



وزارة التعليم العالي والبحث العلمي

جامعة محمد بوضياف المسيلة

كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية

قسم الاعلام والاتصال



الرقم التسلسلي: 2024

الاتصال البيداغوجي داخل المؤسسة التربوية

دراسة ميدانية على عينة لتلاميذ ثانوية

مذكرة مكملة لنيل شهادة الماستر في الاعلام والاتصال

تخصص: اتصال وعلاقات عامة

إعداد الطالبتين:

بديار سمية

فريجة هالة

رئيسا	جامعة المسيلة	بوقرة رضوان
مقررا ومشرفا	جامعة المسيلة	بوعزيز أبوب بكر
ممتحنا	جامعة المسيلة	ولد جاب الله سعاد

السنة الجامعية: 2024/2023

إهداء

الحمد لله رب العالمين، والصلاة والسلام على
أشرف المرسلين سيدنا محمد وعلى آله وصحبه ومن
اتبعهم إلى يوم الدين.

أهدي ثمرة جهدي المتواضع

إلى الذين قال فيهما الله عز وجل:

"وقل رب ارحمهما كما ربياني صغيراً"...

أبي... حفظه الله.

أمي... حفظها الله

إلى كل طلبة كلية علوم الإعلام والاتصال

إلى كل من يحمل ولو ذرة حب لله ورسوله

محمد صلى الله عليه وسلم.

شكر و عرفان

قال الله تعالى " لنن شكرتم لأزيدنكم "

الحمد لله حمدا يوافي نعمه ويكافئ مزيده، وشكره على توفيقه لنا
في إتمام العمل واقتداء برسوله الذي حثنا على الشكر كما قال

" الشكر قيد النعمة وسبب دوامها ومفتاح المزيد منها "

أسجل عظيم شكري وتقديري إلى أستاذي المشرف " د. نزال " حفظه
الله ورعاه الذي لم يبخل علي بإرشاداته وتوجيهاته والذي كان معي
على اتصال دائم طول مدة إنجاز هذه المذكرة ولن يتسع المقال

لمقامك وفضلك جزاك الله خيرا

ولا لايفوتني كذلك أن أتوجه بالشكر إلى كل من علمني حرفه أو كلمة
من أساتذتي الكرام من بداية مشواري الدراسي إلى وصولي إلى هذه
المرحلة

وما يجوزتنا لنقول " اللهم ارزقنا شفاعمة سيدنا محمد صل الله عليه وسلم
وأوردنا حوضه واسقنا من يديه الشريفتين شربة ماء لا نظما بعدها أبدا

يارب العالمين "

وفي الأخير نسأل المولى عز وجل أن يجعلنا ممن يكثر ذكره ويحفظ أمرهم

وان يغمر قلوبنا بحبته ويرضى عنا.

مقدمة



الاتصال ظاهرة إنسانية اجتماعية ليست قاصرة على مجتمع أو عصر دون آخر، حيث أن معظم أنشطة الإنسان الشخصية والاجتماعية والاقتصادية والسياسية تعتمد على ما يتمتع من قدرات اتصالية بالآخرين، وهذه

الظاهرة موجودة منذ بداية الحلق ولكن نظرا لما يتمتع به المجتمع المعاصر من آليات تقنية وأدوات تكنولوجية هائلة فقد أطلق الكثير على هذا العصر تحديدا عصر الإنساني الاتصالي، فلم يعد الاتصال مظهرا من مظاهر الترف ولكن حاجة ملحة فرضتها المتغيرات المتلاحقة في المجتمعات، حيث أصبح لا غنى عنه باعتباره وسيلة الآخرين في نقل خبراتهم وتجاربهم وأفكارهم ووسيلة المجتمعات في الحفاظ على تراثها ونقل معتقداتها وقيمها من جيل إلى آخر فمن خلاله نستطيع الانتقال من مكان إلى آخر دون أن نرهف أنفسنا بالذهاب والسفر إليه، حيث يعتبر الاتصال من أهم المهارات التي يحتاجها الشخص لأداء أعماله وفي تعامله مع الآخرين، إذ أن الإنسان

