

وزارة التعليم العالي والبحث العلمي  
جامعة محمد بوضياف بالمسيلة  
كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية



الرقم التسلسلي:.....  
رقم التسجيل:

قسم: علم الاجتماع  
التخصص: علم الاجتماع التربوي

مذكرة مقدمة ضمن متطلبات نيل شهادة الماستر أكاديمي

## التنشئة الاجتماعية المهنية وعلاقتها بالأداء

### التربوي للأستاذ

دراسة ميدانية بمتوسطي ابن هاني الأندلسي\_ وزروقي السعيد بمدينة المسيلة

إعداد الطالبة:

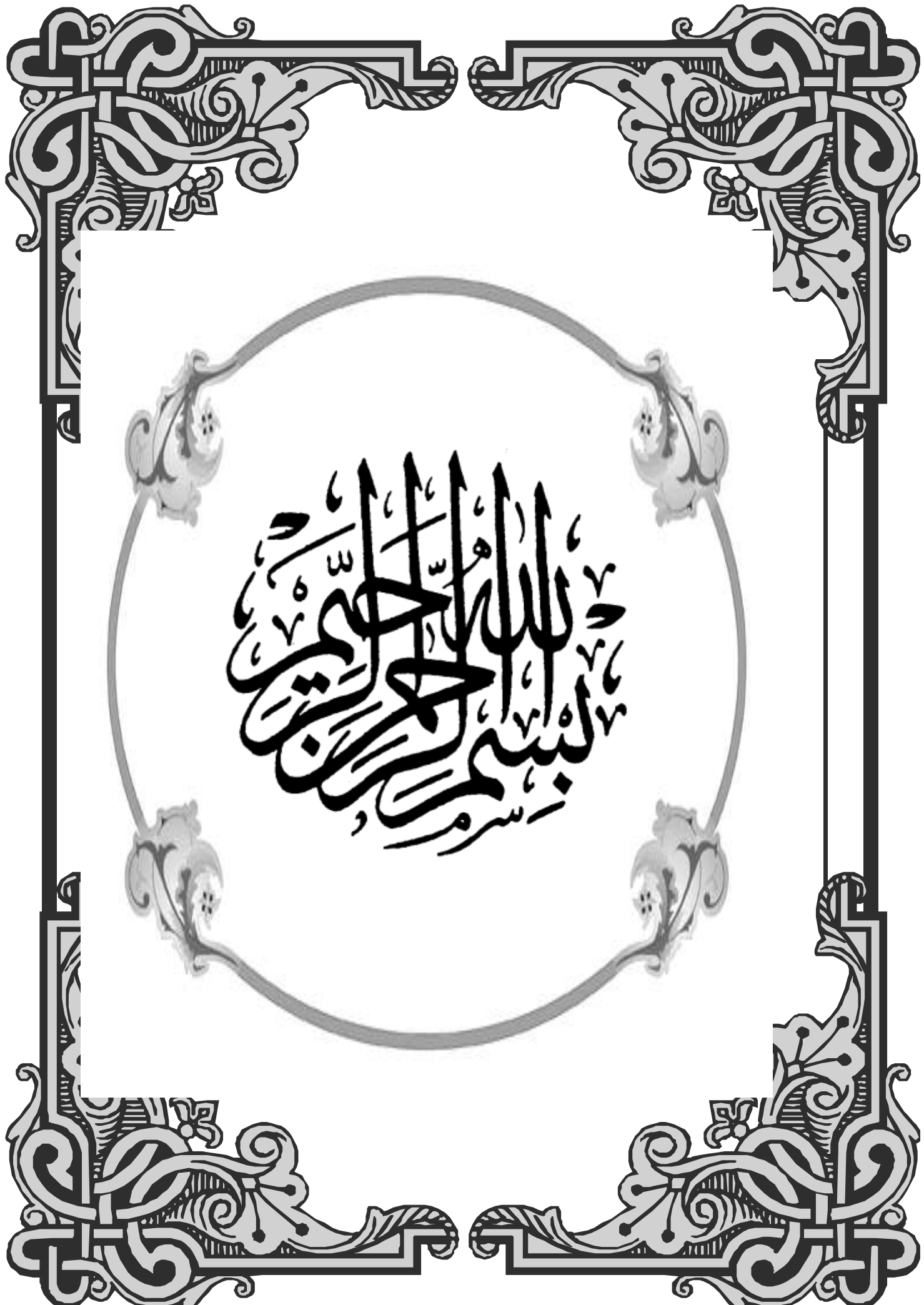
نوي رشيدة

أمام لجنة المناقشة المكونة من السادة الأساتذة:

رئيسا	جامعة المسيلة	الرتبة: أستاذ محاضر (أ)	د.
مشرفا ومقررا	جامعة المسيلة	الرتبة: أستاذ محاضر (أ)	د. حنان بونيف
ممتحنا	جامعة المسيلة	الرتبة: أستاذ محاضر (أ)	د.

السنة الجامعية: 2020-2021

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ



# \*\* شكر وتقدير \*\*

بداية الشكر أتوجه به إلى الأستاذة المشرفة حنان بونيف التي أكن لها كل

الاحترام والتقدير، فأشكرها على مجهوداتها وملاحظاتها القيمة

كما لا يفوتني في هذا المقام أن أشكر كل أساتذة قسم علم الاجتماع

كما أتقدم بالشكر الجزيل لكل الأساتذة الذين ساعدوني على إنجاز

مذكرتي

كما لا أنسى ان اشكر كل عائلتي وكل من ساندني في مشواري الدراسي

إلى كل هؤلاء جميعا أتقدم لهم بأسمى عبارات الشكر والاحترام

# \*\* إهداء \*\*

أهدي هذا العمل للوالدين الكريمين

وإلى كل إخوتي وأخواتي وأبنائهم

إلى كل من عرفني من قريب أو من بعيد

شكرا

لكم مني جميع الشكر والعرفان

# فهرس المحتويات

# قائمة المحتويات

الصفحة	العنوان
	شكر و عرفان
أ	مقدمة
<b>الفصل الأول: الإطار العام للدراسة</b>	
	1- إشكالية
	2- الفرضيات
	3- أهمية الدراسة
	4- أسباب اختيار الدراسة
	5- أهداف الدراسة
	6- تحديد المفاهيم
	7- الدراسات السابقة
<b>الفصل الثاني: التنشئة الاجتماعية المهنية</b>	
	تمهيد
	1- مفهوم المعلم
	2- خصائص المعلم
	3- مفهوم التنشئة المهنية
	4- التنشئة الاجتماعية المهنية للمعلم
	5- عمليات التنشئة المهنية للمعلم
	6- مراحل التنشئة التنظيمية المهنية للمعلم
	7- التنشئة الهوية المهنية
	8- الفرق بين التنشئة الاجتماعية والمهنية
	9- أخلاق مهنة المعلم
	10- النظريات المفسرة لتنشئة الاجتماعية المهنية
	خلاصة
<b>الفصل الثالث: الأداء التربوي للأستاذ</b>	
	تمهيد
	1- تعريف الأداء التربوي
	2- خصائص الأداء الجيد للأستاذ
	3- خطوات الأستاذ وأدائه للتدريب

	4- العوامل المؤثرة على الأداء التربوي للأستاذ
	5- المهارات اللازمة للأداء التربوي
	خلاصة
<b>الجانب الميداني</b>	
<b>الفصل الثالث: الإطار المنهجي للدراسة</b>	
	تمهيد
	1- الدراسة الاستطلاعية
	2- منهج الدراسة
	3- مجالات الدراسة
	4- عينة الدراسة وطريقة اختيارها
	5- أدوات جمع البيانات
<b>الفصل الرابع: عرض ومناقشة النتائج وتفسيرها</b>	
	1- الاعتدالية
	2- عرض نتائج الفرضيات
	2-1- عرض وتفسير ومناقشة الفرضية العامة
	2-2- عرض وتفسير ومناقشة الفرضية الأولى
	2-3- عرض وتفسير ومناقشة الفرضية الثانية
	2-4- عرض وتفسير ومناقشة الفرضية الثالثة
	2-5- عرض وتفسير ومناقشة الفرضية الرابعة
	3- مناقشة النتائج على ضوء الفرضيات
	3-1- عرض وتفسير ومناقشة الفرضية العامة
	3-2- عرض وتفسير ومناقشة الفرضية الأولى
	3-3- عرض وتفسير ومناقشة الفرضية الثانية
	3-4- عرض وتفسير ومناقشة الفرضية الثالثة
	3-5- عرض وتفسير ومناقشة الفرضية الرابعة
	الاستنتاج العام
	خاتمة
	قائمة المراجع
	قائمة الملاحق

# مقدمة

## مقدمة:

تعتبر عملية التنشئة الاجتماعية من أولى العمليات وأكبرها شئنا في حياة الفرد وذلك لأنها تشكل الدعامة الأولى التي تركز عليها مقومات الشخصية ومن بين أهم أنواع التنشئة التي سنركز عنها في موضوعنا هي التنشئة الاجتماعية المهنية والتي من خلالها يعمل الفرد ضمن مجموعة من الأفراد حتى يتقبل الثقافة التنظيمية الجديدة ، حيث أن الفرد في سوق العمل يتعرض للعديد من المواقف الغامضة والصعبة والتي يستوجب عليه تقبلها والاندماج فيها، وتعد هذه المرحلة والمرحلة التحضيرية المهنية للوفاد الجديد في العمل والتشجيع على انخراطه التنظيمي وتأثر حتى في مستقبله وأدائه، وتعد النشأة الاجتماعية المهنية ذات علاقة كبيرة بالأداء التربوي للأستاذ فبرغم من الرصيد الثقافي العالي لهذا الأخير إلى أن أدائه لن يكون بالمستوى والشكل المطلوب.


إن لم يمر لعملية التنشئة التنظيمية حيث تكسبه مجموعة من الخبرات التي تلعب دور كبير في تطوير أدائه ومن خلال بحثنا هذا سنحاول تركيز على علاقة التنشئة الاجتماعية المهنية بالأداء التربوي للأستاذ، وعلى هذا الأساس قسمنا بحثنا إلى جزأين رئيسيين جزء نظري يتضمن 3 فصول :

الفصل الأول: وقد عرضت فيه الإطار العام للدراسة وقمت بتحديد الإشكالية، فرضيات الدراسة، أهمية الدراسة، أسباب اختيار الموضوع، تحديد المفاهيم، الدراسات السابقة.

الفصل الثاني: يتضمن التنشئة الاجتماعية المهنية، وفيه تطرقت إلى مفهوم المعلم، خصائصه، بالإضافة إلى مفهوم التنشئة الاجتماعية المهنية، والتنشئة الاجتماعية المهنية للمعلم، عمليات التنشئة الاجتماعية للمعلم، مراحل التنشئة التنظيمية للمعلمين، التنشئة الهوية المهنية، الفرق بين التنشئة الاجتماعية والمهنية، أخلاق مهنة المعلم، النظريات المفسرة للتنشئة الاجتماعية والمهنية.

الفصل الثالث: بعنوان الأداء التربوي للأستاذ ويتضمن: تعريف الأداء التربوي للأستاذ، خصائص الأداء الجيد للأستاذ، خطوات الأستاذ في أدائه للتدريب، عوامل مؤثرة على الأداء التربوي للأستاذ، محددات الأداء التربوي للأستاذ، مهارات اللازمة للأداء التربوي، برامج تحسين أداء الأستاذ.

الجزء الثاني يتضمن الفصل التطبيقي وقد عرضت فيه كل من المنهج والدراسة الاستطلاعية وأدوات المستعملة ومجتمع العينة، حيث جاء فيه كل من مجالات الدراسة ثم قمت بتحليل الاستمارة وأخيرا فقد عرضت نتائج الدراسة



الإطار العام للدراسة

# الفصل الأول:

## 1- الإشكالية:

إن تحسين نوعية وجودة التعليم أصبحت من الرهانات التي تواجهها أي دولة وتفرض عليها وخاصة في ظل التغيرات الاقتصادية والتكنولوجية والتعليمية والاجتماعية، فالمدرسة كمؤسسة خدمتية مهمتها الأساسية وبدرجة أولى تقديم المعرفة للموارد البشرية وتنميتها، ويأتي هذا كله من خلال كسب المعلمين كفاءات علمية وفنية في توصيل المعلومات لتلاميذهم ولن يطور التعليم إلا المعلمين بعقول ابتكارية وقلوب متألصة بمبادئ وأخلاقيات، متطلعين للمعرفة ديناميكية متجددة، مؤمنين بالتعليم كمهنة ورسائله الإصلاح والتقدم لصالح البشرية.

الأستاذ هو من يتولى التعليم، فأى مؤسسة تعليمية حكومية، وخاصة يكون فيها الأستاذ هو الشخص المسؤول على الإشراف فالعملية التربوية والتعليمية داخل الصف وفي إطار المتوسطة وتوجيه هذه العملية لكي تتحقق أهدافها وغايتها بكفاءة وفعالية وهو العنصر المتحكم في نجاحها أو إخفاقها.

وعليه تعتبر المتوسطات كمؤسسة تربوية تساهم بشكل كبير في التنشئة الاجتماعية المهنية للأساتذة وذلك كون هذه الأخيرة إحدى الوسائل والمناهج الإدارية التي تعمل من خلالها المنظمات على تحقيق أهدافها، والتي تعمل على تحقيق الانسجام بين الأساتذة العاملين والمؤسسة من جهة أخرى وكذلك التكيف مع زملاء العمل فيها، والتأقلم مع الأوضاع الجديدة الغير المألوفة، وذلك من خلال توجيههم نحو الأدوار الجديدة في العمل والمطلوب منهم تنفيذها عبر إكسابهم المهارات اللازمة للقيام بأدوارهم التنظيمية

ومن جهة أخرى "الأداء" هو الأخير حظي هو الآخر باهتمام كبير في الفكر الإداري وعليه فالأداء هو تحقيق أهداف المدرسة، وهو يعني تأديتها لأعمالها وتنفيذ لمهامها وواجباتها وعلى مستوى الفرد وهو يعني أداء الفرد لأعماله وتنفيذه لمهامه وهو يقاس كما وكيفا.

يتأثر الأداء التربوي للأستاذ بمجموعة من المحددات منها العلمية والأدائية وتجربته الشخصية واحتكاك بزملائه وتنشئته المهنية الذي يتلقاها في الوسط التربوي لتغيير أو تعزيز أدائه المهني. فالأداء التربوي ذلك الفعل الإيجابي النشط لاكتساب المهارة أو القدرة أو المعلومة أو التمكن الجيد تبعاً لمعايير موضوعية. ونظراً لأهمية موضوع دراستنا وذلك من خلال الربط بين متغيرين مهمين في المجال الإداري ألا وهو التنشئة المهنية والأداء التربوي اللذان يؤثران في الأستاذ الذي يعتبر الحلقة المهمة في عملية التعليم، ولدراسة هذه الظاهرة تم بلورت ما سبق في طرح التالي:

-هل توجد علاقة بين التنشئة الاجتماعية المهنية والأداء التربوي؟

ويندرج تحته التساؤلات الفرعية التالية:

-هل توجد علاقة بين التنشئة الاجتماعية المهنية أثناء التكوين (الجامعة، المدرسة العليا للأستاذة)

والأداء التربوي للأستاذ؟.

-هل توجد علاقة بين التنشئة الاجتماعية المهنية داخل المدرسة التي يعمل بها الأستاذ ونمط التكوين؟

-هل توجد فروق في مستوى التنشئة الاجتماعية المهنية لأداء الأستاذ ترجع لبعض المتغيرات (الجنس

والسن والأقدمية)؟

2-فرضيات الدراسة:

-الفرضية العامة:

- توجد علاقة بين التنشئة الاجتماعية المهنية والأداء التربوي.

-الفرضيات الفرعية:

\_ توجد علاقة بين التنشئة الاجتماعية المهنية أثناء التكوين (الجامعة، المدرسة العليا للأستاذة) والأداء

التربوي للأستاذ.

\_ توجد علاقة بين التنشئة الاجتماعية المهنية داخل المدرسة التي يعمل بها الأستاذ والأداء التربوي له.

\_ توجد فروق في مستوى التنشئة الاجتماعية المهنية للأداء الأستاذ ترجع لبعض المتغيرات (الجنس،

السن، الأقدمية، نمط التكوين)

3- أهمية الدراسة:

- تعتبر دراسة الأوضاع المهنية والاجتماعية للمعلمين من بين اهم الدراسات في مجالنا، نظرا للدور

الهام الذي يلعبه المعلم في العملية التربوية بصفة خاصة وتطور المجتمع بشكل عام.

- إن التنشئة المهنية تؤدي دور كبير في توجيه السلوك المهني للمعلمين حيث تشكل اطار مرجعي لهم

يمكن الاعتماد عليه في كل ما يتعلق بممارس مهنة التعليم داخل بيئة العمل.

-تدخل ضمن الدراسات السيسولوجيا المتجددة عن الواقع الاجتماعي الجديد للمتعلمين من حيث تأثيره

بالأداء التربوي للأستاذ.

- إثراء البحث العلمي من خلال التعرف على طبيعة التنشئة المهنية والأداء التربوي

- تناولت هذه الدراسة عنصر مهم من عناصر نجاح المعلم إلا وهو الأداء التربوي.

#### 4- أهداف الدراسة:

لكل عمل أو بحث نقوم به هدف نسعى للوصول إلى تحقيقه والحصول على نتيجة قد تكشف لنا أعمال أخرى، وبالتالي تكون بداية الأعمال أخرى وهذا العمل له أهداف التي تسعى إلى تحقيقها نظريا أو من خلال الدراسة الميدانية حيث انه يهدف إلى:

- التعرف على علاقة بين التنشئة الاجتماعية المهنية والأداء التربوي.
- التعرف على مستوى الفروق في التنشئة الاجتماعية المهنية لأداء الأستاذ التي ترجع لمتغير الجنس.
- التعرف على مستوى فروق في التنشئة الاجتماعية المهنية لأداء الأستاذ ترجع لمتغير نمط التكوين.
- التعرف على فروق في مستوى التنشئة الاجتماعية المهنية لأداء الأستاذ ترجع لمتغير الأقدمية

#### 5- أسباب اختيار الموضوع:

- أصبح الأستاذ بين النشاطات النفايية والاحتجاجات التي يبديها اتجاه أوضاعه المهنية والاجتماعية وحقوقه التي يطالب بها، محط نقد من طرف شرائح كثيرة في المجتمع، ما يجعل البحث في أدائه ضرورة تفرضها الأحداث الحاصلة في القطاع التربوي.

- إن الأداء التربوي لازال بعيدا عن المستوى المطلوب كما وكيفا، لأسباب عدة.
- الرغبة في معالجة الموضوع من اجل إثراء المعارف وميدان التخصص
- قابلية الدراسة للبحث وإمكانية تطبيقها ميدانيا.
- الاهتمام والميول الشخصي بدراسة هذا الموضوع
- قلة الدراسات السابقة في مثل هذه المتغيرات.

#### 6- تحديد المفاهيم:

##### 1-6- الأداء:

-المعنى اللغوي الأداء هو مصدر الفعل "أدى" ويقال أدى الشيء أوصله، والاسم الأداء: أدى الأمانة وأدى الشيء أي قام به ويعرف الأداء أنه "القيام بالشيء وأدى الشيء تأدية تنفيذ الشيء المطلوب<sup>1</sup>.

-المعنى الاصطلاحي الأداء: يعرف الأداء بأنه كل ما يصدر عن الفرد من سلوك لفظي أو مهاري وهو مستند إلى خلفية وجدانية معينة وهذا يكون عادة على مستوى معين، كما يعرف بأنه إنجاز الفرد

<sup>1</sup> ابن منظور، لسان العرب، دار صادر للنشر والتوزيع، المجلد14، بيروت، دت، ص 26.

للمهام الموكلة إليه وترتبط هذا الإنجاز أو الأداء بمدى اكتساب الفرد للمهارات المختلفة التي تلزم التحقيق هذا الإنجاز.<sup>1</sup>

### 6-2- الأداء التربوي للمعلم:

هو الممارسة الفعلية والعملية لمهنة التدريس بكفاءة عالية وتقنية تربوية حديثة ومتلائمة محققا المقاربة بالكفاءات والمسطرة في البرامج التربوية حديثة، متلائمة محققا المنهاج الحالي في تسطير أهدافه على المقاربة بالكفاءات.<sup>2</sup>

إجرائيا: هو السلوك أو النشاط الذي يقوم به الأفراد لإنجاز مهامهم التعليمية والتربوية، وذلك بغية تحقيق الأهداف التعليمية المنشودة بنجاح وفعالية.

### 6-3- التنشئة الاجتماعية المهنية:

التنشئة المهنية تهدف إلى استدخال وتطوير قواعد ومبادئ والتي تكون على أشكال مؤقتة للعلاقات ما بين الأفراد داخل منظمة عمل<sup>3</sup>

### (7) الدراسات السابقة:

1) دراسة بشيري زين العابدين (2016): الدراسة عبارة عن مذكرة لنيل شهادة الدكتوراه في علم الاجتماع التربوية تحت عنوان "الأداء التربوي للأستاذ وأبعاد المقاربة بالكفاءات"، قد هدفت إلى تشخيص الأداء التربوي للأستاذ، وتم استخدام المنهج الوصفي، ومنهج تحليل المحتوى، وتمثلت عينتها في 300 أستاذ، تم الاعتماد على المقابلة والاستبيان والملاحظة بالمشاركة ومن ابرز نتائجها ما يلي: إعادة النظر في مناهج التعليم المتوسط كونها تحتوي على مفاهيم غامضة لا يستطيع الأستاذ التحكم في معانيها وأبعادها من الجانب المفهومي، ويعدها عن التحقيق الذي يعجز أمامه بسبب غياب

<sup>1</sup> منيرة محمد عبد الرحمان هارون: درجة ممارسة المشرفين التربويين لدورهم في تقويم معلمي المرحلة الثانوية في محافظات غزة وسبل تفعيلها، رسالة ماجستير في أصول التربية، إدارة التربية 2013، ص 23.

<sup>2</sup> وليد العيد: التكيف البرامج التعليمية الجديدة وأثارها على الأداء التربوي للمعلم، الدراسة على عينة من المعلمين، جامعة حسيبة بن بوعلي، الشلف، 2020، ص 25.

<sup>3</sup> ميلود لحر: التنشئة التنظيمية وعلاقتها بالأداء المهني عند الممرضين، دراسة ميدانية في المؤسسات الصحية بوهران، أطروحة دكتوراه في علم النفس، عمل وتنظيم جامعة وهران، كلية العلوم الاجتماعية، السنة الجامعية 2015-2016، ص 45.

الإجراءات العملية التي تمكنه من ذلك، الأمر الذي يدعو إلى إعادة التكوين وتخطيطه بمستوى أكثر فاعلية وأكثر تنوعاً مما كان عليه<sup>1</sup>.

(2) دراسة كريمة زميت (2017): الدراسة عبارة عن مذكرة لنيل شهادة الماستر في تخصص إرشاد وتوجيه تربوي تحت عنوان "طبيعة التكوين معلمي المرحلة الابتدائية وعلاقته بالأداء التربوي قد هدف هذا البحث إلى دراسة طبيعة التكوين لدى معلمي المرحلة الابتدائية وعلاقته بالأداء التربوي، وتمثلت العينة في 29 معلماً ومعلمة، تم تطبيق الاستبيان لجمع البيانات والمعلومات، اعتمدت الباحثة على المنهج الوصفي ومن أبرز نتائجها ما يلي:

- عدم تلقي المعلمين تكويناً كافياً قبل الخدمة لتحسين أدائهم التربوي.

- عدم تلقي المعلمين تكويناً كافياً قبل الخدمة لتحسين أدائهم التربوي من الجانب الثقافي

- عدم تلقي المعلمين تكويناً كافياً قبل الخدمة لتحسين أدائهم التربوي من الجانب الأكاديمي.

- عدم تلقي المعلمين تكويناً كافياً قبل الخدمة لتحسين أدائهم التربوي من الجانب المهني.

- عدم تلقي المعلمين تكويناً كافياً قبل الخدمة لتحسين أدائهم التربوي من الجانب العملي<sup>2</sup>.

