورية للحياة أو بأسعار باهظة ترهق كاهل المعلم كما أنه لا يتمتع بصفة الاستقرار والدوام، فيضطر المعلم لمغادرة السكن إلى سكن آخر إن وجد لسبب أو لآخر، مما يؤثر على استقراره واستقرار أسرته وحالته النفسية، ومما ينعكس عليه جاء تغيير موقع السكن. **(زغينة نوال، 2007-208، ص 129)**

ج. الحوافز:

هي الإمكانيات المتاحة التي توفرها البيئة المحيطة بالفرد والتي يمكنه الحصول عليها من استخدامها لتحريك الدوافع نحو سلوك معين وإشباع الحاجات والرغبات والتوقعات لأداء نشاط ما أو مجموعة من الأنشطة بالشكل أو الأسلوب الذي يشبع رغباته أو توقعاته ويحقق أهدافه. **(ناصر محمد العديلي، 1993، ص 92)**

فالحوافز بالنسبة للأستاذ تكون دافعا إضافيا لتقديم أداء متميز والعمل بجهد وتفاني في وظيفته مع تعزيز التفكير الإبداعي والابتكار في أساليب التدريس، فالمكافآت والامتيازات المقدمة تشعرهم بالرضي والولاء تجاه المؤسسة التعليمية ويكونون أكثر رغبة في البقاء والمساهمة في تحقيق أهدافها.

بشكل عام يمكن القول إن الحوافز تلعب دورا في تعزيز الرضى للأساتذة ورغبتهم في تقديم أداء ممتاز وتحسين جودة التعليم، وتساعد الحوافز في بناء بيئة تعليمية إيجابية وملهمة، وتعزز استمرارية والتطور المهني للأساتذة.

3.2 الظروف المهنية:

هي ما يتعرض له المدرس من مشكلات في محيط عمله وتسبب له ضعف القدرة على أداء العمل بكفاءة، وبصورة جيدة بل يمكن أن تسبب له أعراض مرضية تؤدي على غيابه عن العمل أو تركه، كما قصد بها أيضا شعور المدرس بعجز عن أداء عمله لما يوجد من إحباط ومشكلات في بيئته المدرسية، ينتج عنها حالة من الاجتهاد النفسي والبدني وتصاحبها انفعالات غير سارة مثل التوتر والإحباط والغضب. **(شارف خوجة مليكة، 2011، ص 70)**

أما المنظمة العالمية للصحة فتشير للظروف المهنية على أنها مجموعة استجابة الموظفين الممكنة في حالة مواجهتهم لمتطلبات وضغوطات مهنية لا تتناسب مع معارفهم وكفاءاتهم والتي تستدعي باستعمال قدراتهم في موقف العمل. **(حمزة الأحسن، 2015، ص 194)**.

أ. أنواع الظروف المهنية:

الظروف المهنية هي العناصر والعوامل التي تؤثر على العمل والحياة المهنية للأفراد في بيئة العمل فهي تتنوع وتتأثر بعوامل متعددة بما في ذلك طبيعة العمل والثقافة المؤسسية والعلاقات الشخصية والتكنولوجيا والتطورات الاقتصادية والاجتماعية وهذه الظروف إما إيجابية أو سلبية:

- الظروف الإيجابية:

هي تلك الظروف المفيدة التي لها انعكاسات إيجابية حيث يشعر الفرد حينها بالقدرة على الإنتاج وإنجاز المهام بسرعة، بكل حسم، كما يعد الضغط الإيجابي ضرورة لكل الأفراد لتحقيق قدرة كبيرة من النجاح في حياته، كما يعد حافزا لمواجهة التحديات في العمل وتحسين الأداء وهذا النوع من الظروف يكون ضروريا

لمتخذي القرارات، فكثير من الأعمال تحتاج إلى ضغط يمارسه متخذ القرار على العاملين للاحتفاظ بحيويتهم وأدائهم الجيد وكسر عامل من الكسل والتخاذل الناتج عن رتابة العمل.

- الظروف السلبية:

هي تلك الظروف المؤذية ذات الانعكاسات السلبية على صحة الفرد العامل الجسدية والنفسية ومن ثم تنعكس على أدائه ومستوى عمله ومثل هذه الظروف تولد الشعور بالإحباط وعدم الرضا عن العمل. **(حمزة الأحسن، 2015، ص 194)**

ب. ظروف الأستاذ داخل الفضاء المدرسي:

فضاء المدرسة يعتبر بيئة هامة يتواجد فيها الأستاذ لأداء مهامه التعليمية والتربوية، يعتمد تأثير الظروف التي يواجهها الأستاذ داخل فضاء المدرسة على عدة عوامل، بما في ذلك الظروف المادية والبيئية والاجتماعية والتنظيمية، وفهم هذه الظروف يساعدنا على فهم تحديات الأستاذ واحتياجاته داخل المدرسة فهذه العوامل تؤثر على أدائه وسلامته النفسية والمهنية ويمكن أن نشرح هذه الظروف بعلاقاته مع:

- علاقة الأستاذ مع المدير:

يرجع وجود بعض المشكلات بين المعلم ومدير المدرسة لاختلاف أدوارهما فمهام المدير تجعله يتدخل في الكثير من شؤونهم واختصاصاتهم الصفية والتعليمية بحكم أن المعلم في مدارسنا لا يملك أي صلاحية ولا يملك القدرة على اتخاذ القرار.

أن القوانين والأنظمة المعمول بها حاليا سلبت من المعلم القدرة على اتخاذ القرار ومنحت الصلاحيات الكاملة لإدارة المدرسة وهذا يعني أن المدير سيسير المعلم كما هو يرى بالإضافة إلى غياب الاجتماعات الإدارية بين المعلم و المدير حيث أنها تساعد على تنمية العمل الجماعي وتنمية المشاركة الجماعية داخل المدرسة وتوطيد العلاقة بينهما من خلال تبادل الآراء ويعتمد نجاح الاجتماعات على مدى توافر أسس المشاركة الجماعية التي تقوم على تضافر جميع الجهود من أجل تحقيق التفاعل الاجتماعي إذ يمكن للمعلم أن يتعلم الكثير إذ عمل مع مدير حكيم ومتطور ولكن إذا كان المدير متمسكا

بالأساليب الجامدة، فان تصرفه يجعل المعلمين يتخلون عن محاولة التطوير ويسلكون سبل أخرى وهكذا يحل الفتور محل الحماسة في عملهم. **(توفيق حداد وآخرون، 1977، ص 203)**

- علاقة الأستاذ بالزملاء:

علاقة المعلمين ببعضهم البعض تحظى بجانب كبير من الأهمية فهي أولا تحدد مدى نشاطه وإمكانيته في المدرسة وسير العمل فيها وثانيا تنعكس على نفوس التلاميذ في المدرسة باعتبار المدرسين قدوة لهم من ناحية لأن أي توتر بين المعلمين من شأنه أن ينعكس على التلاميذ وهذا فضلا على أن علاقة المعلم بزملائه عامل أساسي في الروح المعنوية بينهم والتعاون في فهم وحل المشاكل ومناقشتها وتبادل الخبرات في العمل.

ولكن يوجد نوع آخر من المدرسين والذين يفضلون العزلة والوحدة ويجرحون بعضهم البعض وكما أن كل واحد منهم يريد أن يعلو وأن يكون سيد الموقف على حساب الآخر وسادهم الجدل وقل العمل فيما بينهم وعدم التعاون مع بعضهم. **(محمد أحمد كريم، 2003، ص 377)**

وفي الأخير نجد أن المدرسة الناجحة في مهمتها هي التي تعتمد أولا وقبل كل شيء على الانسجام والتعاون بين طاقمها بدلا من الأنانية وسوء التفاهم وهذا من خلال أن لا يسعى المعلم في منافسة زميله في أن يشغل مكانه، وأن يكون صادقا وموضوعيا في كتابة التوصيات التي يقدمها عن زملائه وعدم الامتناع عن تقديمها بالإضافة إلى عدم انتقاد الزملاء و إيقاع الفتنة بينهم وأن لا يتدخل بين زميل و تلميذ إلا إذا طلب منه ذلك، أن لا يتغاضى عما يضر بمصلحة المدرسة والمهنة وأن يبلغ المسؤولين بذلك رسميا من أجل المصلحة العامة. **(سالم تسليم الشرايدة، 2008، ص 55)**

- علاقة الأستاذ بالتلاميذ:

تتمظهر العلاقة بالبيداغوجية أكثر بالنسبة لأغلب الباحثين في التفاعل وجها لوجه داخل الفصل الدراسي الذي يحاول المدرسون ضبطه، وفي المدرسة الابتدائية تطرح قواعد الحياة المدرسية والتبادل من خلال الصف ابتداء من اليوم الأول وبشكل مضبوط وبالمقابل يبرز التلاميذ من خلال تدخلاتهم عناصر تهم المسكوت عنه على مستوى القواعد واستعمالها، أو خصوصيتها الكامنة ويسهمون في تحويلها ومن جهة أخرى تكمن التفاعلات داخل الفصل من قياس هيمنة المدرسة على الأطفال قيد نمو الموكلين إليها وهامش الحرية لديهم. **(عبد الكريم غريب، 2009، ص 393)**

يجب أن تقوم هذه العلاقة على الاحترام المتبادل وعطفه عليهم ومقابل لذلك تعلق التلاميذ بالمعلم ويمكن أن يأتي ذلك إن فهم كلا من المعلم والتلميذ دوره في المدرسة فهما صحيحا، فالمعلم قائد والتلاميذ رعاياه وكلا الطرفين إيجابي في الموقف ولما كانت القيادة عنصرا هاما في تكوين الجو الاجتماعي السليم في الفصل والمدرسة، وجب أن يفهم المعلم معنى القيادة فهما صحيحا وليس المقصود بالقيادة فرض المعلم القيود والسيادة والتحكم في التلاميذ تحكما مبنيا على الأمر والتهديد وغير ذلك من الأدوات التي في يده إذ أن ذلك ينجم عنه حالة توتر واضطراب بين التلاميذ كما أنه لا يتيح لهم فرصة التدريب على أن يتعلموا كيف يقودون أنفسهم اقتداء بمدرسهم. **(محمد أحمد كريم وآخرون، ص 372)**

- علاقة الأستاذ مع أولياء أمور التلاميذ:

المعلم و ولي الأمر من العناصر الأساسية للعملية التربوية، ولذلك فمن المفروض أن تكون العلاقة بينهم قائمة على التعاون والتفاهم حتى تحقق العملية التربوية أهدافها، إلا أن في الواقع غالبا ما تسود هذه العلاقات عدم الثقة و سوء التفاهم من جانب كل منهم للآخر كما يشير إلى ذلك، وإلى قوله" أن التفاعل بين المعلم و أولياء أمور التلاميذ يتميز بعدم الثقة والعدوانية، أكثر من تميزه بالمحبة والتعاون والتنسيق، فالمعلم في الكثير من الأحيان يعتقد بينه وبين نفسه أنه صاحب مهنته وتخصص في تربية الأطفال و المراهقين، أن كثير من أولياء أمور التلاميذ ليس لديهم الخلفية في مهنة التعليم، وإنهم غير قادرين على فهم العملية التعليمية وأقل فهم للمشكلات التي يتعرض لها المعلم في علاقته مع تلاميذه، وبالتالي فإن وجهة نظر المعلم أن أولياء الأمور ليست لها حق شرعي أو قانوني في تدخل في عمله داخل حجرة الدراسة.**(محمد أحمد كريم وآخرون، 2001، ص 234)**

3/ العوامل المؤثرة على مهنة التعليم:

كانت مهنة التعليم خاصة قبل بداية القرن العشرين تمثل مطمحا لبعض الشباب على اختلاف مستوياتهم العقلية والاقتصادية والاجتماعية، حيث كان المعلم ميسور الحال من الناحية المادية إلى حد ما، وكان ذلك ينعكس على مكانته الاجتماعية، يحترمها الجميع سواء كانوا تلاميذ أم أولياء أمور أو مسؤولين، وفيما يلي ملخص لبعض هذه العوامل:

- كان العلم يتميز بالكم القليل والنوعية البسيطة، حثي كان لتطور العلمي يسير بخطوات بطيئة، ولم تكن كثير من مجالات المعرفة وميادينها قد اكتشفت بعد.

- الاستقلالية في عمل المعلم حيث لم تكن النظم البيروقراطية المعقدة التي نعرفها الآن منتشرة بعد، فكان للمعلم الحرية في كثير من الأحيان في اختيار الموضوعات التي يقوم بتدريسها وطرق التدريس التي يرغبها والوسائل التعليمية المسيرة.
- ارتفاع المعرفة وتشابكها، كثرة المؤلفات من الكتب والمراجع والدوريات في مختلف مجالات المعرفة.
- تشعب المعرفة إلى فروع وتخصصات عديدة لم تكن موجودة من قبل.
- التغيير السريع في نظريات وقوانين المعرفة حيث لا يمر يوم إلا وهناك نظرية أو قانون جديد من الممكن أن يكون قديما غدا.

ومع هذا الاتساع والتصرف في نسيج المعرفة تزداد المشكلات والصعوبات المرتبطة بالتغيرات السريعة في المناهج والتي من المحتمل أن تواجه المعلم وتؤثر على أدائه. **(محمد مامير حساني، 2003، ص 246-253)**

4/الأستاذ

4-1/ أدوار الأستاذ

إن طبيعة عمل المعلم تجعل لديه العديد من الأدوار فهو مطالب بالقيام بدور اجتماعي متعدد الجوانب فيما يتعلق بعمله ولعل من أبرز ما يميز هذه الجوانب أنها مرتبطة ومتكاملة ببعضها البعض وهي كالتالي:

- الأستاذ كناقل للمعرفة:

إن هذا هو الدور التقليدي والأساسي للمعلم لأنه يركز اهتمامه على نقل المعرفة إلى المتعلمين، فالمعرفة تمثل دورا أساسيا ومحورا هاما من محاور اهتمام المعلم.

- الأستاذ كمربي للشخصية:

يتعين على المعلمين العمل على إكساب المتعلمين أنماطا من السلوك ملائمة للحياة وطبيعتها حيث أنها ليست جامدة بل دائمة التغير وفي قيامه بذلك فإن على المعلم أن يأخذ في الحسبان التفاوت في القدرات والميول بين التلاميذ وخصائص كل منهم فالمعلم الناجح هو الذي يستطيع توجيه تلاميذه

ومساعدتهم في التغلب على الشعور بالنقص ومن المظاهر الأخرى في شخصيات التلاميذ: العدوانية، اللامبالاة وغيرها من المشاكل.

- الأستاذ كقائد اجتماعي:

يجب أن يتوفر في القائد (المعلم) عددا من الخصائص لكي ينجح في مهمته، وتتفاوت مهمة المعلم من موقف إلى آخر ومن وقت إلى آخر طبقا لخصائص التابعين وهدف الجماعة بالإضافة إلى الظروف المحيطة بالعملية ككل، حيث يعمل على إشباع حاجات الجماعة والاهتمام بالأفراد وتنشيط الدوافع وتحفيز الأفراد للمساهمة الإيجابية في تحقيق الأهداف المتفق عليها، وأن يرتبط الأعضاء بعلاقة صادقة ويسعى لخلق جو ملائم لتشجيع الميول لتشجيع الميول الإبتكارية والمبادرة وإيجاد الحلول المناسبة للمواقف التي توجه الأفراد ويتميز بالموضوعية والالتزام بالأمانة. **(محمد أحمد كريم، ص، 83، 89،76)**

4-2/ مشاكل مهنة التعليم

تعتبر مهنة التعليم إنتاجا اجتماعيا وهو بهذا المفهوم يصبح من أفضل المهن الإنتاجية في المجتمع حيث ينتج القوى البشرية الضرورية لبناء المجتمع وتطوره، ومهنة التعليم في أنحاء كثيرة من العالم تعاني مشكلات وتحديات تتمثل فيما يلي:

- نقص الإمكانيات المادية والبشرية:

التعليم في أماكن كثيرة من العالم يعاني من نقص كبير في الموارد المادية المالية والمدرسين المؤهلين تأهيلا جيدا، والمباني والتجهيزات المدرسية.

- التعليم في دول العالم الثالث لا يحقق مطالب العصر:

التعليم لا يزال يعتمد إلى درجة كبيرة على تكنولوجيا تعليمية قديمة إذا قارناه بمجالات أخرى كالصناعة والزراعة والطب والاتصالات، لوجدنا أن أساليب العمل في هذه المجالات قد خطت خطوات عملاقة وفعالة في استخدامها للتكنولوجيات الحديثة لتحسين كفاءة العمل وهناك من يفسر أساليب هذا التخلف النسبي كون التعليم يعتبر من أكثر النشاط الإنساني صعوبة وتعقيدا. **(تركي رابح عمامرة، 1990، ص 256-257)**

- ضعف العائد المادي:

إن التعليم لا يعطي لأعضائه المقابل الذي يتناسب مع الجهد مقارنة بأجور المهن الأخرى، وضعف مرتبات المدرسين تتجلى بوضوح عند مقارنة الرواتب وخاصة بالنسبة لمدرسي المرحلة الابتدائية.

وقد أدى قلة الأجر في مهنة التعليم إلى البحث عن مصادر أخرى وغالبا ما يكون ذلك على حساب نواحي أخرى أهمها سمعة المهنة.

- الفجوة بين النظرية والتطبيق:

ويقصد بها أن المعلم لا يجد لما يدرسه في المعاهد والكليات من نظريات ومبادئ مجالا لتطبيقه، وهذا قد يعود لعدة أسباب منها ما هو مرتبط بمحتوى البرنامج والذي في غالبيته نسخة منمقة عن برامج غربية أنتجت لمجتمعات غير التي تسعى لتطبيقها، ومنها ما هو مرتبط بالإمكانيات المتاحة في المؤسسات التربوية حيث أن هذه البرامج أنتجت في مجتمعات لها واقع اقتصادي وسياسي يختلف عن واقع المجتمعات التي تسعى لتطبيقها.

- انصراف الطلاب عن الدرس:

في الكثير من الأحيان يجد المعلم طلابه غير مهتمين بما يقوله من معلومات ويشغلون أنفسهم بالأحاديث مما يسبب له إزعاجا كبيرا وانصراف التلاميذ عن الدرس قد يعود إلى انعدام الدافعية للتعلم أو تحقيقا لحاجات نفسية ومعرفية وغيرها والتي تكون مصاحبة لضعف في شخصية المعلم أو قد يعود أيضا لضعف في المستوى العلمي والمعرفي والتأهيلي للمعلم، مما يجعله عرضة للاستهزاء والسخرية من طرف التلاميذ.

- التدريس في وجود زائر:

تتمثل مظاهر هذه المشكلة في الارتباك الشديد عند دخول زائر مثل المفتش التربوي أو مدير المدرسة لملاحظة المعلم في حجرة التدريس، وهذا قد يكون ملازما حتى لأحسن المعلمين وأكفأهم، قد يكون ذلك لعدم وضوح الهدف من وجود المشرف التربوي أو المدير في القسم، حيث ارتبط وجود المفتش بالتقييم ومنه في الترقية ومنه الخوف من منح المعلم نقطة ضعيفة، إضافة إلى سوء معاملة المشرف التربوي للمعلم في حال سوء تصرفه في موقف تعليمي معين. **(نبيل حميدشة،2010، ص 125-126)**.

خلاصة الفصل

مما سبق نخلص إلى أن المعلم الذي أوكلت إليه رسالة تربية وتعليم أبناء المجتمع يتأثر بمجموعة من العوامل التي من شأنها أن تكون له داعمة ومحفزة ليقوم بأدائه البيداغوجي على أكمل وجه.

فالتعليم مهنة تتطلب جهدا وتركيزا كبيرين وهي مهنة الصعاب والضغط العلمي، والاهتمام بمكانة المعلم والتعليم أمر مهم للحفاظ على سلامة العملية التعليمية التعلمية.

الفصل الثالث:

الأداء البيداغوجي

تمهيد.

1/ تعريف الأداء.

2/ تعريف البيداغوجيا.

3/ تعريف الأداء البيداغوجي.