لا يوجد في فراغ بل يتفاعل مع غيره من أفراد وحاجات ويستقبل ويرسل الكثير من الرسائل التي يعبر عنها بصورة مباشرة أو غير مباشرة، فالإنسان لا يمكن أن يبقى حبيس أفكاره فقط، ولا يمكن أيضا أن يبقى الآخرين حبيسين لأفكاره ولكن لا بد من عملية تفاعل وتأثر وتأثير مع الغير، ولا يمكن للإنسان أن يبقى مغلقا على ذاته وعلى الآخرين، لا بد من الانفتاح على الآخرين، ولا بد أيضا من السماح للآخرين بالانفتاح عليه، يتمنى الإنسان أن يكون عالمه الخاص، أنباؤه الخاصة، أفكاره الخاصة، أطروحاته الخاصة، وأن يكون العالم كله على شاكلته، ولكن هذا المطلب عزيز المنال، إذ لا بد من التهذيب والإزالة والإضافة للتمكن من الحياة والعيش مع الآخرين وبينهم ذلك لأن كل نوع من المؤسسات لها جمهورها الداخلي والخارجي، وهو ما تم تسليط الضوء عليه في هذه الدراسة، التي سعت إلى التركيز على مؤسسة هامة ذات طابع خدمي تمثلت في المؤسسة التربوية لأم البواقي عين مليلة، بصفتها مؤسسة خدمية حكومية، إذ تستهدف هذه الدراسة إلى معرفة الاتصال البيداغوجي في المؤسسات التربوية الجزائرية في هذه المديرية ذات الميدان الخصب في نشاطها من خلال ما تقدمه من خدمات،

وعلى أساس ما تم عرضه يمكننا التأكد على أنه قد أصبح من الضرورة الملحة معرفة واقع الاتصال البيداغوجي في المؤسسات التربوية الجزائرية.

الفصل الأول: الإطار العام للدراسة



1-الإشكالية:

يعتبر الإتصال من أبرز العوامل التي أنشأت العلاقات الإجتماعية بين الأفراد لأن الحاجة إليه جعلته يمر بعدة مراحل نحو التطور المستمر، حيث مكنت هؤلاء الأفراد من تنظيم و تنسيق الأعمال فيما بينهم وذلك من خلال تبادل الأفكار والمعلومات المختلفة سواء كان ذلك خارج الاطار المؤسستي أو داخله ويعد الإتصال الداخلي أحد أهم أنواع الاتصال داخل المؤسسات لأنه من العوامل التي تسعى من خلالها المؤسسة لتحقيق أهدافها والوصول إلى حل مختلف مشاكلها، ويكون ذلك الجمهور الداخلي للمؤسسة ويتم بين المستويات الإدارية المختلفة، كما يأخذ عدة أنماط منها الاتصال الرسمي، الذي يضم الاتصال الصاعد والنازل والأفقي، وكذلك الاتصال غير الرسمي، وجميعها لها أهمية كبيرة سواء على المستوى الداخلي بالنسبة للموظفين، حيث تسعى المؤسسة إلى تحسين العملية الاتصالية وتحقيق التفاهم المتبادل فيما بينهم، أو حتى على المستوى الخارجي اذ تطمح المؤسسة دائما الى تسويق صورة حسنة عنها لهذا تعمل على تسيير وتنظيم العلاقات وتحقيق تسويق داخلي ناجح وتسهيل عملية مرور المعلومات بها، ولا يتحقق ذلك إلا بوجود إتصال داخلي فعال وناجح بين عمال المؤسسة.

ومهارة الاتصال البيداغوجي في المؤسسة التربوية هو عبارة عن طريق تبادل المعارف والمعلومات، وبذلك فان تحقيق الاتصال البيداغوجي الفعال لدى المدرء والأساتذة في المؤسسة التربوية ينعكس إيجابا على تطوير الأداء وبالتالي الرتقاء بالعملية التربوية بمختلف عناصرها وفعاليتها، إلى أن نجد اليوم معظم المؤسسات التربوية تعاني من عدة مشاكل داخلية وبشكل كبير من جانب الاتصال بين مختلف أجزائها سواء بين الإدارة والأساتذة أو بين الأساتذة والتلاميذ أو بين الإدارة والتلاميذ ويعود هذا الخلاف لعدة أسباب منها تعدد الآراء واختلاف وجهات النظر واحتكام المعلومات على مستوى الإدارة، وعدم القيام بالعمل الاتصالي.