(3) دراسة عونالي حمزة (2016): الدراسة عبارة عن مذكرة لنيل شهادة الماجستير تخصص علم الاجتماع التربوية بعنوان "الرضا الوظيفي وتأثيره على الأداء التربوي للمعلم، وقد هدفت الدراسة إلى التعرف على مدى تأثير الرضا الوظيفي للمعلم على أدائه التربوي المقدم للتلاميذ، وتمثلت عينتها في 84 أستاذاً، وتم الاعتماد على المنهج الوصفي، وتم الاعتماد على أداة الملاحظة والاستمارة، الإحصاءات والبيانات، ومن أبرز نتائجها:

- هناك تدني في مستوى الرضا عن الأجر

- أظهرت النتائج الدراسة أن هناك تدني واضح في مستوى الرضا الوظيفي لدى المعلم<sup>3</sup>.

(4) دراسة زكية أرفيس (2017): الدراسة عبارة عن مذكرة لنيل شهادة الماستر تخصص علم الاجتماع التربوي تحت عنوان "أنماط القيادة المدرسية وعلاقتها بالأداء التربوي للمؤسسة التعليمية،

<sup>1</sup>- زين العابدين البشير، الأداء التربوي للأستاذ وأبعاد المقاربة بالكفاءات، دراسة ميدانية للأساتذة التعليم المتوسط بمدينة الجلفة، أطروحة دكتوراه علوم في علم الاجتماع، تخصص علم اجتماع تربوية، الموسم الجامعي 2015-2016، الجلفة.

<sup>2</sup>- كريمة زميت: طبيعة التكوين معلمي مرحلة الابتدائي وعلاقتها بالأداء التربوي، مذكرة ماستر إرشاد وتوجيه تربوي، كلية علوم إنسانية واجتماعية، جامعة مسيلة، السنة الدراسية 2017.

<sup>3</sup>- حمزة عونالي: الرضا الوظيفي وتأثيره على الأداء التربوي للمعلم، رسالة ماجستير، جامعة محمد خيضر، بسكرة، كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية، تخصص علم اجتماع التربية، السنة الجامعية 2015.

هدفت الدراسة إلى التعرف على طبيعة العلاقة بين أنماط القيادة المدرسية والأداء التربوي للمدرسة التعليمية، وتمثلت عينتها في (70) معلم، وتم الاعتماد على الاستبيان في جمع البيانات، تم استخدام المنهج الوصفي لدراسة هذه الظاهرة ومن ابرز نتائجها ما يلي:

- وجود نمط ديمقراطي غالب في المدارس

- وجود علاقة عكسية بين النمط الأوتوقراطي وكفاءة الأداء التربوي للمؤسسة التعليمية.

- وجود علاقة طردية بين النمط القيادة الديمقراطي وكفاءة الأداء التربوي للمؤسسة التعليمية.

- وجود علاقة عكسية بين النمط التسيبي وكفاءة الأداء التربوي للمؤسسة التعليمية<sup>1</sup>.

**(5) دراسة لحمر الميلود (2016):** الدراسة عبارة عن مذكرة لنيل شهادة الدكتوراه في علم النفس تخصص عمل وتنظيم بعنوان "التنشئة التنظيمية وعلاقتها بالأداء المهني عند المرضيين، وقد هدفت الدراسة إلى الكشف عن مستويات التنشئة التنظيمية وعلاقتها بالأداء المهني وأبعاده، وتمثلت عينتها في (261) ممرض، واستخدم الباحث مقياسيين وترجمهما لجمع البيانات والمعلومات، واعتمد على المنهج التنبئي ومن ابرز نتائجها:

- كشفت نتائج الدراسة بمساهمة بعدي التنشئة التنظيمية وبعد الدور التنظيمي في التنبؤ بمستوى الأداء المهني لدى عينة من المرضيين حيث وجدت علاقة ارتباطية بين المتغير المتنبئ .

- وفي ما يخص اثر التنشئة التنظيمية على أبعاد الأداء المهني لدى عينة المرضيين باختلاف خصائصهم الشخصية من الجنس والسن والمستوى العلمي والخبرة المهنية الفئة المهنية ونوع المؤسسة بينت النتائج على وجود اثر للتفاعل بين متغير التنشئة التنظيمية على بعض أبعاد الأداء المهني<sup>2</sup>

**(6) دراسة مصطفى شامية(2020):** الدراسة عبارة عن مذكرة لنيل شهادة الماستر تخصص علم الاجتماع التربوي بعنوان " اثر التنشئة التنظيمية في بناء السمعة التنظيمية بالجامعات الفلسطينية، وقد هدفت الدراسة إلى التعرف على اثر التنشئة التنظيمية في بناء السمعة التنظيمية، واعتمد الباحث على

<sup>1</sup> - زكية أرفيس: أنماط القيادة المدرسية وعلاقته بأداء تربوي للمؤسسة التعليمية، مذكرة ماستر، جامعة محمد بوضياف بالمسيلة، علم الاجتماع التربوي الجزائر، 2014

<sup>2</sup> - ميلود لحمر: التنشئة التنظيمية وعلاقتها بالأداء المهني عند الممرضين، دراسة ميدانية مؤسسات الصحة بوهران، أطروحة دكتوراه علوم في علم النفس عمل وتنظيم، جامعة وهران، كلية العلوم الاجتماعية، 2015-2016.

المنهج الوصفي التحليلي، وتمثلت عينتها في (223) موظفا وموظفة، وتم استخدام أداة الاستبانة لجمع البيانات والمعلومات، ومن ابرز نتائجها ما يلي:<sup>1</sup>

-وقد وافقت مفردات عينة الدراسة حول واقع تطبيق التنشئة التنظيمية جاءت بدرجة كبيرة (16،70 بالمئة).

-كما بينت نتائج الدراسة وجود علاقة بين التنشئة التنظيمية بأبعادها الأربعة والسمعة التنظيمية.

-كما بينت الدراسة عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية حول السمعة التنظيمية تعزى لمتغيرات التالية(الجنس، الفئة العمرية، المؤهل العلمي، سنوات الخدمة

7) دراسة علي عبد ربه حسين (2016): بعنوان " التنشئة التنظيمية للمعلمين الجدد بالتعليم قبل الجامعي مدخل لزيادة الانتماء المهني لديهم، وقد هدفت الدراسة إلى استخدام التنشئة التنظيمية للمعلمين الجدد بالتعليم قبل الجامعي كمدخل لزيادة الانتماء المهني لديهم، وتمثلت عينتها في (701) معلما، واعتمد الباحث على المنهج الوصفي التحليلي، كما تم تطبيق استبانة على عينة من المعلمين الجدد، ومن ابرز نتائجها ما يلي:

-وقد انتهى البحث بوضع تصور مقترح لاستخدام التنشئة التنظيمية للمعلمين الجدد بالتعليم قبل الجامعي كمدخل لزيادة الانتماء المهني لديهم.<sup>2</sup>

8) دراسة محمد إدريس محمود محارب (2020): الدراسة عبارة عن مذكرة لنيل شهادة الماجستير تخصص الإدارة التربوية بعنوان " دور الإدارة المدرسية في التنشئة التنظيمية للمعلمين الجدد في المدارس الثانوية بمحافظة غزة وسبل تطويره، وقد هدفت الدراسة إلى التعرف على دور الإدارة المدرسية في التنشئة التنظيمية للمعلمين الجدد في المدارس الثانوية بمحافظة غزة وسبل تطويره، وتمثلت عينتها في (169) معلما ومعلمة، واستخدم الباحث أداة الاستبيان لجمع البيانات والمعلومات. ومن ابرز نتائجها ما يلي:

-ان الدرجة الكلية لتقدير عينة الدراسة لدور الإدارة المدرسية في التنشئة التنظيمية للمعلمين الجدد في المدارس الثانوية بمحافظة غزة حصلت على وزن نسبي أي درجة متوسطة.

<sup>1</sup>- مصطفى يوسف حسن شامية، أثر التنشئة التنظيمية في بناء السمعة التنظيمية بالجامعات الفلسطينية، دراسة حالة جامعة الأقصى، رسالة ماجستير في القيادة والإدارة بكلية الإدارة والتمويل لجامعة الأقصى، تخصص قيادة والإدارة، 2020.

<sup>2</sup>- علي عبد ربه حسين إسماعيل: التنشئة التنظيمية للمعلمين الجدد بالتعليم قبل الجامعي مدخل لزيادة الانتماء المهني لديهم، كلية التربية جامعة منصور، مجلة التربية، العدد4، الجزء2، 2016.

-لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى دلالة (0,05) بين متوسطات تقديرات أفراد العينة لدور الإدارة المدرسية في التنشئة التنظيمية للمعلمين الجدد في المدارس الثانوية تعزى لمتغيري (الجنس والمؤهل العلمي).

-لا توجد فروق دالة إحصائية بين متوسطات تقديرات أفراد العينة لدور الإدارة المدرسية في الأبعاد (إعادة الترتيب، الفهم، دعم زملاء العمل) وفي الدرجة الكلية للتنشئة التنظيمية للمعلمين الجدد في المدارس الثانوية تعزى لمتغير التخصص العلمي.

-قام الباحث بتحديد سبل تطوير دور الإدارة المدرسية في التنشئة التنظيمية للمعلمين الجدد في المدارس الثانوية بمحافظة غزة، ومن خلال استخلاص استجابات المركزة لعينة الدراسة عبر السؤال مفتوح بهذا الخصوص، ولقد تمت الإشارة إليها في طيات الفصل الخامس.<sup>1</sup>

#### التعقيب على الدراسات السابقة:

استعرضنا في بحثنا (8) دراسات لها علاقة بموضوع الحالي وجاءت مرتبة حسب التسلسل الزمني من (2016-2020)، وقد تناولت (4) دراسات دارت حول محور الأداء التربوي وعلاقته ببعض المتغيرات، و(4) دراسات تناولت محور التنشئة الاجتماعية المهنية، كما نلاحظ ان هنالك اختلاف نسبي في طرح موضوع بين هذه الدراسات، وكذلك أجريت في بيئات مختلفة وفي زمان مختلف وتنوعت مجتمعات البحث انطلاقاً من الاعتماد على أداة جمع البيانات المتمثلة في الاستبيان، كما لاحظنا تنوع في استخدام الأساليب المنهجية .

-توظيف الدراسات السابقة والمشابهة:

لقد تم توظيف الدراسات السابقة والمشابهة في هذه الدراسة لما لها من علاقة بموضوع اشكالتنا وتم الاستفادة من معظم هذه الدراسات في المجالات التالية:

- تحديد الإشكالية وتساؤلاتها
- الاستفادة من بياناتها ونتائجها وطريقة تحليلها وأسلوبها العلمي
- صياغة الفرضيات
- بناء أداة الاستمارة

<sup>1</sup> محمد ادريس محمود محارب: دور الإدارة المدرسية في التنشئة التنظيمية للمعلمين الجدد في المدارس ثانوية بمحافظة غزة وسبل تطويره، قدمت هذه الدراسة استكمالاً لمتطلبات الحصول على درجة الماجستير في الإدارة التربوية، كلية التربية في جامعة الأقصى، فلسطين، 2020.

- إعطاء خلفية واطار مفاهيمي لمتغيرات الدراسة

- اختيار المنهج المناسب للدراسة

ما يميز الدراسة الحالية عن الدراسات السابقة

- هناك تشابه واضح بين الدراسة الحالية والدراسات السابقة في الاطار النظري

- وجود اختلاف بين الدراسة الحالية والدراسات السابقة من ناحية الزمان والمكان

- هناك اختلاف بين الدراسات السابقة ودراسة الحالية في اختيار الأبعاد

وقد استفاد الباحث من هذه الدراسات:

- تسهيل الحصول على المراجع النظرية

- التعريف بأدوات البحث

-التحسيس بعمق الإشكالية

لذا فإننا نستنتج ان كل البحوث مكملة لبعضها البعض وكل بحث هو منطلق لبحث آخر من

خلال التوصيات البحوث الأخرى ومن خلال دراستنا لجميع محتوى الدراسات السابقة من إشكالية

وفرضيات وأهداف الدراسات وأهميتها وجد الباحث أنها مكنت من إعطاء أحسن السبل لدراسة

متغيرات دراسته.

# الفصل الثاني:

## التنشئة الاجتماعية المهنية

تمهيد:

إن دحض المفكرين لفكرة اقتصار التنشئة الاجتماعية على مرحلة العمرية معينة أي مرحلة الطفولة وتتوقف عند مرحلة المراهقة كما نظر إليها "جون بياجى" جعل من المفهوم يتوسع ليشمل عالم الشغل والمهن والتي اطلق عليها البعض بالتنشئة التنظيمية والبعض الآخر يسميها بالتنشئة المهنية التي تعد من اهم العمليات التي يمر بها الموظف، حيث يتعلم من خلالها كفايات دوره التنظيمي وتكسبه المعارف والاتجاهات والمعايير والمهارات المطلوبة لأداء دوره في المؤسسة، لذا سنتطرق اليها في هذا الفصل من مختلف جوانبها وإسقاطها على مهنة التعليم .

1- مفهوم المعلم:

1-1- التعريف الأول:

المعلم هو القائد التربوي الذي يصدر لعملية توصيل الخبرات والمعلومات التربوية وتوجيه السلوك لدى المتعلمين الذي يقوم بتعليمهم، نعم انه قائد تربوي ميداني يخوض معركته ضد الجهل والتخلف ببسالة فائقة سلاحه الإيمان بالله تعالى، ونوره العلم الذي يتحلى به، وهو يحقق الانتصار في الصباح والمساء، وبذلك فهو يسعد الناس حوله، فهو كالشمس الساطعة تضيئ لنفسها وتضيئ للآخرين.<sup>1</sup>

نستنتج أن المعلم هو العامل المهم جدا في عملية التربية وأن نجاح العملية التعليمية يتوقف عليه.

1-2- التعريف الثاني:

كما نجد أيضا أن المعلم هو صاحب الشخصية المستقرة في نفس المتعلم، وهو الخبير الذي أقامه المجتمع أهدافه التربوية، وهو القائم على التراث الثقافي وهو الذي يضع السياج حول التراث المقصود ويعمل على تعزيزه، ويعتبر المعلم حجر الزاوية في المسيرة التربوية، ويكاد يمثل الجسر الذي يربط بين المتغيرات الأساسية في المجتمع والكائن الحي الإنسان عضو المجتمع، فهو إذن من الركائز الأساسية في بناء الصرح المنشود.<sup>2</sup>

ومن هنا نستنتج أن المعلم هو العمود الفقري وبقدر صلاح المعلم يكون صلاح التعليم.

1-3- التعريف الثالث:

يعرف مجدى العزيز إبراهيم بأنه حلقة الوصل بين التعليم والمجتمع من المهم يعمل جاهدا بكل قدراته الذهنية والجسدية معا لتحقيق المواءمة بين متطلباتها فيعملان سويا وفق تناسق رائع، وكل هذا بالطبع يستوجب أن يملك مقومات التفكير الصحيح.<sup>3</sup>

<sup>1</sup> حياة عبيدات: كفاءة المعلم مصادرها واثرها في العملية التعليمية الطور الابتدائي نموذجا، مذكرة لنيل شهادة الماستر في ميدان اللغة العربية، مسار العلوم للغة العربية، 2011-2012، ص 25.

<sup>2</sup> حياة عبيدات، المرجع نفسه ص 23.24.

<sup>3</sup> سارة مرابط، زينب برحومة: مذكرة مكملة لنيل شهادة الماستر في علم الاجتماع تخصص علم اجتماع التربية، بعنوان الصورة الاجتماعية للمعلم وانعكاساتها على أدائه الوظيفي عينة من أساتذة التعليم الثانوي بمقاطعة قمار الوادي، 2014-2015، ص 19.

2- خصائص المعلم: تتمثل هذه الخصائص فيما يلي:

2-1- الخصائص الجسدية:

- أن يكون متوفر على الصحة من الناحية الجسدية، يمتلك من القوة والنشاط ما يمكنه من القيام بهنته بنجاح.

- أن يكون خاليا من العاهات والعيوب الواضحة مثل الصم والعمور وحبسة اللسان والتأتأة لأن ذلك يجعله موضع سخرية من جانب التلاميذ فيؤثر عليه أداء وظيفته بنجاح.

- أن يكون المعلم سليما صحيح الجسم.

- أن يعتني المعلم بمظهره، وأن يظهر بالمظهر اللائق أمام تلاميذه في تصرفاته وسلوكه.<sup>1</sup>

2-2- الخصائص العقلية والعلمية:

- إن نجاح المعلم يتوقف بدرجة كبيرة مدى ذكائه وسرعة بديهية وعمق تفكيره، ولا بد له أن يكون دقيق الملاحظة متسلسلا في أفكاره، صادق النظرة، قادرة على المناقشة والإقناع والذكاء، فالمعلم في أي مرحلة من المراحل التعليمية يجب أن يكون على درجة مقبولة من الذكاء على مستوياته المختلفة ليتمكن من توصيل المعلومة إلى الطلبة.

- أن يكون المعلم متمكن من المادة التي يقوم بتدريسها وعلى معرفة وافية بأصول التدريس وأساليبه الحديثة.

- المعلم الجيد هو الذي يسعى لمعرفة تقنيات طلابه وعقلياتهم وميولهم واستعداداتهم وقدراتهم عن طريق المطالعة المستمرة للكتب التي تهتم بنفسيات الطلاب وطرق اكتشاف نوع الذكاء الذي يتمتع به الطالب أو نمط شخصيته.

- ضرورة أن يكون المعلم ملما بأصول وقواعد التدريس المناسبة لتلاميذه في كل مرحلة من المراحل التعليمية.<sup>2</sup>

2-3- الخصائص الخلقية:

مما شك أن شخصية المعلم لها أثر عظيم في عقول التلاميذ ونفوسهم، فهم يتأثرون بمظهره وبشكله وحركاته، سكناته، وإشاراته، وإيماءاته وألفاظه وسلوكه، أن المعلم بحاجة إلى الصفات الخلقية

<sup>1</sup> عبد الله محمد هنانو: خصائص ومميزات المعلم المسلم، قسم الدعوة الإسلامية، اللغة العربية، 22 ديسمبر 2019، ص 9-10.

<sup>2</sup> المرجع نفسه، ص 11-13.

والطيبة، وذلك لأنه الذي يقتدي به الطلاب ويتأثرون به، فهو المؤثر الفعال في نفوسهم. لأن مهنة التدريس تحتاج إلى صفات خاصة حتى يصير المعلم ناجحاً في عمله:

- أن يدرس بمقدار كاف مبادئ علم الأخلاق والسياسة وعلم الاجتماع وعلم الاقتصاد، وذلك لأن المدرس يخدم المجتمع.

- يجب على المعلم أن يكون عطوفاً ولينا مع طلابه.

- العزم والحكمة، وذلك بحسن التصرف مع تلاميذه والقدرة على حل مشكلاتهم.

- الإخلاص في أداء رسالته: هذا أساس التدريس فالمعلم مطالب بأن أهمية رسالته وأثرها الفعال على الحياة.<sup>1</sup>

#### 2-4- الخصائص النفسية والانفعالية:

إن أهم صفة لا بد أن تتوفر في المعلم هي الشخصية المنبسطة المنفتحة غير الانطوائية وغير المعقدة، فالنفسية المحبة المتفائلة غير الحاسدة والوجه البشوش له الأثر في نفوس التلاميذ، لذلك على المعلم أن يتحلى بالاتزان النفسي والعاطفي لأنه له آثار إيجابية على المعلم وعلى التلاميذ وعلى حسن المتمدرس على حد سواء.<sup>2</sup>

#### 3- مفهوم التنشئة المهنية:

عرفت موسوعة الاجتماع التنشئة المهنية على أنها: "عملية تعلم الاتجاهات وأساليب السلوك اللازمة لاكتساب الكفاءة المعترف بها والمستمرة في إطار الممارسة مهنة معينة، تضمن هذه الاتجاهات وأساليب السلوك والمهارات التي يتم من اكتسابها خلال التدريب ومعايير العمل غير الرسمية وقيم والعلاقات بينهم".

يعرف (Halm,2004) على أنها سيرورة التي من خلالها يكتسب الفرد المخاوف والمهارات والقيم الضرورية للدخول إلى الحياة المهنية على مستوى متقدم من المعرفة والمهارات المتخصصة.

ويعرف (Klossner,2004) يرى بأنها عملية يقوم الأفراد على أساسها بتعليم أدوار ومسؤوليات المهنة وأن يصبحوا أعضاء منشئين مع الثقافة المهنية.<sup>3</sup>

<sup>1</sup> - عبد الله محمد هنانو، المرجع السابق، ص 11-13.

<sup>2</sup> - سارة مرابط، زينب برحومة، مرجع سابق، ص 20.

<sup>3</sup> - لحمير ميلود، مرجع سابق ص 45-46.

يرى البعض أن التنشئة التنظيمية هي "عملية تؤمن الشخص المهارات الوظيفية المطلوبة، اكتساب المستوى الضروري من الفهم التنظيمي، وتحقيق التفاعل الاجتماعي الداعم مع الزملاء وقبول الأطراف التي تضمها منظمة ما.<sup>1</sup>

#### 4- التنشئة الاجتماعية المهنية للمعلم:

وهي التنشئة الثانوية للفرد منذ دخوله للمؤسسة إعداد المعلمين حتى دخول المهنة وممارستها، فهذه التنشئة هي التي تساعد في تكوين الشخصية التعليمية أو هوية المعلم. ان التنشئة عموما تعني استيعاب العوالم الفرعية المؤسساتية أو القائمة على المؤسسات والتي يخلقها تقسم العمل والتوزيع الاجتماعي والمرافق له للمعرفة وتمثلها. لقد طور بوتشر وسترغلن (1977) ذلك وأوجد نموذجا للتنشئة المهنية بناء على عمل ميداني قام به على أنواع مختلفة من التخصصات الطبية وقد وضع ذلك النموذج على أطروحة مفادها أن الصفات المهنية التي يمتلكها المجندون حديثا للمهنة هي نتاج التفاعل بين الجوانب البنائية و الموقفية لبرامج التدريب وهذه الصفات تمثل الهوية المهنية لهم، فالمقصود بالعوامل البنائية هو البنية الاجتماعية التي يتم فيها التدريب مثل طبيعة المؤسسة التي يقوم التدريب فيها ونوع الانتماء والعلاقة بينها وبين المؤسسات الأخرى أما العوامل الأخرى فتضم الفرص التي وجدت أو تم توفيرها داخل برامج التدريب ضمن الاطار الذي قدمته العوامل البنائية مثل مدى امتلاك المتدربين لفرصة أداء أدوارهم وأعمالهم المرتبطة بالمهنة. ولكن بوتشر وسترغلن حدد ثلاثة عوامل تتدخل في بناء هوية المعلم بتأثير العوامل البنيوية ولموقفه فقط وهي امتلاك المتدرب قوى نحو الميدان ومدى قدرته على دعم ذلك التوجه خلال التدريب، ومقدرته على تقليل الاتصال بالقائمين على التدريب الآن وبالمعلمين مستقبلا.<sup>2</sup>

#### 5- عمليات التنشئة للمعلم:

سنعرض بشيء من التفصيل عملية التنشئة الاجتماعية للمعلم بدءا من مرحلة اختيار مهنة التعليم مرورا بمؤسسات تدريب المعلمين وتأهيلهم وبرامج تدريبهم في تلك المؤسسات وانتهاء بدخول المهنة وممارستها وتبلور هوية المعلم والتزامه.

<sup>1</sup> محمد إدريس محمود محارب، مرجع سابق ص40.

<sup>2</sup> عدنان إبراهيم أحمد، محمد المهدي الشافعي: علم الاجتماع التربوي والأسواق الاجتماعية والتربوية، دار الكتب الوطنية ليبيا، منشورات جامعة سبها، ليبيا، ط1، 2001، ص 337.

5-1- اختيار مهنة التعليم: هناك صعوبات نفسية واجتماعية تواجه من يختار أية مهنة التعليم، فمن الصعوبات النفسية بالنسبة لمن يختار مهنة التعليم عدم تحديد طبيعة المهنة للمربين وعدم ادراك مدى امتلاك الفرد لصفات الصالحة لمهنة التعليم، أما الصعوبات الاجتماعية فتعود إلى إمكانية انخداع الفرد باعتبارات خارجية تماما عن طبيعة العمل التربوي نفسه مثل مزايا المالية وشروط العمل والمكانة واعتبار التعليم وسيلة للارتقاء الاجتماعي، ولكن على الرغم من هذه الصعوبات الذاتية والخارجية فان هناك مسالتين جوهريتين تلعبان دورا هاما في اختيار مهنة التعليم هما الموهبة التربوية والصفات التربوية.