4/ مكونات الأداء البيداغوجي.

5/ مراحل الأداء البيداغوجي.

6/ العوامل المؤثرة في الأداء البيداغوجي.

6-1/ العوامل البيداغوجية.

6-1-1/ المعلم.

6 -1-2/ طريقة التدريس.

6-1-3/ الوسائل التعليمية.

6-2/ المناهج والبرامج التعليمية.

6-3/ المتعلم.

6-4/ العوامل الاقتصادية.

6-5/ العوامل الاجتماعية.

6-5-1/ الدافعية الاجتماعية للمعلم.

6-5-2/ علاقات العمل.

6-5-3/ علاقته مع الإدارة.

6-5-4/ علاقته مع الزملاء.

6-5-5/ علاقته بالمتعلم.

6-5-6/ علاقته بأولياء الأمور.

7/ تقييم الأداء.

خلاصة.

تمهيد

يعتبر الأداء البيداغوجي من بين المواضيع التي اهتم به الباحثون والمفكرون في مجالات التربية والتعليم، وبما أن الأستاذ هو موظف والعامل في القطاع، يتطلب أن يكون له قدراة ومعارفا وتكوينا نظريا وتطبيقيا، وركزنا في هذا الجانب على الأداء البيداغوجي للأستاذ، فهو من بين الركائز التي تقوم عليها المجتمعات وهو قدوتها وواقع الظروف الاجتماعية للأستاذ مهم جدا فهو ينعكس إما سلبا أو إيجابا على أدائه البيداغوجي، هذا الأخير الذي يتأثر أيضا بعلاقة الأستاذ مع متعلميه ومسؤوليه وأولياء الأمور.

إن الأداء البيداغوجي يرتبط ارتباطا وثيقا بالمهام والأنشطة المتعلقة بالدرس، تحضيره طريقة إلقائه، وأخيرا التقييم، هذا من أجل اكتسب المتعلم مهارات وسلوكات وأيضا بناء معارفه، لذلك يجب على الأستاذ أن يمتلك قدرات معرفية وأن يحرص على التكوين المستمر والتكوين الذاتي خاصة.

1/ تعريف الأداء:

تعددت المفاهيم بتعدد الآراء حول الأداء ومن بين المفاهيم ما يلي:

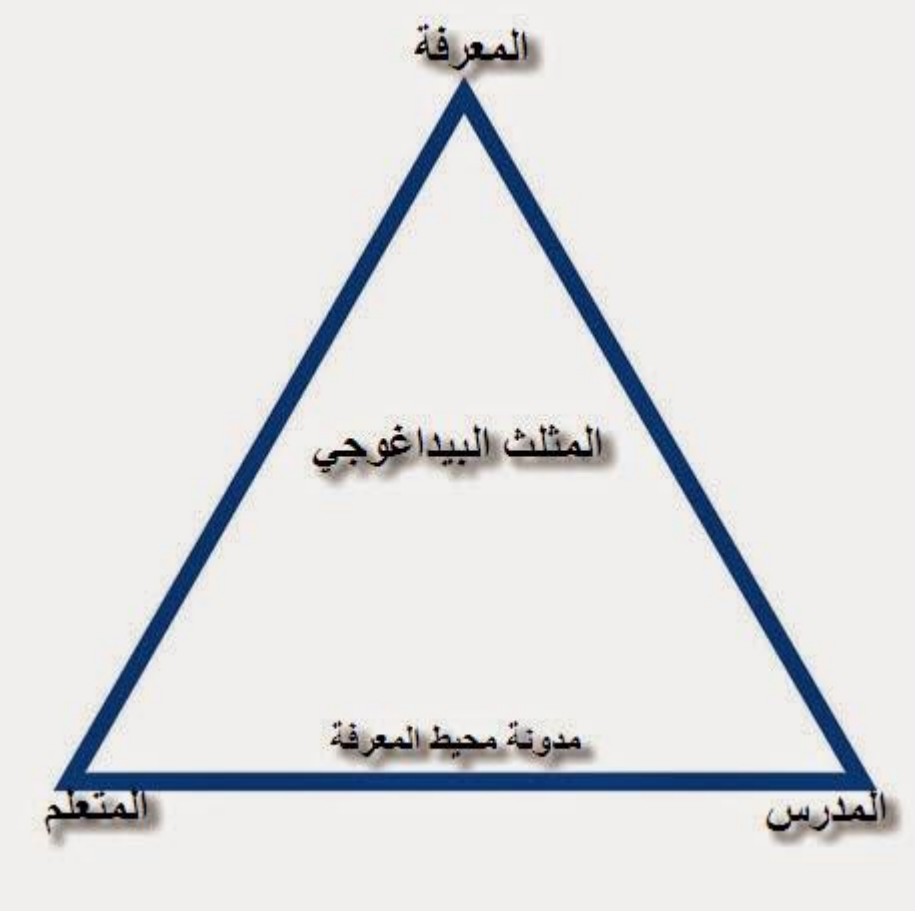
- الأداء هو تجاوب الفرد في مواقف مختلفة من أجل التعلم.
- ويعرف أيضا: على أنه سلسلة من الإجراءات، والممارسات التي يقوم به المعلم قبل الحصة الصفية، وأثناءها وتشمل التخطيط التنفيذ، التقويم، إدارة الصفوف وضبط السلوك الشخصي للمعلم والعلاقة المتبادلة بينه وبين تلاميذه داخل الحجرة الصفية. **(غازي ضيف الله رواقه، 2005، ص 139)**
- ويعرفه مصطفى عاشور: بأنه أي نشاط أو سلوك يؤدي نتيجة وخاصة السلوك الذي يغير المحيط بأي شكل من الأشكال. **(أحمد صقر عاشور، 1992، ص 244)**
- كما يعرفه أحمد زكي بدوي: بأنه القيام بأعباء الوظيفة من مسؤوليات وواجبات وفقا للمعدل المفروض أداؤه من العامل الكفء المدرب. **(احمد زكي بدوي، 1993، ص 310)**
- ويشير GOOD للأداء: على أنها الإنجاز الفعلي الذي يضيف من القابلية والطاقة أو القدرة الكامنة وخلق فرص التعلم ما يمكن الطلبة من اكتساب المعرفة والمهارات.**(حيزية بالهذلي، 2014-2015)**
- هو ما يصدر عن الفرد من سلوك لفظي أو مهاري ويستند إلى خلفية معرفية ووجدانية معينة وهذا الأداء يكون عادة على مستوى معين يظهر منه قدرة الفرد على أداء عمل ما.**(سعيدة الجوهرية، 2009)**

2/ تعريف البيداغوجيا:

أ- **لغة:** في قاموس لاروس البيداغوجيا آتية من الكلمة الإغريقية Paidagogia. **(عبد الله عبد الدايم، 1984، ص 12)**

ب-**اصطلاحا:** Pédagogieمركبة من كلمتين Péda بمعنى الطفل و Agogie بمعني التوجيه والسياقة وفي عهد الإغريق المربي البيداغوجي هو في غالب الأحيان الخادم الذي يرافق الطفل في طريقه إلى المعلمين فآن ذاك البيداغوجي ليس معلما بل كان مربيا. **(خالد البصيص، 2004، ص 15)**

- هي مجموعة الوسائل المستعملة لتحقيق التربية أو هي طرق التدريس والأسلوب أو النظام الذي يتبع في تكوين الفرد.
- البيداغوجيا تهتم بالعلاقة التربوية من منظور التفاعل داخل القسم (معلم / متعلم).
- يسعى البيداغوجي إلى تحقيق غايات بطابع تربوي والمقصود منها دراسة شخصية المتعلم بكل أبعادها المعرفية، الوجدانية والاجتماعية وإكسابه القدرة على التكيف الاجتماعي والتفاعل بطريقة إيجابية مع المتغيرات وتدريبه على تحمل المسؤولية والاستقلالية، وجعل المتعلم شريكا فاعلا في الفعل التعلمي، فالبيداغوجيا تسعى إلى بناء علاقة تواصل بين المعلم والمتعلم لبناء المعرفة. **(ساسي سنا، 2018، ص 3)**



3/ تعريف الأداء البيداغوجي:

ونقصد بالأداء البيداغوجي في دراستنا هيتلك التفاعلات والاستجابات التي تصدر من الطلبة بهدف تقبل التغيرات التي يحدثها فعل الأستاذ اتجاههم والوصول بهم إلى أهداف ومعارف تمكنهم من التكيف مع الحياة العلمية وتطبيقها عن طريق الأفكار إلى واقع عملي.

ونقصد به كذلك: العمل الذي يؤديه المتعلم ومدى تفهمه للأدوار والتوقعات المطلوبة منه ومدى إتباعه لطرق وأساليب التدريس.

4/مكونات الأداء البيداغوجي:

أ-الفعاليـــة: الفعاليـة تعنـى أداء المهمـات المنوطـة بـالمعلم بشـكل صـحيح وسـليم، وتـرتبط بالأهـداف الاستراتيجية للمؤسسة التربوية؛ أي بدرجة تحقيق النتائج، بمعنى آخر، فإن الفعالية تعبر عن الفرق بين النتائج المتوقعة والنتائج المتحققة، وهي في الوقت نفسه ترتبط بتحقيق أهداف المؤسسة، اعتمادا على ذلك يمكن القول إنه كلما كانت النتائج المتحققة قريبة من النتائج المتوقعة كلما كان الأداء البيداغوجي أكثر فعالية ويعكس ذلك على أداء المؤسسة التربوية، وتقاس الفعالية بطرقتين:

- نسبة الأهداف المحققة، الأهداف المتوقعة وبهذه الطريقة يمكننا الحكم على درجة تحقيق الأهداف.
- نسبة الإمكانيات المستخدمة والإمكانيات المتوقعة لتحقيق النتائج المستهدفة.**(عباسي نور الهدى، 2003، ص 109-110)**

ب-الكفـاءة: يقصـد بالكفـاءة الاسـتخدام الأمثـل للمـوارد المتاحـة لتحقيـق حجـم أو مسـتوى معـين مـن المخرجات، مع مراعاة التكاليف والوقت بالإضافة إلى رضى المعلمين. **(البلوي، 2008، ص 34)**

وعرف الخزامي الكفاءة بأنها: تحقيق الهدف المرغوب بأقل تكلفة ممكنة أو بصورة أخرى هي أحسن استخدام الموارد المتاحة لتحقيق الأهداف.**(الخزامي عبد الحكيم أحمد، 1999، ص 115)**

ويمكن تلخيص ما سبق أن الكفاءة هي تحقيق أكبر قدر من النتائج أو المخرجات مقارنة بالمدخلات.

5/ مراحل الأداء البيداغوجي:

يتميز الأداء البيداغوجي أن له ثلاثة مراحل أساسية كل منها لها دور نذكرها فيما يلي:

- المرحلة التحضيرية: نقصد بها تحضير الدرس، فيها يتم التخطيط للعملية التعليمية فهي مرحلة تساعد الأستاذ على اختيار الموضوع وطرق تدريسه وطرق التقييم الملائمة لتحقيق الهدف البيداغوجي.

- المرحلة التنفيذية: نقصد بها إلقاء الدرس، حيث ترتبط بحصة زمنية يتم فيها إلقاء ما تم تحضيره في المرحلة السابقة واستعمال الوسائل التعليمية المناسبة وإثارة النقاش، وخلق دافعية لدى المتعلم وتحفيزه للتفاعل مع إتباع مخطط الدرس كل هذا بهدف إحداث تغيير في سلوك المتعلم وهذا هو ناتج الأداء البيداغوجي.
- مرحلة التغذية الراجعة: نقصد بها تقييم الدرس، نقيم فيها مدى لتغيير الذي حدث في سلوك المتعلم ونقارنه بالهدف التعليمي الذي تم التخطيط له في المرحلة الثانية. **(فايد عبد الحميد، 1975، ص 96)**

6/ العوامل المؤثرة على الأداء البيداغوجي للمعلم:

6-1/ العوامل البيداغوجية: وتتمثل فيما يلي:

6-1-1/ المعلم : هناك عوامل تتدخل في أداء وعمل المعلم إيجابيا وسلبيا ومن هذه العوامل أو الأسباب العوامل البيداغوجية، المتمثلة في شخصية المعلم حيث أن المعلم المدرب تربويا يستطيع أن يتعامل من الأساليب بشكل أفضل من المعلم غير المؤهل، والمعلم الذي تكون طرق تدريسه عن طريق الحشو ونقل المعلومات، ليس كالمعلم الذي يعتمد على الحوار والمناقشة، وحل المشكلات وكما يتطلب من المعلم أثناء إعداده الأكاديمي أن يكون مؤهلا للالتحاق بمهنة التدريس وممارستها داخل المؤسسات التعليمية بتضمن الإعداد بالتزود بالمعلومات والمهارات الأساسية، التي تمكن من تكوين شخصية متكاملة ومتوازنة بحيث تنمي الجوانب الإيجابية التي تساعد على الإبداع والابتكار. **(سارة مرابط، زينب رحومة، 2014-2015، ص 49)**

6-1-2/ طريقة التدريس: وهي تعيين المعلم الطريقة أو الطرائق التدريسية التي يستخدمها أثناء الدرس لمعالجة موضوع ما مراعيا منها الموضوع وخصائصه وإمكانياته والبيئة المدرسية، وأن تصور المعلم السابق للموقف والإجراءات التدريسية التي يطلع عليها لتحقيق الأهداف التربوية والتعليمية المنشودة وهذه العملية أي التخطيط للتدريس تتطلب من المعلم القيام بإجراءات عديدة منها تحليل محتوى الدرس أولا ثم صياغة أهداف التدريس وتحديد طرائق التدريس والخطوات التابعة لها.**(أميرة مكناسي، صوتي قاسمي، 2020)**

6-1-3/الوسائل التعليمية: يعد استخدام الوسائل التعليمية ضروريا في العملية التعليمية لما لها من دور في زيادة فاعلية التعليم، فالوسيلة التعليمية تعمل على نقل المعرفة أو المهارة للمتعلم ومن بين هاته الوسائل.

- الوسائل البصرية منها: النماذج، الخرائط، الرسوم.
- الوسائل السمعية منها: التسجيلات الصوتية، اللغة اللفظية المسموعة.
- الوسائل السمعية والبصرية منها: التلفزيون، الأفلام **(سارة مرابط، زينب رحومة، 2014-2015، ص 49)**.

6-2/ المناهج والبرامج التعليمية:

إنَّ المناهج الدراسية هي الوسيلة الرئيسية والركيزة التي يتحقق به تطوير التعليم من أجل تنمية القوى البشرية التي يستخدمها وفقا للأهداف العامة التي يحددها هذا المجتمع الذي يعد قوة مؤثرة في بناء المناهج وتطويره وتتضمن المناهج مجموعة من البرامج والمقررات ولكل مؤسسة تعليمية برامجها الخاصة بها.

6-3/ المتعلم:

كثيرا ما نحتاج إلى تقسيم معرفة التلاميذ ومهاراتهم لكي نتوصل إلى قرارات واضحة في الحجرة الدراسية ومثال ذلك حين نبدأ في موضوع جديد نريد أن نحدد معرفة التلاميذ السابقة بحيث نجعل هذا الموضوع عند المستوى المناسب، ونحاول أن نواجه ونتحدى الصعوبات التي يواجهونها.

6-4/ العوامل الاقتصادية:

كان العامل الاقتصادي ولا يزال موضوع اهتمام الباحثين في جميع المجالات العلمية وفي مقدمتها العلوم الاجتماعية، ويرجع ذلك إلى إدراك الإنسان منذ القديم للعلاقة الاجتماعية والإنسانية بالأوضاع المادية والظروف الاقتصادية المحيطة به من جانب ومحاولة توجيهها الوجهة الصحيحة والضرورية من جانب ثاني.

ويأتي الأجر كأهم العوامل التي تؤثر في حياة الشخص الذي يؤدي عملا مهما كان نوعه من حيث استعداده، إذ هو المورد الوحيد للرزق في حياة المعلم وعلى الأقل المورد الرئيسي الذي يعتمد عليه جميع

الأشخاص في قضاء ضروريات الحياة لهم ولأسرهم فلا غرابة إذا كان الأجر والسعي وراء تحسينه يشغل الكثير من المعلمين وغير المعلمين.

ولقد أكد الدين الإسلامي على قيمة المال بصورة سليمة وجعله عاملا مؤثرا، لأن الحاجات هي أسس مشاكل التكيف، والشخصية لا تتحقق لها الصحة النفسية السليمة التي تهدف إليها إلا إذا توفرت هذه الحاجات وتحقق الإشباع **(سارة مرابط، زينب رحومة، 2014-2015، ص 54-55)**.

6-5/ العوامل الاجتماعية:

يتأثر المعلم بجملة من العوامل الاجتماعية التي تؤثر وتعيق أداءه المهني وتكون ضغطا على أداء رسالته النبيلة والشريفة، ولكونها علاقة إنسانية بحتة يكون التعامل فيها مع جميع أطراف العملية التعلمية فإن طبعه الإنساني وبحكم وظيفته يحتم عليه ربط علاقته مع محيطه الأسري والوظيفي المتكون من الإدارة والزملاء والمتعلمين وأولياء الأمور والمشرفين التربويين والمجتمع المدرسي والمحلي بصفة عامة فتؤثر هذه العلاقة الاجتماعية بالسلب او بالإيجاب على أدائه تبعا لحسن أو سوء هذه العلاقة.

ويمكن أن نطرحها على النحو التالي:

6-5-1/ الدافعية الاجتماعية للمعلم:

تتفوق مهنة التعليم على غيرها من المهن، بما يقدمه التعليم والمعلم ليخدم المجتمع بكل طبقاته وبمختلف مواقعه الجغرافية، وينخرط أعضاء المجتمع جميعا في الاشتغال بقضايا تعليم أبناءهم بما لا يقل على انشغالهم بقضايا معيشتهم الصحية، والمعلمون يقومون بعملهم التعليمي في المدارس المنتشرة في أرجاء المجتمع متأثرين بصفة الرسالة رغم الضوابط والقيود المهنية المحيطة بعملهم، لذا يقوم المعلم بدوره التعليمي والتربوي والإرشادي والتوجيهي والعلاجي **(سارة مرابط، زينب رحومة، 2014-2015، ص 56-57)**.

6-5-2/ علاقات العمل:

يعتبر التأثير المتبادل بين سلوك الأفراد والجماعات من خلال عملية الاتصال الدال على التفاعل الاجتماعي أحد أهم الأبعاد السوسيولوجية المؤثرة في الأداء والإشباع والرضا سلبا أو إيجابا حيث أن العمل التنظيمي الذي يؤدي إلى أفضل العلاقات في بيئة العمل هو الذي يدعم وسائل الإشباع لديهم باعتبار أن الإنسان يلتحق بالعمل من أجل الحصول على إشباع حاجات متعددة في مقدمتها الحاجات

المادية والاجتماعية التي يشبعها من خلال علاقاته بالآخرين في التنظيم الذي يعتمد أساسا على مجموعة من الوظائف المتماسكة والمتداخلة والعلاقات الإنسانية في مجال العمل هي تلك الروابط المعنوية التي تمتد بين جميع الأفراد الذين يعملون معا وتشكل منهم نسيجا حيا ينبض بالحركة والعمل.**(سارة مرابط، زينب رحومة، 2014-2015، ص 54-55)**

فالعلاقات الاجتماعية تهدف إلى تحقيق السعادة ليس فقط لإشباع حاجاتهم الضرورية، بل أيضا إشباع حاجاتهم المعنوية، إن فشل أو نجاح الأهداف المختلفة للعمل يتوقف إلى حد بعيد على العلاقات الاجتماعية بين العاملين فإن المعلم أو المربي بصفته يشتغل في حقل التربية له من العلاقات ما يفرض عليه أن يكون اجتماعيا. **(سارة مرابط، زينب رحومة، 2014-2015، ص 54-55)**

6-5-3/ علاقته مع الإدارة:

تحتاج المدرسة كمنظمة إلى إدارة وبناء وظيفي يتناسب مع مسؤولياتها ويسعى إلى تحقيق أهدافها ويدير المدرسة مدير وهو موظف إداري يشارك رجال الإدارة العامة مسؤولياتهم وواجباتهم وحقوقهم، ولابد أن يكون على مستوى يتناسب مع هذه المسؤوليات ويتصف بالديمقراطية مطلعا على أساليب الإدارة والمدرسة مشاركا في البرامج المدرسية ومتسابقا وأن يسعى على تهيئة جو ومناخ اجتماعي سليم وأن يجعل المدرسة أسرة متماسكة، وأن يلعب دور المحفز والداعم للأستاذ لتحسين أدائه البيداغوجي.