على أكمل وجه ومن هنا يمكننا التساؤل وطرح الإشكالية التالية:

التساؤل العام:

كيف يمارس الاتصال البيداغوجي في المؤسسة التربوية؟

التساؤلات الفرعية:

- ✓ ما هو نمط الاتصال البيداغوجي السائد في المؤسسة التربوية الجزائرية ؟
- ✓ ما هي أهم وسائل الاتصال البيداغوجي المعتمدة في المؤسسات التربوية الجزائرية؟
- ✓ ماهي معوقات الاتصال البيداغوجي في المؤسسات التربوية الجزائرية ؟
- ✓ هل يساهم الاتصال البيداغوجي في تحقيق أهداف المؤسسة التربوية الجزائرية ؟

2-أسباب اختيار الموضوع:

❖ أسباب موضوعية

- ✓ توضيح أهمية الاتصال البيداغوجي في المؤسسات التربوية.
- ✓ إبراز دور مهارات الاتصال البيداغوجي في التسيير الحسن للمؤسسات التربوية.
- ✓ تسليط الضوء على الدور الذي يلعبه الإداريون والأساتذة في العملية الاتصالية في المؤسسات التربوية.

- ✓ اللبس وعدم الوعي الكافي بمهارات الاتصال ودورها في المؤسسات التربوية

❖ أسباب ذاتية

- ✓ أهمية الموضوع وضرورة البحث فيه.
- ✓ الرغبة في تناول الموضوع بحكم بيئة عملي التي تعد ميدان البحث.
- ✓ الميل الشخصي للدراسات التي تعنى بدور الاتصال وأهميته في الميدان التربوي.

3-أهمية الدراسة:

تكمُن أهمية هذه الدراسة من خلال تناولها موضوعاً أضحت ذو أهمية قصوى ألا وهو مهارات الاتصال البيداغوجي في المؤسسات التربوية. ويمكن تلخيص هذه الأهمية في النقاط التالية

✓ تسليط الضوء على الاتصال البيداغوجي لما يكتسبه من أهمية وتأثير على السير الحسن للمؤسسات خاصة التربوية.

✓ دراسة تأثير مهارات الاتصال البيداغوجي على العاملين في المؤسسة التربوية ومدى تحقيقها لأداء وظيفي فعال

✓ التعرف على درجة ممارسة الإداريين والطاقم البيداغوجي لمهارات الاتصال الإداري
✓ أهمية مهارات الاتصال في التخفيف من حدة المشاكل وتحسين العلاقة بين أفراد المؤسسة التربوية. تحديد أهم المهارات الواجب توفرها لدى موظفي المؤسسات التربوية.

4- أهداف الدراسة :

✓ معرفة نمط الاتصال البيداغوجي السائد في المؤسسات التربوية الجزائرية .
✓ الكشف عن أهم الوسائل المستخدمة من قبل المؤسسات التربوية الجزائرية و مدى فاعليتها.

✓ معرفة المعوقات التي قد تصيب المؤسسات التربوية الجزائرية و وضع نظام فعال له .
✓ معرفة مدى نجاح الاتصال البيداغوجي في تحقيق أهداف المؤسسات التربوية الجزائرية.

5- تحديد المفاهيم:

حتى لا يكتنف دراستنا الغموض سنحاول التعرض إلى المفاهيم التي تخدم الدراسة ، حيث يعد تحديد المفاهيم من أهم الطرق المنهجية في تصميم البحوث العلمية ، والتي سنتطرق إليها بالتفصيل في الفصول التي تضمنتها الدراسة .