-الموهبة التربوية.

-الصفات التربوية<sup>1</sup>

5-2- مؤسسات إعداد المعلمين:

هناك عدد من العوامل التي تحدد نوعية المؤسسة التعليمية الخاصة بإعداد المعلمين من أهمها:

- مستوى المؤسسة ودرجتها.

- مسؤولية المؤسسة وسمعتها.

- عامل الزمن.

- العملية التربوية من أهداف ومحتوى وطرق وتقويم.

5-3- برامج التدريب وإعداد المعلمين:

ليس الطالب المعلم الجيد هو فقط من يملك الموهبة والصفات التربوية ويلتحق بمعهد إعداد معلمين جيد وذوي السمعة جيدة بل لابد ان يمتلك ثقافة عامة ومهنية وتخصصية ونظرية وتطبيقية في ميدان عمله وهذه لا تأتي إلا ببرامج التدريب التي تقدم له ما يلي:

- ثقافة عامة وقيم.

- ثقافة مهنية

- ثقافة عملية مهنية

- ثقافة التخصصية.

<sup>1</sup> - عدنان إبراهيم أحمد محمد المهدي الشافعي، المرجع السابق، ص 339-340.

5-4- دخول المهنة وممارستها:

أدى التنوع السابق في الإعداد اللام توازن للمعلمين إلى وجود ثلاثة نماذج في مهنة التعليم الأكاديمية هي: النموذج المعلم الذكي. والأخلاقي الذي ينتمي للطبقة الحاكمة ويفعل ما تريده لان ما تريده هو ما يريده. ونموذج المعلم المهني الذي يقدم المعرفة لأي إنسان مؤهل لتعلمها كما هو الحال بالنسبة لغالبية المعلمين، ونموذج المعلم المبدع الذي يخلق حدودا جديدة للمعرفة ويطورها كالمعلم الذي يقوم بفعاليات مهنية عديدة في أوقات فراغه في البحث والتجريب والمشاركة فضلا عن قيامه بتعليم طلابه. هذا يدل على أن نجاح الإعداد للمهن لا يضمن النجاح فيها.

5-5- الهوية والالتزام:

ان وجود سوابق لكل من الهوية والبنية مثل السيرة بالنسبة للمعلم والتاريخ بالنسبة للمدرسة قد تمت دراستها من قبل غولدنغ(1957) في مناقشته للهوية الكامنة. فقد ذكر ان كل مؤسسة تمارس ضغوطا على سلوك أفرادها مثل اللغة التي يعتبر استعمالها مناسباً للمعلمين ولكننا كأعضاء في مؤسسات نمتلك بعض الهويات الكامنة غير المناسبة تماما عن السلوك المطلوب في المؤسسة وهي تؤثر على أفعالنا واستجاباتنا على هذه الأفعال. مثلا: اذا كنا ذكورا أو إناثا صغارا أو كبارا فان ذلك يؤثر على نمط تفاعلنا في المؤسسة.

5-6- الولاء:

ترتبط هذه الفكرة بفكرة الهوية الكامنة في مناقشة التنشئة الاجتماعية الثانوية. فبالنسبة لبيكر(1971). يشير الولاء إلى الطريقة التي تصبح فيها الاهتمامات الشخصية للفرد مرتبطة بالسلوك المستقبلي المفيد. وبالنسبة لكانتر (1974) فان الولاء هو العملية التي تصبح فيها اهتمامات الفرد مرتبطة بإشباع أنماط اجتماعية منظمة من السلوك ينظر لها على أنها محققة لتلك الاهتمامات من جهة ومعبرة عن حاجات الشخص من جهة أخرى<sup>1</sup>.

6- مراحل التنشئة التنظيمية المهنية للمعلمين

تمر التنشئة المهنية للمعلمين بالتعليم بثلاث مراحل:

6-1- التنشئة المبكرة أو التمهيدية: وهي مرحلة تتعلق بخبرات التعلم السابقة لدى المعلم الجديد، والتي تسهم في تشكيل اتجاهاته ومعتقداته عن العمل، وفيها يقوم المعلم الجديد بجمع المعلومات اللازمة عن طبيعة العمل، ويكون مجموعة من التوقعات الشخصية عن طبيعة الوظيفة التي سيلتحق

<sup>1</sup> عدنان إبراهيم أحمد محمد المهدي الشافعي، مرجع سابق، ص 349-341.

بها، ومن أهم الأنشطة التي يقوم بها المعلم الجديد في هذه المرحلة جمع المعلومات الكافية عن الوظيفة، وتكوين الاتجاهات نحوها، واتخاذ القرار المناسب في الالتحاق بها من عدمه، ويجب ان تتم هذه المرحلة من التنشئة الاجتماعية التنظيمية قبل انضمام المعلمين الجدد إلى مهنة التعليم.

**6-2-مرحلة المواجهة والموائمة:** وهي مرحلة الاختبار العملي للمعلم الجديد وتوقعاته الشخصية في الواقع الفعلي، واستعداده لفهم المتطلبات والقواعد والقيم والأدوار الوظيفية للحد من حالة عدم التأكد، وتتضمن هذه المرحلة المواجهة الأولى للمعلم الجديد مع الواقع العملي، وتكون مصحوبة بحالة ممن القلق والتوتر والخوف، وفيها يتعلم المعلم الجديد كيفية أداء العمل المطلوب منه.

**6-3-مرحلة التكيف أو إدارة الدور:** وهي المرحلة التي تصل بالمعلم الجديد إلى ان يصبح عضوا كاملا حقيقيا بمهنة التعليم حيث يتكيف معها ويستقر فيها، وخلال تلك الفترة يكون قد كون حلولا للمشكلات والصعوبات التي تواجهه في عمله، خاصة مع الزملاء العمل، ويبدأ في محاولة السيطرة على الصراعات التي يتعرض لها، وإنجاز الدور المطلوب منه بنجاح، وإظهار القيم والاتجاهات والسلوكيات التي تنسجم مع مهنة التعليم.<sup>1</sup>

#### 7- التنشئة الهوية المهنية:

نريد أن نؤكد الفكرة التي تقول (بصدد النشاطات التنشئة التنظيمية والمهنية) أن أنشطة هذه التنشئة، ليست مستقلة تماما عن الأنشطة التي يقوم الأفراد بتنفيذها في أزمة ومواقع أخرى، من تنشئتهم الاجتماعية.

سنحاول أن نبين أن تفاعلاتهم (أنماط تفصلهم أو تبادلهم) والمعاني التي يعطيها الأفراد لها، تسمح لنا بالتعريف بعملية إعادة بناء الهويات في مسارات تنشئة الأشخاص.

سنتناول بهذا أيضا تبيان ما هو اختصاص سيكولوجيا التنظيمات في ضل بعض الشروط، بشأن وضع تصور عن شخص العامل من اجل تنشئتهم. وذلك، لأن الفرد لا يبحث -على امتداد وجوده- عن التكيف مع بيئته، لكنه يبحث أيضا عن بناء ذاته فيها وعن تحويلها، ليس من دون الصعوبات بواسطة اختيارات قرارات وتفاعلات تطبع عن قدراته الإبداعية وفرادته.

<sup>1</sup> علي عبد ربة إسماعيل: التنشئة التنظيمية للمعلمين الجدد لتعليم قبل الجامعي، مدخل لزيادة الانتماء المهني لديهم، جامعة المنصورة، كلية التربية، مجلة التربية، العدد 4، الجزء الثاني، 2016، ص 119-118.

سنتعرض في البداية دون نية الاستفاضة إلى نماذج الهوية التي يقترحها عالما الاجتماع "رونيه سأنس وليو" و"كلود دبار"<sup>1</sup>.

كما سنناقش علاقتها وحدودها. وسنتصفح بعد ذلك بعض المقاربات النظرية الحديثة للتنشئة التنظيمية التي طورها الكتاب -الأنجلو- سكسون يون الذين يهتمون بدراسة سيرورات اندماج العمال الوافدين الجدد في تنظيمات العمل.

ونقترح في الأخير، عرض الخطوط الرئيسية من مقارنة نسقية ومنهجية لدراسة امبيريقية لعمليات التنشئة التنظيمية، عبر مراحل الانتقال التي تشكل لحظات قوية من تكوين وبناء الشخصية وهوية الأفراد.

وفي منظور متوافق، نريد بهذا أن نعكس الدور النشط للأفراد -باعتبارهم أشخاصا- في إعداد المعاني والاختيارات التي تدور حول انخراطهم ومشاركتهم وحول القيم التي يؤمنون بها في تنشئتهم المهنية والإمهنية. وبالأخص عندما يكون هؤلاء الأفراد في موقف اتخاذ قرار [وبقدر معين مهديين]، ويخص تغييرات هامة في نمط عملهم وحياتهم.

يجعل التقليد الدور كإيمي من التنشئة الشرط الأساسي لترقية وتنمية الكائن الاجتماعي وديمومة المؤسسات، وبشكل أدق، فهو يجعل من التربية أداة تكوين وضعية داخلية وعميقة توجه الفرد في اتجاه محدد طوال حياته<sup>2</sup>.

رغم أن أسلوبه يختلف أكثر، يؤكد ب. بوردو من جانبه أيضا وبشكل واضح، على تأثير المؤسسات الاجتماعية المهنية في تنشئة الأفراد التي تحدد في عمليات التلقين والتكيف (شعائر الانتقال، شعائر المؤسسات). في هذا المنظور، تكون مدعويين إلى التفكير بأن الأفراد قد اكتسبوا أثناء تجاربهم السابقة، مجموعة من الطبقات [على مدى حيتهما] التي تضمن لهم: "هذا النوع من الخضوع المباشر للنظام لذي يجعل من الضرورة فضيلة"<sup>3</sup>.

كيف يمكن إذن، أن نترجم في الوقت ذاته، دور التجارب المهنية والاجتماعية - الوجدانية والاستقلالية النسبية في توجيه الاختبارات الحياتية المتعاقبة؟ خلال العشرين سنة الماضية، أثار كاتبان

<sup>1</sup> سفيان ساسي، التنشئة التنظيمية وتشكل الهوية المهنية: دراسة حالة: مؤسسة التطهير وتوزيع المياه -ولايتي الطارف وعنابة(سياتا)، المجلد6، العدد 3، 2017، ص 9

<sup>2</sup> ساسي سفيان، مرجع سابق، ص 10.

<sup>3</sup> سفيان ساسي، مرجع سابق، ص 10.

اثان بشكل خاص، نقاشات حول سيولوجيا التنظيمات والمهن، وهما ر. سان وليو مع مجموعة من الباحثين<sup>1</sup>، حيث موقعا إشكالية التوصل إلى الهوية المهنية، في قلب رهانات التنشئة التنظيمية.

#### 8-/الفرق بين التنشئة الاجتماعية والمهنية:

تعتبر التنشئة الاجتماعية صيرورة اندماج الفرد في المجتمع ما، أو مجموعة معينة عبر استبطان كفايات التفكير والفعل والإحساس أو بعبارة أخرى النماذج الثقافية الخاصة بذلك المجتمع أو تلك المجموعة. بمعنى ان التنشئة الاجتماعية مستمرة في زمن حياة الأفراد كونها تسمح لهم بالاندماج والتكيف الاجتماعي عن طريق استرجاع أساليب الإحساس والتفكير، وهي تنتقل عبر المعايير الاجتماعية حيث يشير دوركايم<sup>2</sup> ان التنشئة الاجتماعية تنتقل عبر التربية بمجموع المعايير الاجتماعية والثقافية التي تؤمن التضامن بين كل أعضاء هذا المجتمع، أما التنشئة المهنية فهي من العناصر الثانوية للتنشئة الاجتماعية، وتقوم بها المؤسسة الجزائرية عن طريق مجموعة من العمليات المتواصلة في ظل التغيرات الاقتصادية والاجتماعية والثقافية باعتبارها نسق سوسيلو تقني مفتوح لأجل تكوين وتدريب العمال بهدف تكييفهم وإدماجهم لتعلم القيم والثقافة التنظيمية الخاصة بها، لإنتاج ثقافة تنظيمية تتوافق مع استراتيجياتها، لأجل الرفع من أداء الكفاءات المهنية وتلقين المعارف وتوجيه العمال، وترشيد المؤسسة للوصول إلى أهدافها<sup>2</sup>.

#### 9- أخلاقية مهنة المعلم:

عندما نتكلم عن التربية والتعليم يتضح الدور المهم للمعلم، نظر المركز الأساسي في النظام، باعتباره حجر الزاوية في أن إصلاح أو تطوير تربوي ولهذا في ظل التطورات العلمية والتكنولوجية المتسارعة لم يعد يكفي أن يتقن المعلم المادة العلمية التي يلقيها للمتعلمين، بل أن يكون قادرا على تجديد معلوماته باستمرار ومتابعة المستجدات العلمية والمهنية، ويكون منفتحاً على المعرفة العلمية، وقادراً على بناء علاقات إيجابية مع الآخرين وعلى الانفتاح على المجتمع والعالم.

ومما لا شك فيه أيضاً أن التربية تركز على قيم أخلاقية مؤسسة وسليمة بإضافة إلى آليات علمية تمكن حاملها ان المعلم من اكتساب مهارات وكفاءات علمية بيداغوجية متخصصة، تهدف إلى تقديم التربية صحيحة وفعالة للأجيال التي يعول عليها مستقبلاً.

<sup>1</sup> - سفيان ساسي، مرجع سابق، ص 10

<sup>2</sup> - بغامي كتيبة، بن تركي أسماء: سوسولوجية المؤسسة الجزائرية ودورها في صياغة التمثلات وبناء الهويات المهنية، مجلة العلوم الاجتماعية والإنسانية، مجلد 20، العدد 2، جامعة باتنة، 2019، ص 424.

مما جعل الكثير من الباحثين يفكرون في ضرورة صياغة قانون أخلاقي يسيّر مهنة التعليم والذي يعتبر خطوة لا بد منها في طريق العمل التربوي الناجح، وبناء عليه نجد أن معظم الأنظمة التربوية في مختلف المجتمعات المتقدمة منها والنامية، تتفق على مبادئ أساسية لمهنة التعليم، ففي الجزائر مثلا نجد (ميثاق الأخلاقيات والآداب الجامعة) ينص على مجموعة من المبادئ الأساسية المتمثلة في مجموعة من الالتزامات يجب أن يقف عليها المعلم منها:

- أن يكون مثالا للكفاءة وحسن الخلق والنزاهة والتسامح وأن يقدم صورة مثالية عن المؤسسة التي يعمل بها.

- حسن التصرف أثناء ممارسة مهامه، تميزه الفعالية الكفاءة والاستقلالية والأمانة وحسن المظهر وبشاشة الوجه والصدق وذلك التحلي بالضمير المهني الحي.

- المشاركة في ديناميكية عملية تقسم النشاطات البيداغوجية والعلمية في المستويات والتصرف كمحترف في التربية.<sup>1</sup>

- الامتناع عن كل أشكال التمييز على أساس الجنس والجنسية، لوضع الاجتماعي أو الانتماء الديني.

- يتولى المعلمون دور الإرشاد والإعلام، ليكون مسؤولية المعلم اتجاه التلميذ، مسؤولية تربوية والأخلاقية في نفس الوقت، ليس بعيد عن المبادئ السابقة أكد القانون الذي وضعه " جوزيف سولاي" على تحقيق ثلاث أهداف أساسية تتعلق بالنظام التربوي تتجلى في:

\* تكوين الرجال

\* تكوين العمال

\* تكوين المواطنين

وعليه نجد أن معظم الأنظمة التربوية في مختلف المجتمعات المتقدمة والنامية تتفق على مبادئ أساسية لمهنة التعليم وقد أوجزها التربوي والقضاة، ضمن مجموعة المبادئ على النحو التالي:

\*المبدأ الأول: المسؤولية لمهنة التعليم تكمن في إرشاد الأطفال والشباب والكبار طلب للمعرفة، واكتسابا للمهارات.

<sup>1</sup> -نادية دشاش، مهنة التعليم أخلاقياتها وأدوار المعلم القدوة، مجلة البحوث والدراسات الإنسانية، العدد8، جامعة 20 أوت 1955 سكيكدة، 2008، ص 229.

\* المبدأ الثاني: مسؤولية المعلمين تكمن في مساعدة التلاميذ على تحديد أهدافهم الخاصة وتوجيهها نحو أهداف مقبولة اجتماعيا، وهذا يتطلب من المعلم أن يكون قادرا على بناء علاقات تعاون مع الآباء من أجل تكامل التلاميذ سواء كان ذلك بالبيت والمدرسة والمجتمع أو بسبب الإعاقة والمرض.

وأخيرا احترام قواعد التدرج البيداغوجي وتقييم تقيما موضوعيا، وفي نفس السياق جاء القانون التوجيهي للتربية الوطنية 2008، ليركز على دور المدرسة في التهذيب والتنشئة الاجتماعية والتأهيل وتوصيل المعارف والمهارات الضرورية لمواصلة التعليمات والاندماج في الحياة العملية واعتبار التربية كاستثمار إنتاجي واستراتيجي يؤكد على مكانة التلميذ الذي يجب أن يحتل مركز العلاقة التربوية، كما يلح هذا القانون على المعلمين والمربين في بعض مواد ضرورة تقييم البرامج التعليمية والتعليمات الرسمية منها:

- أن يكلف المعلمون أثناء القيام بواجبهم المهني بمبادئ الإنصاف وتكافؤ الفرص والحرص على إقامة علاقات أساسها الاحترام المتبادل والنزاهة والموضوعية مع التلاميذ.
- أن يكلف المعلم بتربية التلاميذ على قيم المجتمع الجزائري من خلال القيام بمهامهم وسلوكهم وتصرفاتهم بغرس قيم المواطنة وقواعد الحياة الاجتماعية.
- يمنع كل الأشكال العقاب البدني والعنف المعنوي، فالمعلم نموذج للحكمة والرفق يمارسهما ويأمر بهما.

\* المبدأ الثالث: ان يلتزم المعلم بالسلوك الاجتماعي المقبول في المجتمع من خلال قيامه بواجباته في غرس قيم المواطنة الصحيحة، ليكون مثلا يقتدي به المجتمع وأن يحرص على الحفاظ على مكانة المدرسة كمؤسسة تربوية أو كملت لها مهمة التنشئة الاجتماعية وتربية الأجيال.<sup>1</sup>

#### 10- النظريات المفسرة للتنشئة الاجتماعية والمهنية:

#### 10-1- نظرية كلود دوبار: (Claude Dubar):

حسب كلود دوبار (Claude Dubar) الهوية المهنية ليست معطاء نهائي منذ الولادة إنما تتشكل باستمرار عبر سيرورة الزمن على مدى الحياة. كما أن الفرد لا يمكنه أن يشكل هويته بمعزل عن الآخر وأحكامه وتصوراتته عن الأنا.

<sup>1</sup> -نادية دشاوش، مرجع سابق، ص 230 .

فالهوية نسق من التماثلات الأنا المرتبطة بنسق القيم والتمثالات الهوية الجماعية. حيث تمكننا من معرفة ذاتنا وتموقع وتقييم كيفية تعريفنا من قبل الآخرين. وتتشكل الهوية المهنية من خلال الهوية الشخصية والهوية الجماعية والتفاعلات ذلك مع المهنة أو الحياة المهنية. فالشعور بالهوية المهنية هو محصلة للعلاقات التفاعلية المطورة ضمن ميدان العمل وبنائها أي الهوية المهنية تتأسس عبر شكلين من مسار المعاملات الأولى التعامل الموضوعي من خلال الآخرين بمعنى هوية معينة والثانية شخصي من خلال الأنا بمعنى الهوية المهنية للذات. وفي مرحلة التعامل الموضوعي مع الآخرين يطلع الفرد لاستيعاب توقعات الأدوار لتحقيق الاعتراف من عدمه. بينما التعامل الذاتي الداخلي، يمكن أن يعرف بعدين: الاستمرارية أو انقطاع بين الهوية الموروثة والهوية المتوقعة<sup>1</sup>. بمعنى أن الفرد يعيش ضمن تفاعلات لتحقيق الذات في اطار عملية الجمعة بحيث لا يمكن أن يكون للانا معنى إلا من خلال وجود الآخر.

#### 10-2- نظرية (رونو سانسوليو Renault sainsaulieu) :

يستند (سانسوليو) في تحديد مفهوم الهوية المهنية على المقاربة الثقافية والتي تنظر إلى المؤسسة ليس كمجال مختصر حول عملية الإنتاج، با انطلاقا من كون المؤسسة مجال للتنشئة الاجتماعية وتشكل الهويات الفردية والاجتماعية، حسب القيم والمعايير التي تشكلت عليها بنية المؤسسة، بمعنى أنه ينظر للعامل ليس كعنوان منفذ بل كفاعل منتج ومبدع يساهم في انتاج وإعادة انتاج ثقافة المؤسسة.

لذلك فان الهوية المهنية عند (سانسوليو sainsaulieu) لها سمات وبصمات البعد الثقافي<sup>2</sup>، بمعنى أننا أمام مجتمع مؤسسة بحيث يكون الفاعل ملتزم بقواعد وضوابط هذا المجتمع أي سلوكياته تعكس امتثاله للقيم والمعايير المنتجة جماعيا عبر التفاعل اليومي بين مختلف الفاعلين الاجتماعيين. وبالتالي نحن أمام مؤسسة اجتماعية تساهم في التنشئة الاجتماعية لأفرادها والخروج عن قيمها يعد سلوك غير مناسب للنسق العام.

ولأن تحقيق الذات مرهون باعتراف الآخر، يقدم (سانسوليو Sainsaulieu) أربعة شروط لتحقيق الاعتراف بالذات والآخر تتمثل في الانتماء للمؤسسة، وتحقيق إنجاز فردي وجماعي. والمسار

<sup>1</sup>- نواردة بن راس: مذكرة مقدمة لاستكمال متطلبات شهادة ماستر أكاديمي، تحت عنوان: الهوية الوطنية وعلاقتها بالالتزام في العمل" لدى أساتذة جامعة قاصدي رابح ورقلة، 22 جوان 2019، ص 24.

<sup>2</sup>- نواردة بن راس، مرجع سابق، ص 25.

الشخصي المهني، قادرا على القدرة على مقاومة أشكال الهيمنة التي تفرض في مجال العمل<sup>1</sup> بحيث ان العناصر الأربعة تساهم في تحقيق الذات كمعطى أولي يساعد على تجاوز أو التغلب على إكراهات السلطة البيروقراطية ومعاناة العمل. كما يوفر جو الثقة المتبادل بين مختلف الفاعلين من حيث تصبح عملية التعاون ممكنة وعلاقات العمل أكثر ألفة وإنسانية تساعد على تحقيق الاندماج الاجتماعي والتنظيمي، مما يعزز الشعور بالانتماء إلى المؤسسة، والتعرف على المشترك بين كل فئة وأخرى وبذلك يتحقق الوجود المهني للفاعل بالمؤسسة. ومنه تحدث عن تشكيل الهويات المهنية لمختلف الفئات المهنية.

وبرغم من اختلاف التنظير إلا أنها تنصب كلها في قالب واحد إلا وهو «الهوية» من خلال محددات مختلفة وتفسيرات متنوعان بحيث هناك من يعالجها بمنظور اجتماعي، والآخر بمنظور نفسي والآخر بمنظور ثقافي أو سياسي، فتقدم كل واحد وجهة نظره، وعلى حسب تصوره للمفهوم والجوانب التي يريد التعرف عليها.

### 10-3- النظرية البنوية الوظيفية:

تحت تأثير تالكوت بارسونز T. Person و سوريكن Serkin حيث تميز بين ثلاثة أنساق اجتماعية وهي: النسق الاجتماعي الذي يتحدد في جملة العوامل الاجتماعية المترابطة والمتكاملة في وحدة وظيفية، والنسق كنظام من الأفكار والتصورات، ونسق الشخصية الذي يتحدد في الدوافع والحاجات والميول والاستعدادات في كل متكامل.