6-5-4/ علاقته مع الزملاء:

إنَّ طبيعة العلاقة بين المعلم وزملائه داخل المدرسة كنسق تربوي لها دور مهم وفعال في رفع مستوى الرضى الوظيفي وبالتالي تحسين الأداء البيداغوجي لدى المعلم، فكلما كانت هذه العلاقة حسنة ويسودها روح التعاون والتفاهم والاحترام كلما عبرت عن مستوى التفاعل والإيجابية نحو العمل والعكس، وكلما كان الاتصال والتفاعل إيجابي كان الأداء أفضل.

6-5-5/ علاقته بالمتعلم:

تؤكد الدراسات النفسية والاجتماعية على نوعين من العلاقات بين المعلم والمتعلم.

- علاقة حب اتجاه المعلم إلى المتعلم ومن المتعلم إلى المعلم أثناء التفاعل الاجتماعي داخل الأنشطة المدرسية وتنتج عن هذا النوع من العلاقة الموجبة حدوث تفاعل يخلق رغبة ورضى من

الطرفين ويؤدي كل من الطرفين دوره فالمعلم موجه والمتعلم يبني المعارف التي جاء للمدرسة من أجلها.

- علاقة كراهية أو نفور أو خوف المتعلم من المعلم كنتيجة مباشرة للعقاب البدني من المدرس للتلميذ والذي يترتب عليه عدم انتباه المعلم للأثر النفسي داخل شخصية التلاميذ ينتج عنه ضعف اكتساب المتعلم أو انطفاء شغفه للاكتساب.

6-5-6/ علاقته بأولياء الأمور:

إن إقامة علاقة إيجابية جيدة مع أولياء الأمور يمكن أن تسهم إلى حد كبير في نجاح الطلاب وفي نجاح المعلم، إن المعلمين وأولياء الأمور هم في الواقع آباء يهمهم أن يتعلم وينمو أطفالهم تحت رعايتهم ولهذا من المهم أن يطلع أولياء الأمور على فعاليات المدرسة وأعمالها خلال اجتماعات مجالس الأقسام أو لقاء الآباء والمعلمين في مختلف المناسبات المحلية وفي غيرها من المناسبات الأخرى ومن أجل أن يتمكن المعلم من التفاهم بشكل جيد مع الآباء يجب أن يكون مدركا تماما لاحتياجات التلاميذ وتوقعات أولياء أمورهم، وأن يحسن التواصل معهم.

7/ تقييم الأداء:

تعد عملية تقييم الأداء إحدى الأنشطة المهمة في عملية الرقابة وهي تتعلق بمعرفة مستوى الأداء الذي يقدمه المعلمين، وتعرف بأنها عملية إصدار حكم عن أداء سلوكهم في العمل، ويترتب على إصدار الحكم قرارات تتعلق بالاحتفاظ بهم أو ترقيتهم أو نقلهم إلى عمل داخل المنظمة أو خارجها أو تنزيل درجتهم المالية أو تدريبهم وتنميتهم أو تأديبهم أو فصلهم أو الاستغناء عنهم فهي عملية تركز على العاملين أنفسهم.

وقد تتم عملية تقييم الأداء بشكل دوري سواء شهري أو فصلي أو سنوي ولكنها يجب أن تتم على الأقل مرة واحدة خلال كل سنة وذلك حتى يتضح للإدارة الخط البياني الذي يوضح مدى إنتاجيتهم، وهو ما قد يساعد في رسم الخطط المستقبلية، كما يساعد في عملية التحفيز من حيث تقييم المكافآت والعقوبات كذلك، وهذه العملية من مسؤوليات إدارة الموارد البشرية. **(شعلان الشمري،2012، ص 89-90)**

خلاصة الفصل

نخلص في الأخير أن الأداء البيداغوجي يحتاج استعدادا مسبقا من الأستاذ الذي من الضروري أن يكون له تكوينا معمقا نظريا وتطبيقيا حول كل ما يتعلق بالتعليم وطرق التدريس، وأيضا عدم إغفال دراسة علم النفس ليتمكن من التعامل مع المتعلم، كونه محور العملية التعليمية التعلمية إذ لابد من مراعاة ميولاته وحاجاته النفسية والمعرفية، ذلك يكون بتنويع طرق التدريس وإتباع طرق ممنهجة ومنظمة من أجل الوصول إلى الهدف المبتغى وهو اكتساب المتعلم للمعرفة وإحداث تغيير في سلوكاته.

الفصل الرابع:
الجانب الميداني

تمهيد

1/ الدراسة الاستطلاعية

1-1/ أدوات الدراسة الاستطلاعية

1-2/ تحليل نتائج الدراسة الاستطلاعية

2/ الدراســة الأساسية

2-1/ مجتمع وعينة الدراسة

2-2/ مجالات الدراسة

2-3/ منهج الدراسة

2-4/ أدوات الدراسة

3/ أسالــيب المعالجة الإحصائية

4/ عرض وتحليل البيانات العامة لعينة الدراسة

خلاصة

تمهيد

البحث في العلوم الإنسانية والاجتماعية يربط بين محورين أساسيين هما الجانب النظري لموضوع الدراسة، والجانب الواقعي المتمثل في الدراسة الميدانية، التي ينزل فيها الباحث إلى الميدان.

فمنهجية البحث تحتاج لدراسة ميدانية بهدف جمع المعلومات المباشرة من واقع الأحداث والمجتمع والظروف الحقيقية. وهي بمثابة إضافة هامة للأبحاث النظرية والاستنتاجات المستندة إلى البيانات، فالدراسة الميدانية تتيح فهما أعمق وتحليلا أشمل للظواهر والمجتمعات.

1/ الدراسة الاستطلاعية

هي أهم مراحل البحث العلمي التي من خلالها يبني الباحث تصورات أولية حول الدراسة وميدان التطبيق، كما تسهل التعرف على الصعوبات التي قد تعيق البحث، وتساعد في تحديد تصميم البحث ومنهجية أخذ العينات وطريقة جمع بيانات البحث.

وقد اعتمدنا في دراستنا على دراسة استطلاعية أولية حول الوضعية الاجتماعية للأستاذ وعلاقتها بالأداء البيداغوجي وفيها تم توزيع الاستبيان الأولي على مجموعة من أساتذة التعليم الابتدائي المراد دراستها بعد تحكيم الاستبيان من طرف مختصين في علم الاجتماع.

1-1/تحليل نتائج الدراسة الاستطلاعية

- **الخصائص السيكومترية (الصدق والثبات) لأداة الدراسة**

بعدما تمت صياغة الاستبيان في شكله الأولي، لابد من التأكد من صدق وثبات الأداة، ونقصد بصدق وثبات الاستبيان، أن تقيس الفقرات ما وضعت لقياسه.

- **الصدق الظاهري**

يتحقق الصدق الظاهري من خلال عرض فقرات المقياس الأولية وقبل تطبيقه على مجموعة مختصين ومحكمين ممن لديهم خبرة تمكنهم من الحكم على مدى صلاحية فقراته في قياس الخاصية المراد قياسها وأنها لا تقيس شيئا آخر مضاف إليه أو بديلا عنه **(سوزان دريد أحمد زنكنة،2009، بدون صفحة)**.

وبناء على ذلك عرضنا الاستبانة على محكمين ومختصين في مجال علم الاجتماع ولإبداء آرائهم وملاحظاتهم حول الشكل العام للمقياس ومدى صلاحية فقراته وتحقيقها للغرض الذي أعدت من أجله، وسلامة الصياغة العلمية واللغوية للأسئلة وحذف وتعديل وإضافة ما هو مناسب والذي اعتمد فيما بعد ووزع على المبحوثين.

2/ الدراسة الأساسية

2-1/ مجتمع وعينة الدراسة

هم أساتذة التعليم الابتدائي بمدينة رأس الوادي ولاية برج بوعريريج والمقدر عددهم ب 106 أستاذة وأستاذا بنسبة 100% من مجتمع الدراسة.

2-2/ مجالات الدراسة

أ- **المجال المكاني:** أجريت الدراسة على أساتذة التعليم الابتدائي بمدينة رأس الوادي الواقعة بولاية برج بوعريريج مساحتها 140.13 كلم^2، وعدد سكانها حسب إحصاء 2022 وصل 69315 نسمة. يحدها شرقا أولاد براهم وسطيف وشمالا تكستار وعين تسرة، غربا برج الغدير وعين تسرة وجنوبا حدود سطيف وتقلعيت. حيث يبلغ عدد الابتدائيات فيها 34 مدرسة ابتدائية(أرشيف البلدية).وقد تم اختيار 8 مدارس ابتدائية من حي البساتين وحي البشير عاشور أين تتواجد 11 مدرسة ابتدائية.

ب-**المجال الزماني:** امتد من 15 مارس 2024 إلى 15 أفريل 2024 حيث انطلقنا من تحكيم الاستمارة وتوزيعها على مجموعة من أساتذة خارج إطار العينة ثم تم توزيعها على العينة المبحوثة.

ج- **المجال البشري:** أساتذة التعليم الابتدائي لـ 8 مدارس قُدِّر عدد الأساتذة بـ 106 أستاذة وأستاذا.

د- **العينة:** تم استخدام العينة العنقودية وهي الأنسب في هذه الحالة، حيث تستخدم العينة العنقودية عندما لا يتوافر إطار كامل لجميع وحدات السكان المستهدفين، فيجري اختيار الوحدات أو المجموعات العنقودية بإحدى طرائق الاختيار العشوائي (مثلا: مدارس، مؤسسات، إدارات حكومية...إلخ) ثم يتم اختيار الأفراد المستهدفين بالدراسة من هذه المجموعات بطريقة عشوائية أيضا. (باسم سرحان، 2017، دون صفحة).

وقد تمت الدراسة على مدارس ابتدائية موزعة على حيين قريبين هما حي البساتين وحي البشير عاشور حيث تم توزيع الاستمارة على أساتذة 08 مدارس، لعينة مكونة من 106 مبحوثا.

2-3/ منهج الدراسة

لكل بحث منهج يسير عليه لدراسة المشكلة، فمنهج البحث هو طريقة موضوعية يسير عليها الباحث لدراسة ظاهرة ما، بحيث يعتبر المنهج الطريقة التي تضبط مسار الباحث في الموضوع المراد

دراسته، ويختلف المنهج المتبع من بحث لآخر حسب طبيعته وأهدافه (مبارك محمد الصاوي محمد، 1992، ص 30).

يتم اختيار المنهج الأنسب للدراسة وفقا لطبيعة الموضوع المدروس، حيث أن المنهج هو الطريق المؤدي إلى الكشف عن الحقيقة في العلوم بواسطة جملة من القواعد العامة المهيمنة على سير العقل وتحديد عملياته حتى يصل إلى نتيجة معلومة (عبد الرحمان بدوي، 1977، ص 5).

بما أن طبيعة الموضوع تفرض على الباحث نوع المنهج المختار فهو أيضا يستعين بمجموعة من الإجراءات والقواعد من أجل الوصول إلى نتائج علمية منطوقة من اجل الارتقاء بهذه الدراسة إلى مستوى التحليلات والتفسيرات العلمية التي تتسم بالموضوعية، هذا ما جعلنا نختار المنهج الوصفي التحليلي الذي يتلاءم مع موضوع دراستنا "**الوضعية الاجتماعية للأستاذ وعلاقتها بالأداء البيداغوجي**".

حيث يعد هذا المنهج من أكثر المناهج استعمالا في العلوم الاجتماعية وهو استقصاء ينصب على ظاهرة من الظواهر كما هي قائمة في الحاضر بقصد تشخيصها وكشف جوانبها وتحديد العلاقات بين عناصرها أو بينها وبين الظواهر الأخرى، لا يقف عند حدود وصف الظاهرة وإنما يذهب إلى أبعد من ذلك فيحرر ويفسر ويقارن ويقيم بقصد الوصول إلى تقييمات ذات معنى بقصد التبصر بتلك الظاهرة **(رحيم يونس كرو العزاوي، 2008، ص 97)**.

2-4/أدوات الدراسة

لجمع البيانات تعتمد البحوث الاجتماعية على عدة وسائل، وقد يضطر الباحث إلى استخدام أكثر من أداة في جمع المعلومات عن موضوع الدراسة، وأدوات جمع البيانات تتحدد تبعا لطبيعة الموضوع المراد بحثه والذي يفرض على الباحث نوعا معينا من الأدوات التي تسهل عليه بحثه (الدعيلج إبراهيم بن عبد العزيز، 2014، ص 97).

لذا تم الاعتماد في هذه الدراسة على أداة الاستبيان أحد الوسائل الأساسية في جمع المعلومات عن أفراد العينة. وفي كثير من الدراسات يكون الاستبيان هو الوسيلة الوحيدة التي تصلح لجمع البيانات أو للتحقق من صحة فروض البحث، وهو عبارة عن أداة تتضمن مجموعة من الأسئلة أو الفقرات تتطلب الإجابة عنها والتي يحددها ويصوغها الباحث حسب أغراض البحث.

الاستبيان يسمى أيضا بالاستقصاء، وهو إحدى الوسائل الشائعة الاستعمال للحصول على معلومات، وحقائق تتعلق بآراء واتجاهات الجمهور حول موضوع معين أو موقف معين، وتسمى ب "الاستمارة" عند موريس أنجرس وتعرف في شكلها الأكثر شيوعا بصبر الآراء.

3/ أساليب المعالجة الإحصائية

يقوم كثير من المهتمين في ميادين العلوم الاقتصادية والتربوية، والاجتماعية وغيرها بإجراء التحليلات الإحصائية لبياناتهم المختلفة، بهدف إيجاد مقاييس النزعة المركزية مثل الوسط الحسابي لمجموعة من البيانات، وحساب مقاييس التشتت وحساب معاملات الارتباط ...الخ، والقيام بمثل هذه التحليلات الإحصائية بالطرائق اليدوية ليس سهلا، وخاصة إذا كان حجم البيانات كبيرا. وعلى كل حال لم تعد هناك مشكلة مع تطور أجهزة الحاسوب، وتصميم أنظمة خاصة مثلspss وsas للقيام بالتحليلات الإحصائية البسيطة منها والمعقدة **(محمد بلال الزغبي، عباس الطلافحة، النظام الإحصائيspss، ص10)**.

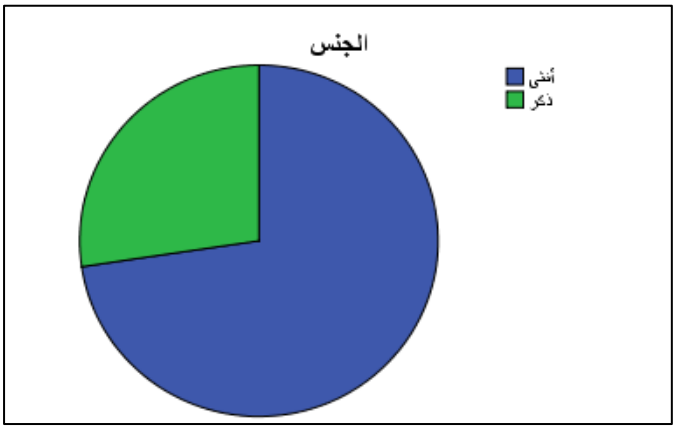
- برنامج Microsoft Excel 2003-2010.
- مقاييس النزعة المركزية (النوال – الوسيط – المتوسط –الانحراف المعياري).
- معامل ارتباط الثنائي بيرسون
- معامل التوافق.

4/ عرض وتحليل البيانات العامة لعينة الدراسة

البيانات الشخصية

1- الجنس: الجدول رقم (01) يوضح توزيع أفراد العينة حسب الجنس

الجنس	التكرار	النسبة المئوية
أنثى	77	72,6
ذكر	29	27,4
المجموع	106	100,0



شكل رقم 1: توزيع العينة حسب الجنس

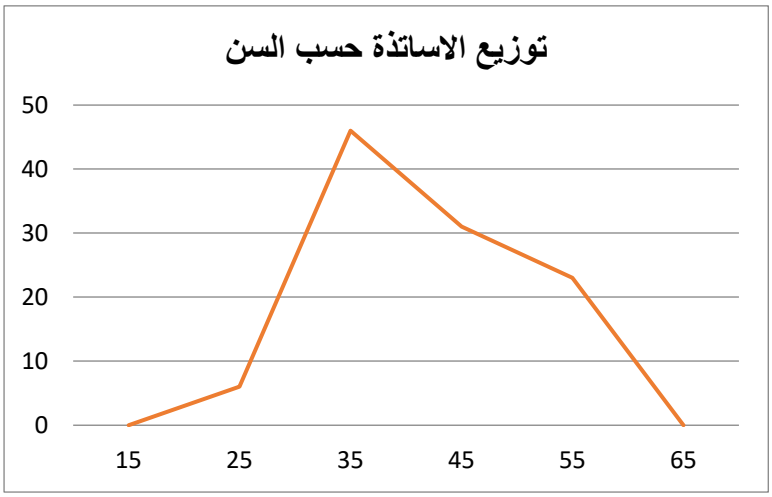
من خلال الجدول (01) الذي يوضح توزيع أفراد العينة المبحوثة حسب الجنس، يبين نسبة الإناث 72.6 %بينما نسبة الذكور 27.4%.

ويعود فرق الحجم بين الجنسين إلى رغبة الجنس الأنثوي في اختيار مجال التربية والتعليم بدلا من وظائف أخرى لما له من امتيازات مثل العطل الفصلية والعطلة الصيفية التي تدوم شهرين.

2- السن: جدول رقم (02) يوضح توزيع أفراد العينة حسب السن

السن	التكرار	النسبة المئوية
20-30	6	5,7
30-40	46	43,4
40-50	31	29,2
50-60	23	21,7
المجموع	106	100,0

حجم العينة	106
غير مستجيب	0
المتوسط الحسابي	40,91
الوسيط	40,00
المنوال	54
الانحراف المعياري	8,383



الشكل رقم 2: توزيع الأساتذة حسب السن

من خلال الجدول (02) الذي يوضح توزيع أفراد العينة المبحوثة حسب السن، فإن النسب المئوية تمايزت بين:

-5.7 %تتراوح أعمارهم بين 20 إلى 30 سنة.

-43.4% تتراوح أعمارهم بين 30 إلى 40 سنة.

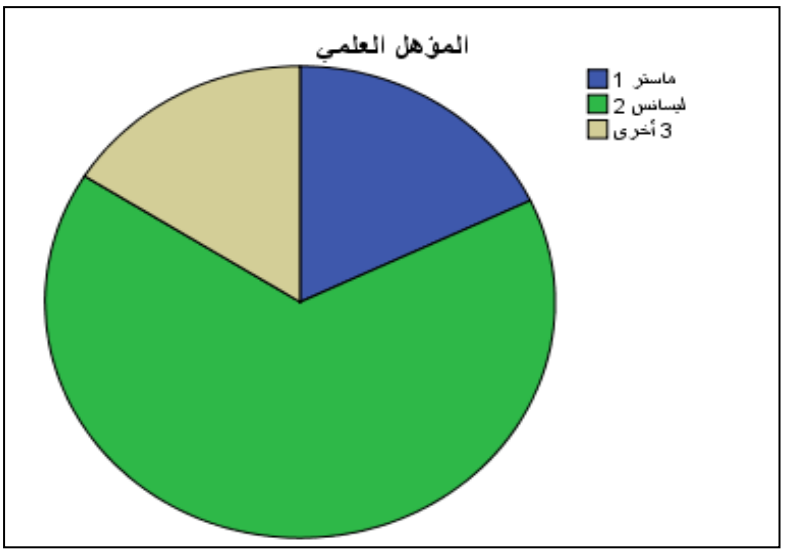
-29.2% تتراوح أعمارهم بين 40 إلى 50 سنة.