1-5 الاتصال :

• لغة :

جاء في لسان العرب لابن منظور : الاتصال والوصلة : ما اتصل بالشيء ، قال الليث : كل شيء اتصل بشيء فيما بينهما وصلة ، أي اتصال وذريعة ، ووصلت الشيء وصلا وصلة،

والوصل ضد الهجران ، والوصل خلاف الفصل ، وفي التنزيل : "ولقد وصلنا لهم القول " أي وصلنا ذكر الأنبياء . وجاء في الصحاح : وصلت الشيء وصلا وصلة ، ووصل إليه وصولاً ، أي بلغها ووصله غيره ، وقال : ووصل بمعنى اتصل ، أي دعا دعوى الجاهلية ، وهو أن يقول يافلان قال تعالى : " إلا الذين يصلون إلى قوم " أي يتصلون وبينهما وصلة أي اتصال وذريعة . وذكر في المصباح المنير : وصلت إليه (أصل) وصولاً... و(وصل) الخبر بلغ... (وصلت) الشيء بغيره (وصلا) فاتصل به ووصلته (وصلا) و(صلة) ضد هجرته فالإتصال في اللغة العربية يدور حول معان أربعة :

التوصل والذريعة إلى الشيء الوصل ضد الهجران ، وخلاف الفصل والانقطاع توصل إليه : انتهى إليه وبلغه ، وتوصل إليه : أي تल्प في الوصول إليه (رحيمة ، الطيب عيساني 2008 . ص ، ص 9 - 10)

بمعنى (commun) أما في اللغات الأجنبية فالإتصال كلمة مشتقة من الأصل اللاتيني (Communication) عام (شائع) وجاء في قاموس المصطلحات الإعلامية ، أن كلمة اتصال في المفرد وكصفة تستخدم للإشارة إلى عملية الاتصال التي يتم عن طريقها نقل معني، أما الاتصال (communications) في صيغة الجمع فيشير إلى الوسائل أو مؤسسات الاتصال أما في المعجم اللساني فنجد : أن الاتصال هو انتقال معلومة من نقطة إلى أخرى (مكان أو شخص)، وعملية نقل هذه المعلومة تتم من خلال خطاب يحمل شكلا محددًا.

• اصطلاحاً:

جاء في قاموس المصطلحات الإعلامية أن الاتصال هو : انتقال المعلومات والأفكار ، أو الاتجاهات أو العواطف من شخص أو جماعة أخرى من خلال الرموز والاتصال هو أساس كل تفاعل اجتماعي ، فهو يمكننا من نقل معارفنا وبيسر التفاهم بين الأفراد عرفه " هوفلاند " بأنه : عملية يقوم بمقتضاها المرسل بإرسال رسالة لتعديل سلوك المستقبل أو تغييره .

ويرى " شانون" و"ويفر" أن : الاتصال يمثل كافة الأساليب التي يؤثر بموجبها عقل في آخر باستعمال الرموز . كما تعرفه الجمعية القومية لدراسة الاتصال بأنه : تبادل مشترك للحقائق أو الأفكار أو الآراء ، مما يتطلب عرضا واستقبالا يؤدي إلى التفاهم بين كافة العناصر بغض النظر عن وجود أو عدم وجود انسجام ضمني .

ويرى "محمود عودة" أن :الاتصال يشير إلى العملية أو الطريقة التي تنتقل بها الأفكار والمعلومات بين الناس داخل نسق اجتماعي معين يختلف من حيث الحجم ومن حيث محتوى العلاقات المتضمنة فيه(رحيمة ، الطيب عيساني : المرجع السابق ، ص ، ص 10 - 13).

• إجرائيا :

الاتصال هو : العملية التي يمارسها عمال المؤسسة التربوية مع الآخرون لتشير إلى لتفاعله معهم بواسطة العلامات والرموز ، وقد تكون هذه الرموز (حركات ، صور ، لغة ...أو أي شيء آخر) ، وتعمل كمنبه للسلوك من أجل إحداث تأثير معين فيه(رحيمة ، الطيب عيساني : المرجع السابق ، ص 14)

5-2 تعريف الاتصال البيداغوجي: عبارة اتصال بيداغوجي تجمع كلمتين أو مصطلحين هما "اتصال" و "بيداغوجيا" ويعني أن يصدر نوع من الاتصال الذي يتم في الوسط المدرسي ويمكن تقديم بعض التعاريف الآتية :

• تعريف نايف سليمان يعرف نايف سليمان الاتصال البيداغوجي بأنه عملية يتم عن طريقها توصيل فكرة، أو مهارة أو مفهوم من المعلم إلى التلميذ (نايف سليمان، 2003، ص19).