وتتشارك هذه الأنظمة في أي فعل اجتماعي فنتيجة التفاعل فان كل نسق يقتضي وجود النسق الآخر من أجل استمرارية النشاط والعمل، وتكمن عملية التنشئة الاجتماعية في التفاعل بين هذه الأنشطة الثلاثة ، وتنطلق هذه النظرية من مفاهيم الموقف والدور في تحليل عمليات التنشئة الاجتماعية ، فالحياة الاجتماعية تتكون من نظام من الدوار يتكامل من خلالها الأفراد ويتفاعلون في اكتساب عضوية الحياة الاجتماعية، وهكذا فان عملية التنشئة الاجتماعية عملية تهدف إلى تعليم الطفل نسقا متوصلا من الأدوار و المراكز المستمرة طوال حياته<sup>2</sup>. وهذا ما يتولاه المجتمع عبر مؤسساته (الأسرة، المدرسة... الخ).

<sup>1</sup> نواردة بن راس، مرجع سابق، ص 26.

<sup>2</sup> قليلة سمية: دور المؤسسات التنشئة الاجتماعية المباشر وغير المباشرة في عملية التوجيه المهني لدى العامل، دراسة ميدانية على عينة من الأساتذة في جامعة عمار ثلجي و المدرسة العليا للأساتذة بالأغواط، أطروحة مقدمة لنيل شهادة دكتوراه في علم الاجتماع، تخصص التنظيم، السنة الجامعية 2016-2017، ص 85-86..

## خلاصة:

من خلال التطرق إلى مجمل الموضوع التنهئة الاجتماعية المهنية يمكن القول الدراسة هذا موضوع يسمح بتحسيس وتوعية المؤسسات التي تكون مسؤولة عن المعضلة الأولية التي يعانيها الموظف الجديد والعمل على الحد قدر الإمكان من حالات عدم الرضا التي قد تفرز عنها نتائج سلبية فالمؤسسات يصعب عليها جذب والحفاظ على الموارد البشرية التي تحتاجها لتنفيذ مشاريعها وتحقيق أهدافها وذلك قامت العديد من دراسات حول هذا الموضوع المهم كونها تشمل كل إجراءات تعليم وتكيف الموظف الجديد وتعديل أنماط سلوكه بهدف تحقيق انتمائه للجماعة



# الفصل الثالث:

## الأداء التربوي للأستاذ

## تمهيد:

لقي الأداء اهتماما كبيرا من قبل العديد من الباحثين والمفكرين في حالات متعددة، منها المجال التربوية والتعليم وقد اجمعوا أن الاهتمام بأداء الفرد وإعطائه العناية اللازمة، يصل بالمؤسسة إلى اسمى أهدافها، وبطبيعة الحال تسعى المدرسة كمؤسسة تربوية جاهدة لذلك، ويعتبر الأستاذ هو المحور الرئيسي الذي يؤدي دورا فاعلا من خلال أدائه التربوي، وفي هذا الفصل إلى مفهوم الأداء التربوي وخصائصه وعوامله ومحدداته والمهارات اللازمة للأداء التربوي وبرامج تحسينية.

### 1- مفهوم الأداء التربوي:

إن موضوع الأداء هو من بين الموضوعات التي شغلت بال المفكرين بحيث تعددت تعاريفه من باحث الآخر ومن نظرية الأخرى ومن تخصص لآخر كل حسب تصوراته و المؤسسات التعليمية. يرى توفيق أحمد مرعب" الكفاية بأنها القدرة على شيء بكفاءة وفاعلية بمستوى معين من الأداء. ويصفها دودل" بأنها القدرات الوظيفية التي يظهرها المعلمون في نشاطهم اليومي المتصل بعملهم".

وكذلك يعرفه لا داد على أنه: ذلك الجزء من سلوك المدرس الذي يتضمن الطرق التي تحدث أثناء عملية التعليم".<sup>1</sup>

أما الأداء التربوي على أنه: مجموعة الطرق التي يستخدمها المعلم لتحقيق سلوك متوقع لدى المتعلمين.

ويعرف" شابلن" الأداء التربوي على أنه: أي نشاط أو سلوك يؤدي إلى نتيجة خاصة السلوك الذي يغير المحيط باي شكل من الشكال.

وعليه فالتعريف الإجرائي للأداء التربوي: وهو عبارة عن مجموعة من الإجراءات والسلوكيات التدريسية التي يجب أن يمتلكها أستاذ التعليم المتوسط داخل القسم وأثناء عملية التدريس في مجالات المحتوى والأهداف والوسائل وطرق التدريس والأنشطة للاصفيه<sup>2</sup>.

ومن خلال التعاريف السابقة يمكن استنتاج تعريف الأداء التربوي للأستاذ هو عبارة عن مجموعة من النشاطات والسلوكيات يقوم بها الأستاذ داخل القسم لتحقيق أهداف الخاصة بكل درس وتحقيق بأبسط طريقة ممكنة<sup>3</sup>

### 2- خصائص الأداء الجيد للأستاذ:

1-2- الأستاذ المصدر الأساسي الذي يستمد منه التلميذ معلوماته الدراسية: بحيث على المعلم أن يكون أداؤه من هذه الناحية كما يلي:

- أن يلم بالمادة العلمية التي يقوم بتدريسها وأن يفهم خصائص التلميذ وحاجياتهم في مختلف مراحل النمو.

<sup>1</sup>- منال جفال: دور الأداء التربوي للأستاذ في تحقيق أهداف الاجتماعية للتربية، دراسة ميدانية على عينة من تلاميذ متوسطات مدينة تبسة، أطروحة دكتوراه، في علم الاجتماع، تخصص علم الاجتماع التربوية، 2016-2017، ص 10 .

<sup>2</sup>- منال جفال، مرجع سابق، ص 13.

<sup>3</sup>- المرجع نفسه، ص 13.

- أن يتلاءم بين هذه الخصائص والحاجيات وبين الخبرات التعليمية والتربوية التي تغذيها وتنميها، وأن يهيئ الجو الملائم والظروف المناسبة للدراسة والنشاط المتنوع بحيث نجد كل تلميذ ما يتمشى مع طبيعته ويساعده على النمو المرغوب فيه.

- أن يكون متفهماً للمنهج الدراسي وأغراضه وطرق تناوله وما يتصل به، فيسير مع تلاميذه في تدريسه وفق روح المنهج وأهدافه.

**2-2- النمو المستمر في الميدان العمل:** على المعلم أن باستمرار على كل ما يحدث من تطورات في ميدان تخصصه العلمي والمهني حتى يسير تدريسه مع تلك التطورات، وأن ينتظم في برامج التدريب التي تعد لتحقيق هذا النمو.

**2-3- حب التلميذ وحب المهنة:** على المعلم أن يحسن معاملته للتلاميذ في الفصل وفي سائر المواقف الاجتماعية الأخرى، وأن يؤمن برسالته كمعلم، وأن يشعر بالرضا أثناء أدائه وأثناء وجوده.

**2-4- القدرة الحسنة للتلاميذ:** حيث لا بد أن يتميز المعلم بقوة الشخصية والقدرة على التأثير في الغير أو التوجيه والعمل الجماعي والرغبة في مساعدة الآخرين وتفهمهم<sup>1</sup>.

### 3- خطوات المعلم في أدائه التدريب:

إن للتدريب ثلاثة خطوات هي:

#### 3-1- مرحلة التخطيط:

يبدأ كل المعلمين عملهم التدريسي بنوع آخر من التخطيط وأول خطوة في التخطيط هي صياغة هدف أو عدة أهداف يكون نصب عينه فقد يكون هذا الهدف أولى للغاية مثل إبقاء التلميذ في حالة هدوء طوال عرض الدرس وقد يكون هذا الهدف كبيراً كتمية قيم أخلاقية عالية لدى هؤلاء التلاميذ وعلى كل حال فهما كانت نوعية الهدف فان صياغة أو تحديد الأهداف المنشودة تحقيقها بعد أول الأوليات في هذه العملية " التدريس"، ويتضمن تخطيط الدرس علاوة على تحديد الأهداف " المعرفية المهارية، والوجدانية"

تحديد المحتوى الذي من خلاله تحقيق هذه الأهداف بمعنى عناصر الدرس الرئيسية وأيضاً يتضمن التخطيط الوسائل التعليمية التي يمكن استخدامها في الدرس، وستعرض التخطيط التمهيدي للدرس، وعرض خطواته وختامه كما يشتمل هذا التخطيط الملخص للصورة، وتقويم الدرس والأنشطة اللاصفية والواجبات المنزلية التي يكلف بها التلميذ.

<sup>1</sup>- رابح تركي: أصول التربية والتعليم، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر، ط2، 1990، ص 499

### 3-2- مرحلة التنفيذ:

بعد عملية تخطيط الدرس وتحديد أهدافه وعناصره ووسائله وخطواته يقوم المعلم بتنفيذ هذا التخطيط وتطبيق الاستراتيجيات التدريسية التي حددها في تخطيطه فالمعلم مع تلاميذه يحاول أن يحقق أهدافه التعليمية التي اختارها لدراسة مهارات التنفيذ كثيرة ومتعددة فنجد من هذه المهارات تهيئته للتلاميذ والتواصل اللفظي والمحادثة الجوهرية وإدارة الصف وصياغة الأسئلة الصفية واستخدامها وغيرها من المهارات التي تتضمن جانب التنفيذ.

### 3-3- مرحلة التقويم:

وهي ثالث مرحلة التدريس وفيها يحاول المعلم أن يحصل على المعلومات يقرر من خلالها إلى أي مدى تحققت أهداف درسه "المعرفية والمهارية والوجدانية" وما اذا استخدمها قد حققت غرض منها و المعلم بأساليب تقويمه المختلفة: أسئلة شفوية واختبارات وامتحانات بسيطة أو استخدام بطاقات أو تطبيق الاستبانة من يستطيع الحصول على الدرس وإلى أي مدى حدث تعلم حقيقي للتلاميذ والتقويم التقليدي المحدد هو الذي يركز على المعلومات التي حصلها التلميذ من درسه بينما التقويم الصحيح الشامل هو الذي يتأكد من تعلم التلميذ للجوانب المعرفية والمهارية والوجدانية.<sup>1</sup>

### 4- العوامل المؤثرة على الأداء التربوي للأستاذ:

أن المعلم في أثناء ممارسته للمهنة تتاح فرص الالتحاق ببرامج تدريبية عديدة ومتنوعة، وتستهدف تلك البرامج رفع مستوى أدائه ومع ذلك يلاحظ أن هناك عدة عوامل تؤثر على أدائه منها:

#### 4-1- ما يحدث من تغيرات في المناهج الدراسية:

كثيرا ما تتعرض المناهج الدراسية للتغيير والتبديل أو الإلغاء وفي جميع تلك الحالات يكون هناك من المبررات لما يحدث لها من تغيرات ، وقد تكون تلك التغييرات مستندة إلى تطور في النظرية التربوية أو الفلسفية أو الاجتماعية أو في نواحي متعلقة بطبيعة المعرفة أو طبيعة عملية التعليم وشروطها، ونظرا لذلك سرعان ما تشكل اللجان المتخصصة لتبدأ مرحلة التصميم والتخطيط والبناء لمنهج جديد تتفق صورته مع مقتضيات الاجتماعية، زيادة على ذلك نجد المعلم ربما يكون قد اعتاد على تنفيذ المنهج السابق لعدة سنوات، وبذلك فالمنهج الجديد يحتاج إلى أسلوب مغاير في التدريس، وقد يتطلب استخدام وسائل تعليمية غير مألوفة للأستاذ أو أشكالاً جديدة من النشاط المدرسي أو أسلوباً

<sup>1</sup> فوزية محامدي: اهم الكفاءات الأدائية للمعلم، ملتقى التكوين بالكفاءات في التربية، جامعة قاصدي مرباح، ورقلة، بدون سنة، ص 226-228.

مغايرا للتقويم أو غير ذلك من الجوانب المتعلقة بتنفيذ المنهج الجديد بكفاءة واقتدار، ومن هنا يدخل دور تكوين المكونين أثناء الخدمة.

#### 4-2- عوامل اجتماعية:

يتوقع المجتمع من المعلم والمنهج الدراسي أن يحقق أماله وتطلعاته في أبنائهم فالمجتمع يحتاج على شخصيات مفكرة قادرة على تجديد والابتكار وتنقية سلوكا مقبولا يتفق مما علق به من شوائب نتيجة للاحتكاك الثقافي ويتوقع المجتمع أن يسلك التلاميذ سلوكا مقبولا يتفق مع مفاهيم وقيم المجتمع في مختلف المجالات، وبذلك يبدو أن المعلم يحمل مسؤولية إعداد الفرد من عدة جوانب فهناك الجانب الاجتماعي والجانب الثقافي، وهناك أيضا الجوانب المهنية والصحية والجسمية والنفسية.

فالمعلم لابد ان يكون قدوة حسنة لتلاميذ، فتعليم الأخلاق لا يكون درسا يلحق للتلاميذ ويحفظ لا بد أن يتجسد في المعلم نفسه، الذي يعلمه هذه المعلومات ولولا هذا المثال يوضح لنا ما يتطلبه المجتمع من المعلم، باعتباره المسؤول الأول عن تربية الأجيال تربية صالحة وما ينبغي عل المعلم أن يحققه من تطلعات المجتمع، فهذا يتطلب منه تكوينا جيدا في هذا الميدان حتى يصبح قادرا على الموازنة وتقييم الأمور كما أن المجتمع يتوقع من الأستاذ أن يساعد تلاميذه على تعليم مفاهيمه واكتساب اتجاهات وقيم أساسية محددة، فهناك المؤسسات الاجتماعية التي تمثل ضغوط معينة على عملية التربية عامة وعلى مسار عمل المعلم وجهده حينما يكون بصدد تنفيذ المنهج في تلك المؤسسات تحتاج إلى خريجين يملكون كفايات معينة ضمان لقيامهم بأعباء ومسؤوليات تحددتها مجالات العمل وتكوين تلك الكفاءات وتنميتها.

#### 4-3- الانفجار المعرفي:

\* التأكد بشمل كبير على الاحتواء الفعال للمعلمين في عملية التعليم وبالتالي الحاجة إلى تطوير وتوظيف طرق التقويم والأنشطة التي تقيسه مثلا ماذا يتعلم التلاميذ من الخبرة؟ وما لمدى الذي يستطيعون معه تطبيق هذه المعرفة أو المهارة في مواقف جديدة ومختلفة؟ ما قدرة التلاميذ على المشاركة والتفاعل مع بعضهم بعض.

\* ازدياد المعرفة المتعلقة بنمو التلميذ وتطوره ومدى علاقة ذلك بمعطيات التعلم، أي الحاجة إلى تطوير وتوظيف طرق التقويم التي تقرر ما الذي يعرفه كل تلميذ فعلا وما الذي يستطيع كل منهما أن يفعله؟ وذلك في ضوء خصائص كل مرحلة من مراحل النمو.

\* الاتجاهات الحديثة في تنظيم محتوى المناهج والتي من بينها تقديم فرص أمام التلاميذ للاختبار من البرامج والمقررات المختلفة، لذلك تدعو الحاجة إلى تطوير وتوظيف طرق تقويم التحصيل بحيث لا ترتبط بمحتويات وأنشطة متعددة.

\* التأثير الكبير لتنوع الأهداف في تطوير المقررات وما يصاحبها من أنشطة التعلم.

\* التركيز الكبير على تنمية مهارات تراكمية في الموضوع الذي يتم تطبيقه.

#### 4-4- السلطات الإشرافية:

\* هناك سلطات إشرافية تعمل على نحو متكامل مع العلم لتسيير مهمته، فمدير المدرسة مسؤول عن تنظيم العمل والإشراف عليهم إداريا وفنيا، ونجد من الإداريين من هم مسؤولون عن تنظيم العمل في جانبه الإداري والفني على مستوى الأقسام، وأمام هذه السلطات الإشرافية هي بمثابة الموجه والمرشد للأستاذ، مما يثير فعلا في أدائه التربوي .

#### 4-5- نظام التقويم:

إن التأثير يؤثر تأثيرها واضحا على مسار وجهود المعلم، فهناك من ينادون بتطوير المناهج الدراسية اعتمادا على أسلوب التقويم، فإذا ما ادرك المعلم أن هناك امتحانا من نوع مغاير غير التي تكون في آخر السنة أو أن هناك أساليب أخرى يتسم استخدامها في التقويم ومدى تعلم تلاميذه، فالشيء المؤكد هو أنه يسعى جاهدا لتطوير أدائه في التدريس.<sup>1</sup>

#### 5- محددات الأداء التربوي للأستاذ:

تبنى شخصية المدرس على مجموعة متنوعة من الخصائص التي يشترك فيها جميع المعلمين وأخرى فردية يتميز بها كل منهم عن الآخرين.

#### 5-1- المستوى العلمي والمؤهلات:

تتطلب مهنة التدريس منذ ان باتت بمفهومها الحديث مهنة كبقية المهن، امتلاك رصيد معرفي مبني على شهادة معترف بها على مستوى المؤسسات المنظمة للمسار التربوي، فيكون الأستاذ قد تدرج في تعليمه حتى وصل للمرحلة الثانوية والجامعية، ويكون قد اكتسب تنوعا معرفيا في العديد من المواد التي درسها، إلا انه وانطلاقا من تفوقه في مادة أو ميوله لها أكثر من غيرها ليلتحق بالتدريس فيها من خلال المسابقات المعروفة وطنيا منذ السنوات الأولى من الاستقلال.

<sup>1</sup> - منال جفال، مرجع سابق ص 75-78.

بالرجوع إلى تلك المرحلة نجد أن المستوى العلمي والمعرفي للمدرس لم يكن كبيراً بالمقارنة ما هو عليه الآن بشكل عام، دون الدخول في المقارنة التي تحيلنا إلى الانقراض من قيمة المعلم ان ذلك. ولكننا نقصد المدة الزمنية التي مر بها في بداية الستينيات والسبعينيات وهو في مقاعد الدراسة، أين كانت الإمكانية في الدخول إلى التعليم متاحة بشكل أكبر وايسر، لا تتطلب شهادة عليا أو مستوى تعليمي كبير، لعدة أسباب نشير فقط للواحد منها من باب الاستئناس وهي التي تتعلق بسياسة الجزارة التي كانت تستدعيها كبديل عن الأجانب الذين استعان بهم البلاد في هيكلية التعليم.

الواقع اليوم يشير إلى الالتحاق بالتعليم كوظيفة تتطلب الحصول على شهادة البكالوريا وتكوين جامعي بعدها، وهو توجيه خاضع لمعايير معرفية بحثية، بحيث انه و انطلاقاً من العلامات المتحصل عليها في مواد امتحان البكالوريا، ومروراً على عملية الفرز بالبرامج المعلوماتية يتم توجيه الطلبة إلى قطاع التعليم.

فهو ما يدل على ان المدرسة الحديثة تتطلب وبشكل أساس الحصول على جانب معرفي مقبول يتمكن من خلاله المدرس مستقبلاً ممارسة المهنة بشكل صحيح.<sup>1</sup>

في السنوات الأخيرة بات الالتحاق بمهنة التعليم أيضاً بمسابقات خاصة بالحاملين لشهادة جامعية (ليسانس، ماستر) في بعض التخصصات، ويكون ذلك دون المرور على التكوين بعد النجاح في المسابقة التي يتم فيها التأهيل وفق عدة معايير يشارك فيها التوظيف العمومي بالتنسيق مع مديريات التربية، وهذه الإشارة لتوضيح على ان عدد مهما من المعلمين والأساتذة في طور التعليم الابتدائي والمتوسط يمارسون الآن وظيفه التربية انطلاقاً من مستواهم المعرفي والعلمي وليس التكوين.

المعلومات التي يتحصل عليها المدرس في مساره المدرسي مهمة جداً في أدائه المربوط بلوغ المادة التي يدرسها وستتقرب كثيراً من الصواب لو أننا وضمناً المشير إلى أن فاقد الشيء لا يعطيه، فليس من الممكن أن يحصل التعليم بها، فالمعرفة المبنية بشكل سليم لدى المعلم تسير إيصالها للمتعلمين، وكلما شابت المعلومات التي تكون عليها المدرس شوائب أو أخطاء كان ذلك داعياً للفشل في التدريس آلياً وبشكل أو بأخر فإن الملمح المعرفي الذي يظهر عليه الأستاذ لاحقاً يكون قد انطلق من هذه المرحلة بالذات، أي قبل التحاقه بالمرحلة الثانوية، وتدعمها مرحلة أخرى عند انتهاء السنة الأولى من التعليم الثانوي أين يحصل توجيه ثانٍ للطالب، يكون هو الآخر قاعدة في تكوين المعلم

<sup>1</sup> زين العابدين بشيري: الأداء التربوي للأستاذ وأبعاد المقارنة بالكفاءات، دراسة ميدانية بأساتذة التعليم المتوسط بمدينة الجلفة، أطروحة دكتوراه العلوم في علم الاجتماع، تخصص علم الاجتماع التربوية، 2015-2016، ص 179

لاحقا، فكل ما يتلقاه المعلم من معلومات في المواد التي يدرسها تكون هي الدليل التوجيهي فيها بعد، حينما يلتحق المعلم بعملية التدريس، نقصد بذلك أنه لن يُدرس المعلومات التي يتلقاها في الجامعة أو معاهد التكوين للتلاميذ لأنها غير موجهة للتعليم القاعدي، بل سيدرسُهما تلقاه هو في التعليم المتوسط والثانوي، بشكل مماثل أن بقيت نفس البرامج أو بما يشبهها ويتناسب مع مستواها المعرفي، وهنا تكمن أهمية التكوين العلمي والمعرفي للمدرس في مراحل دراسته الثانوية وما قبلها حيث أنه ويقدر فهمه واستجابة لمحتوياتها وأهدافها، وتمكنه من متطلباتها وأنشطتها يتحقق نجاحه في التدريس يكتسب المدرس خصائصه العلمية والمعرفية من خلال التكوين أيضا سواء قبل التحاقه بالتدريس في المعاهد والجامعات أو أثناء الخدمة كالتكوين المستمر وفي الحالتين يتطلب الإعداد:

- تزويد الطالب المعلم بطرق اكتشاف عن المعرفة من مصادرها المكتوبة والمسموعة والمرئية ومساعدته على اكتساب مهارات التعليم الذاتي حتى تظل معرفته متجددة ومتطورة، يضاف إلى ذلك إعداده للتوأمة مع المعلوماتية، حيث يفرض عصر المعلوماتية مطالب مؤد على المعلم من أهمها تنمية الفكر الناقد والرؤية المستقبلية القائمة على التخطيط والتوقع ووضع البدائل والكشف عن التدخل والتكامل بين مواد المعرفة.<sup>1</sup>

بالنسبة للمقاربة المطبقة في الجزائر حاليا تؤكد المناهج على ضرورة الحصول على معرفة متجددة وواقعية من خلال الوسائل المتاحة للمدرس، إلا أنها تركز على أساليب تقديمها للمعلمين بحيث لا يكون فيها الأستاذ سوى موجه ومرشدا ونجد هذا في المنهاج: " تعمل المناهج على تشجيع اندماج المفاهيم والأدوات المعرفية الجديدة بدل اعتماد الأسلوب التراكمي للمعارف" وفي واقع الأمر لا يمكن للمدرس القيام بهذا إلا اذا كان متحكما في المادة المعرفية المتعلقة بالمادة التي يدرسها، فالمعلومات التي تلقاها في دراسته القاعدية أو أثناء التكوين، قط طراً عليها مستجدات تتطلب منه التفاعل معها أثناء التدريس.

الخصائص المعرفية تتطلب من المدرس إلى جانب المامه لكامل بالمعلومات المتعلقة بالمادة التي يدرسها إلى مهارات أخرى قد يكتسبها لوحده من خلال الممارسة كاستعمال الوسائل و الوسائل التكنولوجية من أجهزة وحواسيب، وهي بقدر ما هي أسس ومتطلبات حديثة تتناسب والتطور التكنولوجي الحاصل في مجال المعرفة إلا أنها أساس معرفي ومعلوماتي يدخل ضمن الخصائص المميزة للأستاذ في أدائه التربوي.

<sup>1</sup> - زين العابدين البشري، مرجع سابق، ص 180.