-21.7% تتراوح أعمارهم بين 50 إلى 60 سنة.

ويعود ارتفاع نسبة أفراد العينة الذين تتراوح أعمارهم بين 30 إلى 40 سنة حيث بلغت 43.4%إلى فتح المجال للتوظيف بسبب خروج نسبة كبيرة من الأساتذة إلى التقاعد خاصة في السنوات الأخيرة،وقد بلغ المتوسط الحسابي 40.91 والانحراف المعياري 8.38.

3- المِؤهل العلمي: جدول رقم (03) يوضح توزيع الأساتذة حسب المؤهل

المؤهل العلمي	التكرار	النسبة المئوية%
1 ماستر	19	17,9
2 ليسانس	70	66,0
أخرى 3	17	16,0
المجموع	106	100

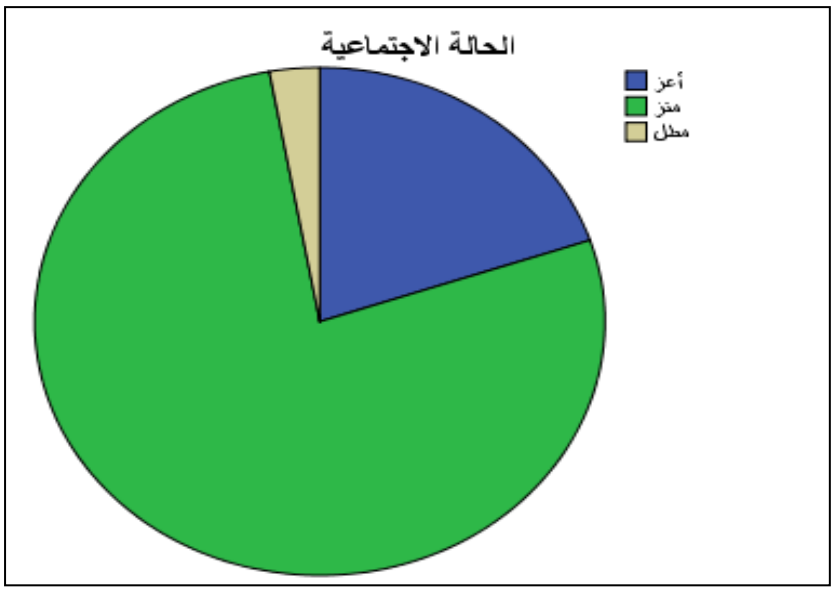


الشكل رقم 3: توزيع أفراد العينة حسب المؤهل العلمي

من خلال الجدول أعلاه يتضح أن النسبة الأكبر من المبحوثين متحصلين على شهادة الليسانس بنسبة 66 %بينما 17.9% متحصلين شهادة الماستر وأقل نسبة هي 16 % لتخصصات أخرى متمثلة في خريج معهد أو دكتورا، ويعود ارتفاع نسبة خريجي شهادة الليسانس كون نظام الماستر بدأ تطبيقه منذ 10سنوات فقط في الجامعات الجزائرية.

4- الحالة الاجتماعية: جدول رقم (04) يوضح توزيع الأساتذة حسب الحالة الاجتماعية

الحالة الاجتماعية	التكرار	النسبة المئوية %
أعزب	21	19,8
متزوج	82	77,4
مطلق	3	2,8
المجموع	106	100

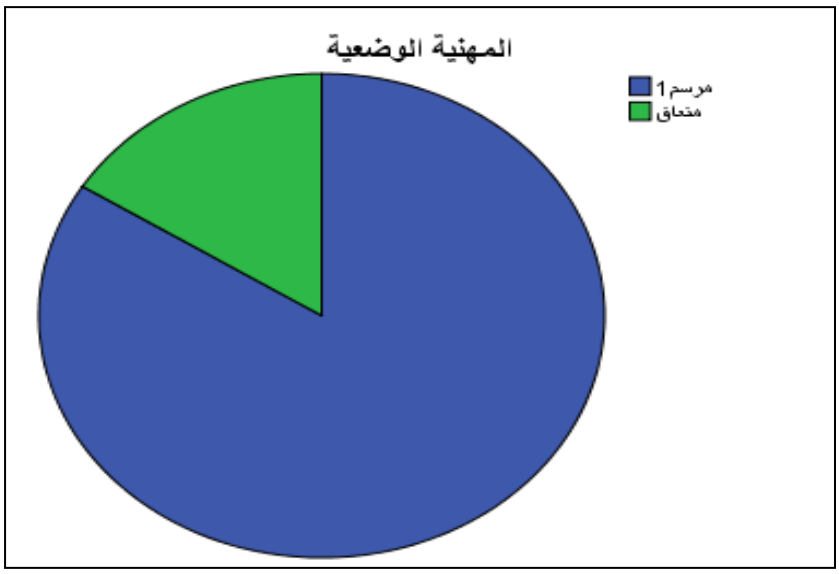


الشكل رقم 4: توزيع أفراد العينة حسب الحالة الاجتماعية

من خلال الجدول أعلاه يتضح أن النسبة الأكبر من المبحوثين متزوجين بنسبة77.8 %ما يدل أن أفراد العينة يعيشون حالة استقرار اجتماعي، تليها نسبة العزاب بنسبة 19.% والنسبة الأخيرة هي مطلقين 2.8%،ويعود ارتفاع نسبة المتزوجين لارتفاع نسبة السن لدى الأساتذة كما هو موضح في الجدول (03).

5-الوضعية المهنية: جدول رقم(05) يوضح الوضعية المهنية للأساتذة

الوضعية المهنية	التكرار	النسبة المئوية %
مرسم	89	84,0
متعاقد	17	16,0
المجموع	106	100,0



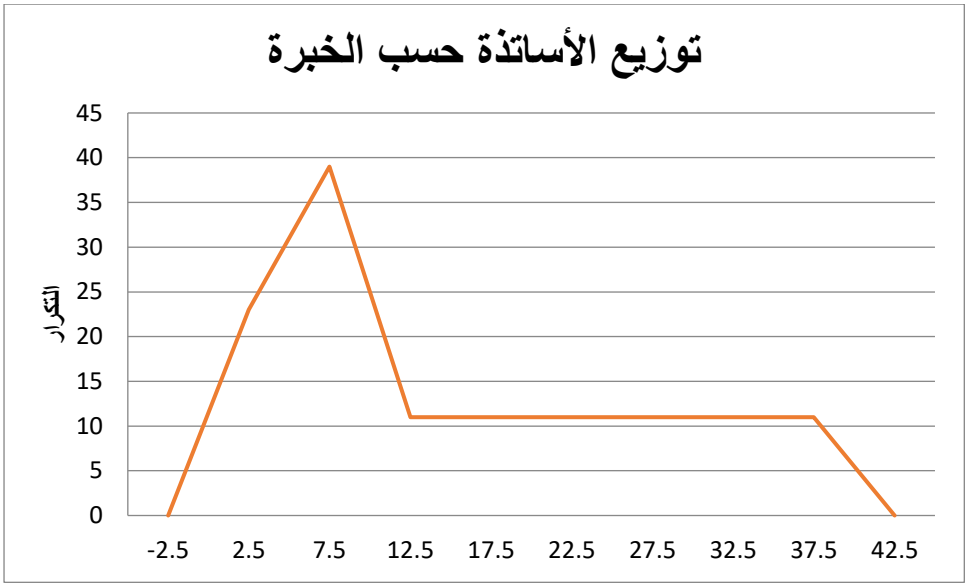
الشكل رقم 5: توزيع أفراد العينة حسب الوضعية المهنية

من خلال الجدول أعلاه يتضح أن النسبة الأكبر من المبحوثين مرسمين بنسبة 84 %، بينما نسبة المتعاقدين فبلغت 17 % ويعود ذلك لحرص وزارة التربية الوطنية على إحصاء المناصب الشاغرة من أجل فتح مسابقات للتوظيف، وفتح المجال للتعاقد بدل الاستخلاف.

6-الأقدمية في التعليم: جدول رقم (06) يوضح الأقدمية في التعليم

الأقدمية	التكرار	النسبة المئوية %
0-5	23	21,7
5-10	39	36,8
10-20	9	8,5
20-30	13	12,3
30-40	22	20,8
المجموع	106	100,0

حجم العينة	106
غير مستجيب	0
المتوسط الحسابي	12,79
الوسيط	8,00
الانحراف المعياري	11,132



الشكل رقم 6: توزيع أفراد العينة حسب الأقدمية في التعليم

من خلال الجدول أعلاه يتضح تمايز توزيع النسب بين المبحوثين على النحو التالي:

- 0 إلى 5 الأقدمية في التوظيف بلغت 21.7 %
- 5 إلى 10 الأقدمية في التوظيف بلغت 36.8%
- 10 إلى 20 الأقدمية في التوظيف بلغت 8.5%
- 20 إلى 30 الأقدمية في التوظيف بلغت 12.5%
- 30 إلى 40 الأقدمية في التوظيف بلغت 20.8%

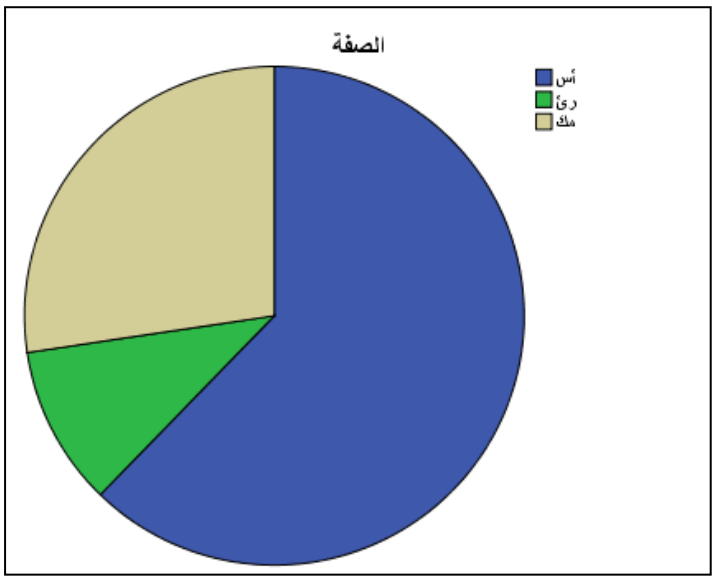
ونستنتج من القراءة الإحصائية للجدول أن المتوسط الحسابي بلغ 12.79 بانحراف معيار بقيمته 11.13.

يعود ارتفاع نسبة الأقدمية في التعليم للفئة من 5 إلى 10 سنوات كون أن وزارة التربية فتحت المجال للأجيال الجديدة للتوظيف وفتح المجال للتعاقد والإدماج حيث بلغت النسبة 36.8%. تليها الفئة من 30 إلى 40 سنة بنسبة 20.8 %

7- الصفة: جدول رقم (07) يوضح توزيع الأساتذة حسب الصفة

الصفة	التكرار	النسبة المئوية%
أستاذ	66	62,3
رئيسي	11	10,4
مكون	29	27,4
المجموع	106	100,0

الشكل رقم 7: توزيع أفراد العينة حسب الصفة

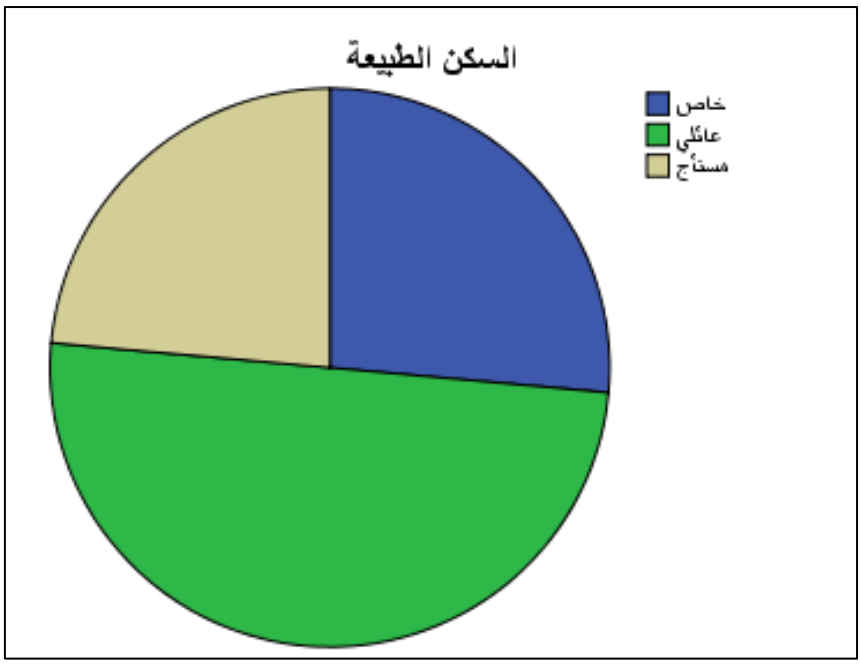


من خلال الجدول أعلاه يتضح أن أكبر نسبة هي لصفة أستاذ حيث بلغت 62.3 % تليها صفة مكون حيث بلغت 27.4 %

وأخيرا صفة رئيسي حيث بلغت 10.3 %، وارتفاع صفة أستاذ كون أن الوزارة لا تفتح المناصب الكافية في مسابقات الترقية لصفة أستاذ رئيسي وصفة أستاذ مكون.

8- طبيعة السكن: جدول (08) يوضح توزيع الأساتذة حسب طبيعة السكن الذي يعيشون فيه

طبيعة السكن	ت	%
خاص	28	26,4
عائلي	53	50,0
مستأجر	25	23,6
المجموع	106	100,0



الشكل رقم 8: توزيع أفراد العينة حسب السكن

من خلال الجدول أعلاه يتضح أن أعلى نسبة من الأساتذة تسكن في المسكن العائلي بنسبة 50 % تليها تقارُب في النسبة بين من يمتلكون سكنا خاصا بنسبة 26.4 % تليها نسبة المستأجرين بنسبة 23.6 %، وبقاء الأساتذة في السكن العائلي له علاقة بأمرين محافظة المجتمع الجزائري على الانتماء إلى العائلة الممتدة، وأيضا ضعف القدرة المادية للأساتذة على امتلاك سكن خاص.

خلاصة

تناولنا في هذا الفصل الإجراءات المنهجية للدراسة حيث تطرقنا إلى وصف المنهج المتبع وكذا وصف المجتمع الأصلي للدراسة ثم ذكر حيثيات الدراسة الاستطلاعية وتفاصيل اختيار عينتها بالإضافة إلى وصف شامل لأدوات جمع البيانات، ثم التطرق إلى إجراءات التطبيق أثناء الدراسة الأساسية وعرض الأساليب الإحصائية المستخدمة في تحليل البيانات المحصل عليها من خلال تطبيق أدوات البحث.

الفصل الخامس:
تحليل ومعالجة البيانات

تمهيد

1/ عرض وتحليل وتفسير النتائج في ضوء الفرضيات

1-1/ عرض وتحليل بيانات الفرضية الأولى

1-2/ عرض وتحليل بيانات الفرضية الثانية

1-3/ عرض وتحليل بيانات الفرضية الثالثة

1-4/ عرض وتحليل بيانات الفرضية الرابعة

2/ تحليل بيانات المحور الرابع

3/ مناقشة النتائج في ضوء الفرضيات

4/ الاستنتاج العام

خاتمة

تمهيد

بعد أن تم تطبيق الاستبيان والبالغ عدد 106 أستاذ وأستاذة، وبعد تفريغ النتائج الخام المتحصل عليها، سنقوم فيما يلي بعرض وتحليل هذه النتائج وذلك وفقا لفرضيات الدراسة والتي عددها أربعة فرضيات.

- يختلف مستوى الأداء البيداغوجي لدى الأستاذ باختلاف الخصائص الفردية (الجنس، السن، الخبرة، المؤهل العلمي، الحالة الاجتماعية)؟
- توجد علاقة بين الوضعية الأسرية للأستاذ والأداء البيداغوجي.
- توجد علاقة بين الوضعية الاقتصادية للأستاذ والأداء البيداغوجي.
- توجد علاقة بين الوضعية المهنية للأستاذ والأداء البيداغوجي.

وبعد ذلك سيتم عرض، تحليل، تفسير ومناقشة هذه الفرضيات التي ذكّرنا بها.

الجدول رقم (9): المستوى العام لكل بعد من أبعاد المتغير المستقل، المستوى العام للمتغير التابع وطرق تحديث مجالاتها

	الإحصاء الوصفي					المستوى
	حجم العينة	أدنى قيمة في البيانات	على قيمة في البيانات	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	
مجموع مؤشرات بعد الوضعية الأسرية	106	13	27	**19,70**	3,133	**متوسط**
تحديد مجالات بعد الوضعية الأسرية عدد فقراته 09	E=(Xmax−Xmin)/3 =((27−9)/3)=6 [09−14] متدني **[15−20] متوسط** [21−27] جيد					
مجموع مؤشرات بعد الوضعية الاقتصادية	106	15	26	**20,68**	2,303	**متوسط**
تحديد مجالات	E=(Xmax−Xmin)/3					

بعد الوضعية الاقتصادية عدد فقراته 10	=((30−10)/3)~7 [16−10] متدني **[23−17] متوسط** [31−24] جيد					
مجموع مؤشرات بعد الوضعية المهنية	106	29	47	**37.38**	3.823	**متوسط**
تحديد مجالات بعد الوضعية المهنية عدد فقراته 17	E=(Xmax−Xmin)/3 =((51−17)/3)=11 [28−17] متدني **[40−29] متوسط** [52−41] جيد					
مجموع مؤشرات المتغير التابع	106	29	43	**36,53**	2,999	**عالي**
تحديد مجالات مستوى الأداء البيداغوجي عدد فقراته 15	E=(Xmax−Xmin)/3 =((45−15)/3)=10 [24−15] متدني **[34−25] متوسط** [45−35] عالي					

1/ عرض وتحليل وتفسير النتائج في ضوء الفرضيات

1-1/ عرض وتحليل بيانات الفرضية الأولى

يختلف مستوى الأداء البيداغوجي باختلاف الخصائص الفردية للأساتذة.

جدول رقم10: توزيع الأساتذة حسب الجنس ومستوى الأداء البيداغوجي

		الجنس		المجموع
		أنثى	ذكر	
مستوى الأداء البيداغوجي	عال	57 74,00%	25 86,20%	82 77,40%
	متوسط	20 26,00%	4 13,80%	24 22,60%
	المجموع	77 100,00%	29 100,00%	106 100,00%

معامل التوافق		القيمة
Nominal par Nominal	Coefficient de contingence	0,129
N d'observations valides		106

من خلال الجدول رقم (10) الذي يوضح علاقة مستوى الأداء البيداغوجي بالجنس يتبين أن مستوى الأداء البيداغوجي عال بنسبة 77.40 %حيث نجد نسبة أعلى عند الذكور بـ 86.20 % في حين بلغت عند الإناث 74%.

وبلغ مستوى الأداء البيداغوجي المستوى المتوسط بنسبة 22.60%حيث اختلفت النسبة بين الإناث التي بلغت 26% أما الذكور فبلغت 13.80%.

وقد بلغ معامل التوافق 0.129 أي هناك علاقة ضعيفة بين مستوى الأداء البيداغوجي والجنس، فنقول أن كلا الجنسين يهتم بالأداء البيداغوجي.

جدول رقم 11: توزيع الأساتذة حسب السن ومستوى الأداء البيداغوجي

			السن			المجموع
			20-30	30-40	40-50	50-60	
مستوى الأداء البيداغوجي	عال	السن	3 50,00%	35 76,10%	27 87,10%	17 73,90%	82 77,40%
	متوسط	السن	3 50,00%	11 23,90%	4 12,90%	6 26,10%	24 22,60%
المجموع		السن	6 100,00%	46 100,00%	31 100,00%	23 100,00%	106 100,00%

معامل إيتا			القيمة
Données nominales / intervalle	**Eta**	Dépendant de السن	0,396

يتبين من خلال الجدول رقم (11) الذي يوضح توزيع أفراد العينة حسب العلاقة بين السن ومستوى الأداء البيداغوجي، أن مستوى الأداء البيداغوجي عال بنسبة 77.40% لدى الأساتذة وتعود أكبر نسبة أي 87.10%للذين تتراوح أعمارهم بين 40 –50 سنة، تليها الفئة العمرية بين 30 إلى 40 سنة بنسبة 76.10% ثم الفئة من 50– 60 سنة بنسبة 73.90% وأخيرا الفئة بين 20 –30 سنة بنسبة 50%.