• ويعرف حسن شحاتة وزينب النجار : بأنه عملية يتم عن طريقها انتقال المعرفة من شخص لأخر، حتى تصبح تلك المعرفة مشاعاً بينهما وتؤدي إلى التفاهم فيما بينهما

• ويعرف أيضا بأنه عملية يقوم المعلم فيها بتبسيط المهارات والخبرات لطلابه مستخدما كل الوسائل المتاحة إلى تعيينه على ذلك، وتجعل المتعلمين مشاركين للمعلم في غرفة الدراسة ، ويمكن تعريفه أيضا بأنه تفاعل لفظي أو غير لفظي بين معلم ومتعلم أو بين متعلم ومتعلم أو بين معلم ومتعلمين (حسين شحاتة، زينب النجار، 2003، ص 18)

• ويعرف " ليوندر كودري " le Andre coudry إن الاتصال البيداغوجي يعين حاصل تفاعلات أربعة عوامل: نسق القيم الثقافية الدراسية لمجتمع وسائل العلاقات بين الأستاذ والتلاميذ النماذج والمثل العليا الخاصة بعالم الأساتذة والقدرات الاستقبالية للتلاميذ.

• وتعرف " سمية بن غضبان: الاتصال البيداغوجي ذلك الاتصال الذي يحدث بين الأستاذ والطالب، بهدف تحقيق الأهداف البيداغوجية عن طريق نقل المعلومات للطالب، ويمثل البعد المعرفي بالعلاقة البيداغوجية وكذا من خلال التفاعلات الشفوية تبادل الرسائل الكلامية) والغير شفوية (حركة الرأس، الإيماءات إشارات) بين الطرفين وتعبّر عن البعد العلائقي للعلاقة البيداغوجية (سمية بن غضبان، 2000، ص 20)

• **التعريف الإجرائي:**

فالالاتصال البيداغوجي هو كل أشكال وسيرورات ومظاهر العلاقة التواصلية بين الأستاذ والطلبة، ويتضمن نمط الإرسال اللفظي وغي اللفظي بين الأستاذ أو من يقوم مقامه، وبين الطلبة، كما يتضمن الوسائل التواصلية، المجال الزمني، وهو يهدف إلى تبادل أو تبليغ ونقل الخبرات والمعارف والتجارب والمواقف، مثلما يهدف إلى التأثير على سلوك المتلقي.

3-5 تعريف المؤسسة التربوية :

تقوم التربية بتتمية قدرات الأفراد دمجهم في ثقافة مجتمعهم و تزويدهم بالقيم و الإتجاهات و المعارف التي تمكنهم من التجديد والإبتكار و الإستجابة للتغيرات السريعة ، ولهذا إهتمت التربية بتجاوز مرحلة تقليد الطلاب المعارف ، و ركز على إحداث تغيرات بنائية أساسية في فلسفة و بنية التربية والتعليم و محتواه و طرائقه ، كي يساهم في إظهار إتجاهات جديدة وثيقة

الصلة بالتممية . فالتممية نتاج مهارة وقيم موجّهة نحو تحقيق الأهداف ، و هنا تبدو أهمية المؤسسة التربوية لخدمة مطالب التتمية و الإسهام فيها. (نبيل عبد الهادي ، ص 109-110).

6- المدخل النظري للدراسة :

6-1 النظرية الوظيفية:

تعد النظرية الحديثة من أهم نظريات علم الاجتماع، حيث أنها تستمد أصولها وأفكارها من أداء مجموعة كبيرة من علماء الاجتماع التقليديين والمعاصرين الذين ظهروا على وجه الخصوص في المجتمعات الغربية الرأسمالية.