وفي ظل الثورة العلمية والتكنولوجية المعاصرة ينبغي إعداد المعلم ليتناسب معها فيمتلك من خلال المؤسسات المختصة والقدرات والمهارات والمعلومات التي تمكنه من فهم مهامه تجاه مجتمعه، وما ينشأ عن العلاقات المتبادلة بين العلم والتكنولوجيا والمجتمع وقد أكدت كثيرا إلى ضرورة اكتساب المعلم للثقافة العلمية التي تعيش على ممارسة عمله التربوي بشكل يتماشى والمستجدات الحاصلة في العلوم والمعارف خاصة منها التكنولوجية، نجد من أهم المواضيع التي أجريت عليها الدراسات وخلصت إلى برامج وخطط الإعداد المعلم من حيث الثقافة العلمية ما يلي:

- مفاهيم العلم الأساسية كالطاقة والمادة والاتزان والتطور والتغير والثبات والقوة والحركة.
- دراسات حول طبيعة المعلم أهدافه ونتائجه وعملياته الأساسية والقوانين والنظريات والحقائق والمفاهيم وغيرها.
- العلاقة المتبادلة بين المعلم والتكنولوجيا والمجتمع كمشكلات التلوث وأزمات الطاقة وتكنولوجيات الحرب والنمو السكاني والمجاعات وصحة الإنسان والأمراض والبيئة، أيضا لذلك النشطة العلمية وتنمية الاتجاهات العلمية والبيئية.<sup>1</sup>

#### 5-2- التكوين التربوي والبيداغوجي:

يلتحق المدرسون بالمعاهد المتخصصة للتربية لأجل التزود بالأليات والمعلومات التربوية والبيداغوجية التي تمكنهم من ممارسة العمل التربوي في المدرسة، وما جرت عليه العادة وتفتضيه الضرورة، هو التكوين المتخصص الذي يمر به المدرس قبل التحاقه بمهنته. وأهم المقومات التي ينبغي عليها تكوين المعلم نجد أسس التربية والتشريع المدرسي، التكوين العلمي والمعرفي وأساسيات علم النفس التربوي، ومقاييس المناهج و تكنولوجيات الإعلام والاتصال في التعليم، هذا وبالرغم من أن تموين المعلم علميا ومعرفيا يبدأ في الحقيقة في المراحل الأولى للتعليم، أين يتم توجيهه من خلال العلامات التي تحصل عليها في امتحانات قبل المرحلة الثانوية، حيث أن ما جرت عليه العادة في تصنيف ن معرفيا تكون على أساس ملمحه العلمي أو الأدبي، نحن في الجزائر نستعمل كثيرا هذين المختصين في تصنيف العلوم ومن خلالها تصنيف المتعلمين تكوين المدرس يستهدف فيه عددا من الجوانب التي تؤهله لمهنة التدريس، أولها التكوين العلمي الذي اشرنا إليه سابقا والذي يرمي إلى تزويد الطالب المتربص أو المتكون بحجم معين من المفاهيم المعرفية في المادة التي سيدرسها.<sup>2</sup>

<sup>1</sup>- زين العابدين بشيري: مرجع سابق، ص 182

<sup>2</sup>- المرجع نفسه، ص 183

- التكوين التربوي للمدرس يبدأ أيضا من خلال التعرف على القوانين واللوائح التي تنظم أداءه في المدرسة، وما يتضمن له ذلك هو التعرف على مقياس التشريع المدرسي في مرحلة التكوين أو أثناء الخدمة، فيتعرف على أبعاد العملية التربوية إداريا وبيداغوجيا وتربويا.

### 5-3- الخصائص النفسية للمدرس:

تعد الخصائص النفسية التي يكتسبها المدرس قاعدة من القواعد الأساسية في التربية، حيث أن مهارات التدريس تعتمد على مدى تحكمه في أدوات علم النفس التربوي التي تتطوي تحتها المفاهيم والتقنيات وأساليب التعامل مع الطفل والمراهق في فترة تدرسه، ويتطلب ذلك القدرة على التحكم في العديد من المفاهيم والتقنيات النفسية والتربوية حول نظريات التعلم وطرائق التدريس ومبادئ علم النفس العام.

يمكن تناول الخصائص النفسية للمعلم من خلال ما تتميز به شخصيته فيما يلي:

\* **خاصية الاستعداد النفسي للمهنة:** حيث أن تفكير الأستاذ في الالتحاق بالتدريس في مرحلة التعليم المتوسط اذا لم تكن مبنية على قناعة شخصية ووعي ينوع الأشخاص الذين سيتعامل معهم من حيث السن وطبيعة المرحلة التي يمرون بها في المراهقة.

الاستعداد النفسي يعني أيضا ضرورة الاقتناع الكامل بأن التعليم رسالة تربوية تتطلب الوعي الكامل بأنها عمل إنساني بالدرجة الأولى، وإنما وظيفة اجتماعية مادتها الأولية عناصر بشرية.

\* **خاصية التمتع بالخبرات السيكلوجية:** حيث أن المدرس ومع ما يصل عن تطور هائل في مختلف المجالات التكنولوجية منها أو السياسية والاقتصادية ومشكلات الأمن تتطور شخصيات المتعلمين وتظهر عليها إلى جانب المظاهر الإيجابية سلوكيات ومشكلات اجتماعية ونفسية، يحملها المتعلمون إلى المدرسة لتكون بمثابة الحواجز أمام العملية التربوية ككل.<sup>1</sup>

### 6- المهارات اللازمة الإدراكية:

6-1- وتتمثل في قدرة المعلم الرؤية الشاملة والاستيعاب لجمال نشاطات العمل كمنظومة موحدة مكونة من جزئيات داخلية متصلة اتصالا عضويا، بالقدر الذي يجعل ما يتم في كل جزء يؤثر تثيرا فعلا في مجمل التنظيم بالإضافة لكفاية ابتكار الأفكار والتعرف على المشكلات والإحساس بها، ومحاولات البحث في إيجاد حلول والتواصل إلى آراء وتحليل المواقف و استنباط النتائج المحتملة لها، وربط الأسباب بالمسببات.

<sup>1</sup> - زين العابدين بشيري: مرجع سابق، ص 186.

6-2- المهارات الإنسانية: وتشير إلى قدرة المعلم إلى العمل بفعالية كعضو في جماعة تمكنه من إقامة علاقات ودية وتعاونية مع الزملاء إضافة إلى القدرة على قبول الآخرين وتقديرهم ولتعاطف معهم، وهذا يعتمد على قدرة المعلم على معرفة العوامل المؤثر في السلوك الإنساني وهي تتصل بعناصر ثلاثة وهي الخصائص النفسية للأفراد وتأثير الحالة التي ينتمي إليها كفرد وما تحمله من عادات وتقاليد مؤثرات تأثيرا مباشرا والحضارية والدينية، إذن تفهم المعلم العميق لتلك العناصر يساعده في التعرف على الدوافع الذاتية لسلوك الأفراد والتلاميذ في المدرسة.

6-3- المهارات الفنية: وتتعلق بالأساليب والطرق التي يستخدمها المعلم في ممارسة عمله التدريسي ومعالجته للمواقف التي يستخدمها المعلم في ممارسة عمله التدريسي ومعالجته للمواقف التي يصادفها هذا ما يطلق عليه المهارات الفنية التي يجب على المعلمين امتلاكها فسنوات الخبرة في مجال التدريس تلعب دورا كبيرا في اكتساب مثل هذه المهارات، وتجعل المعلم متزنا يتماشى مع المواقف والظروف ويسير القسم حسب ما يتوافق مع طريقته التي يتبعها في التدريس.<sup>1</sup>

#### 7- برامج لتحسين أداء المعلم:

تحسين عمل المعلم واجبه وهذا لا يمنع من ان ثمة برامج تنظيم لتحسين المعلم وعمله وسنعمل فيما يلي على استعراض بعضها:

- ومن طرائق المنتجة في تحسين أداء المعلم اجتماع مصلحي الصف الواحد أو المدرسة الواحدة، واستعراضهم لمشكلاتهم ومحاولة اقتراح طرائق ووسائل لحلها وبديهي أن مثل هذه الاجتماعية مفيدة وضرورية وهي تساعد المعلمين، وتحسن عملهم ولاسيما الجدد منهم.

- من طرائق المتبعة لتحسين أداء المعلم كذلك عقد المؤتمرات والندوات وتبادل الزيارات والمحاضرات وغير ذلك من الأمور التي تساعد المعلم على التحسين عمليا وسلوكيا.<sup>2</sup>

<sup>1</sup> - جهاد جباري: مهارات الاتصال بين المعلم والتلميذ وعلاقتها بالأداء التربوي، جامعة خيضر بسكرة، كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية، شعبة الإعلام والاتصال، 2014، ص 68.

<sup>2</sup> - كريمة زميت: طبيعة التكوين المصلي المرحلة الابتدائية وعلاقتها بالأداء التربوي، مذكرة ماستر جامعة مسيلة، كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية، تخصص إرشاد وتوجيه تربوي، ص 48.

خلاصة:

وخلصنا لما سبق يمكن القول أن الفرد لا يكون معلما إلا اذا تم الإعداد الأمثل ينعكس ذلك على التلميذ ذلك إلا اذا تلقى ذلك المعلم المعارف اللازمة ما درسته سابقا سواء قبل التحاقه بالخدمة أي تكوينه الأول الذي يكون في مختلف المدارس والأطوار.

# الفصل الرابع:

## الاجراءات المنهجية للدراسة

### تمهيد:

تعتبر الإجراءات المنهجية للدراسة من المراحل الأساسية التي تخضع لها كل دراسة علمية، حيث تكمن قيمة أي بحث علمي في التحكم السلم بالطرق والأساليب المنهجية، وتوظيف الأدوات اللازمة والتقنيات التي تتماشى وطبيعة مشكلة الدراسة، وعلى ضوء هذا تم الاعتماد على استخدام طرق منهجية مستوحاة من المنهج الوصفي، وفيما يلي الخطوات المنهجية المتبعة في الدراسة.

### 1- الدراسة الاستطلاعية:

وتمثلت في الإجراءات التي سبقت الدراسة الأساسية، حيث قمت بدراسة استطلاعية في متوسطات الثانية متوسط في متوسطة ابن هاني الأندلسي بالمسيلة وكذا في متوسطة زرقي السعيد بالمسيلة.

#### 1-1- أهداف الدراسة الاستطلاعية:

سعت الدراسة الاستطلاعية لتحقيق الأهداف الآتية:

- تم التعرف على إمكانية تطبيق الدراسة الأساسية على وجه الخصوص توفر عنصري الزمان والمكان المناسب لدراسة

- التأكيد من الصعوبات التي يمكن أن تواجه الباحث في الميدان والاستعداد للدراسة الأساسية.

- التعرف على المجتمع البحث، وعلى الخصائص المميزة له لأخذ بعين الاعتبار أثناء الدراسة.

- التعرف على العدد الإجمالي للأفراد مجتمع الدراسة لمجموع عدد الأساتذة في متوسطات بالمسيلة.

- التأكد من وجود العينة المطلوبة والتي تقوم على الخصائص المناسبة.

- التعرف على مدى صلاحية أدوات القياس من حيث وضوح العبارات ومناسبتها للعينة المختارة .

#### 1-2- إجراءات الدراسة الاستطلاعية:

دامت الدراسة الاستطلاعية فترة الثلاثي الثالث من السنة الدراسية 2021\_2022 وبالضبط

يوم 2022/05/22 إلى غاية: 2022/05/31 حيث تم خلال هذا الأسبوع زيارة الطالبة المتوسطات

التالية: زروقي السعيد بالمسيلة ومتوسطة هاني الأندلسي بالمسيلة.

حيث يبلغ عدد الأساتذة 69 أستاذ خلال هذه الزيارة التقيت بكل من المدير وعون الإدارة وتحصلت

خلالها على المعلومات المهمة مثل عدد الأساتذة وتوزيعهم حسب الجنس، العمر، والمؤهل العلمي

والخبرة المهنية وغيرها.

#### 2- منهج الدراسة:

يسعى الباحث من خلال هذه الدراسة إلى الكشف عن التنشئة الاجتماعية المهنية وعلاقتها

بالأداء التربوي للأستاذ.

المنهج المستخدم: اعتمد الباحث على المنهج الوصفي القائم على وصف الظواهر وتحليلها، وهذا

لملائمة لطبيعة موضوع الدراسة وفرضياتها وهو المنهج الأنسب لهذا النوع من الدراسات حيث يشير

كمال المغربي أن المنهج الوصفي يهتم في تصوير ما هو كائن إلى الوضع الراهن أو الحادثة يصف

خصائصها ومركباتها، ويصف العوامل التي تثر عليها والظروف التي تحيط بها، ويحدد العلاقات الارتباطية بين المتغيرات التي تؤثر على تلك الظاهرة وانطلاقاً من التصوير الشامل يمكن التنبؤ والاستنتاج بالأوضاع المستقبلية التي ستؤول لها تلك الظاهرة<sup>1</sup>.

### 3- مجالات الدراسة:

**3-1- المجال الزمني:** نظراً لموضوع الدراسة وهو التنشئة الاجتماعية المهنية وعلاقتها بالأداء التربوي للأستاذ وقع اختياري بطريقة معتمدة على متوسطين: ابن هاني الأندلسي و متوسطة زروقي السعيد بالمسيلة. فمتوسطة زروقي السعيد بالمسيلة وكذا من مديرية الخدمات الجامعية بالمسيلة هي مؤسسة تربوية تأسست سنة 2008 الواقعة بقرب من مديرية الخدمات الجامعية بالمسيلة و من مديرية الموارد المائية أما بالنسبة إلى متوسطة ابن هاني الأندلسي هي مؤسسة تربوية بنظام خارجي تأسست في 21 سبتمبر 1986 كانت مركز CAF للتكوين الإداري تقع قرب مدرسة لشبه طبي بثانوية عثمان بن عفان حي 206 مسكن. حيث اقتصرت على أساتذة متوسطتين هاني الأندلسي بالمسيلة و متوسطة زروقي السعيد بالمسيلة أيضاً.

**3-2- المجال الزمني:** لقد تمت الدراسة الحالية، خلال الفصل الدراسي الثالث من العام الدراسي 2021.2022 استغرقت مراحل البحث المختلفة من الإعداد النظري إلى الإعداد الميداني وتنفيذه أية مرحلة جمع البيانات للأساتذة التعليم المتوسط وتوزيع البيانات ثم جدولتها وتحليلها إحصائياً منذ شهر ماي 2022 بعد الإعلان قبول الموضوع من طرف لجنة العلمية وامتدت فترة الدراسة الميدانية من يوم 2022/05/22 و 2022./05/11

**3-3- المجال البشري:** تم توزيع الاستمارة على 50 من الأساتذة من بين المجتمع الأصلي الذي يتكون من 69 أستاذ من متوسطين ابن هاني الأندلسي وكذا متوسطة زروقي السعيد بولاية المسيلة أما فيما يخص التركيبة البشرية المؤطرين وهي تضم: المدير هو المسؤول الأول والأخير عن المؤسسة. (المستشار، المقتصد، الناظرة، أمين المكتبة، عون الإدارة، كاتب، المتصرف، المراقبين، نائب المقتصد، المخبري، الأساتذة).

<sup>1</sup> كمال محمد المغربي: أساليب البحث في العلوم الإنسانية والاجتماعية، ط1، دار الثقافة للنشر والتوزيع، عمان، الأردن، 2011، ص 95-96

4- عينة الدراسة وطريقة اختيارها:

انطلاقاً من موضوع البحث التنشئة الاجتماعية المهنية وعلاقتها بالأداء التربوي للأستاذ تم سحب عشوائياً من المجتمع الأصلي 69 أستاذاً وأخذت منه 50 من الأستاذاً تمثل نسبة العينة 1,38% من النسبة الكلية من أجل أن تكون النتائج أكثر تمثلاً للمجتمع الأصلي.

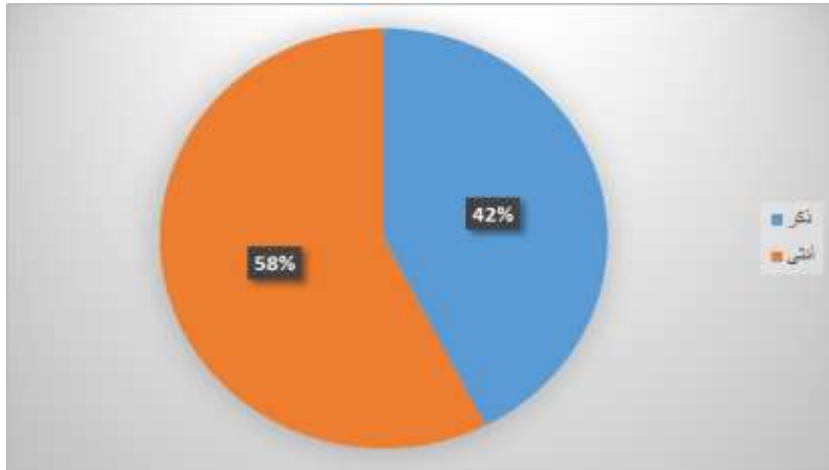
الخصائص السيكومترية لعينة الدراسة:

-الجنس:

الجدول رقم (01) يوضح توزيع أفراد عينة الدراسة حسب متغير الجنس

الجنس	التكرارات	النسبة المئوية
ذكر	17	42,5
أنثى	23	57,5
المجموع	40	%100

من خلال الجدول أعلاه وبالنظر إلى تكرارات أفراد عينة الدراسة والبالغ حجمهم إجمالاً (40) فرداً، نلاحظ أن حجم الذكور (17) بنسبة 42.5 %، أما الإناث فقد بلغ عددهن (23) أنثى بنسبة قدرت بـ 57.5 % كما هو موضح من خلال الشكل التالي:



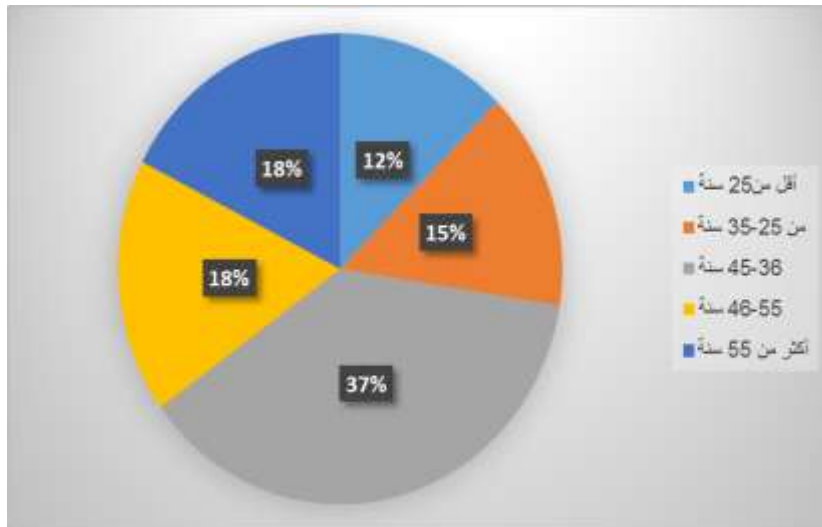
الشكل رقم (01) يوضح توزيع نسب أفراد عينة الدراسة حسب متغير الجنس

العمر :

الجدول رقم (02) يوضح توزيع أفراد عينة الدراسة حسب متغير العمر

العمر	التكرارات	النسبة المئوية
أقل من 25 سنة	5	12,5
من 25-35 سنة	6	15,0
36-45 سنة	15	37,5
46-55 سنة	7	17,5
أكثر من 55 سنة	7	17,5
المجموع	40	%100

من خلال الجدول أعلاه وبالنظر إلى تكرارات أفراد عينة الدراسة والبالغ حجمهم إجمالاً (40) فرداً، نلاحظ أن (1) أفراد يتراوح سنهم (أقل من 25 سنة) بنسبة بلغت 12,5%، أما من تتراوح أعمارهم من (25 سنة إلى 35 سنة) فقد بلغ عددهم (6) فرد بنسبة قدرت بـ 15%، أما من تتراوح أعمارهم من (36 سنة إلى 45 سنة) فقد بلغ عددهم (15) فرد بنسبة قدرت بـ 37,5%، أما من تتراوح أعمارهم من (46 سنة إلى 55 سنة) فقد بلغ عددهم (7) فرد بنسبة قدرت بـ 17,5%، أما من تتراوح أعمارهم من (55 سنة فأكثر) فقد بلغ عددهم (7) فرد بنسبة قدرت بـ 17,5%، وهذا ما يوضحه الشكل التالي:



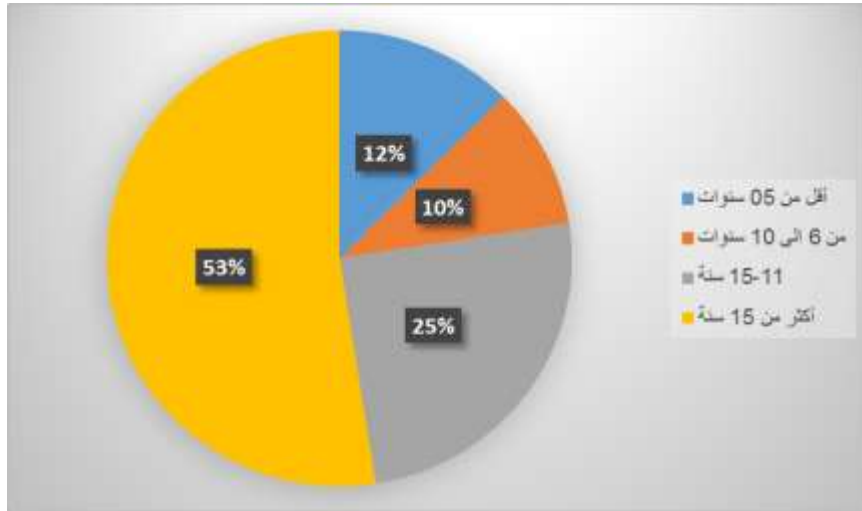
الشكل رقم (02) يوضح توزيع نسب أفراد عينة الدراسة حسب متغير السن

سنوات الخبرة :

الجدول رقم (03) يوضح توزيع أفراد عينة الدراسة حسب متغير الخبرة

الخبرة	التكرارات	النسبة المئوية
أقل من 05 سنوات	5	12,5
من 6 إلى 10 سنوات	4	10,0
11-15 سنة	10	25,0
أكثر من 15 سنة	21	52,5
المجموع	40	%100

من خلال الجدول أعلاه وبالنظر إلى تكرارات أفراد عينة الدراسة والبالغ حجمهم إجمالاً (40) فرداً، نلاحظ أن (5) أفراد لديهم خبرة (من أقل من 05 سنوات) بنسبة بلغت 12,5 %، أما من تتراوح خبرتهم من (6 سنة إلى 10 سنوات) فقد بلغ عددهم (04) فرد بنسبة قدرت بـ 10%، أما من تتراوح خبرتهم من (11-15 سنة) فقد بلغ عددهم (10) فرد بنسبة قدرت بـ 25%، أما من تتراوح خبرتهم من (أكثر من 15 سنة) فقد بلغ عددهم (21) فرد بنسبة قدرت بـ 52,5% وهذا ما يوضحه الشكل التالي:



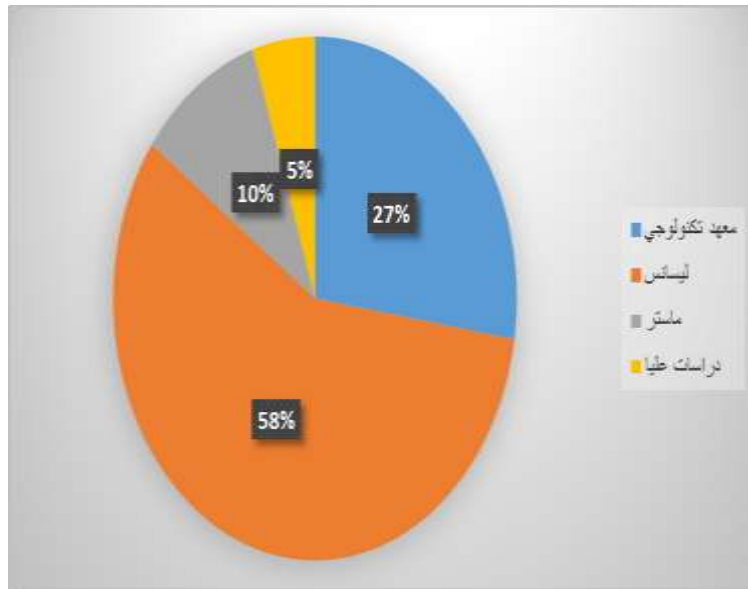
الشكل رقم (03) يوضح توزيع نسب أفراد عينة الدراسة حسب متغير الخبرة