بينما بلغ مستوى الأداء البيداغوجي المستوى المتوسط بنسبة 22.60% وتعود أكبر نسبة للأساتذة الذين تتراوح أعمارهم بين 20 –30سنة بنسبة 50% تليها الفئة العمرية من 50– 60 سنة بنسبة 26.10% ثم الفئة العمرية من 30 –40 سنة بنسبة 23.90% وأخيرا نسبة 12.90% للفئة العمرية 40–50 سنة.

حسب معامل إيتا 0.396 يشير أن هناك علاقة متوسطة بين مستوى الأداء البيداغوجي والسن لدى الأساتذة.

جدول رقم 12: توزيع الأساتذة حسب الحالة الاجتماعية ومستوى الأداءالبيداغوجي

			الحالة الاجتماعية			المجموع
			أعزب	متزوج	مطلق	
مستوى الأداء البيداغوجي	عال	الحالةالاجتماعية	15 71,40%	65 79,30%	2 66,70%	82 77,40%
	متوسط	الحالةالاجتماعية	6 28,60%	17 20,70%	1 33,30%	24 22,60%
المجموع		الحالةالاجتماعية	21 100,00%	82 100,00%	3 100,00%	106 100,00%

معامل التوافق			القيمة
Nominal par Nominal	Coefficient de contingence		0,086
N d'observationsvalides			106

يشير الجدول رقم (12) الذي يوضح توزيع الأساتذة حسب الحالة الاجتماعية ومستوى الأداء البيداغوجي حيث أن مستوى الأداء البيداغوجي كان عاليا بنسبة 77.40% موزعة حسب الحالات الاجتماعية حيث أعلى نسبة كانت للمتزوجين ب 79.30% الأعزب بـ 71.40% ثم المطلق بـ 66.70%

بينما مستوى الأداء البيداغوجي كان متوسطا بنسبة 22.60% موزعة حسب الحالات الاجتماعية 33.30% تليها الأعزب بنسبة 28.60% وأخيرا المتزوجين بنسبة 20.70%.

وتشير قيمة معامل التوافق 0.086 لوجود علاقة ضعيفة جدا بين الحالة الاجتماعية للأستاذ والأداء البيداغوجي.

جدول رقم 13: توزيع الأساتذة حسب الشهادة ومستوى الأداء البيداغوجي

			الشهادة			المجموع
			1 ماستر	2 ليسانس	3 أخرى	
مستوى الأداء البيداغوجي	عال	الشهادة	12 63,2%	58 82,9%	12 70,6%	82 77,4%
	متوسط	الشهادة	7 36,8%	12 17,1%	5 29,4%	24 22,6%
المجموع		الشهادة	19 100,0%	70 100,0%	17 100,0%	106 100,0%

معامل التوافق			القيمة
Nominal par Nominal	Coefficient de contingence		0,187
N observations valides			106

يشير الجدول رقم (13) الذي يوضح توزيع الأساتذة حسب الشهادة ومستوى الأداء البيداغوجي حيث أن مستوى الأداء البيداغوجي عال بنسبة 77.4% حيث سجلت أعلى نسبة ب 82.9% لدى الأساتذة المتحصلين على شهادة ليسانس تليها نسبة 70.6% للأساتذة المتحصلين على شهادات أخرى ثم نسبة 63.2% للأساتذة المتحصلين على شهدة الماستر.

فيما بلغ مستوى الأداء البيداغوجي الدرجة المتوسطة بنسبة 22.6% حيث كانت أعلى نسبة 36.8% لدى الأساتذة المتحصلين على الماستر تليها نسبة 29.4% للأساتذة المتحصلين على شهادات أخرى وأخيرا النسبة الأقل 17.1% للأساتذة المتحصلين على شهادة الليسانس.

فأكيد هناك علاقة مستوى الأداء البيداغوجي والشهادة المتحصل عليها وتشير قيمة التوافق 0.187 لوجود علاقة ضعيفة بين مستوى الأداء البيداغوجي والشهادة المتحصل عليها.

جدول رقم 14: توزيع الأساتذة حسب المؤهل ومستوى الأداء البيداغوجي

			المؤهل		المجموع
			متعاقد	مرسم	
مستوى الأداء البيداغوجي	عال	المؤهل	16 88,90%	66 75,00%	82 77,40%
	متوسط	المؤهل	2 11,10%	22 25,00%	24 22,60%
المجموع		المؤهل	18 100,00%	88 100,00%	106 100,00%

معامل التوافق		القيمة
Nominal par Nominal	Coefficient de contingence	0,124
N d'observations valides		106

من خلال الجدول رقم (14) الذي يوضح توزيع الأساتذة حسب المؤهل والأداء البيداغوجي حيث أن مستوى الأداء البيداغوجي كان عال بنسبة 77.40%، حيث بلغت أعلى نسبة 88.90% للأساتذة المتعاقدين ثم نسبة 75% للأساتذة المرسمين.

فيما بلغ مستوى الأداء البيداغوجي الدرجة المتوسطة بنسبة 22.60% حيث أعلى نسبة سجلت عند الأساتذة المرسمين ب 25% تليها نسبة 11.16% للأساتذة المتعاقدين، وعليه فمستوى الأداء البيداغوجي عال لدى الأساتذة المتعاقدين والمرسمين ويعود ذلك للإحساس بالمسؤولية.

وتشير قيمة معامل التوافق 0.124 لوجود علاقة ضعيفة بين مستوى الأداء البيداغوجي والمؤهل مرسم أو متعاقد.

جدول رقم 15: توزيع الأستاذة حسب سنوات الخبرة والأداء البيداغوجي

			الخبرة				المجموع
			0-5	10-50	10-30	30-40	
مستوى الأداء البيداغوجي	عال	الخبرة	19 79,20%	33 82,50%	15 71,40%	15 71,40%	82 77,40%
	متوسط	الخبرة	5 20,80%	7 17,50%	6 28,60%	6 28,60%	24 22,60%
المجموع		الخبرة	24 100,00%	40 100,00%	21 100,00%	21 100,00%	106 100,00%

القيمة	معامل إيتا	
0,500	Dépendant de الاداء البيداغوجي	Données nominales / intervalle Eta
0,391	Dépendant de سنوات الخبرة	

تبين من خلال الجدول رقم (15) الذي يوضح توزيع الأساتذة حسب سنوات الخبرة وعلاقتها بمستوى الأداء البيداغوجي إلى أن مستوى الأداء البيداغوجي عال بنسبة 77.40% حيث أعلى نسبة بلغت 80.50% للأساتذة الذين يملكون خبرة بين 5 و10 سنوات، تليها نسبة 79.20% للأساتذة الذين

يملكون خبرة تصل 5 سنوات، فيما تعادلت نسبة مستوى الأداء ب 71.40% لكل من لديهم خبرة من 10-30 سنة و30-40 سنة.

في حين أن الجدول يوضح أن مستوى الأداء البيداغوجي متوسطا بنسبة 22.60% حيث تعادلت النسب المئوية ب 28.60% لكل من لديهم خبرة بين 10-30 سنة و 30-40 سنة، تليها نسبة 20.80% لأساتذة خبرتهم من 5-10 سنوات.

بين الجدول أن معامل إيتا بالنسبة للأداء البيداغوجي بلغ 0.5 وهو يدل على وجود علاقة متوسطة بين مستوى الأداء البيداغوجي وسنوات الخبرة.

جدول رقم 16: توزيع الأساتذة حسب الصفة ومستوى الأداء البيداغوجي

			الصفة			المجموع
			أستاذ	رئيسي	مكون	
مستوى الأداء البيداغوجي	عال	الصفة	54 81,80%	7 63,60%	21 72,40%	82 77,40%
	متوسط	الصفة	12 18,20%	4 36,40%	8 27,60%	24 22,60%
المجموع		الصفة	66 100,00%	11 100,00%	29 100,00%	106 100,00%

معامل التوافق		القيمة
Nominal par Nominal	Coefficient de contingence	0,147
N d'observationsvalides		106

يتبين من خلال الجدول رقم (16) الذي يوضح توزيع الأساتذة حسب الصفة وعلاقتها بمستوى الأداء البيداغوجي حيث أن مستوى الأداء البيداغوجي عال بنسبة 77.40% حيث أن أعلى نسبة سجلت لدى الأساتذة الجدد ب 81.80% تليها بنسبة 72.40% لدى الأساتذة المكونين وأخيرا نسبة 63.60% لدى الأساتذة الرئيسيين بينما مستوى الأداء كان متوسطا حيث سجلت أعلى نسبة عند الأساتذة الرئيسيين، تليها نسبة 27.60% عند الأساتذة المكونين ثم أخيرا نسبة 18.10% عند الأساتذة الجدد.

غير أن حسب معامل التوافق الذي بلغ 0.147 فإنه يشير إلى وجود علاقة ضعيفة بين مستوى الأداء البيداغوجي وصفة عمل الأستاذ.

1-2/ عرض وتحليل معطيات الفرضية الثانية

نص الفرضية: توجد علاقة ارتباطية قوية بين الظروف الأسرية للأستاذ ومستوى أدائه البيداغوجي.
تحليل بيانات المحور الأول: الجدول رقم 17 يوضح نتائج تحليل بيانات الوضعية الأسرية للأستاذ

الفقرات	التكرار	موافق	نوعا ما	غير موافق	المجموع	المتوسط	الانحراف	المستوى
1-لدي ضغوطات أسرية	ت	48	34	24	100	1.77	0.796	متوسط
	%	45.3	32.1	22.6	106			
2-أتحمل إدارة شؤون الأسرة بمفردي	ت	43	33	30	100	1.88	0.825	متوسط
	%	40.6	31.1	28.3	106			
3-الوضع داخل البيت يسمح لي بالتحضير البيداغوجي	ت	20	39	47	100	2.25	0.757	متوسط
	%	18.9	36.8	44.3	106			
4-مرض أحد أفراد العائلة يزيد علي العبء	ت	26	22	58	100	2.30	0.841	متوسط
	%	24.5	20.8	54.7	106			
5-أرتاح للتواصل الموجود بين أفراد أسرتي	ت	8	17	81	100	2.69	0.607	جيد
	%	7.5	16.0	76.4	106			
6-أنا بحاجة لمن يمدني بالعون من أفراد أسرتي	ت	20	17	69	100	2.46	0.795	جيد
	%	18.9	16.0	65.1	106			
7-أنا بحاجة لدعم عاطفي / نفسي من أفراد أسرتي	ت	17	23	66	100	2.46	0.758	جيد
	%	16.0	21.7	62.3	106			
8-هناك أشخاص أجانب يسببون لي مشاكل أسرية	ت	58	21	27	100	1.71	0.850	متوسط
	%	54.7	19.8	25.5	106			
9-الضغط الأسري يؤثر سلبا على أدائي البيداغوجي	ت	29	30	47	100	2.17	0.833	متوسط
	%	27.4	28.3	44.3	106			
نتيجة المحور الثالث: مجموع مؤشرات بعد الوضعية المهنية						2.18	0.78	متوسط

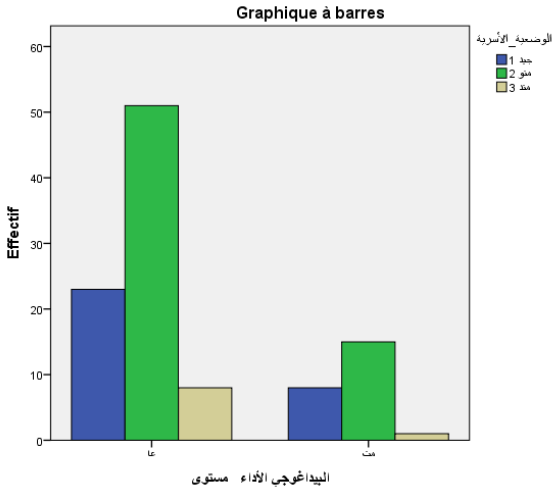
يتضح من الجدول رقم (17) التكرارات والنسب المئوية لاستجابات أفراد الدراسة حول المحور الأول (الوضعية الأسرية للأستاذ)، حيث جاء في المرتبة الأولى الفقرة التي تنص على (هناك أشخاص أجانب يسببون لي مشاكل أسرية) بانحراف معياري 0.850، ومتوسط حسابي 1.71 بإجمالي موافق 58 مستجيب من أصل 106 ، في المرتبة الثانية الفقرة التي تنص على(لدي ضغوطات أسرية) بانحراف معياري0.796 ، ومتوسط حسابي 1.77 بإجمالي موافق 48 مستجيب من أصل 106، وفي المرتبة الثالثة الفقرة (أتحمل إدارة شؤون الأسرة بمفردي) بانحراف معياري 0.825 ومتوسط حسابي 1.88 بإجمالي موافق 43 مستجيب من أصل 106،بينما في المرتبة الرابعة الفقرة التي تنص على (الضغط

الأسري يؤثر سلبا على أدائي البيداغوجي) بانحراف معياري 0.833 و متوسط حسابي 2.17 بإجمالي موافق 29 مستجيب من أصل 106، و في المرتبة الخامسة الفقرة التي تنص على (مرض أحد أفراد العائلة يزيد علي العبء) بانحراف معياري 0.841 ومتوسط حسابي 2.30 بإجمالي موافق 26 مستجيب من أصل 106،و في المرتبة السادسة فقرتين، الفقرة (الوضع داخل البيت يسمح لي بالتحضير البيداغوجي) بانحراف معياري 0.757 ومتوسط حسابي 2.25 بإجمالي موافق 20مستجيب من أصل 106 والفقرة (أنا بحاجة لمن يمدني بالعون من أفراد أسرتي) بانحراف معياري 0.795 ومتوسط حسابي 2.46 بإجمالي 20مستجيب من أصل 106،أما في المرتبة السابعة جاءت الفقرة التي تنص على (أنا بحاجة لدعم عاطفي/نفسي من أفراد أسرتي) بانحراف معياري 0.758 ومتوسط حسابي 2.46 بإجمالي 17مستجيب من أصل 106 وفي المرتبة الأخيرة الفقرة (أرتاح للتواصل الموجود بين أفراد أسرتي) بانحراف معياري 0.607 ومتوسط حسابي 2.69 بإجمالي 8 مستجيب من أصل 106.

جدول رقم 18: توزيع العينة حسب الظروف الأسرية للأستاذ ومستوى أدائه البيداغوجي

			الوضعية_الأسرية			المجموع
			جيد	متوسط	متدني	
مستوى الأداء البيداغوجي	عال	ت	23	51	8	82
		%	74,20%	77,30%	88,90%	77,40%
	متوسط	ت	8	15	1	24
		%	25,80%	22,70%	11,10%	22,60%
المجموع		ت	31	66	9	106
		%	100,00%	100,00%	100,00%	100,00%

		القيمة
Nominal par Nominal	Coefficient de contingence	0,09
N d'observationsvalides		106



الشكل رقم 09: توزيع العينة حسب الظروف الأسرية للأستاذ ومستوى أدائه البيداغوجي

يبين الجدول رقم (18) الذي يوضح توزيع أفراد العينة حسب مستوى الأداء البيداغوجي والظروف الأسرية، أن أغلبية أفراد العينة مستوى الأداء البيداغوجي لديهم عال بنسبة 77.40%، وهذا حسب التفصيل التالي إذ نسبة 88.90% لمن ظروفهم الأسرية متدنية، تليها نسبة 77.30% لمن ظروفهم الأسرية متوسطة تليهم نسبة 74.20% للأساتذة الذين ظروفهم الأسرية جيدة.

في حين أن مستوى الأداء البيداغوجي كان متوسطا بنسبة 22.60% حيث أكبر نسبة سجلت لدى أساتذة ظروفهم الأسرية جيدة ثم نسبة 22.70% أساتذة ظروفهم الأسرية متوسطة، أخيرا نسبة 11.10% أساتذة ظروفهم الأسرية متدنية، وبالتالي فإن مستوى الأداء البيداغوجي عال مهما اختلفت الظروف الأسرية للأستاذ إذ أنه يهتم بتقديم أداء بيداغوجي مميز وعال وعدم الربط بين ظروفه الأسرية كيفما كانت حالتها مع أدائه، ووفقا لقيمة معامل التوافق 0.09 فإن هناك علاقة ضعيفة بيم مستوى الأداء البيداغوجي والظروف الأسرية.

1-3/ عرض وتحليل معطيات الفرضية الثالثة

نص الفرضية: توجد علاقة ارتباطية قوية بين الوضعية الاقتصادية للأستاذ ومستوى أدائه البيداغوجي.

تحليل بيانات المحور الثاني: الجدول رقم 19 يوضح نتائج تحليل بيانات الوضعية الاقتصادية للأستاذ

الفقرات	التكرار	موافق	نوعا ما	غير موافق	المجموع	المتوسط	الانحراف	المستوى
10-الأجر الذي أتقاضاه يشعرني بالرضى	ت	44	42	20	106	1.77	0.747	متوسط
	%	41.5	39.6	18.9	100			
11-أصرف قسما من راتبي على الوثائق والوسائل البيداغوجية	ت	16	43	47	106	2.29	0.717	متوسط
	%	15.1	40.6	44.3	100			
12-الأجر الذي أتقاضاه يلبي حاجاتي الاجتماعية	ت	44	50	12	106	1.70	0.664	متوسط
	%	41.5	47.2	11.3	100			
13-الأجر الذي أتقاضاه يؤثر سلبا على أدائي البيداغوجي	ت	39	47	20	106	1.82	0.728	متوسط
	%	36.8	44.3	18.9	100			
14-تغير إيداع الدخل الشهري يربكني ماديا	ت	11	41	54	106	2.41	0.673	جيد
	%	10.4	38.7	50.9	100			
15-أشعر بالحاجة إلى عمل إضافي	ت	37	23	46	106	2.08	0.885	متوسط
	%	34.9	21.7	43.4	100			
16-بعدي عن مقر العمل يرهقني ماديا	ت	38	25	43	106	2.05	0.877	متوسط
	%	35.8	23.6	40.6	100			
17-أشعر بالأريحية في مسكني	ت	9	30	67	106	2.55	0.649	جيد
	%	8.5	28.3	63.2	100			
18-هناك شخص في الأسرة يساعدني ماديا	ت	50	18	38	106	1.89	0.908	متوسط
	%	47.2	17	35.8	100			
19-لدي الرغبة في التغيير من التعليم إلى وظيفة دخلها المادي أحسن	ت	41	11	54	106	2.12	0.943	متوسط
	%	38.7	10.4	50.9	100			
نتيجة المحور الثاني:مجموع مؤشرات بعد الوضعية الاقتصادية						2.068	0.7791	متوسط

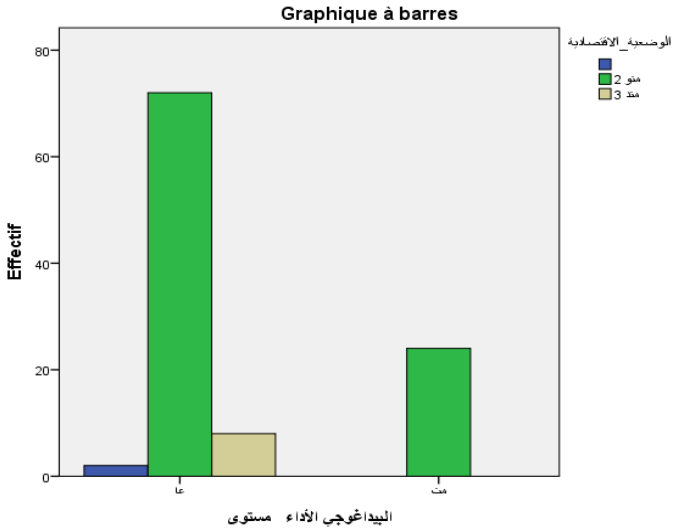
يتضح من الجدول رقم 19 التكرارات والنسب المئوية لاستجابات أفراد الدراسة حول المحور الثاني (الوضعية الاقتصادية للأستاذ) حيث جاء في المرتبة الأولى الفقرة (هناك شخص يساعدني ماديا) بانحراف معياري 0.908 ومتوسط حسابي 1.89 بإجمالي موافق 50 مستجيب من أصل 106، وجاء في المرتبة الثانية فقرتين، (الأجر الذي أتقاضاه يشعرني بالرضى) بانحراف معياري 0.747 ومتوسط حسابي1.77 بإجمالي 44 مستجيب من أصل 106، والفقرة (الأجر الذي أتلقاه يلبي حاجاتي الاجتماعية) بانحراف معياري 0.664 ومتوسط حسابي 1.70 بإجمالي 44 مستجيب من أصل 106، وفي المرتبة الثالثة جاءت الفقرة (لدي الرغبة في التغيير من التعليم إلى وظيفة دخلها المادي أحسن) بانحراف معياري 0.943 ومتوسط حسابي 2.12 بإجمالي 41 مستجيب من أصل 106، وفي المرتبة الرابعة الفقرة(الأجر الذي أتقاضاه يؤثر سلبا على أدائي البيداغوجي) بانحراف معياري 0.728 ومتوسط حسابي 1.82 بإجمالي 39 مستجيب من أصل 106، وبينما في المرتبة الخامسة الفقرة(بعدي عن مقر العمل يرهقني ماديا) بانحراف معياري 0.877 ومتوسط حسابي 2.05 بإجمالي 38 مستجيب من أصل 106،و في المرتبة السادسة الفقرة(أشعر بالحاجة إلى عمل إضافي) بانحراف معياري 0.885 ومتوسط حسابي 2.08 بإجمالي 37 مستجيب من أصل 106، وفي المرتبة السابعة الفقرة (أصرف قسما من راتبي على الوثائق والوسائل البيداغوجية) بانحراف معياري 0.717 ومتوسط حسابي 2.29 بإجمالي 16 مستجيب من أصل 106، أما في المرتبة الثامنة كانت للفقرة (تغير إيداع الدخل الشهري يربكني ماديا) بانحراف معياري 0.673 ومتوسط حسابي 2.41 بإجمالي 11 مستجيب من أصل 106، و في المرتبة التاسعة والأخيرة الفقرة(أشعر بالأريحية في مسكني) بانحراف معياري 0.649 ومتوسط حسابي 2.55 بإجمالي 9 مستجيب من أصل 106، أي أن ما نسبته 63.2% من الأساتذة لا يشعرون بالراحة في مسكنهم بإجمالي 67 من أصل 106 ما يفوق نصف العينة.