هناك من يحدد معاني الوظيفية في أنها أثر تحدته الظاهرة حتى لا يكون الأثر مقصود بالضرورة ممن لهم علاقة، كانت الوظيفية في علم الاجتماع في الأصل تعني التزاماً قوياً بالتفسير الاجتماعي في الشكل الوظيفي، وفي السنوات الأربعين الأخيرة أصبح المصطلح يعني على نحو أكثر حرية أي نهج يبحث عن المؤسسات والممارسات من حيث نتائجها على النظام الاجتماعي سواء استعمل أم لم يستعمل تلك النتائج لتفسير مؤسسة أو ممارسة والنظرية الوظيفية هي مفهوم يشير إلى نظرية كبرى في علم الاجتماع ثم طبقت على علوم أخرى كعلم السياسة وعلوم الإعلام والاتصال وعلم النفس والإدارة وغيرها (نيكولا تيما شيف، 1997، ص 338)

6-2 المعنى السيسولوجي:

يعني مصطلح وظيفية في علم الاجتماع مجموعة من الوقائع والتأكيدات حول ما يمكن أن يعنيه مجتمع ما (عبد الله عبد الرحمن، 2005، ص14). وترتكز النظرية الوظيفية بشكل

عام على أهمية تحليل البناءات والنظم الاجتماعية ومعرفة دورها الوظيفي وتوجيهها من أجل الحفاظ على النظام العام واستمرارية تطوره وتحديثه في نفس الوقت (حسين ملحم، 1993، ص 46)

6-3 مبادئ النظرية الوظيفية:

الاتجاه الوظيفي يهتم بتحليل العلاقة بين النظام ككل والوحدات المكونة لهذا النظام ويمكن تلخيص ذلك في فكرتين (صالح مصطفى الغوال، 1998، ص 367)

الأولى: ترى ضرورة دراسة الوحدات الكبرى في المجتمع مع الارتكاز على البعد العضوي في علم الاجتماع.

الثانية تركز اهتمامها على وظيفة الوحدات الصغرى في المجتمع واعتبارها التحليل السوسيولوجي، ورغم تعدد الآراء بين العملاء حول مفهوم الوظيفة إلا أنهم يتفقون فيما بينهم على بعض القضايا بناء على ما قدمه "روبرت ميرتون" في هذه النقاط: إن بعض العمليات المكررة والنمطية تتسم بالحتمية وهي مستمرة في وجودها أي أن هناك شروط أولية تلي الحاجات الأساسية للنظام ولا تستطيع الاستمرار دونها (حسن جاعد محسن الديلمي، 2006، ص 58) النظام الاجتماعي يقوم على مبدأ الاعتماد المتبادل بين الأجزاء، إذن أي تغيير يحدث في أي جزء من أجزاء المجتمع يصاحبه بالضرورة تغيير مماثل في الآخر.

6-4 النظرية الوظيفية ودراسة الاتصال البيداغوجي:

"البنائية الوظيفية" تعد هي الهيكل التنظيمي للمؤسسة بحيث توزع الأدوار على الموظفين في مستويات ودوائر مختلفة وهذه الأدوار تكون مستقلة في وجودها عن العمليات التي تسبب في إنشائها وتغييرها، فالإتصال يعتبر مادة ملموسة تنتقل أفقياً وعمودياً داخل هيكل هذه المؤسسة (فضيل دليو، 2003، ص 15)

7- منهج و أدوات الدراسة:

7-1 المنهج: في اللغة يعني الطريق الواضح، ونهج الطريق، بمعنى أباته وأوضحه، ونهجه بمعنى سلكه بوضوح واستبانته. (ربحي مصطفى عليان ، عثمان محمد غنيم ، 2008، ص 33)

فالمنهج هو الطريق الواضح المستقيم والمبين و المستمر، للوصول إلى الغرض المطلوب أو تحقيق الهدف المنشود. (ماثيو جيدير ، ص 71)

هو أسلوب للتفكير والعمل يعتمد الباحث لتنظيم أفكاره وتحليلها وعرضها وبالتالي الوصول إلى نتائج وحقائق معقولة حول الظاهرة موضوع الدراسة. لقد اعتمدنا في دراستنا على المنهج دراسة حالة.