المؤهل العلمي :

الجدول رقم (04) يوضح توزيع أفراد عينة الدراسة حسب متغير المؤهل العلمي

المؤهل العلمي	التكرارات	النسبة المئوية
معهد تكنولوجي	11	27,5%
ليسانس	23	57,5%
ماستر	4	10,0%
دراسات عليا	2	5,0%
المجموع	40	100%

من خلال الجدول أعلاه وبالنظر إلى تكرارات أفراد عينة الدراسة والبالغ حجمهم إجمالاً (40) فرداً، نلاحظ أن حجم ذوي شهادة معهد تكنولوجي (11) بنسبة 27.5%، أما ذوي شهادة (الليسانس) فقد بلغ عددهم (23) بنسبة قدرت بـ 57.5%، أما حملة شهادة الماستر فقد بلغ عددهم (04) بنسبة قدرت بـ 10%، وبلغ عدد حملة شهادة الدراسات العليا (02) بنسبة قدرت بـ 5%، كما هو موضح من خلال الشكل التالي:



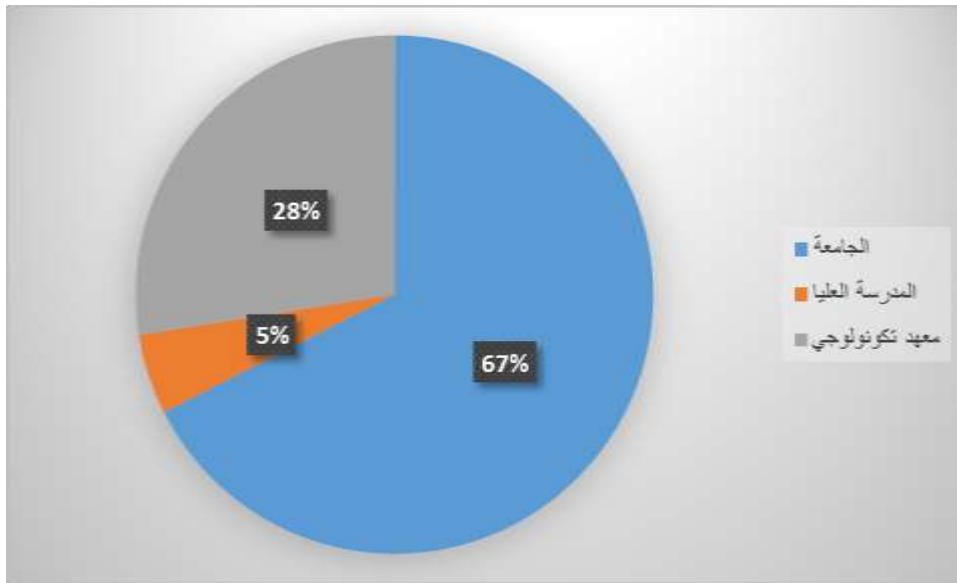
الشكل رقم (04) يوضح توزيع نسب أفراد عينة الدراسة حسب متغير المؤهل العلمي

نمط التكوين:

الجدول رقم (05) يوضح توزيع أفراد عينة الدراسة حسب متغير نمط التكوين

نمط التكوين	التكرارات	النسبة المئوية
الجامعة	27	67,5
المدرسة العليا	2	5,0
معهد تكنولوجي	11	27,5
المجموع	40	%100

من خلال الجدول أعلاه وبالنظر إلى تكرارات أفراد عينة الدراسة والبالغ حجمهم إجمالاً (40) فرداً، نلاحظ أن حجم الذين تكونوا بالجامعة (27) بنسبة 67.5 %، أما الذين تلقوا تكوينهم بالمدارس العليا فقد بلغ عددهم (02) بنسبة قدرت ب 5% أما الذين تلقوا تكوينهم بالمعاهد التكنولوجية فقد بلغ عددهم (11) أنثى بنسبة قدرت ب 27.5% كما هو موضح من خلال الشكل التالي:



الشكل رقم (05) يوضح توزيع نسب أفراد عينة الدراسة حسب متغير نمط التكوين

5- أدوات جمع البيانات:

الاستمارة:

استمارة الاستبيان عبارة على أسئلة مهيكلة شكلا ومضمونا وتدخل ضمن تقنيات الأسلوب الكمي) يهدف من خلالها الباحث إلى جمع بيانات متعلقة بالموضوع المراد دراسته، ومن مزاياها أنها قليلة التكلفة والجهد وهي أكثر أدوات جمع البيانات شيوعا واستخدامها في البحوث الوصفية" وهي

الرئيسية بين الباحث والمبحوث تحتوي على مجموعة من العبارات تخص القضايا التي تريد معلومات عنها من المبحوث.<sup>1</sup>

ونظرا لأهميتها في البحث الحالي، فقد أخذت من الطالبة جهد وفقت من أجل إعدادها بصورتها النهائية، حيث بعد اطلاع الطالبة على الدراسات السابقة التي تناولت موضوع التنشئة الاجتماعية المهنية وعلاقتها بالأداء التربوي، حاولت الطالبة أن تستفيد منها وذلك بإعداد استمارة تتماشى مع طبيعة البيئة المحلية وقد اشتملت على أربعة محاور:

المحور الأول: البيانات الشخصية للأستاذ

المحور الثاني: التنشئة الاجتماعية المهنية أثناء التكوين الجامعي

المحور الثالث: التنشئة الاجتماعية المهنية للأستاذ بعد التوظيف في المتوسطة.

المحور الرابع: الأداء التربوي للأستاذ

الخصائص السيكمترية للاستبيان:

01-الصدق والثبات: محور التنشئة الاجتماعية المهنية

01-1-الصدق:

1-طريقة الاتساق الداخلي: تم حساب صدق الاستبيان عن حساب الاتساق الداخلي عن طريق

حساب ارتباط كل محور بالدرجة الكلية للاستبيان كما هو موضح في الجدول التالي:

الجدول رقم (06) يوضع العلاقة الارتباطية بين الدرجة الكلية محور التنشئة الاجتماعية المهنية وأبعاده الفرعية.

أبعاد محور التنشئة الاجتماعية المهنية	معامل الارتباط	مستوى الدلالة
التنشئة الاجتماعية المهنية أثناء التكوين الجامعي	0,969**	0,01
التنشئة الاجتماعية المهنية للأستاذ بعد التوظيف في المتوسطة	0,956**	0,01

تشير البيانات الموضحة في الجدول أعلاه إلى أن جميع قيم معاملات الارتباط لأبعاد محور التنشئة الاجتماعية المهنية كلها دالة إحصائياً عند مستوى الدلالة ( $\alpha = 0,01$ )، حيث بلغت على التوالي: (0,96) و (0,95) وهذا ما يؤكد مدى التجانس وقوة الاتساق الداخلي للمحور كمؤشر لصدق التكوين في قياس التنشئة الاجتماعية المهنية.

<sup>1</sup> بلقاسم سلطانية وحسان الجليلي: أسس العلمية، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر، ط1، 2007، ص77.

01-2-الثبات:

-معامل ألفا كرو نباخ للتناسق الداخلي: تم التأكد من ثبات محور التنشئة الاجتماعية المهنية عن طريق حساب تم حساب معامل الثبات ألفا كرو نباخ فتحصلنا على النتيجة التالية:

الجدول رقم (07): يوضح معامل ألفا كرونباخ محور التنشئة الاجتماعية المهنية

أبعاد محور التنشئة الاجتماعية المهنية	معامل ألفا كرونباخ	عدد العبارات
التنشئة الاجتماعية المهنية أثناء التكوين الجامعي	0,774	12
التنشئة الاجتماعية المهنية للأستاذ بعد التوظيف في المتوسطة	0,716	11
محور التنشئة الاجتماعية المهنية ككل	0,867	23

يتضح من الجدول أعلاه أن جميع معاملات ألفا كرونباخ لأبعاد محور التنشئة الاجتماعية المهنية جاءت مرتفعة حيث بلغت على التوالي (0,77 / 0,71) وللمحور ككل (0,86) وهذا بمثابة مؤشر دال على ثبات المحور، وهذا يعني أن الاستبيان يتمتع بمعامل ثبات قوي.

02-الصدق والثبات: محور الأداء التربوي للأستاذ:

الصدق: تم حساب صدق محور الأداء التربوي للأستاذ عن طريق حساب الاتساق الداخلي بطريقة:

1-حساب معامل ارتباط عبارات الاستبيان مع الدرجة الكلية للاستبيان:

الجدول رقم (08): مصفوفة ارتباطات عبارات محور الأداء التربوي للأستاذ مع الدرجة الكلية للمحور

الدرجة الكلية	معامل الارتباط		الدرجة الكلية	معامل الارتباط		الدرجة الكلية	معامل الارتباط			
0,787**	معامل الارتباط	33	0,921**	معامل الارتباط	29	0,986**	معامل الارتباط	24		
0,007	مستوى الدلالة		0,000	مستوى الدلالة		0,000	مستوى الدلالة			
10	حجم العينة		10	حجم العينة		10	حجم العينة			
0,974**	معامل الارتباط	34	0,859**	معامل الارتباط	30	0,893**	معامل الارتباط	25		
0,000	مستوى الدلالة		0,001	مستوى الدلالة		0,000	مستوى الدلالة			
10	حجم العينة		10	حجم العينة		10	حجم العينة			
0,893**	معامل الارتباط	35	0,944**	معامل الارتباط	31	0,907**	معامل الارتباط	26		
0,000	مستوى الدلالة		0,000	مستوى الدلالة		0,000	مستوى الدلالة			
10	حجم العينة		10	حجم العينة		10	حجم العينة			
0,932**	معامل الارتباط	36	0,744*	معامل الارتباط	32	0,974**	معامل الارتباط	27		
0,000	مستوى الدلالة		0,014	مستوى الدلالة		0,000	مستوى الدلالة			
10	حجم العينة		10	حجم العينة		10	حجم العينة			
		0.05 دالة عند مستوى			0.01 دالة عند مستوى	0,927**				
			0.05 دالة عند مستوى			0.01 دالة عند مستوى	0,000			
				0.05 دالة عند مستوى					0.01 دالة عند مستوى	10
		0.05 دالة عند مستوى			0.01 دالة عند مستوى			28		
			0.05 دالة عند مستوى			0.01 دالة عند مستوى				

تشير البيانات الموضحة في الجدول أعلاه إلى أن قيم معاملات الارتباط لفقرات محور الأداء التربوي للأستاذ والدرجة الكلية للمحور جاءت جميعها دالة إحصائياً عند مستوى الدلالة ( $\alpha = 0,01$ ) حيث تراوحت" جميعها بين (0,98) في العبارة رقم (24) و (0,78) في العبارة رقم (33) ما عدى العبارة رقم (32) جاءت دالة عند مستوى الدلالة (0.05) حيث بلغت قيمة معامل ارتباطها مع الدرجة الكلية للمحور الثاني (0.74) وهذا ما يؤكد مدى التجانس وقوة الاتساق الداخلي للمحور كمؤشر لصدق التكوين في قياس محور الأداء التربوي للأستاذ.

- الثبات: تم التأكد من ثبات المقياس بطريقة:

- معامل ألفا كرونباخ للتناسق الداخلي: تم حساب معامل الثبات ألفا كرونباخ لمحور الأداء التربوي للأستاذ فتحصلنا على النتيجة الموضحة في الجدول التالي:

الجدول رقم (09): يوضح قيمة معامل الثبات ألفا كرونباخ لمحور الأداء التربوي للأستاذ

محور الأداء التربوي للأستاذ	عدد العبارات	ألفا كرونباخ
فرق العمل	13	0,981

يتضح من الجدول أعلاه أن معامل ألفا كرونباخ لمحور الأداء التربوي للأستاذ ككل بلغ (0.98) وهو معامل ثبات مرتفع، وهذا بمثابة مؤشر دال على ثبات الأداة، وهذا يعني أن الأداة تتمتع بمعامل ثبات قوي مما يجعلها صالحة للتطبيق في الدراسة الأساسية.

#### 6- الأساليب الإحصائية المستخدمة.

لتحليل بيانات الدراسة تم استخدام الأساليب الإحصائية وذلك باستخدام الحزمة الإحصائية


للعلوم الاجتماعية SPSS النسخة 24 التالية:

- التكرارات

- النسب المئوية

- معامل ألفا كرونباخ

- معامل بيرسون.



# الفصل الخامس: نتائج الدراسة

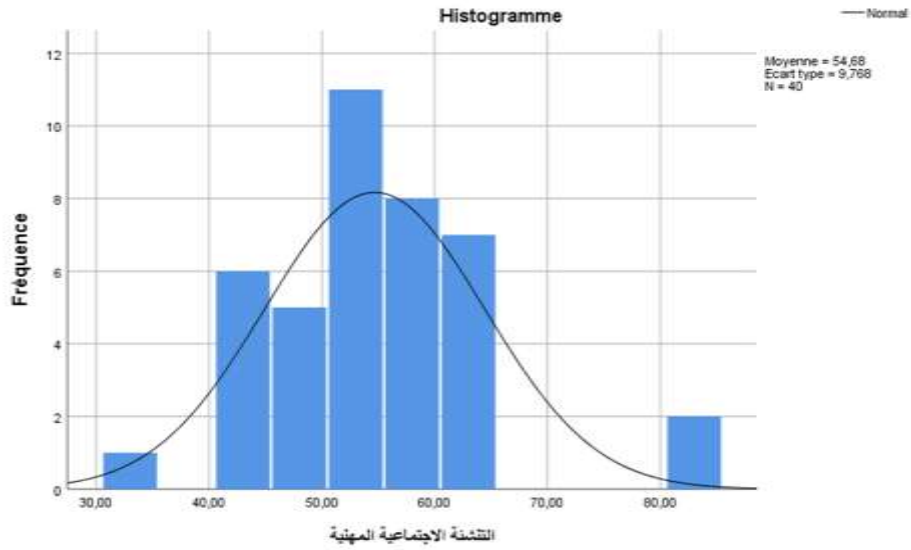
1-الاعتدالية:

قبل البدء في مرحلة معالجة الفرضيات باستخدام الأساليب الإحصائية المختلفة والملائمة وجب أولاً التحقق من شرط التوزيع الطبيعي بالنسبة للمتغيرات محل الدراسة الحالية والمتمثلة في المتغيرات التالية (متغير التنشئة الاجتماعية المهنية -متغير الأداء التربوي للأستاذ)، والجدول التالي يوضح ذلك:

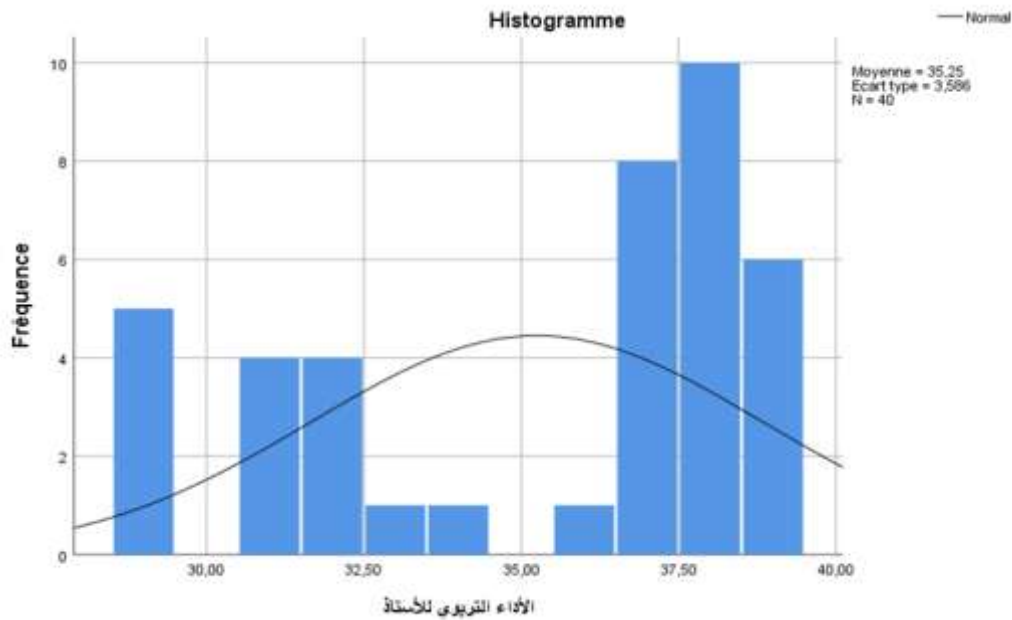
جدول رقم (10) يوضح التحقق من شرط التوزيع الطبيعي بالنسبة للمتغيرات محل الدراسة

القرار	Shapiro-Wilk			Kolmogorov-Smirnov <sup>a</sup>			المتغيرات
	مستوى الدلالة	درجة الحرية	الإحصاءات	مستوى الدلالة	درجة الحرية	الإحصاءات	
غير دال	0,037	40	0,941	0,200*	40	0,106	التنشئة الاجتماعية المهنية
دال	0,000	40	0,821	0,000	40	0,287	الأداء التربوي للأستاذ

خلال المعطيات المبينة بالجدول أعلاه نلاحظ وبناء على قيم اختبار كولموغروف سميرونوف، واختبار شاببيروا أن كل القيم بالنسبة للمتغيرين محل الدراسة وهما متغير التنشئة الاجتماعية المهنية -متغير الأداء التربوي للأستاذ، جاءت غير دالة عند مستوى الدلالة ألفا (0.05) بالنسبة لمتغير الأمن النفسي مما يدل على أن بيانات المتغير تتوزع توزيعاً طبيعياً، أما بالنسبة لمتغير التنشئة الاجتماعية المهنية، أما بالنسبة لمتغير الأداء التربوي للأستاذ فإن كل من قيمتي اختباري كولموغروف سميرونوف، وشاببيروا جاءت دالة إحصائياً مما يدل على أن بيانات المتغير لا تتوزع توزيعاً طبيعياً، وبما أن المتغير المستقل يتوزع توزيعاً طبيعياً فإن كل الأساليب الإحصائية التي سوف تستخدم للتحقق من فرضيات الدراسة الحالية هي أساليب إحصائية بارامترية. كما هو موضح في الشكلين التاليين:



شكل رقم (06) المتغير الأول التوزيع الطبيعي لمتغير التنشئة الاجتماعية المهنية



شكل رقم (07) المتغير الثاني التوزيع الطبيعي لمتغير الأداء التربوي للأستاذ.

2- عرض نتائج الفرضيات:

2-1- عرض وتفسير ومناقشة الفرضية العامة:

نصت الفرضية العامة لهذه الدراسة على: " توجد علاقة إرتباطية دالة إحصائيا بين التنشئة الاجتماعية المهنية والأداء التربوي للأستاذ "، وللتحقق من صحة هذه الفرضية تم اللجوء إلى استخدام معامل بيرسون وذلك بعد التحقق من خطية العلاقة، وبعد المعالجة الإحصائية تم التوصل إلى النتيجة التالية :

الجدول رقم (11) العلاقة بين التنشئة الاجتماعية المهنية والأداء التربوي للأستاذ

القرار	الأداء التربوي للأستاذ	Corrélation de Pearson	
		معامل الارتباط	التنشئة الاجتماعية المهنية
الارتباط دال عند $(\alpha=0,01)$ . **	0,425**	مستوى الدلالة	
	0,006	حجم العينة	
	40		

من خلال الجدول أعلاه نلاحظ أن معامل الارتباط سبيرمان بين درجات أفراد عينة الدراسة في مقياس (التنشئة الاجتماعية المهنية ) ودرجاتهم في (الأداء التربوي للأستاذ) بلغ (0.42) وهي قيمة متوسطة وموجبة، ويعني هذا أن الارتباط بين درجات (التنشئة الاجتماعية المهنية) ودرجات (الأداء التربوي للأستاذ) لدى أفراد عينة الدراسة هو ارتباط طردي، أي أن كل زيادة في درجات الأفراد في (التنشئة الاجتماعية المهنية) تقابلها زيادة في درجاتهم في مقياس (الأداء التربوي للأستاذ) والعكس صحيح، كما أن نتيجة هذا الارتباط جاءت دالة إحصائيا عند مستوى الدلالة ألفا  $(\alpha=0,01)$ ، ومنه نستطيع القول بأنه تم رفض الفرض الصفري الذي ينفي وجود العلاقة، وبالتالي فإن النتيجة المتوصل إليها تؤيد فرضية الدراسة العامة التي تنص بوجود علاقة إرتباطية دالة إحصائيا بين التنشئة الاجتماعية المهنية والأداء التربوي للأستاذ، ونسبة التأكد من هذه النتيجة هو 99% مع احتمال الوقوع في الخطأ بنسبة 1%.

2-2- عرض وتفسير ومناقشة الفرضية الأولى:

نصت الفرضية الأولى لهذه الدراسة على: " توجد علاقة ارتباطية دالة إحصائياً بين التنشئة الاجتماعية المهنية أثناء التكوين الجامعي والأداء التربوي للأستاذ"، وللتحقق من صحة هذه الفرضية تم اللجوء إلى استخدام معامل بيرسون، وبعد المعالجة الإحصائية تم التوصل إلى النتيجة التالية:

الجدول رقم (12) العلاقة بين التنشئة الاجتماعية المهنية أثناء التكوين الجامعي والأداء التربوي للأستاذ

القرار	الأداء التربوي للأستاذ	Corrélation de Pearson	
الارتباط دال عند $(\alpha=0,01)$ . **	0,411**	معامل الارتباط	التنشئة الاجتماعية
	0,008	مستوى الدلالة	المهنية أثناء
	40	حجم العينة	التكوين الجامعي

من خلال الجدول أعلاه نلاحظ أن معامل الارتباط سبيرمان بين درجات أفراد عينة الدراسة في البعد الأول (التنشئة الاجتماعية المهنية أثناء التكوين الجامعي) ودرجاتهم في (الأداء التربوي للأستاذ) بلغ (0.41) وهي قيمة متوسطة وموجبة، ويعني هذا أن الارتباط بين درجات (التنشئة الاجتماعية المهنية المهنية أثناء التكوين الجامعي) ودرجات (الأداء التربوي للأستاذ) لدى أفراد عينة الدراسة هو ارتباط طردي، أي أن كل زيادة في درجات الأفراد في بعد (التنشئة الاجتماعية المهنية أثناء التكوين الجامعي) تقابلها زيادة في درجاتهم في (الأداء التربوي للأستاذ) والعكس صحيح، كما أن نتيجة هذا الارتباط جاءت دالة إحصائياً عند مستوى الدلالة ألفا  $(\alpha=0,01)$ ، ومنه نستطيع القول بأنه تم رفض الفرض الصفري الذي ينفي وجود العلاقة، وبالتالي فإن النتيجة المتوصل إليها تؤيد فرضية الدراسة الأولى التي تنص بوجود علاقة بين التنشئة الاجتماعية المهنية أثناء التكوين الجامعي والأداء التربوي للأستاذ، ونسبة التأكد من هذه النتيجة هو 99% مع احتمال الوقوع في الخطأ بنسبة 1%.