وقُدِّر الانحراف المعياري للمحور ككل بـ 0.7791 ومتوسط حسابي 2.068 ما يعني ان مستوى تأثير الوضعية الاقتصادية على الأداء البيداغوجي متوسطا.

جدول رقم 20: توزيع العينة حسب الظروف الاقتصادية للأستاذ ومستوى أدائه البيداغوجي

			الوضعية_الاقتصادية		
			جيد	متوسط	متدني	المجموع
مستوى الأداء البيداغوجي	عال	الوضعية_الاقتصادية	2 100,0%	72 75,0%	8 100,0%	82 77,4%
	متوسط	الوضعية_الاقتصادية	0 0,0%	24 25,0%	0 0,0%	24 22,6%
	المجموع	الوضعية_الاقتصادية	2 100,0%	96 100,0%	8 100,0%	106 100,0%

معامل التوافق		القيمة
Nominal par Nominal	Coefficient de contingence	0,172
N d'observationsvalides		106



الشكل رقم 10: توزيع العينة حسب الظروف الاقتصادية للأستاذ ومستوى أدائه البيداغوجي

يبين الجدول رقم (20) الذي يوضح توزيع أفراد العينة حسب مستوى الأداء البيداغوجي والظروف الاقتصادية أن أغلبية أفراد العينة مستوى الأداء البيداغوجي لديهم عال بنسبة 77.40%حيث تعادلت النسبة ب 100% بين من لديهم ظروف اقتصادية متدنية و 100% لمن ظروفهم الاقتصادية جيدة، تليها نسبة 75% أساتذة ظروفهم الاقتصادية متوسطة.

في حين أن مستوى الأداء البيداغوجي كان متوسطا بنسبة 22.6% حيث بلغت نسبة 25% لأساتذة وضعهم الاقتصادي متوسط.

من معطيات الجدول يتضح ان مستوى الأداء البيداغوجي للأستاذ عال مهما كانت ظروفه الاقتصادية، وقيمة معامل التوافق 0.172 تشير إلى وجود علاقة ضعيفة بين مستوى الأداء البيداغوجي والظروف الاقتصادية للأستاذ.

رغم تدني الظروف الاقتصادية إلا أن الأداء البيداغوجي كان عاليا لدى الأساتذة.

1-4/ عرض وتحليل بيانات الفرضية الرابعة

نص الفرضية: توجد علاقة قوية بين الوضعية المهنية للأساتذة ومستوى أدائهم البيداغوجي.

تحليل بيانات المحور الثالث: الجدول رقم 21 يوضح نتائج تحليل بيانات فقرات الوضعية المهنية

الفقرات	التكرار	موافق	نوعا ما	غير موافق	المجموع	المتوسط	الانحراف	المستوى
20-توزيع ساعات العمل بيني وبين زملائي عادل	ت	61	28	17	106	2.42	0.754	جيد
	%	57.5	26.4	16.0	100			
21-التحضير البيداغوجي يسبب لي ارهاقا	ت	49	47	10	106	2.37	0.652	جيد
	%	46.2	44.3	9.4	100			
22-أعاني اكتظاظا في عدد التلاميذ	ت	45	31	30	106	1.86	0.833	متوسط
	%	42.5	29.2	28.3	100			
23-قاعة الدروس ملائمة لأدائي البيداغوجي	ت	58	35	13	106	2.42	0.703	جيد
	%	54.7	33.0	12.3	100			
24-الوسائل البيداغوجيةمتوفرة بمؤسسة العمل	ت	24	58	24	106	2	0.676	متوسط
	%	22.6	54.7	22.6	100			
25-تتوفرمدرستي على قاعة للأساتذة	ت	18	13	75	106	1.46	0.771	متوسط
	%	17.0	12.3	70.8	100			
26-الزمن البيداغوجي للحصة يكفيني لإكمال تقديم الدرس	ت	26	42	38	106	1.89	0.772	متوسط
	%	24.5	39.6	35.8	100			
27-تلزمني الوصاية بضرورة إكمال البرنامج الدراسي	ت	65	26	15	106	2.47	0.733	جيد
	%	61.3	24.5	14.2	100			
28-أشعر بالأريحية في تعاملي مع المدير	ت	90	14	2	106	2.83	0.425	جيد

			100	1.9	13.2	84.9	%	
جيد	0.692	2.54	106	12	25	69	ت	29-أشعر بالأريحية في تعاملي مع المفتش
			100	11.3	23.6	65.1		
جيد	0.550	2.66	106	4	28	74	ت	30-أتحكم جيدا في تسيير الفوج التربوي
			100	3.8	26.4	69.8	%	
جيد	0.609	2.62	106	7	26	73	ت	31-إدارة المدرسة تسمح لي بمناقشة بعض الأمور التنظيمية
			100	6.6	24.5	68.9	%	
متوسط	0.653	2.05	106	20	61	25	ت	32-أجد دعما معنويا من أولياء التلاميذ
			100	18.9	57.5	23.6	%	
متوسط	0.741	2.15	106	38	46	22	ت	33-أجد أن جهدي المبذول مُثمن من طرف المسؤولين
			100	35.8	43.4	20.8	%	
متوسط	0.709	2.05	106	29	53	24	ت	34-أجد أن جهدي المبذول مُثَمن من طرف الأولياء
			100	27.4	50.0	22.6	%	
متوسط	0.732	1.45	106	15	18	73	ت	35-يمارس علي الضغط في حالة قيامي بإضراب
			100	14.2	17	68.9	%	
متوسط	0.774	2.14	106	40	41	25	ت	36-أشعر بالرضى في مسار ترقيتي المهنية
			100	37.7	38.7	23.6	%	
جيد	0.572	2.64	106	5	28	73	ت	37-العمل مع الفريق التربوي يشجعني على الأداء البيداعوجي
			100	4.7	26.4	68.9	%	
متوسط	0.686	2.22	نتيجة المحور الثالث: مجموع مؤشرات بعد الوضعية المهنية					

يتضح من الجدول رقم(21) التكرارات والنسب المئوية لاستجابات أفراد الدراسة حول المحور الثالث(الوضعية المهنية)حيث جاء في المرتبة الأولى الفقرة (أشعر بالأريحية في تعاملي مع المدير) بانحراف معياري 0.425 ومتوسط حسابي 2.83 بإجمالي 90 مستجيب من أصل 106،والمرتبة الثانية كانت للفقرة (أتحكم جيدا في تسيير الفوج التربوي) بانحراف معياري 0.550 ومتوسط حسابي 2.66، أما المرتبة الثالثة فقد اجتملت على ثلاث فقرات هي (إدارة المدرسة تسمح لي بمناقشة بعض الأمور التنظيمية) بانحراف معياري 0.609 ومتوسط حسابي 2.62 بإجمالي 73 من أصل 106، والفقرة(يمارس علي الضغط في حالة قيامي بإضراب) بانحراف معياري 0.732 ومتوسط حسابي 1.45 بإجمالي 73 مستجيب من أصل 106، والفقرة (العمل مع الفريق يشجعني على الأداء البيداغوجي) بانحراف معياري 0.572 ومتوسط حسابي2.64 بإجمالي 73مستجيب من أصل 106، وفي المرتبة الرابعة الفقرة (أشعر بالأريحية في تعاملي مع المفتش) بانحراف معياري 0.692 ومتوسط حسابي 2.54 بإجمالي 69 مستجيب من أصل106،والمرتبة الخامسة للفقرة (تلزمني الوصاية بضرورة إكمال البرنامج الدراسي) بانحراف معياري 0.733 ومتوسط حسابي 2.47 بإجمالي65 مستجيب من أصل 106،ثم المرتبة السادسة للفقرة (توزيع ساعات العمل بيني وبين زملائي عادل) بانحراف معياري 0.754 ومتوسط

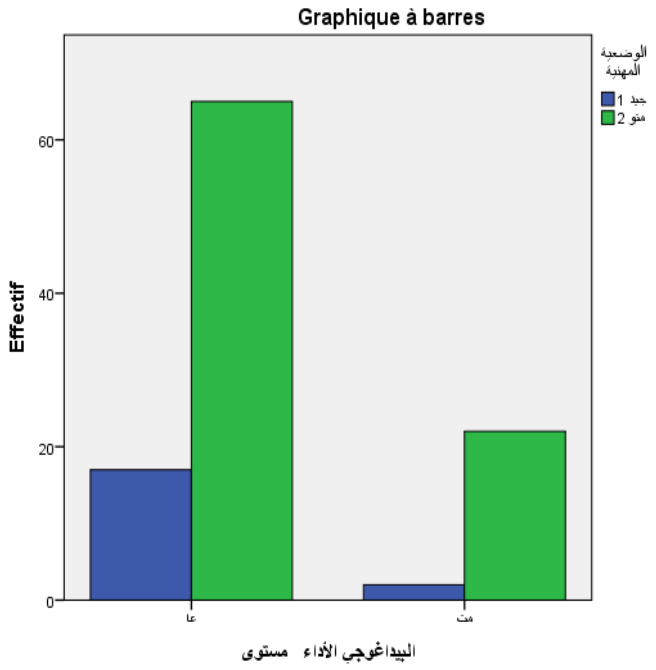
حسابي 2.42 بإجمالي 61 مستجيب من أصل 106، وفي المرتبة السابعة الفقرة (قاعة الدرس ملائمة لأدائي البيداغوجي) بانحراف معياري 0.703 ومتوسط حسابي 2.42 بإجمالي58 مستجيب من أصل 106، وفي المرتبة الثامنة الفقرة (التحضير البيداغوجي يسبب لي إرهاقا) بانحراف معياري 0.652 ومتوسط حسابي 2.37 بإجمالي 49 مستجيب من أصل 106،ثم في المرتبة التاسعة الفقرة (أعاني اكتظاظا في عدد التلاميذ) بانحراف معياري 0.833 ومتوسط حسابي 1.86 بإجمالي 45 مستجيب من أصل 106،في المرتبة العاشرة الفقرة(الزمن البيداغوجي للحصة يكفيني لإكمال تقديم الدرس)بانحراف معياري 0.772 و متوسط حسابي 1.89 بإجمالي 26 مستجيب من أصل 106،والجاء في المرتبة الحادية العشر الفقرتين (أجد دعما معنويا من أولياء التلاميذ) بانحراف معياري 0.653 ومتوسط حسابي 2.05 بإجمالي 25 مستجيب من أصل 106، وأيضا الفقرة (أشعر بالرضى في مسار ترقيتي المهنية)بانحراف معياري 0.774 ومتوسط حسابي 2.14 بإجمالي 25 مستجيب من أصل 106، ثم في المرتبة الثانية عشر الفقرتين (الوسائل البيداغوجية متوفرة بمؤسسة العمل) بانحراف معياري 0.676 ومتوسط حسابي 2 بإجمالي 24 مستجيب من أصل 106، والفقرة (أجد أن جهدي المبذول مثمّن من طرف الأولياء) بانحراف معياري 0.709 ومتوسط حسابي 2.05 بإجمالي 24 مستجيب من أصل 106، والمرتبة الثالثة عشر للفقرة (أجد أن جهدي المبذول مثمّن من طرف المسؤولين) بانحراف معياري 0.741 ومتوسط حسابي 2.15 بإجمالي 22 مستجيب من أصل 106، وفي المرتبة الرابعة عشر والأخيرة الفقرة(تتوفر مدرستي على قاعة للأساتذة) بانحراف معياري 0.771 ومتوسط حسابي 1.46 بإجمالي 18 مستجيب من أصل 106، حيث أن نسبة 38% من الأساتذة يرون أن عملهم غير مُثمّن من طرف المسؤولين في حين نسبة 46 % يرون أن عملهم نوعا ما مُثمَّن من طرف المسؤولين.

وقُدِّر الانحراف المعياري للمحور ككل بـ 0.686 ومتوسط حسابي بـ 2.22 ما يعني أن مستوى تأثير الوضعية المهنية على الأداء البيداغوجي متوسطا.

جدول رقم 22: توزيع العينة حسب الظروف المهنية للأستاذ ومستوى أدائه البيداغوجي

			الوضعية المهنية		المجموع
			جيد	متوسط	
مستوى الأداء البيداغوجي	عال		17	65	82
		الوضعية المهنية	89,50%	74,70%	77,40%
	متوسط		2	22	24
		الوضعية المهنية	10,50%	25,30%	22,60%
المجموع			19	87	106
		الوضعية المهنية	100,00%	100,00%	100,00%

معامل التوافق		القيمة
Nominal par Nominal	Coefficient de contingence	,134
N d'observationsvalides		106



الشكل رقم11: توزيع العينة حسب الظروف المهنية للأستاذ ومستوى أدائه البيداغوجي

من خلال الجدول رقم (22) الذي يوضح توزيع أفراد العينة حسب الظروف المهنية وعلاقتها بمستوى الأداء البيداغوجي للأستاذ، يتبين أن مستوى الأداء البيداغوجي عال بنسبة 77.40% حيث تعود النسبة الأكبر بـ 89.50% إلى الأساتذة الذين ظروفهم المهنية جيدة تليها 74.7% للأساتذة الذين ظروفهم المهنية متوسطة، في حين أن مستوى الأداء البيداغوجي كان متوسطا بنسبة 22.60% حيث سجلنا نسبة 25.30% لأساتذة ظروفهم المهنية متوسطة و 10.5% أساتذة ظروفهم المهنية جيدة.

من خلال هذه المعطيات يتضح أن الظروف المهنية لا تؤثر على مستوى الأداء البيداغوجي للأستاذ، وقيمة معامل التوافق بلغت 0.134 والتي تشير إلى وجود علاقة بدرجة ضعيفة بين مستوى الأداء البيداغوجي والظروف المهنية للأستاذ.

2/ تحليل بيانات المحور الرابع: الجدول رقم 23 يوضح نتائج تحليل بيانات فقرات الأداء البيداغوجي للأستاذ

الفقرات	التكرار	موافق	نوعا ما	غير موافق	المجموع	المتوسط	الانحراف	المستوى
38-ألتزم بموعد بدأ الدرس ونهايته	ت	74	25	7	106	2.63	0.607	عال
	%	69.8	23.6	6.6	100			
39-أتقيد بالقواعد والإجراءات عند القيام بوظيفتي في القسم	ت	92	11	3	106	2.84	0.439	عال
	%	86.8	10.4	2.8	100			
40-أبذل الجهد الكافي لإنجاز مهامي	ت	99	7	00	106	2.93	0.250	عال
	%	93.4	6.6	00	100			
41-لدي القدرة على تحمل مسؤولية أعمالي	ت	93	13	00	106	2.88	0.330	عال
	%	87.7	12.3	00	100			
42-أتمتع بالدافعية والرغبة في التدريس	ت	78	28	00	106	2.74	0.443	عال
	%	73.6	26.4	00	100			
43-لدي القدرة على احتواء مشاكل العمل وحلها	ت	69	37	00	106	2.65	0.479	عال
	%	65.1	34.9	00	100			
44-أطور مهاراتي وأدائي في التدريس بشكل مستمر	ت	75	29	2	106	2.69	0.505	عال
	%	70.8	27.4	1.9	100			
45-يتناسب راتبي مع حجم المهام التي أنجزها	ت	10	38	58	106	1.55	0.664	متوسط
	%	9.4	35.8	54.7	100			
46-لدي المقدرة على التصرف في المواقف الحرجة	ت	57	45	4	106	2.5	0.573	عال
	%	53.8	42.5	3.8	100			
47-أتأخر أحيانا في إنجاز مهامي في الأوقات المحددة	ت	25	49	32	1036	1.93	0.734	عال
	%	23.6	46.2	30.2	100			
48-أقوم بأعمال إضافية إذا طلب مني المدير	ت	57	45	4	106	2.34	0.779	عال
	%	53.8	42.5	3.8	100			
49-أسهم في اتخاذ القرارات الإدارية	ت	25	49	32	106	1.82	0.687	متوسط
	%	23.6	46.2	30.2	100			
50-تتوفر لدي الجاهزية والرغبة للعمل خارج أوقات العمل الرسمي إذا اقتضى الأمر	ت	56	30	20	106	1.83	0.822	متوسط
	%	52.8	28.3	18.9	100			
51أستخدم الموارد التعليمية المتاحة بشكل جيد	ت	17	53	36	106	2..5	0.521	عال
	%	16	50	34	100			
52-أتعاون مع زملائي المعلمين	ت	77	26	3	106	2.7	0.520	عال

لإنجاز مهامي الوظيفية	%	72.6	24.5	2.8	100			
نتيجة المحور الرابع: مجموع مؤشرات المتغير التابع الأداء البيداغوجي للأستاذ						2.43	0.556	عال