ويعرف منهج دراسة الحالة: هو دراسة جميع الجوانب المتعلقة بشيء أو مواقف واحد، ويعتبر الفرد المؤسسة، أو المجتمع، أو النظام السياسي، أو أي جماعة كوحدة للدراسة، ويقوم منهج دراسة الحالة على التعمق في دراسة المعلومات بمرحلة معينة من تاريخ هذه الوحدة، أو دراسة جميع المراحل التي مر بها وتعد دراسة الحالة بمثابة الوسيلة الفعالة للدراسة الأسرة وظروف العمل ومستوى الأجور، والنفقات المعيشية والبطالة وغير ذلك من المشكلات الاجتماعية والإقتصادية.

7-2 أدوات جمع البيانات:

أ-الملاحظة: تعتبر الملاحظة إحدى الطرق للكشف عن ظواهر بصيغة رقيقة عن طريق المشاهدة الدقيقة من أجل الوصول إلى الخصائص و العوامل المتحكمة بالظاهرة ، كما تتطلب الوقوف على الأشياء و التمعن فيها بواسطة إستخدام مختلف الحواس .

وتقوم الملاحظة على استخدام العقل ، الحواس ، للتدخل الإيجابي من جانب العقل الذي يقوم بدور رئيسي بإدراك العلاقات المختلفة بين الظواهر موضع الملاحظة . وقد قمنا باستخدام الملاحظة من أجل الوصول إلى نتائج غير خاضعة لأدوات القياس وهذه بملاحظة الباحث بالتصرفات عن قرب . (سمير محمد حسين ، د، س، ص:42)

ب- المقابلة:

هي مواجهة شخصية يقوم بها الباحث للعميل المراد دراسة اتجاهاته، حيث يستخدم إستمارة وقد لا يستخدمها بل يكتفي بمناقشة العميل في موضوع معين ويتركه يسترسل في الحديث أو حول نقاط هامة من الموضوع .

والهدف من المقابلة حصول الباحث على معلومات مباشرة ،لذا على الباحث أن يحدد طبيعة البيانات التي سيدرسها و المتغيرات ثم طبيعة الأسئلة التي يتوقع أن تعطيه إجابة من الفرد كما يريد مثل إجراء مقابلة. (يحي إسماعيل نبهان ، 2009، ص 85)

ج- الإستبيان:

يعرف الاستبيان على انه مجموعة من الأسئلة المرتبة حول موضوع معين يتم وضعه في إستمارة ترسل للأشخاص المعنيين بالبريد أو يجرى تسليمها باليد تمهيدا للحصول على أجوبة الأسئلة الواردة فيها و بواسطتها يمكن التوصل إلى حقائق جديدة عن الموضوع أو التأكد من معلومات متعارف عليها لكنها غير مدعمة بحقائق. (عمار بوحوش ومحمد محمود الذبيات، ص 67-68) إن مفاهيم مثل الإستبيان والإستفتاء والإستخبار كلها عبارة عن ألفاظ تطلق على الإستمارة التي تتضمن مجموعة من العبارات أو الجمل التي تستعمل بالدرجة الأولى في جمع المعلومات من المبحوثين مباشرة سواء تمت عملية جمع البيانات هذه عن طريق إرسال الإستبيان بالبريد أو نشرها في أي شكل من أشكال الإعلام يرد عليها مبحوث بنفسه أو تم إستبيان على شكل مقابلة مقننة بين الباحث و المبحوث الوسيلة للدخول في إتصال بالمخبرين بواسطة طرح الأسئلة عليهم واحد واحد بنفس الطريقة بهدف إستخلاص إتجاهات و سلوكيات مجموعة كبيرة من الأفراد ، إنطلاقا من الأجوبة المتحصل عليها. (اعمار طيب كشروود، ص 199)

تقنية مباشرة للتقصي العلمي تستعمل إزاء الأفراد وتسمح بإستجوابهم بطريقة موجهة و القيام بسحب كمي يهدف إيجاد علاقات رياضية و القيام بمقارنات رقمية.

➤ أنواع الاستبيان:

الاستبيانات المغلقة: تكون الإجابة عن الأسئلة عادة بنعم أو "لا" موافق أو غير موافق.

الاستبيانات المفتوحة: يتيح الفرصة للمستجيب التعبير عن رأيه بكل حرية .

الاستبيانات المغلقة المفتوحة: هناك أسئلة مغلقة تتطلب من مفحوصين اختيار الإجابة المناسبة لها الأسئلة المفتوحة هناك حرية في الإجابة .