2-3- عرض وتفسير ومناقشة الفرضية الثانية:

نصت الفرضية الثانية لهذه الدراسة على: " توجد علاقة إرتباطية دالة إحصائياً بين التنشئة الاجتماعية المهنية للأستاذ بعد التوظيف في المتوسطة والأداء التربوي للأستاذ. "، وللتحقق من صحة هذه الفرضية تم اللجوء إلى استخدام معامل بيرسون، وبعد المعالجة الإحصائية تم التوصل إلى النتيجة التالية :

الجدول رقم (13) العلاقة بين التنشئة الاجتماعية المهنية للأستاذ بعد التوظيف في المتوسطة والأداء التربوي للأستاذ

القرار	الأداء التربوي للأستاذ	Corrélation de Pearson	
**الارتباط دال عند $(\alpha=0,05)$ .	0,342*	معامل الارتباط	التنشئة الاجتماعية المهنية للأستاذ بعد التوظيف في المتوسطة
	0,031	مستوى الدلالة	
	40	حجم العينة	

من خلال الجدول أعلاه نلاحظ أن معامل الارتباط سبيرمان بين درجات أفراد عينة الدراسة في البعد الثاني (التنشئة الاجتماعية المهنية للأستاذ بعد التوظيف في المتوسطة) ودرجاتهم في (الأداء التربوي للأستاذ) بلغ (0.31) وهي قيمة متوسطة وموجبة، ويعني هذا أن الارتباط بين درجات (التنشئة الاجتماعية المهنية للأستاذ بعد التوظيف في المتوسطة) ودرجات (الأداء التربوي للأستاذ) لدى أفراد عينة الدراسة هو ارتباط طردي، أي أن كل زيادة في درجات الأفراد في بعد (التنشئة الاجتماعية المهنية للأستاذ بعد التوظيف في المتوسطة) تقابلها زيادة في درجاتهم في (الأداء التربوي للأستاذ) والعكس صحيح، كما أن نتيجة هذا الارتباط جاءت دالة إحصائياً عند مستوى الدلالة ألفا  $(\alpha=0,05)$ ، ومنه نستطيع القول بأنه تم رفض الفرض الصفري الذي ينفي وجود العلاقة، وبالتالي فإن النتيجة المتوصل إليها تؤيد فرضية الدراسة الثانية التي تنص بوجود علاقة بين التنشئة الاجتماعية المهنية للأستاذ بعد التوظيف في المتوسطة والأداء التربوي للأستاذ، ونسبة التأكد من هذه النتيجة هو 95% مع احتمال الوقوع في الخطأ بنسبة 5%.

2-4- عرض وتفسير ومناقشة الفرضية الثالثة:

نصت الفرضية الجزئية الثالثة على: "توجد فروق في مستوى التنشئة الاجتماعية المهنية لأداء الأستاذ تبعاً لمتغير الأقدمية (أقل من 25 من/25-35 من/35-46/45-55 سنة/ أكثر من 55 سنة)".، وللتحقق من صحة هذه الفرضية تم اللجوء إلى اختبار الدلالة الإحصائية (F) تحليل التباين الأحادي، وبعد المعالجة الإحصائية تم التوصل إلى النتيجة التالية:

الجدول رقم (14) يوضح الفروق بين أفراد عينة الدراسة في التنشئة الاجتماعية المهنية تعزى لمتغير الأقدمية						
القرار	مستوى الدلالة	قيمة F	متوسط المربعات	درجة الحرية	مجموع المربعات	مصدر التباين
غير دال	0,781	0,362	8,808	3	26,425	داخل المجموعات
			24,321	36	875,550	ما بين المجموعات
			//////////////// ///	39	901,975	الكلية
غير دال	0,727	0,438	18,516	3	55,548	داخل المجموعات
			42,301	36	1522,852	ما بين المجموعات
			//////////////// ///	39	1578,400	الكلية
غير دال	0,736	0,425	42,458	3	127,373	داخل المجموعات
			99,817	36	3593,402	ما بين المجموعات
			//////////////// ///	39	3720,775	الكلية

من خلال الجدول أعلاه وبالنظر إلى قيم اختبار الدلالة الإحصائية (F) أو ما يسمى بـ "تحليل التباين الأحادي" في مستوى التنشئة الاجتماعية المهنية (الدرجة الكلية والمحور الأول والثاني) تبعاً لمتغير الأقدمية والتي بلغت على التوالي: (0.425/0.438/0.362)، نلاحظ أنها قيم غير دالة إحصائياً عند مستوى الدلالة ألفا (0.05) وبالتالي تم قبول الفرضية الصفرية التي تنفي وجود الفروق، ومنه تم رفض فرضية البحث الثالثة والقائلة بـ "توجد فروق توجد فروق في مستوى التنشئة الاجتماعية المهنية لأداء الأستاذ تبعاً لمتغير الأقدمية (أقل من 25 من/25-35 من/35-46/45-55 سنة/ أكثر من 55 سنة)"، ونسبة التأكد من هذه النتيجة المتوصل إليها هو 95% مع احتمال الوقوع في الخطأ بنسبة 5%.

النتيجة: لا توجد فروق توجد فروق في مستوى التنشئة الاجتماعية المهنية لأداء الأستاذ تبعاً لمتغير الأقدمية (أقل من 25 من/25-35 من/35-46/45-55 سنة/ أكثر من 55 سنة).

2-5- عرض وتفسير ومناقشة الفرضية الرابعة:

نصت الفرضية الجزئية الرابعة على: "توجد فروق في مستوى التنشئة الاجتماعية المهنية لأداء الأستاذ تبعاً لمتغير المؤهل (شهادة معهد تكنولوجيا/الليسانس/الماجستير/الدراسات العليا) وللتحقق من صحة هذه الفرضية تم اللجوء إلى اختبار الدلالة الإحصائية (F) تحليل التباين الأحادي، وبعد المعالجة الإحصائية تم التوصل إلى النتيجة التالية:

الجدول رقم (15) يوضح الفروق بين أفراد عينة الدراسة في التنشئة الاجتماعية المهنية تعزى لمتغير المؤهل						
القرار	مستوى الدلالة	Fقيمة	متوسط المربعات	درجة الحرية	مجموع المربعات	مصدر التباين
غير دال	0,661	0,535	12,824	3	38,473	داخل المجموعات
			23,986	36	863,502	ما بين المجموعات
			///////	39	901,975	الكلية
غير دال	0,853	0,261	11,207	3	33,621	داخل المجموعات
			42,911	36	1544,779	ما بين المجموعات
			////////	39	1578,400	الكلية
غير دال	0,851	0,263	26,610	3	79,830	داخل المجموعات
			101,137	36	3640,945	ما بين المجموعات
			////////	39	3720,775	الكلية

من خلال الجدول أعلاه وبالنظر إلى قيم اختبار الدلالة الإحصائية (F) أو ما يسمى بـ "تحليل التباين الأحادي" في مستوى التنشئة الاجتماعية المهنية (الدرجة الكلية والمحور الأول والثاني) تبعاً لمتغير الأقدمية والتي بلغت على التوالي: (0,263/0,261/0,535)، نلاحظ أنها قيم غير دالة إحصائياً عند مستوى الدلالة ألفا (0.05) وبالتالي تم قبول الفرضية الصفرية التي تنفي وجود الفروق، أي رفض فرضية البحث الرابعة والقائلة بـ "توجد فروق توجد فروق في مستوى التنشئة الاجتماعية المهنية لأداء الأستاذ تبعاً لمتغير المؤهل (شهادة معهد تكنولوجيا/الليسانس/الماجستير/الدراسات العليا)"، ونسبة التأكد من هذه النتيجة المتوصل إليها هو 95% مع احتمال الوقوع في الخطأ بنسبة 5%.

النتيجة: لا توجد فروق توجد فروق في مستوى التنشئة الاجتماعية المهنية لأداء الأستاذ تبعاً لمتغير المؤهل (شهادة معهد تكنولوجيا/الليسانس/الماجستير/الدراسات العليا)

## 3-مناقشة النتائج على ضوء الفرضيات:

## 3-1- عرض وتفسير ومناقشة الفرضية العامة:

نصت الفرضية العامة لهذه الدراسة على: "توجد علاقة ارتباطية دالة إحصائية بين التنشئة الاجتماعية المهنية والأداء التربوي للأستاذ".

بعد المعالجة الإحصائية للبيانات تم التوصل إلى أنه توجد علاقة ارتباطية دالة إحصائية بين التنشئة الاجتماعية المهنية والأداء التربوي للأستاذ، ونسبة التأكد من هذه النتيجة هو 99% مع احتمال الوقوع في الخطأ بنسبة 1%.

واتفقت نتائج دراستنا مع دراسة لحرر الميلود (2016): بعنوان "التنشئة التنظيمية وعلاقتها بالأداء المهني عند المرضيين، والتي توصلت نتائجها إلى مساهمة بعدي التنشئة التنظيمية وبعد الدور التنظيمي في التنبؤ بمستوى الأداء المهني لدى عينة من المرضيين حيث وجدت علاقة ارتباطية بين المتغير المتنبئ. أي وجود أثر للتفاعل بين متغير التنشئة التنظيمية على بعض أبعاد الأداء المهني.

كذلك اتفقت دراستنا مع ما توصلت إليه دراسة محمد إدريس محمود محارب (2020): بعنوان " دور الإدارة المدرسية في التنشئة التنظيمية للمعلمين الجدد في المدارس الثانوية بمحافظة غزة وسبل تطويره، والتي خلصت إلى وجود علاقة بين التنشئة التنظيمية وأداء المعلمين الجدد وكذلك أن الدرجة الكلية لتقدير عينة الدراسة لدور الإدارة المدرسية في التنشئة التنظيمية للمعلمين الجدد في المدارس الثانوية بمحافظة غزة حصلت على وزن نسبي أي درجة متوسطة.

## 3-2- عرض وتفسير ومناقشة الفرضية الأولى:

نصت الفرضية الأولى لهذه الدراسة على: "توجد علاقة ارتباطية دالة إحصائية بين التنشئة الاجتماعية المهنية أثناء التكوين الجامعي والأداء التربوي للأستاذ " بعد المعالجة الإحصائية للبيانات تم التوصل إلى أنه توجد علاقة بين التنشئة الاجتماعية المهنية أثناء التكوين الجامعي والأداء التربوي للأستاذ، ونسبة التأكد من هذه النتيجة هو 99% مع احتمال الوقوع في الخطأ بنسبة 1%.

وقد اتفقت دراستنا مع دراسة علي عبد ربه حسين (2016): بعنوان " التنشئة التنظيمية للمعلمين الجدد بالتعليم قبل الجامعي مدخل لزيادة الانتماء المهني لديهم، والتي انتهت بوضع تصور مقترح لاستدام التنشئة التنظيمية للمعلمين الجدد بالتعليم أثناء التعليم الجامعي كمدخل لزيادة الانتماء المهني لديهم وتطوير أدائهم أي أنه هنالك علاقة بين التنشئة التنظيمية أثناء التكوين الجامعي وأداء الأستاذ التربوي.

وما يفسر نتائج دراستنا أن الجامعة -كمؤسسة اجتماعية وتربوية- لها دور هام في العمليات التربوية والتثقيفية، مما جعل أيقور موريش يؤكد "بأن حجرة الدراسة مثل المدرسة أيضا بكل ما فيها مرآة للمجتمع بما فيه من تسلسل هرمي وبطبقاته ومشكلاته الشخصية، يتعلم الفرد بتوجيه وإرشاد من المعلم أو الأستاذ كيف يعيش مع الآخرين، يبني خلال هذه العملية التفاعلية هويته الاجتماعية والمهنية بطريقة صحية وطبيعية.

كما أن الدور الأساسي في عملية التنشئة الاجتماعية المهنية والذي يقع على عاتق الجامعة باعتبارها المحطة العلمية الأخيرة هي غرس في نفوس الطلبة القيم الحضارية ومعاني الحقوق والواجبات من خلال الممارسات اليومية التي تتسم بالمساواة، وإشاعة حرية الفكر والتعبير لتنهض بمستوى قدراتهم وذهنياتهم، حتى يستطيعوا استيعاب أدوارهم وممارساتهم الحقيقية في الواقع الاجتماعي ودفعهم على بدل الأداء المطلوب منهم لدى توليهم لمناصبهم الوظيفية خاصة في مجال التعليم.

## 3-3- عرض وتفسير ومناقشة الفرضية الثانية:

نصت الفرضية الثانية لهذه الدراسة على: " توجد علاقة إرتباطية دالة إحصائيا بين التنشئة الاجتماعية المهنية للأستاذ بعد التوظيف في المتوسطة والأداء التربوي للأستاذ.

بعد المعالجة الإحصائية للبيانات تم التوصل إلى أنه توجد علاقة بين التنشئة الاجتماعية المهنية للأستاذ بعد التوظيف في المتوسطة والأداء التربوي للأستاذ، ونسبة التأكد من هذه النتيجة هو 95% مع احتمال الوقوع في الخطأ بنسبة 5%.

وتتوافق نتائج دراستنا مع دراسة نعيمة زيتوني حول "التكوين أثناء الخدمة ودوره في تنمية كفايات التدريس لدى معلمي المرحلة الابتدائية"، حيث توصلت إلى أن التكوين أثناء الخدمة يساهم في تنمية كفايات التدريس بدرجة عالية لدى معلمي المرحلة الابتدائية.

من خلال ما سبق ذكره نستنتج أن لتكوين الأستاذ المكون دورا في تحسين أدائه التربوي، وهذا ما يتوافق مع دراسة محمود بوقطف حول "التكوين أثناء الخدمة ودورها في تحسين أداء الموظفين بالمؤسسة الجامعية". حيث أكدت على العلاقة بين التكوين أثناء الخدمة وأداء الموظفين، أين تسعى المؤسسة إلى تحسين أداء موظفيها لاكتساب المعارف والمهارات. والتعرف على مدى تطبيق المؤسسة الجامعية لبرامج التكوين أثناء الخدمة ومدى اعتمادها عليها في تحسين أداء الموظفين

وما يؤكد نتائج دراستنا ما أقر به الباحث "محمد الصغير خنيجر" فيما يخص التكوين أثناء الخدمة أن التكوين أثناء الخدمة يساهم في رفع كفايات التدريس وتجديدها الأمر الذي يتيح له القدرة على تفعيل المدرسة وتحقيق الكفايات التربوية والثقافية والاجتماعية

حيث يساهم تكوين الأستاذ وبشكل متوسط في تحسين أدائه، وذلك من خلال ما يوفره من شروط ضرورية لسير النشاط التعليمي، على غرار الكشف عن الصعوبات التي تعيق التعلمات ومن ثمة محاولة إيجاد الحلول الملائمة لتذليلها، انطلاقا من رسم المخططات المنبثقة أساسا من معرفة الأستاذ للمكتسبات القبلية للمتعلمين، ميولاتهم وقدراتهم، وهذا ما سيؤهل الأستاذ لاتخاذ القرارات التربوية والتعليمية المناسبة، لذا كان لزاما التركيز في تكوينه على معايير الإدارة والتسيير بشقيهما الإداري والبيداغوجي. مما يقودنا إلى ضرورة تحسين نظام التكوين المستمر للأساتذة وفق أبعاد إدارة الجودة، بهدف المساهمة الفعالة في العملية التربوية التي تعتبر الحجر الأساس الذي تبنى عليه العملية التكوينية.

## 3-4- عرض وتفسير ومناقشة الفرضية الثالثة:

نصت الفرضية الجزئية الثالثة على: "توجد فروق في مستوى التنشئة الاجتماعية المهنية لأداء الأستاذ تبعاً لمتغير الأقدمية (أقل من 25 من 25-35 من 36-45/45-55 سنة/ أكثر من 55 سنة).

بعد المعالجة الإحصائية للبيانات تم التوصل إلى أنه لا توجد فروق توجد فروق في مستوى التنشئة الاجتماعية المهنية لأداء الأستاذ تبعاً لمتغير الأقدمية (أقل من 25، من 25-35، من 36-45، 45-55 سنة/ أكثر من 55 سنة).

وقد اتفقت نتائج دراستنا مع دراسة لحمر الميلود (2016): بعنوان "التنشئة التنظيمية وعلاقتها بالأداء المهني عند المرضيين، والتي توصلت إلى وجود أثر للتنشئة التنظيمية على أبعاد الأداء المهني لدى عينة المرضيين باختلاف خصائصهم الشخصية (الخبرة المهنية) وبينت النتائج على وجود أثر للتفاعل بين متغير التنشئة التنظيمية على بعض أبعاد الأداء المهني وما يفسر نتائج دراستنا ما أقر به العالم دوبار الذي يرى "ان الهوية في العمل ليست فقط هوية فاعليين في نظام أو نشاط بل هي أيضا سيريه أنماط مسار أثناء حياة العمل، فالهوية الاجتماعية أدوات.

كما يرى دوبار معترف بها اجتماعيا بالنسبة إلى الفرد في مماثلة بعضهم البعض في حقل العمل" بمعنى ان المسارات الاجتماعية للأفراد تشكل الهوية المهنية للأفراد، لكون التنشئة الاجتماعية التي يتلقاها الأفراد منذ الطفولة، تسمح بتكوين وبناء وعيهم وإدراكهم وتمثالتهم لذلك فحسب دوبار هي سيرورة تراكمية في حياة الأفراد المهنية وتشكل هويتهم المهنية فقد تكون هناك فوارق في التنشئة الاجتماعية المهنية للفرد باختلاف سنوات عملهم وخبرتهم وهذا يرجع لكون أن الفرد وخلال طيلة سنوات عمله يكتسب مهارات وخبرات جديدة تزيد من فهمه للتنشئة الاجتماعية المهنية وتزيد في تحسين أدائه ومردوده الوظيفي.

## 3-5- عرض وتفسير ومناقشة الفرضية الرابعة:

نصت الفرضية الجزئية الرابعة على: "توجد فروق في مستوى التنشئة الاجتماعية المهنية لأداء الأستاذ تبعاً لمتغير المؤهل (شهادة معهد تكنولوجي/الليسانس/الماستر/الدراسات العليا) بعد المعالجة الإحصائية للبيانات تم التوصل إلى أنه لا توجد فروق توجد فروق في مستوى التنشئة الاجتماعية المهنية لأداء الأستاذ تبعاً لمتغير المؤهل (شهادة معهد تكنولوجي، الليسانس، الماستر، الدراسات العليا)

وقد اتفقت نتائج دراستنا مع دراسة لحرر الميلود (2016): بعنوان "التنشئة التنظيمية وعلاقتها بالأداء المهني عند المرضيين، والتي توصلت إلى وجود أثر للتنشئة التنظيمية على أبعاد الأداء المهني لدى عينة المرضيين باختلاف خصائصهم الشخصية (والمستوى العلمي، نوع المؤسسة) وبينت النتائج على وجود أثر للتفاعل بين متغير التنشئة التنظيمية على بعض أبعاد الأداء المهني. فحسب دوبار فان التنشئة الاجتماعية الأولية (الأسرة، المدرسة، المجتمع) هي سيرة تراكمية في حياة الأفراد المهنية وتشكل هويتهم المهنية باعتبارها أدوات ووسائل للفاعلين لمئات بعضهم البعض وبناء علاقات بينهم تمكنهم من التفاعل والاندماج المهني فيما بينهم داخل الحقل أو فضاء المؤسسة. فدوبار يرى أن التنشئة الاجتماعية المهنية تبدأ منذ المراحل الأولى للفرد لذا فليس لها علاقة بالمؤهلات العلمية التي يتحصل عليها الفرد، فالفرد يكتسب تنشئته الاجتماعية المهنية منذ التعليم الابتدائي ويتمشى معه مع كل مرحلة تعليمية إلى أن يتكون عند فهم جيد بأهمية التنشئة الاجتماعية المهنية وهذا ما يؤدي به إلى تحسين أدائه خلال توليه لمنصب شغل.

خاتمة

## خاتمة:

من خلال هذه الدراسة التي حاولت الكشف عن العلاقة بين التنشئة الاجتماعية المهنية والأداء التربوي للأستاذ، ومحاولة إسقاط هذا الموضوع الهام من مواضيع علم الاجتماع على بعض أساتذة التعليم المتوسط بالمؤسسات التعليمية بمدينة المسيلة، باعتبارها من أهم المؤسسات ولأهمية المرحلة المتوسطة في حياة التلميذ، ومعرفة ما إذا كان هناك علاقة بين التنشئة الاجتماعية المهنية خاصة الأبعاد التي تم تحديدها قصد التحكم أكثر في الموضوع باعتبار أن التنشئة الاجتماعية المهنية موضوع متشعب لا يمكن التحكم في كل أبعاده ودراستها ميدانيا في هذا البحث

حيث ركزت هذه الدراسة على مجموعة من الأبعاد والتي تمثلت في (التنشئة الاجتماعية المهنية أثناء التكوين الجامعي، التنشئة الاجتماعية المهنية للأستاذ بعد التوظيف) وعلاقة هذه المؤشرات بالأداء التربوي للأستاذ حيث توصلت الدراسة إلى أن هناك علاقة التنشئة الاجتماعية المهنية والأداء التربوي للأستاذ بالمؤسسات محل الدراسة.

ومن خلال ما تم التوصل إليه من نتائج في هذه الدراسة، فإننا نأمل أن نكون قد حققنا الهدف المسطر لتحقيقه من خلال إجراء هذه الدراسة، وذلك الهدف الذي يمحور حول معرفة العلاقة بين التنشئة الاجتماعية المهنية والأداء التربوي للأستاذ.

# قائمة المراجع

## قائمة المراجع:

### أولاً: المراجع.

- 1) ابن منظور، لسان العرب، دار صادر للنشر والتوزيع، المجلد 14، بيروت، د ت
- 2) بلقاسم سلطانية وحسان الجيلالي: أسس العلمية، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر، ط1، 2007.
- 3) رابح تركي: أصول التربية والتعليم، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر، ط2، 1990، ص 499
- 4) عدنان إبراهيم أحمد، محمد المهدي الشافعي: علم الاجتماع التربوي والأنساق الاجتماعية والتربوية، دار الكتب الوطنية ليبيا، منشورات جامعة سبها، ليبيا، ط1، 2001
- 5) كمال محمد المغربي: أساليب البحث في العلوم الإنسانية والاجتماعية، ط1، دار الثقافة للنشر والتوزيع، عمان، الأردن، 2011
- ثانياً: المذكرات والرسائل الجامعية.
- 1) جهاد جباري: مهارات الاتصال بين المعلم والتلميذ وعلاقتها بالأداء التربوي، جامعة خيضر بسكرة، كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية، شعبة الإعلام والاتصال، 2014
- 2) حمزة عونالي: الرضا الوظيفي وتأثير على الأداء التربوي للمعلم، رسالة ماجستير، جامعة محمد خيضر، بسكرة، كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية، تخصص علم اجتماع التربية، السنة الجامعية 2015.
- 3) حياة عبيدات: كفاءة المعلم مصادرها وأثرها في العملية التعليمية الطور الابتدائي نموذجاً، مذكرة لنيل شهادة الماستر في ميدان اللغة العربية، مسار العلوم للغة العربية، 2011-2012
- 4) زكية أرفيس: أنماط القيادة المدرسية وعلاقته بأداء تربوي للمؤسسة التعليمية، مذكرة ماستر، جامعة محمد بوضياف بالمسيلة، علم الاجتماع التربوي الجزائر، 2014
- 5) زين العابدين البشير، الأداء التربوي للأستاذ وأبعاد المقاربة بالكفاءات، دراسة ميدانية للأساتذة التعليم المتوسط بمدينة الجلفة، أطروحة دكتوراه علوم في علم الاجتماع، تخصص علم اجتماع التربية، الموسم الجامعي 2015-2016، الجلفة.
- 6) زين العابدين بشيري: الأداء التربوي للأستاذ وأبعاد المقاربة بالكفاءات، دراسة ميدانية بأساتذة التعليم المتوسط بمدينة الجلفة، أطروحة دكتوراه العلوم في علم الاجتماع، تخصص علم الاجتماع التربية، 2015-2016
- 7) سارة مرابط، زينب برحومة: مذكرة مكملة لنيل شهادة الماستر في علم الاجتماع تخصص علم اجتماع التربية، بعنوان الصورة الاجتماعية للمعلم وانعكاساتها على أدائه الوظيفي عينة من أساتذة التعليم الثانوي بمقاطعة قمار الوادي، 2014-2015

8) قليلة سمية: دور المؤسسات التنشئة الاجتماعية المباشر وغير المباشرة في عملية التوجيه المهني لدى العامل، دراسة ميدانية على عينة من الأساتذة في جامعة عمار تلجي و المدرسة العليا للأساتذة بالأغواط، أطروحة مقدمة لنيل شهادة دكتوراه في علم الاجتماع، تخصص التنظيم، السنة الجامعية 2016-2017

9) كريمة زميت: طبيعة التكوين المصلي المرحلة الابتدائية وعلاقتها بالأداء التربوي، مذكرة ماستر جامعة مسيلة، كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية، تخصص إرشاد وتوجيه تربوي

10) كريمة زميت: طبيعة التكوين معلمي مرحلة الابتدائي وعلاقتها بالأداء التربوي، مذكرة ماستر إرشاد وتوجيه تربوي، كلية علوم إنسانية واجتماعية، جامعة مسيلة، السنة الدراسية 2017.