يتضح من الجدول رقم (23) التكرارات والنسب المئوية لاستجابات أفراد الدراسة حول المحور الرابع (الأداء البيداغوجي للمعلم) حيث جاء في المرتبة الأولى الفقرة (أبذل الجهد الكافي لإنجاز مهامي) بانحراف معياري0.250 ومتوسط حسابي 2.93 بإجمالي 99 مستجيب من أصل 106،ثم في المرتبة الثانية (لدي القدرة على تحمل مسؤولية أعمالي) بانحراف معياري 0.330 ومتوسط حسابي 2.88 بإجمالي 93 مستجيب من أصل 106،وفي المرتبة الثالثة الفقرة(أتقيد بالقواعد والإجراءات عند القيام بوظيفتي في القسم) بانحراف معياري 0.439 ومتوسط حسابي 2.84 وانحراف معياري 92 من أصل 106،و في المرتبة الرابعة الفقرة (أتمتع بالدافعية و الرغبة في التدريس) بانحراف معياري 0.443 ومتوسط حسابي 2.74 بإجمالي 78 مستجيب من أصل 106 ،بينما المرتبة الخامسة جاءت فيها الفقرة(أتعاون مع زملائي المعلمين لإنجاز مهامي الوظيفية) بانحراف معياري 0.520 ومتوسط حسابي 2.7 بإجمالي 77 من أصل 106،و في المرتبة السادسة الفقرة (أطور مهاراتي وأدائي في التدريس بشكل مستمر) بانحراف معياري 0.505 ومتوسط حسابي 2.69 بإجمالي 75 مستجيب من أصل 106،و جاء في المرتبة السابعة (ألتزم بموعد بدأ الدرس ونهايته) بانحراف معياري 0.607 ومتوسط حسابي 2.63 بإجمالي 74 مستجيب من أصل 106، وتليها في المرتبة الثامنة الفقرة(لديّ القدرة على احتواء مشاكل العمل وحلها)بانحراف معياري 0.479 و متوسط حسابي 2.65 بإجمالي 69 مستجيب من أصل 106، ثم في المرتبة التاسعة الفقرتين (لدي المقدرة على التصرف في المواقف الحرجة) بانحراف معياري 0.573 ومتوسط حسابي 2.5 بإجمالي 57 من أصل 106 والفقرة (أقوم بأعمال إضافية إذا طلب مني المدير) بانحراف معياري 0.779 و متوسط حسابي 2.34 بإجمالي 57 مستجيب من أصل 106،ثم جاء في المرتبة العاشرة (تتوفر لدي الجاهزية والرغبة للعمل خارج أوقات العمل الرسمي إذا اقتضى الأمر) بانحراف معياري 0.822 ومتوسط حسابي 1.83 بإجمالي 56 مستجيب من أصل 106،أما في المرتبة الحادية عشر فيها فقرتين (أتأخر أحيانا في إنجاز مهامي في الأوقات المحددة) بانحراف معياري 0.734 و متوسط حسابي 1.93 بإجمالي 25 من أصل 106، والفقرة (أسهم في اتخاذ القرارات الإدارية) بانحراف معياري 0.687 ومتوسط حسابي 1.82 بإجمالي 25 من أصل 106، ثم جاء في المرتبة الثانية عشر الفقرة (أستخدم الموارد التعليمية المتاحة بشكل جيد)بانحراف معياري 0.521 ومتوسط حسابي 2.5 بإجمالي 17 مستجيب من أصل 106، وفي المرتبة الأخيرة الفقرة (يتناسب راتبي مع حجم

المهام التي أنجزها) بانحراف معياري 0.664 ومتوسط حسابي 1.55 بإجمالي 10 مستجيب من أصل 106،أي أن أكثر من نصف العينة بمجموع58 أستاذ ما نسبته 54.7% يُقِرُ أن راتبه لا يتناسب مع حجم المهام المنجزة.

وقُدِّر الانحراف المعياري للمحور الرابع ككل بـ 0.556 ومتوسط حسابي 2.43 بمستوى عال.

3/ مناقشة النتائج في ضوء الفرضيات

الفرضية الفرعية الأولى

من خلال النتائج المتوصل إليها من استجابات أفراد العينة يمكن القول أن الفرضية الفرعية الأولى التي تنص على أن مستوى الأداء البيداغوجي يختلف باختلاف الخصائص الفردية للأستاذ لم تتحقق حسب تحليل المعطيات من الجداول 10 إلى 16 حيث غالبية استجابة أفراد العينة تدل على أنه لا اختلاف في مستوى الأداء البيداغوجي للأساتذة باختلاف خصائصهم الفردية مثل الجنس، السن، الحالة الاجتماعية، الشهادة، المؤهل وسنوات الخبرة، والصفة في العمل أي مستوى الأداء البيداغوجي لا يقتصر على جنس دون آخر أو سن او حالة اجتماعية أو غيرها.

الفرضية الفرعية الثانية

يتضح من خلال النتائج المتوصل إليها من استجابات أفراد العينة يمكن القول أن الفرضية الفرعية الثانية التي تنص على أنه توجد علاقة ارتباطيه قوية بين الظروف الأسرية للأستاذ ومستوى الأداء البيداغوجي في الجدولين رقم 17 ورقم 18 لم تتحقق ما يدل أن الظروف الأسرية مهما اختلفت ليس لها علاقة قوية بأداء الأستاذ البيداغوجي، فهناك عدة طرق يمكن للأستاذ من خلالها خلق التوازن بين الأداء البيداغوجي والمتطلبات الأسرية كتخصيص وقت كاف للأسرة والعمل، مع تحديد الأولويات والتركيز على المهام الأكثر أهمية في العمل والأسرة، وقد أشار معامل التوافق إلى 0.09 أي أن العلاقة ضعيفة جدا.

وقد اختلفت نتائج الدراسة الحالية مع دراسة فطيمة عطا الله وأم الخير بن حدة التي كانت حول العوامل الاجتماعية للمعلم وأثرها على الأداء الوظيفي التي بينت نتائجها أن المشاكل الأسرية تؤثر سلبا على أدائهم الوظيفي.

الفرضية الفرعية الثالثة

يتضح من خلال النتائج المتوصل إليها من استجابات أفراد العينة التي تنص على أنه توجد علاقة ارتباطية قوية بين الظروف الاقتصادية للأستاذ وأدائه البيداغوجي من خلال الجدولين رقم 19 ورقم 20 لم تتحقق إذ أن الأساتذة أكدوا عدم الرغبة في التغيير من التعليم إلى وظيفة دخلها المادي أحسن بل يفضلون تطوير مهاراتهم التدريسية وزيادة خبرتهم وتطوير مهارات التواصل والتفاعل مع المتعلمين لتحسين العلاقة البيداغوجية، وقد أشار معامل التوافق إلى 0.172 أي أن العلاقة ضعيفة.

الفرضية الفرعية الرابعة

يتضح من خلال نتائج استجابة أفراد العينة يمكن القول أن الفرضية الفرعية الرابعة التي تنص على أنه توجد علاقة قوية بين الوضعية المهنية للأساتذة ومستوى أدائهم البيداغوجي، من خلال الجدولين رقم 21 ورقم 22 ومن خلال معامل التوافق الذي أشار إلى قيمة 0.134 أي العلاقة ضعيفة أي الفرضية الفرعية الرابعة تحققت بدرجة ضعيفة، بحيث يمكن للأستاذ التغلب على الضغوط المهنية من خلال تطبيق استراتيجيات وبرامج الهدف منها تحسين القدرة على التعامل مع الضغوط وتحسين الأداء البيداغوجي.

إن نتائج دراستنا التي توصلنا إليها حول الوضعية المهنية خاصة من ناحية تأثر الأستاذ بتوزيع ساعات العمل غير عادل، وأيضا حول الوسائل البيداغوجية المتوفرة اختلفت مع دراسة سواحي خديجة ومسعي هيام التي أكدت على ضرورة تعزيز المدرسة بالوسائل الرقمية والتكنولوجيا الرقمية ساهمت في جودة الأداء البيداغوجي، كما اختلفت مع دراسة منصوري سعاد وعمير ريان التي كانت حول ضغوط العمل وانعكاساتها على الأداء الوظيفي للأستاذ والتي كان من بين نتائجها أن ضغوط العمل ناتجة عن العمل خارج أوقات العمل الرسمية حيث دراستنا أكد المبحوثون فيها على إمكانية القيام بأعمال إضافية إذا طلب منهم ذلك.

4/ الاستنتاج العام

نصت الفرضية العامة أن الوضعية الاجتماعية للأستاذ لها علاقة بالأداء البيداغوجي.

إن الأستاذ هو المحرك الأول في عملية بناء المجتمعات وتطويرها فهو المعلم الأول الذي يبني، ينمّي، ويطور مهارات المتعلمين منذ ولوجهم المدرسة كأول خطوة للتعلم. فهو من يعمل على إعداد المتعلمين وتكوينهم تربويا، اجتماعيا، وعلميا ليكونوا سادة أوطانهم فهم أمل المستقبل.

والأستاذ كأي فرد من أفراد المجتمع يعيش في ظروف اجتماعية وأخرى اقتصادية وأيضا ظروف مهنية يؤثر ويتأثر بها. ودرايتنا التي قمنا بها أكد من خلالها المبحوثون أنهم يجدون الظروف الاجتماعية التي يعيشونها وأن الظروف الاقتصادية المتمثلة في الأجر مثلا والبعد عن مقر العمل ونوع السكن لا يؤثر سلبا على أدائه البيداغوجي.

كما أن الوضعية المهنية للأستاذ مثل الزمن البيداغوجي للحصة، العلاقة مع المدير أو المفتش، التقدير من طرف الأولياء أو المسؤولين وغيرها من الأمور لا تؤثر أيضا على أدائه البيداغوجي بل الأداء كان عاليا في أغلب المعطيات التي قمنا بتحليلها في الجداول الإحصائية

الخاتمة

الخاتمة:

إن نجاح العملية التعليمية التعلمية مرتبط ارتباطا وثيقا بالأستاذ والذي هو مطالب بتحقيق أهداف النظام التربوي لبناء أجيال المستقبل.

والأستاذ يعيش ظروف أسرية، اقتصادية، ومهنية مثله مثل باقي أفراد المجتمع، ومن خلال هذه الدراسة التي قمنا بها توصلنا إلى أن الأستاذ لا يرضخ للظروف المحيطة به والتي قد تؤثر على أدائه البيداغوجي مع العلم أن العينة كانت مكونة من 106 مبحوثا أي هذه النتائج المتوصل إليها تمثل فئة بسيطة من المجتمع.

فمن خلال دراستنا أكد المبحوثون أن الظروف الأسرية لو كانت سيئة لا تؤثر على أدائهم البيداغوجي، كالضغوطات الأسرية لا تؤثر سلبا على التحضير البيداغوجي وبالتالي الأداء البيداغوجي، نفس الشيء بالنسبة للحالة الاقتصادية فالأستاذ راض بالأجر الذي يتقاضاه ولا يتردد في صرف قسم منه على الوثائق والوسائل البيداغوجية وأنه لا يفكر في عمل إضافي لأنه ليس له الوقت الإضافي لذلك وأيضا بالنسبة للوضعية المهنية، فرغم أن الأستاذ يرهق من التحضير البيداغوجي إلا أن هذا لا يضعف من أدائه وأن الزمن البيداغوجي للحصة الذي لا يكفيه لإكمال تقديم الدرس هذا الأمر يضطره إلى الزحف على الحصص محاولا بذلك إعطاء كل درس قيمته وحقه من أجل إكمال البرنامج الدراسي وأنه يحاول قدر المستطاع التأقلم مع الفريق التربوي، كل هذه النقاط من شأنها تحسين أدائه البيداغوجي.

هذا ما يؤكد أن مهنة التعليم تعتبر رسالة مهنية نبيلة يجب إيصالها للمتعلم رغم الظروف والصعوبات وأن الأستاذ هو أساس العملية التعليمية التعلمية لاسيما في ظل التربية الحديثة التي تركز بدرجة عالية على الأداء البيداغوجي للأستاذ وما هو مكلف به من مهم وأنشطة وممارسات بيداغوجية ليخرج القدرات الكاملة في المتعلمين فالأستاذ المتميز ذو الكفاءة هو الذي يستخدم أساليب فعالة في التدريس متحديا الظروف التي يمر بها.

لكن هذا لا يمنع أنه يجب أن نعمل على تحسين بعض الظروف خاصة داخل مؤسسة العمل مثل توفير قاعة للأساتذة، توفير وسائل تعليمية لفائدة المتعلمين بدل إلزام الأستاذ بضرورة توفيرها من أجل بناء الموارد المعرفية بالشكل اللازم.

- إشراك الأساتذة في صياغة القرارات التعليمية فهم أدرى بمشكلات المنظومة التعليمية والأكفأ لصياغة حلول لها.
- توعية الأفراد بالدور المهم الذي يقوم به الأستاذ رفقا لقدره ومعنوياته.

تقوية الروابط الاجتماعية بين الأساتذة ومسؤوليتهم وكذا مع أولياء الأمور هذا من شأنه توفير الاستقرار للأستاذ وبالتالي التأثير الإيجابي على الأداء البيداغوجي.

قائمة المراجع

الكتب

1- مصطفى حجازي، الأسرة وصحتها النفسية، المركز الثقافي العربي، المغرب،2015.

2- رمزي البعلبكي، منير البعلبكي، روحي البعلبكي، دار العلم للملايين، بيروت،1967-2022.

3- مدحت محمد أبو النصر، إدارة الجودة الشاملة في مجال الخدمات، مجموعة النيل العربية للنشر والتوزيع، مصر، 2008.

4- أحمد عيسى داود، أصول التدريس، دار يافا العلمية، دون بلد، 2014.

5- منى جواد سليمان، القيادة الملهمة وصناعة التميز الوظيفي، Austen Macauley، 2023.

6- السيد علي شتا، نظرية علم الاجتماع، المكتبة المصرية للطباعة والنشر، مصر، 2004

7- طلافحة، حامد عبد الله، ضغوط العمل عند معلمي الدراسات الاجتماعية للمرحلة الأساسية في الأردن والمشكلات الناجمة عنها، الجامعة الإسلامية شؤون البحث العلمي والدراسات العليا، غزة، فلسطين ، 2013.

8- طارق كمال، الأسرة ومشاكل الحياة العائلية، مؤسسة شباب الجامعة، ب ط، الإسكندرية، 2005.

9- حسين عبد الحميد رشوان، الاسرة والمجتمع، مؤسسة شباب الجامعة، ط 1، الإسكندرية، 2003.

10-يسرى إبراهيم دعبس، التربية الأسرية وتنمية المجتمع، سلسلة الأسرة التربوية، ب ط، مصر، 1997.

11-سهيلة محمد عباس، إدارة الموارد البشرية، دار وائل للنشر، ط 3، عمان، 2003.

12-توفيق حداد وآخرون، التربية العامة، مديرية التربية والتكوين، ط 1، الجزائر، 1977.

13-محمد أحمد كريم وآخرون، مهنة التعليم وادوار المعلم فيها، الشركة الجمهورية الحديثة للطباعة، ب ط، مصر، 2003.

14-سالم تسيير الشرايدة، الرضا الوظيفي اطر النظرية وتطبيقات علمية، دار الصفاء للنشر والتوزيع، ط 1، عمان، 2008.

15-عبد الكريم غريب، سوسيولوجيا المدرسة، منشورات عالم التربية، ط 1، الدار البيضاء، 2009.

16-محمد أحمد كريم وآخرون، مهنة التعليم وأدوار المعلم فيها، شركة الجمهورية الحديثة لطباعة الورق، ب ط، اسكندرية، مصر، 2001.

17-مبارك محمد الصاوي محمد، البحث العلمي أسسه وطريقة كتابته، ط 1، المكتبة الأكاديمية، القاهرة، 1992.

18-عبد الرحمان البدوي، مناهج البحث العلمي، ط 3، وكالة المطبوعات، 1977.

19-رحيم يونس كرو العزاوي، مقدمة في منهج البحث العلمي، ط 1، دار الدجلة، المملكة الأردنية، 2008.

20-الدعليج إبراهيم بن عبد العزيز، مناهج وطرق البحث العلمي، دار الصفاء للنشر والتوزيع، عمان، 2014.

21-محمد مامير حساني، مهنة التعليم، الدالتا للطباعة والتصوير، ط2، طنطا، 2003.

22-أحمد صقر عاشور: إدارة القوى العاملة (الأسس السلوكية وأدوات البحث التطبيقي)، دار الهندسة والنشر بيروت، 1992.

23-احمد زكي بدوي، معجم مصطلحات العلوم الاجتماعية، د ط، مكتبة لبنان، بيروت، سنة 1993.

24-الخزامى عبد الحكيم أحمد، تكنولوجيا الأداء من التقييم إلى التحسين، مكتبة ابن سينا القاهرة، مصر، 1999.

25-شعلان الشمري، مفاهيم في الإدارة، المكتبة نت، ط1، 2012.

26-عبد الله عبد الدايم، التربية عبر تاريخ العصور القديمة حتى أوائل القرن العشرين، ط5، دار العلم للملايين، بيروت، لبنان، يناير 1984.

27- فايد عبد الحميد، رائد التربية العامة وأصول التدريس، ط3، دار الكتاب اللبناني، بيروت، لبنان، 1975.

28-محمد بلال الزغبي، عباس الطلافحة، النظام الإحصائي spss فهم وتحليل البيانات الإحصائية، ط1، دار وائل للنشر،عمان،الأردن،2000.

المقالات

29-ساسي سنا، التعليمية والبيداغوجيا بينهما؟ أي علاقة بينهما؟، جامعة قرطاج، المهدية، 2018.

المعاجم

30-معجم اللغة العربية المعاصرة
المؤلف: د أحمد مختار عبد الحميد عمر (ت 1424 هـ) بمساعدة فريق عمل
الناشر: عالم الكتب
الطبعة: الأولى، 1429 هـ - 2008 م
عدد الأجزاء: 4 (متسلسلة الترقيم) (الأخير فهارس)
[ترقيم الكتاب موافق للمطبوع]

31- عبد الفتاح الزكي، فاروق عبدو فلية، معجم مصطلحات التربية لفظا واصطلاحا، دار الوفاء لدنيا الطباعة و النشر، مصر، 2004.

32-سعيدة الجوهرية، المعجم التربوي مصطلحات ومفاهيم تربوية، المركز الوطني للوثائق التربوية 2009.

33-معجم المعاني الجامع، 2018، happ://www.alung.com.

34-ابن منظور، لسان العرب، بيروت، 2009.

35-قاموس ومعجم المعاني متعدد اللغات والمجالات، المعاني. https://www.almaany.com/ar/dict/ar-ar

المجلات

36-حمزة الاحسن، الضغوط المهنية لدى معلمي المرحلة الابتدائية وانعكاساتها على مستوى تقدير الذات لديهم، مجلة العلوم النفسية والتربوية، العدد الأول، 2015.

37-مباركة خمقاني، جامعة قاصدي مرباح ورقلة، مجلة الذاكرة تصدر عن مختبر التراث اللغوي والأدبي في الجنوب الشرقي الجزائري، العدد: التاسع، جوان 2017.

38-غازي ضيف الله رواقه: تقويم الأداء التدريسي للمعلمين حديثي التخرج من كليات التربية والمعلمات في سلطنة عمان، مجلة جامعة دمشق، العدد 2، كلية التربية جامعة اليرموك، سوريا، 2005.

39-أميرة مكناسي، صوتي قاسمي، مشكلات البيداغوجية وتأثيرها على التحصيل الأكاديمي لدى الطالب الجامعي، مجلة جامعة الأمير عبد القادر للعلوم الإسلامية، المجلد 34 – العدد 02، خطبة الجزائر، 2020.

المذكرات

40-زغينة نوال، دور الظروف الاجتماعية للأسرة على التحصيل الدراسي للأبناء، مذكرة لنيل شهادة الدكتوراه في علم الاجتماع، إشراف الأستاذ أحمد بوذراع، جامعة الحاج لخضر، باتنة، 2008/2007.

41- آمال خرخاش، أميرة عبد السلام: لاتصال بيت الأستاذ والتلميذ وأثره على التحصيل الدراسي، مذكرة مكملة لنيل شهادة الماستر، كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية، قسم علوم الإعلام والاتصال، جامعة محمد الصديق بن يحيى، جيجل، 2017-2018.

42-حيزية بالهذلي، الأداء التربوي في ضوء المقاربة بالكفاءات لدي تلاميذ الثانوي، مذكرة لنيل شهادة الماستر، تخصص علم الاجتماع التربوي، كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية، جامعة محمد بوضياف المسيلة، 2014/2015.

43-44- قبلة سمية، غزال نادية، الاتصال بين الأستاذ والتلميذ وعلاقته بالتحصيل الدراسي، مذكرة مكملة لنيل شهادة الماستر في علم الاجتماع، العلوم الاجتماعية 2016-2017.

44- عباسي نور الهدى، الأداء البيداغوجي للطالب الجامعي وعلاقته بمشروع مجتمع دراسة ميدانية على عينة من طلبة الماستر بجامعة قاصدي مرباح ورقلة – التخصص علم الاجتماع التربية سنة 2003.

45-حميدي بلحسن، جعيو خديجة، الظروف الاجتماعية للأسرة وأثرها على التحصيل الدراسي، مذكرة لنيل شهادة الماستر علم الاجتماع التربوي، جامعة الجلفة، 2016.

46-شارف خوجة مليكة، مصادر الضغوط المهنية لدى المدرسين الجزائريين، دراسة مقارنة في المراحل التعليمية الثلاث (ابتدائي، متوسط، ثانوي)، رسالة ماجستير في علم النفس، اشراف بوعلاق محمد، كلية الأدب والعلوم الإنسانية، تيزي وزو، الجزائر، 2011.

47-سارة مرابط، زينب رحومة: الصورة الاجتماعية للمعلم وانعكاساتها على أدائه الوظيفي، مذكرة ماستر في علم اجتماع التربية، جامعة الوادي 2014-2015.

المواقع الالكترونية

48-الموقع الالكتروني، omegaomega 1624-1987

قائمة الملاحق

الملحق رقم (01):

الرقم	الاسم واللقب	الرتبة العلمية
1	جمال بن خالد	أستاذ محاضر
2	رمضان بن جعفر	أستاذ محاضر

قائمة بأسماء الأساتذة المحكمين لأداة الدراسة (الاستمارة).

الملحق رقم (02):

الاستمارة في شكلها الأولي

وزارة التعليم العالي والبحث العلمي

جامعة محمد بوضياف

قسم علم الاجتماع

استمارة بحث حول:

الوضعية الاجتماعية للأستاذ وعلاقتها بالأداء البيداغوجي

دراسة ميدانية لعينة من أساتذة التعليم الابتدائي لبعض ابتدائيات بلدية رأس الواديبرج بوعريريج

مذكرة مكملة لنيل شهادة الماستر في علم الاجتماع تخصص علم اجتماع التربية.

أساتذتنا الأفاضل:

في إطار إعداد مذكرة تخرج لنيل شهادة الماستر في علم الاجتماع التربوي، نهدف من خلال هذه الاستمارة إلى جمع البيانات اللازمة لدراسة الوضعية الاجتماعية للأستاذ وعلاقتها بالأداء البيداغوجي، يطيب لنا أن نضع بين أيديكم هذه الاستمارة راجين منكم التعاون بغرض إفادتنا من خلال قراءة ما فيها والإجابة عنها بكل موضوعية.

علما أن إجابتكم سوف تحاط بالسرية ولن تستخدم إلا لأغراض البحث العلمي شاكرين لكم حسن تعاونكم وثقتكم.

الطالبة: **إشراف الأستاذة الدكتورة:**

- حمدة حفيظة - مامش نجية

البيانات الشخصية:

1-الجنس: ذكر ☐ أنثى ☐

2-**السن:** .....

3-**الحالة العائلية:**

أعزب ☐ متزوج (ة) ☐ مطلق (ة) ☐ أرمل (ة) ☐

4-**المؤهل العلمي:**

خريج معهد ☐ ليسانس ☐ ماستر ☐ خريج مدرسة عليا ☐

5-**صفة التعيين:**

متعاقد ☐ مؤقت ☐ متربص ☐ مرسم ☐

6-**الأقدمية في التعليم:** .....

7-**الصفة:**

أستاذ ☐ أستاذ رئيسي ☐ أستاذ مكون ☐

المحور الأول: الوضعية الأسرية للأستاذ (المطلوب وضع علامة X في خانة الإجابة المناسبة)

رقم الفقرة	الفقرات	تقيس	لاتقيس	ملاحظات أخرى
01	لدي ضغوطات أسرية			
02	مسؤولية الأسرة تؤثر على أدائي البيداغوجي			
03	الوضع داخل البيت يسمح لي بالتحضير البيداغوجي			
04	مرض أحد أفراد العائلة يزيد علي العبء			
05	أرتاح للتواصل الموجود بين أفراد أسرتي			
06	أحس بحاجة لمن يمدني بالعون من أفراد أسرتي			
07	أنا بحاجة لدعم عاطفي / نفسي من أفراد أسرتي			
08	هناك أشخاص أجانب يسببون لي مشاكل أسرية تؤثر على أدائي البيداغوجي			
09	الضغط الأسري يؤثر سلبا على أدائي البيداغوجي			

المحور الثاني: الوضعية الاقتصادية للأستاذ (المطلوب وضع علامة X في خانة الإجابة المناسبة)

رقم الفقرة	الفقرات	تقيس	لا تقيس	ملاحظات أخرى
10	الأجر الذي أتقاضاه يشعرني بالرضى			
11	أصرف قسما من راتبي على الوثائق والوسائل البيداغوجية			
12	الأجر الذي أتقاضاه يلبي حاجاتي الاجتماعية			
13	الأجر الذي أتقاضاه يؤثر سلبا على أدائي البيداغوجي			
14	تغير مواعيد الدخل الشهري يربكني ماديا			
15	أشعر بالحاجة إلى عمل إضافي			
16	بعدي عن مقر العمل يرهقني ماديا			
17	أشعر بالأريحية في مسكني			
18	هناك شخص في الأسرة يساعدني ماديا			
19	لدي الرغبة في التغيير من التعليم			
20	أملك سيارة			
21	طبيعة السكن الذي أعيش فيه - عائلي - خاص - مستأجر			

المحور الثالث: الوضعية المهنية (المطلوب وضع علامة X في خانة الإجابة المناسبة)

رقم	الفقرات	تقيس	لا تقيس	ملاحظات أخرى
20	توزيع ساعات العمل بيني وبين زملائي عادل			
21	التحضير البيداغوجي يسبب لي إرهاقا			
22	أعاني اكتظاظا في عدد المتعلمين			
23	قاعة الدرس ملائمة لأدائي البيداغوجي			
24	الوسائل البيداغوجية متوفرة			
25	تتوفر مدرستي على قاعة للأساتذة			
26	الزمن البيداغوجي للحصة يكفيني لإكمال تقديم الدرس			
27	يمارس علي الضغط لإكمال البرنامج الدراسي			
28	أشعر بالأريحية في تعاملي مع المدير			
29	أشعر بالأريحية في تعاملي مع المفتش			
30	أحسن ضبط المتعلمين			
31	إدارة المدرسة تسمح لي بمناقشة بعض الأمور التنظيمية			
32	أجد دعما معنويا من أولياء التلاميذ			
33	أجد أن جهدي المبذول مُثَمَّنٌ من طرف المسؤولين			
34	أجد أن جهدي المبذول مُثَمَّنٌ من طرف الأولياء			
35	يمارس علي الضغط في حالة قيامي بالإضراب			
36	أشعر بالرضى في مسار ترقيتي المهنية			
37	أنا راض على جو العمل الذي أعمل فيه			

أشكركم على تعاونكم معنا

الملحق رقم (03):

الاستمارة في شكلها النهائي

وزارة التعليم العالي والبحث العلمي

جامعة محمد بوضياف

قسم علم الاجتماع

استمارة بحث حول:

الوضعية الاجتماعية للأستاذ وعلاقتها بالأداء البيداغوجي

دراسة ميدانية لعينة من أساتذة التعليم الابتدائي لبعض ابتدائيات بلدية رأس الوادي. برج بوعريريج

مذكرة مكملة لنيل شهادة الماستر في علم الاجتماع تخصص علم اجتماع التربية.

أساتذتنا الأفاضل:

في إطار إعداد مذكرة تخرج لنيل شهادة الماستر في علم الاجتماع التربوي، نهدف من خلال هذه الاستمارة إلى جمع البيانات اللازمة لدراسة الوضعية الاجتماعية للأستاذ وعلاقتها بالأداء البيداغوجي، يطيب لنا أن نضع بين أيديكم هذه الاستمارة راجين منكم التعاون بغرض إفادتنا من خلال قراءة ما فيها والإجابة عنها بكل موضوعية.

علما أن إجابتكم سوف تحاط بالسرية ولن تستخدم إلا لأغراض البحث العلمي شاكرين لكم حسن تعاونكم وثقتكم.

الطالبة: **إشراف الأستاذة الدكتورة:**

- حمدة حفيظة - مامش نجية

البيانات الشخصية:

1-الجنس: ذكر ☐ أنثى ☐

2-**السن:** .....

3-**الحالة العائلية:**

أعزب ☐ متزوج (ة) ☐ مطلق (ة) ☐ أرمل (ة) ☐

4-**المؤهل العلمي:**

خريج معهد ☐ ليسانس ☐ ماستر ☐ خريج مدرسة عليا ☐

ماجيستير ☐ دكتورا ☐

5-**صفة التعيين:**

متعاقد ☐ مؤقت ☐ متربص ☐ مرسم ☐

6-**الأقدمية في التعليم:** .....

7-**الصفة:**

أستاذ ☐ أستاذ رئيسي ☐ أستاذ مكون ☐

8- طبيعة السكن الذي أعيش فيه:

عائلي ☐ خاص ☐ مستأجر ☐

المحور الأول: الوضعية الأسرية للأستاذ (المطلوب وضع علامة X في خانة الإجابة المناسبة)

رقم الفقرة	الفقرات	موافق	نوعا ما	غير موافق
01	لدي ضغوطات أسرية			
02	أتحمل إدارة شؤون الأسرة بمفردي			
03	الوضع داخل البيت يسمح لي بالتحضير البيداغوجي			
04	مرض أحد أفراد العائلة يزيد علي العبء			
05	أرتاح للتواصل الموجود بين أفراد أسرتي			
06	أنا بحاجة لمن يمدني بالعون من أفراد أسرتي			
07	أنا بحاجة لدعم عاطفي / نفسي من أفراد أسرتي			
08	هناك أشخاص أجانب يسببون لي مشاكل أسرية تؤثر على أدائي البيداغوجي			
09	الضغط الأسري يؤثر سلبا على أدائي البيداغوجي			

المحور الثاني: الوضعية الاقتصادية للأستاذ (المطلوب وضع علامة X في خانة الإجابة المناسبة)

رقم الفقرة	الفقرات	موافق	نوعا ما	غير موافق
10	الأجر الذي أتقاضاه يشعرني بالرضى			
11	أصرف قسما من راتبي على الوثائق والوسائل البيداغوجية			
12	الأجر الذي أتقاضاه يلبي حاجاتي الاجتماعية			
13	الأجر الذي أتقاضاه يؤثر سلبا على أدائي البيداغوجي			
14	تغير إيداع الدخل الشهري يربكني ماديا			
15	أشعر بالحاجة إلى عمل إضافي			
16	بعدي عن مقر العمل يرهقني ماديا			
17	أشعر بالأريحية في مسكني			
18	هناك شخص في الأسرة يساعدني ماديا			
19	لدي الرغبة في التغيير من التعليم إلى وظيفة دخلها المادي أحسن			

المحور الثالث: الوضعية المهنية (المطلوب وضع علامة X في خانة الإجابة المناسبة)

رقم	الفقرات	موافق	نوعا ما	غير موافق
20	توزيع ساعات العمل بيني وبين زملائي عادل			
21	التحضير البيداغوجي يسبب لي إرهاقا			
22	أعاني اكتظاظا في عدد المتعلمين			
23	قاعة الدرس ملائمة لأدائي البيداغوجي			
24	الوسائل البيداغوجية متوفرة بمؤسسة العمل			
25	تتوفر مدرستي على قاعة للأساتذة			
26	الزمن البيداغوجي للحصة يكفيني لإكمال تقديم الدرس			
27	تلزمني الوصاية بضرورة إكمال البرنامج الدراسي			
28	أشعر بالأريحية في تعاملي مع المدير			
29	أشعر بالأريحية في تعاملي مع المفتش			
30	أتحكم جيدا في تسيير الفوج التربوي			
31	إدارة المدرسة تسمح لي بمناقشة بعض الأمور التنظيمية			
32	أجد دعما معنويا من أولياء التلاميذ			
33	أجد أن جهدي المبذول مُثَمَّنٌ من طرف المسؤولين			
34	أجد أن جهدي المبذول مُثَمَّنٌ من طرف الأولياء			
35	يمارس علي الضغط في حالة قيامي بالإضراب			
36	أشعر بالرضى في مسار ترقيتي المهنية			
37	العمل مع الفريق التربوي يشجعني على الأداء البيداغوجي			

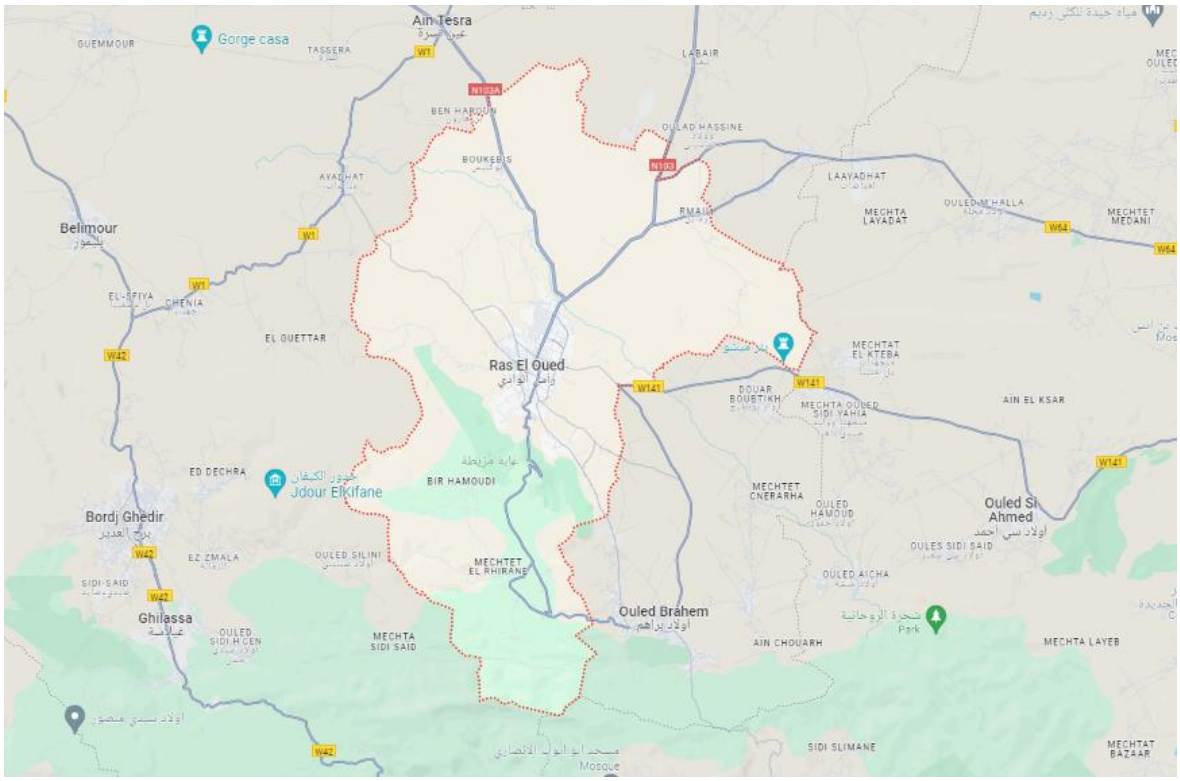
المحور الرابع: الأداء البيداغوجي للأستاذ (المطلوب وضع علامة X في خانة الإجابة المناسبة)

الفقرة	الفقرات	موافق	نوعا ما	غير موافق
38	ألتزم بموعد بدأ الدرس ونهايته			
39	أتقيد بالقواعد والإجراءات عند القيام بوظيفتي في القسم			
40	أبذل الجهد الكافي لإنجاز مهامي			
41	لدي القدرة على تحمل مسؤولية أعمالي			
42	أتمتع بالدافعية والرغبة في التدريس			
43	لدي القدرة على احتواء مشاكل العمل وحلها			
44	أطور مهاراتي وأدائي في التدريس بشكل مستمر			
45	يتناسب راتبي مع حجم المهام التي أنجزها			
46	لدي المقدرة على التصرف في المواقف الحرجة			
47	أتأخر أحيانا في إنجاز مهامي في الأوقات المحددة			
48	أقوم بأعمال إضافية إذا طلب مني المدير			
49	أسهم في اتخاذ القرارات الإدارية			
50	تتوفر لدي الجاهزية والرغبة للعمل خارج أوقات العمل الرسمي إذا اقتضى الأمر			
51	أستخدم الموارد التعليمية المتاحة بشكل جيد			
52	أتعاون مع زملائي الأساتذة لإنجاز مهامي الوظيفية			

أشكركم على تعاونكم معنا

الملحق رقم (04):

خريطة الموقع الجغرافي لمدينة رأس الوادي



الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية
People's Democratic Republic of Algeria
وزارة التعليم العالي والبحث العلمي
Ministry of Higher Education and Scientific Research
جامعة محمد بوضياف بالمسيلة
University Mohamed Boudiaf of M'sila

كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية
نيابة العمادة للدراسات والمسائل المرتبطة بالطلبة

Faculty of Humanities and Social Sciences
Vice-Deanship of the College for Studies and Student Issues

وثيقة ايداع مذكرة ماستر

الموضوع: الوضعية الاجتماعية للأستاذ وعلاقتها بالأداء البيداغوجي

إعداد الطلبة:

1- حمدة حفيظة رقم التسجيل: 3H012023230331004H03

2- رقم التسجيل:

القسم: **الشعبة:** علم اجتماع التخصص علم اجتماع التربية

إشراف: د. مامش نجية **الرتبة:** أستاذ التعليم العالي

أقر بأنني تابعت العمل المذكور أعلاه في جلسات إشرافية طيلة الموسم الجامعي: 2023-2024 وأسمح بإيداعه على مستوى ادارة القسم للمناقشة والتقييم.

موافقة وإمضاء الاستاذ(ة) المشرف(ة): **رئيس فريق الاختصاص**

رئيس القسم
رئيس قسم علم الاجتماع
أ.د. بن خالد جمال

Scanné avec CamScanner

الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية
People's Democratic Republic of Algeria
وزارة التعليم العالي والبحث العلمي
Ministry of Higher Education and Scientific Research
جامعة محمد بوضياف بالمسيلة
University Mohamed Boudiaf of M'sila

جامعة محمد بوضياف - المسيلة
Université Mohamed Boudiaf - M'sila

كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية
نيابة العمادة للدراسات والمسائل المرتبطة بالطلبة
الرقم: /2024

manities and Social Sciences
Vice-Deanship of the College for Studies and Student Issues

تصريح شرفي خاص بالالتزام بقواعد النزاهة العلمية لإنجاز بحث

انا الممضي (ة) ادناه :

السيد(ة): حمدة حفيظة

الصفة(طالب, استاذ باحث, باحث دائم): طالبة

الحامل لبطاقة التعريف الوطنية رقم: 40 80 47 98 2

الصادرة بتاريخ : 2023 12/21 عن دائرة : رأس الوادي

المسجل(ة) بكلية: العلوم الإنسانية والاجتماعية قسم: علم اجتماع

تخصص: علم اجتماع التربية تحت رقم التسجيل: 3401208232303310040 3

والمكلف بإنجاز اعمال بحث(مذكرة التخرج, مذكرة ماستر, مذكرة ماجستير, اطروحة دكتوراه) .

عنوانها: الوضعية الاجتماعية للأستاذ وعلاقتها بالأداء الإبداعي

اصرح بشرفي بانني التزم بالمعايير العلمية والمنهجية ومعايير الاخلاقيات المهنية والنزاهة الاكاديمية المطلوبة في انجاز البحث المذكور اعلاه

المسيلة في: 6 جوان 2024

امضاء المعني (ة):

المرجع: القرار الوزاري رقم: 933 المؤرخ في: 28-07-2016 المحدد للقواعد المتعلقة بالوقاية من السرقات العلمية ومكافحتها.

Scanné avec CamScanner