11) محمد ادريس محمود محارب: دور الإدارة المدرسية في التنشئة التنظيمية للمعلمين الجدد في المدارس ثانوية بمحافظات غزة وسبل تطويره، قدمت هذه الدراسة استكمالاً لمتطلبات الحصول على درجة الماجستير في الإدارة التربوية، كلية التربية في جامعة الأقصى، فلسطين، 2020.

12) مصطفى يوسف حسن شامية، أثر التنشئة التنظيمية في بناء السمعة التنظيمية بالجامعات الفلسطينية، دراسة حالة جامعة الأقصى، رسالة ماجستير في القيادة والإدارة بكلية الإدارة والتمويل لجامعة الأقصى، تخصص قيادة والإدارة، 2020.

13) منال جفال: دور الأداء التربوي للأستاذ في تحقيق أهداف الاجتماعية للتربية، دراسة ميدانية على عينة من تلاميذ متوسطات مدينة تبسة، أطروحة دكتوراه، في علم الاجتماع، تخصص علم الاجتماع التربوية، 2016-2017

14) منيرة محمد عبد الرحمان هارون: درجة ممارسة المشرفين التربويين لدورهم في تقويم معلمي المرحلة الثانوية في محافظات غزة وسبل تفعيلها، رسالة ماجستير في أصول التربية، إدارة التربية 2013

15) ميلود لحر: التنشئة التنظيمية وعلاقتها بالأداء المهني عند الممرضين، دراسة ميدانية في المؤسسات الصحية بوهران، أطروحة دكتوراه في علم النفس، عمل وتنظيم جامعة وهران، كلية العلوم الاجتماعية، السنة الجامعية 2015-2016

16) ميلود لحر: التنشئة التنظيمية وعلاقتها بالأداء المهني عند الممرضين، دراسة ميدانية مؤسسات الصحة بوهران، أطروحة دكتوراه علوم في علم النفس عمل وتنظيم، جامعة وهران، كلية العلوم الاجتماعية، 2015-2016.

17) نوار بن راس: مذكرة مقدمة لاستكمال متطلبات شهادة ماستر أكاديمي، تحت عنوان: الهوية الوطنية وعلاقتها بالالتزام في العمل" لدى أساتذة جامعة قاصدي رابح ورقلة، 22 جوان 2019.

18) وليد العيد: التكيف البرامج التعليمية الجديدة وأثارها على الأداء التربوي للمعلم، الدراسة على عينة من المعلمين، جامعة حسيبة بن بوعلي، الشلف، 2020

ثالثاً: المجالات والملتقيات العلمية

- 1) بغامي كتيبة، بن تركي أسماء: سوسيولوجية المؤسسة الجزائرية ودورها في صياغة التمثلات وبناء الهويات المهنية، مجلة العلوم الاجتماعية والإنسانية، مجلد 20، العدد 2، جامعة باتنة، 2019.
- 2) سفيان ساسي، التنشئة التنظيمية وتشكل الهوية المهنية: دراسة حالة: مؤسسة التطهير وتوزيع المياه - ولايتي الطارف وعنابة(سياتا)، المجلد6، العدد 3، 2017
- 3) عبد الله محمد هنانو: خصائص ومميزات المعلم المسلم، قسم الدعوة الإسلامية، اللغة العربية، 22 ديسمبر 2019
- 4) علي عبد ربة إسماعيل: التنشئة التنظيمية للمعلمين الجدد لتعليم قبل الجامعي، مدخل لزيادة الانتماء المهني لديهم، جامعة المنصورة، كلية التربية، مجلة التربية، العدد 4، الجزء الثاني، 2016.
- 5) علي عبد ربه حسين إسماعيل: التنشئة التنظيمية للمعلمين الجدد بالتعليم قبل الجامعي مدخل زيادة الانتماء المهني لديهم، كلية التربية جامعة منصور، مجلة التربية، العدد4، الجزء2، 2016.
- 6) فوزية محامدي: اهم الكفاءات الأدائية للمعلم، ملتقى التكوين بالكفاءات في التربية، جامعة قاصدي مرباح، ورقلة، بدون سنة
- 7) نادية دشاش، مهنة التعليم أخلاقياتها وأدوار المعلم القدوة، مجلة البحوث والدراسات الإنسانية، العدد8، جامعة 20 أوت 1955 سكيكدة، 2008

# قائمة الملاحق

الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية

وزارة التعليم العالي والبحث العلمي

جامعة محمد بوضياف بالمسيلة

كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية

تخصص: علم اجتماع التربية

قسم: علم الاجتماع



استمارة استبيان

موجهة لأساتذة التعليم المتوسط بمدينة المسيلة

موضوع الدراسة:

التنشئة الاجتماعية المهنية وعلاقتها بالأداء التربوي للأستاذ

[ دراسة ميدانية لعينة من أساتذة التعليم المتوسط بمدينة المسيلة ]

في إطار التحضير لإنجاز مذكرة تخرج ماستر في علم الاجتماع تخصص علم اجتماع التربية في الموضوع المذكور أعلاه، يشرفني أن أطلب من سيادتكم المحترمة الإجابة على كل الأسئلة المدونة في هذه الاستمارة، علما أن إجابتكم ستستخدم لأغراض البحث العلمي فقط . ويمكن الوصول من خلالها إلى نتائج دقيقة وصحيحة تفيد هذه الدراسة.

إشراف الدكتورة:

حنان بونيف

إعداد الطالبة الباحثة:

رشيدة نوي

السنة الجامعية: 2021 / 2022

المحور الأول: البيانات الشخصية للأستاذ:

الجنس: ذكر  أنثى

السن: ( أقل من 25 سنة )  ( 25 – 35 سنة )  ( 36 – 45 سنة )

( 46 – 55 سنة )  ( أكثر من 55 سنة )

المؤهل العلمي:

نمط التكوين:  الجامعة  المدرسة العليا  أخرى تذكر:

الخبرة المهنية:

( أقل من 5 سنوات )  ( 6 – 10 سنوات )  ( 11 – 15 سنة )  ( أكثر من 15 سنة )

المحور الثاني: أسئلة الاستبيان الموجه لأساتذة التعليم المتوسط:

الرقم	التنشئة الاجتماعية المهنية أثناء التكوين الجامعي		
	موافق	محايد	غير موافق
01			تكويني في الجامعة ممهد لمهنة التعليم
02			درست مقررات ذات علاقة بمهنة التعليم
03			تدربت في الجامعة على كيفية استخدام الوسائل التعليمية في العملية التعليمية التعليمية
04			أفادتنى الجامعة في الاطلاع على المضامين المعرفية المقدمة في طور التعليم المتوسط
05			مكنتني مرحلة الدراسة الجامعية من الاطلاع على الإصلاحات التربوية الحاصلة في مرحلة التعليم المتوسط
06			يتماشى تكويني الأكاديمي مع متطلبات مهنة التعليم
07			وجهني تكويني الجامعي إلى اختيار مهنة التعليم
08			ضمن لي تكويني الجامعي فرصة التوظيف المباشر في التعليم المتوسط
09			تلقيت تكوين متخصص في المادة التي أدرسها
10			درست في الجامعة محاضرات في علم النفس التربوي
11			يتماشى التكوين الجامعي مع متطلبات المدرسة الجزائرية
13			أهلني تكويني الجامعي في حل كل ما يعترضني من مشكلات تعليمية
	التنشئة الاجتماعية المهنية للأستاذ بعد التوظيف في المتوسطة		

			14	أ تبادل المعلومات التربوية والآراء الشخصية مع زملائي في العمل حول المسائل التعليمية
			15	يساعدني الأساتذة عند مواجهة أي مشكلة مع التلاميذ
			16	استفدت من التكوين التأطير بعد التوظيف
			17	زيارات المفتش لي داخل القسم ذات فائدة في التخطيط التربوي
			18	ملاحظات المفتش هامة حول التحكم في الوقت ومتابعة الأنشطة التعليمية
			19	يتم برمجة أيام تكوينية حول كل جديد في المدرسة مثل المخططات الاستثنائية لمرحلة كوفيد19
			20	تنسق الإدارة مع الأساتذة في كل ما يتعلق بالعملية التعليمية التعليمية
			21	يعطي المدير أهمية للأستاذ حديث التوظيف في إطلاعه على خصوصية التعليم في هذه المرحلة بالذات (التعليم المتوسط)
			22	تمكنت بعد توظيفي من التحكم في استخدام الوسائل التعليمية المختلفة
			23	أشارك في الندوات التربوية والملتقيات العلمية عبر الفضاء الإلكتروني الافتراضي المنظمة من قبل مديرية التربية
			24	استفدت من الخبرة المهنية للأساتذة الذين سبقوني في التوظيف في نفس المادة
				الأداء التربوي للأستاذ
			25	ألتزم بالحضور الدائم لممارسة مهامتي التدريسية
			26	أتمكن من إدارة الوقت بشكل جيد أثناء الحصة
			27	أخطط للدروس
			28	يبادلني التلاميذ مشاعر المودة والاحترام أثناء التدريس
			29	يتيسر علي إيصال المعلومة للتلاميذ
			30	نتائج تلاميذ جيدة
			31	نسبة تقدمي في الدروس جيدة مقارنة مع زملائي
			32	أحقق الكفاءات الختامية للمنهاج
			33	أراعي الفروق التربوية أثناء تأدية مهامتي التربوية
			34	أشجع التلاميذ على المشاركة داخل القسم من أجل الرفع من مستواهم الدراسي
			35	أجد صعوبة في إنهاء البرنامج السنوي لأفواجي التربوية
			36	أشعر بالارتياح أثناء أدائي لمهنة التعليم
			37	أطبق التقويم التربوي بأنواعه (التشخيص، التكويني، التحصيلي)

شكرا لكم على تعاونكم

مخرجات spss :  
الدراسة الاستطلاعية:

Corrélations				
		التنشئة الاجتماعية المهنية أثناء التكوين الجامعي	التنشئة الاجتماعية المهنية للأستاذ بعد التوظيف في المتوسطة	التنشئة الاجتماعية المهنية
التنشئة الاجتماعية المهنية أثناء التكوين الجامعي	Corrélacion de Pearson	1	,854**	,969**
	Sig. (bilatérale)		0,002	0,000
	N	10	10	10
التنشئة الاجتماعية المهنية للأستاذ بعد التوظيف في المتوسطة	Corrélacion de Pearson	,854**	1	,956**
	Sig. (bilatérale)	0,002		0,000
	N	10	10	10
التنشئة الاجتماعية المهنية	Corrélacion de Pearson	,969**	,956**	1
	Sig. (bilatérale)	0,000	0,000	
	N	10	10	10

\*\* . La corrélation est significative au niveau 0.01 (bilatéral).

Statistiques de		Statistiques de		Statistiques de	
Alpha de Cronbach	Nombre d'éléments	Alpha de Cronbach	Nombre d'éléments	Alpha de Cronbach	Nombre d'éléments
0,774	12	0,716	11	0,867	23

الصدق والثبات المحور الثاني:

Statistiques de fiabilité	
Alpha de Cronbach	Nombre d'éléments
0,981	13

### Corrélations

		24ب	25ب	26ب	27ب	28ب	29ب	30ب	31ب	32ب	33ب	34ب	35ب	36ب	الأداء التربوي للأستاذ
24ب	Corrélation de Pearson	1	,948**	,868**	,943**	,890**	,901**	,858**	,939**	,657*	,711*	,943**	,948**	,939**	,986**
	Sig. (bilatérale)		0,000	0,001	0,000	0,001	0,000	0,001	0,000	0,039	0,021	0,000	0,000	0,000	0,000
	N	10	10	10	10	10	10	10	10	10	10	10	10	10	10
25ب	Corrélation de Pearson	,948**	1	,705*	,789**	,736*	,763*	,822**	,881**	0,543	0,592	,789**	1,000**	,881**	,893**
	Sig. (bilatérale)	0,000		0,023	0,007	0,015	0,010	0,004	0,001	0,105	0,072	0,007	0,000	0,001	0,000
	N	10	10	10	10	10	10	10	10	10	10	10	10	10	10
26ب	Corrélation de Pearson	,868**	,705*	1	,943**	,890**	,901**	,705*	,801**	,657*	,711*	,943**	,705*	,801**	,907**
	Sig. (bilatérale)	0,001	0,023		0,000	0,001	0,000	0,023	0,005	0,039	0,021	0,000	0,023	0,005	0,000
	N	10	10	10	10	10	10	10	10	10	10	10	10	10	10
27ب	Corrélation de Pearson	,943**	,789**	,943**	1	,953**	,946**	,802**	,896**	,704*	,758*	1,000**	,789**	,896**	,974**
	Sig. (bilatérale)	0,000	0,007	0,000		0,000	0,000	0,005	0,000	0,023	0,011	0,000	0,007	0,000	0,000
	N	10	10	10	10	10	10	10	10	10	10	10	10	10	10
28ب	Corrélation de Pearson	,890**	,736*	,890**	,953**	1	,802**	,764*	,836**	,739*	,760*	,953**	,736*	,836**	,927**
	Sig. (bilatérale)	0,001	0,015	0,001	0,000		0,005	0,010	0,003	0,015	0,011	0,000	0,015	0,003	0,000
	N	10	10	10	10	10	10	10	10	10	10	10	10	10	10
29ب	Corrélation de Pearson	,901**	,763*	,901**	,946**	,802**	1	,758*	,867**	0,592	,677*	,946**	,763*	,867**	,921**
	Sig. (bilatérale)	0,000	0,010	0,000	0,000	0,005		0,011	0,001	0,071	0,032	0,000	0,010	0,001	0,000
	N	10	10	10	10	10	10	10	10	10	10	10	10	10	10
30ب	Corrélation de Pearson	,858**	,822**	,705*	,802**	,764*	,758*	1	,933**	0,564	0,497	,802**	,822**	,772**	,859**
	Sig. (bilatérale)	0,001	0,004	0,023	0,005	0,010	0,011		0,000	0,089	0,144	0,005	0,004	0,009	0,001
	N	10	10	10	10	10	10	10	10	10	10	10	10	10	10
31ب	Corrélation de Pearson	,939**	,881**	,801**	,896**	,836**	,867**	,933**	1	0,617	,672*	,896**	,881**	,855**	,944**
	Sig. (bilatérale)	0,000	0,001	0,005	0,000	0,003	0,001	0,000		0,057	0,033	0,000	0,001	0,002	0,000
	N	10	10	10	10	10	10	10	10	10	10	10	10	10	10
32ب	Corrélation de Pearson	,657*	0,543	,657*	,704*	,739*	0,592	0,564	0,617	1	,935**	,704*	0,543	0,617	,744*
	Sig. (bilatérale)	0,039	0,105	0,039	0,023	0,015	0,071	0,089	0,057		0,000	0,023	0,105	0,057	0,014
	N	10	10	10	10	10	10	10	10	10	10	10	10	10	10
33ب	Corrélation de Pearson	,711*	0,592	,711*	,758*	,760*	,677*	0,497	,672*	,935**	1	,758*	0,592	,672*	,787**
	Sig. (bilatérale)	0,021	0,072	0,021	0,011	0,011	0,032	0,144	0,033	0,000		0,011	0,072	0,033	0,007
	N	10	10	10	10	10	10	10	10	10	10	10	10	10	10
34ب	Corrélation de Pearson	,943**	,789**	,943**	1,000**	,953**	,946**	,802**	,896**	,704*	,758*	1	,789**	,896**	,974**
	Sig. (bilatérale)	0,000	0,007	0,000	0,000	0,000	0,000	0,005	0,000	0,023	0,011		0,007	0,000	0,000
	N	10	10	10	10	10	10	10	10	10	10	10	10	10	10
35ب	Corrélation de Pearson	,948**	1,000**	,705*	,789**	,736*	,763*	,822**	,881**	0,543	0,592	,789**	1	,881**	,893**
	Sig. (bilatérale)	0,000	0,000	0,023	0,007	0,015	0,010	0,004	0,001	0,105	0,072	0,007		0,001	0,000
	N	10	10	10	10	10	10	10	10	10	10	10	10	10	10
36ب	Corrélation de Pearson	,939**	,881**	,801**	,896**	,836**	,867**	,772**	,855**	0,617	,672*	,896**	,881**	1	,932**
	Sig. (bilatérale)	0,000	0,001	0,005	0,000	0,003	0,001	0,009	0,002	0,057	0,033	0,000	0,001		0,000
	N	10	10	10	10	10	10	10	10	10	10	10	10	10	10
الأداء التربوي للأستاذ	Corrélation de Pearson	,986**	,893**	,907**	,974**	,927**	,921**	,859**	,944**	,744*	,787**	,974**	,893**	,932**	1
	Sig. (bilatérale)	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,001	0,000	0,014	0,007	0,000	0,000	0,000	
	N	10	10	10	10	10	10	10	10	10	10	10	10	10	10

الدراسة الأساسية:

الجنس					
		Fréquence	Pourcentage	Pourcentage valide	Pourcentage cumulé
Valide	ذكر	17	42,5	42,5	42,5
	أنثى	23	57,5	57,5	100,0
	Total	40	100,0	100,0	
السن					
		Fréquence	Pourcentage	Pourcentage valide	Pourcentage cumulé
Valide	أقل من 25 سنة	5	12,5	12,5	12,5
	من 25-35 سنة	6	15,0	15,0	27,5
	سنة 36-45	15	37,5	37,5	65,0
	سنة 46-55	7	17,5	17,5	82,5
	أكثر من 55 سنة	7	17,5	17,5	100,0
	Total	40	100,0	100,0	
المؤهل العلمي					
		Fréquence	Pourcentage	Pourcentage valide	Pourcentage cumulé
Valide	معهد تكنولوجي	11	27,5	27,5	27,5
	ليسانس	23	57,5	57,5	85,0
	ماستر	4	10,0	10,0	95,0
	دراسات عليا	2	5,0	5,0	100,0
	Total	40	100,0	100,0	
نمط التكوين					
		Fréquence	Pourcentage	Pourcentage valide	Pourcentage cumulé
Valide	الجامعة	27	67,5	67,5	67,5
	المدرسة العليا	2	5,0	5,0	72,5
	معهد تكنولوجي	11	27,5	27,5	100,0
	Total	40	100,0	100,0	
الخبرة					
		Fréquence	Pourcentage	Pourcentage valide	Pourcentage cumulé
Valide	أقل من 05 سنوات	5	12,5	12,5	12,5
	من 6 الى 10 سنوات	4	10,0	10,0	22,5
	سنة 11-15	10	25,0	25,0	47,5
	أكثر من 15 سنة	21	52,5	52,5	100,0
	Total	40	100,0	100,0	

## الاعتدالية

Tests de normalité						
	Kolmogorov-Smirnov <sup>a</sup>			Shapiro-Wilk		
	Statistiques	ddl	Sig.	Statistiques	ddl	Sig.
التنشئة الاجتماعية المهنية	0,106	40	,200*	0,941	40	0,037
الأداء التربوي للأستاذ	0,287	40	0,000	0,821	40	0,000

\*. Il s'agit de la borne inférieure de la vraie signification.

a. Correction de signification de Lilliefors

## الفرضيات

Corrélations			
		التنشئة الاجتماعية المهنية أثناء التكوين الجامعي	الأداء التربوي للأستاذ
التنشئة الاجتماعية المهنية أثناء التكوين الجامعي	Corrélation de Pearson	1	,411**
	Sig. (bilatérale)		0,008
	N	40	40
الأداء التربوي للأستاذ	Corrélation de Pearson	,411**	1
	Sig. (bilatérale)	0,008	
	N	40	40

\*\* . La corrélation est significative au niveau 0.01 (bilatéral).

Corrélations			
		الأداء التربوي للأستاذ	التنشئة الاجتماعية المهنية للأستاذ بعد التوظيف في المتوسطة
الأداء التربوي للأستاذ	Corrélation de Pearson	1	,342*
	Sig. (bilatérale)		0,031
	N	40	40
التنشئة الاجتماعية المهنية للأستاذ بعد التوظيف في المتوسطة	Corrélation de Pearson	,342*	1
	Sig. (bilatérale)	0,031	
	N	40	40

\*. La corrélation est significative au niveau 0.05 (bilatéral).

Corrélations			
		التنشئة الاجتماعية المهنية	الأداء التربوي للأستاذ
التنشئة الاجتماعية المهنية	Corrélation de Pearson	1	,425**
	Sig. (bilatérale)		0,006
	N	40	40
الأداء التربوي للأستاذ	Corrélation de Pearson	,425**	1
	Sig. (bilatérale)	0,006	
	N	40	40
**. La corrélation est significative au niveau 0.01 (bilatéral).			

ANOVA						
		Somme des carrés	ddl	Carré moyen	F	Sig.
التنشئة الاجتماعية المهنية أثناء التكوين الجامعي	Intergruppes	26,425	3	8,808	0,362	0,781
	Intragruppes	875,550	36	24,321		
	Total	901,975	39			
التنشئة الاجتماعية المهنية للأستاذ بعد التوظيف في المتوسطة	Intergruppes	55,548	3	18,516	0,438	0,727
	Intragruppes	1522,852	36	42,301		
	Total	1578,400	39			
التنشئة الاجتماعية المهنية	Intergruppes	127,373	3	42,458	0,425	0,736
	Intragruppes	3593,402	36	99,817		
	Total	3720,775	39			

ANOVA						
		Somme des carrés	ddl	Carré moyen	F	Sig.
التنشئة الاجتماعية المهنية أثناء التكوين الجامعي	Intergruppes	38,473	3	12,824	0,535	0,661
	Intragruppes	863,502	36	23,986		
	Total	901,975	39			
التنشئة الاجتماعية المهنية للأستاذ بعد التوظيف في المتوسطة	Intergruppes	33,621	3	11,207	0,261	0,853
	Intragruppes	1544,779	36	42,911		
	Total	1578,400	39			
التنشئة الاجتماعية المهنية	Intergruppes	79,830	3	26,610	0,263	0,851
	Intragruppes	3640,945	36	101,137		
	Total	3720,775	39			



## ملخص الدراسة:

تعتبر التنشئة الاجتماعية المهنية من بين أهم الموضوعات المؤثرة على الأداء التربوي للأستاذ، فهي تعمل على تطوير وتحسين أدائه المهني، وقد جاءت الدراسة للكشف عن العلاقة بين التنشئة الاجتماعية المهنية والأداء التربوي للأستاذ وكذلك التعرف على مستوى الفروق في التنشئة الاجتماعية المهنية للأداء الأستاذ حسب متغيري الجنس ونمط التكوين وكذا الأقدمية .

ومن أهم أسباب اختيار الموضوع أن الأداء التربوي لا يزال بعيد عن المستوى المطلوب كما وكيفا إضافة إلى رغبتني في معالجة هذا الموضوع بغرض إثراء المعارف وميدان التخصص ، وقد استخدمت في هذه الدراسة المنهج الوصفي حيث بلغت عينة الدراسة 50 أستاذ من متوسطتي أبن هاني الأندلسي وزروقي السعيد بمدينة المسيلة، وقد اعتمدت على أداة الاستمارة لمعرفة إجابات المبحوثين ومن بين الأساليب التي استخدمتها: معامل الارتباط، الفا كرو نباخ، اختبار كولم وغروف، سمير نوف، واختبار شابيرو وفي الأخير فقد توصلت دراستي إلى نتيجة مفادها أن التنشئة الاجتماعية المهنية تؤثر بشكل كبير على الأداء التربوي للأستاذ.

**الكلمات المفتاحية:**

التنشئة الاجتماعية المهنية، الأداء، الأداء التربوي للأستاذ

### **Study Summary:**

Professional socialization is considered among among the most Important topics affecting the educational performance of the teacher, as it works to develop and improve his professional performance. Composite and seniority.

One of the most important reasons for choosing the topic is the educational performance is still far from the required level in quantity and quality , in addition to my desire to address this topic for the purpose of enriching knowledge and the field of specialization, and I relied on the questionnaire tool to find out the answers of the respondents. AI-masila, Among methods I used are: correlation coefficient, Alpha Cro-Nbach, Calm and Araf test, Samir Nouf, and Shapiro test, and in the last , my study came to the conclusion that conclusion socialization significantly affects the education performance of the professor

### **Keywords:**

professional sociazation, performance, educational performance of the teacher.