أما الاستبيان الذي تناولناه في دراستنا يحتوي على ثلاث محاور وفي كل محور مجموعة من الأسئلة:

المحور الأول: يحتوي على أسئلة بعنوان نمط الاتصال البيداغوجي السائد في المؤسسة التربوية الجزائرية

المحور الثاني: يتضمن أسئلة بعنوان أهم وسائل الاتصال البيداغوجي المعتمدة في المؤسسات التربوية الجزائرية

المحور الثالث: يتضمن أسئلة مساهمت الاتصال البيداغوجي في تحقيق أهداف المؤسسة التربوية الجزائرية

وتمت عملية التحليل الإحصائي بإستعمال البرنامج الإحصائي SPSS ، وهذا للوصول إلى أهداف الدراسة.

➤ صدق وثبات الأداة :

1-صدق الأداة :

إن صدق التحليل ، الذي يقابله في اللغة الفرنسية مصطلح فالديتي "validiti" وفق تعريف الباحثين ، هو دراسة أو إختبار مدى ملائمة أدوات وطرق القياس المستخدمة في التحليل الكمي للظاهرة موضوع البحث ، ودرجة صلاحها ، لتوفير المعلومات المطلوبة والمحققة

لأهداف الدراسة . تبعا لذلك، فإن القصد بصدق التحليل في الدراسات التحليلية الكمية المواد الإعلام والاتصال المتنوعة ، هو التأكد العلمي من استمارة التحليل الأداة الأساسية في مثل هذه الدراسات تقيس فعلا ما يراد قياسه . (أحمد، 2007، ص113-114)

2- ثبات الأداة :

إن ثبات التحليل ، الذي يقابله في اللغة الفرنسية مصطلح : " فيابيلتي " Fiabilite هو قياس مدى استقلالية المعلومات المتوصل إليها في التحليل ، عن أدوات وطرق القياس ، بمعنى أن ثبات التحليل هو الحصول على نسبة اتفاق عالية في النتائج لعدد من الباحثين ، الذين يستخدمون نفس الأسس والأساليب في تحليل نفس المادة الإعلامية ، ولقياس الثبات هناك طرق مختلفة من أكثرها شيوعا الطرق الثلاثة الآتية :

1- طريقة الاختبار وإعادة الاختبار

2- طريقة الاختبار المنشطر

3- طريقة الأشكال المتماثلة (أحمد، المرجع السابق، ص115-117)

حيث تم توزيع الاستمارة الأولى على عينة مكونة من أشخاص هذا ما يسمى بالاختبار الأول وبعد أسبوع آخر من تسليمها تم توزيع نفس الاستمارة على نفس العينة وهذا ما يسمى بالاختبار الثاني في الفترة الممتدة من حيث كانت النتائج المتحصل عليها كالتالي :

ن = عدد أفراد العينة 10

س = نتائج الاختبار الأول 10

ص = نتائج الاختبار الثاني 9

و بعد القيام بحساب معامل الارتباط بحسب القاعدة تم التحصل على النتيجة التالية

8- العينة البحث ومجتمع الدراسة:

العينة هي جزء من المجتمع الأصلي، يختارها الباحث بأساليب مختلفة وبطريقة تمثل المجتمع الأصلي وتحقق أغراض البحث و تعني الباحث عن مشتقات دراسة المجتمع الأصلي. (**جودت عزت عطوي ، 2000 ، ص:85**) إن إختيار العينة المناسبة للبحث تعد أحد العناصر الأساسية و المهمة في بداية الجانب التطبيقي أو الميداني وعليه فإن العينة تعرف على أنها جزء من المجتمع ، وهي الحالات التي تؤخذ من المجتمع الأصلي. وبهذه الطريقة فإن يمكن دراسة الكل عن طريق دراسة جزء بشرط أن تكون العينة ممثلة للمجتمع المأخوذ.

وقد إعتدنا في دراستنا على العينة القصدية: وهي إختيار عدد من الأفراد نظرا لأنهم يوفون بغرض الدراسة يرغب الباحث في القيام بها. ومن هنا لا بد من الإشارة التي أنه يجب أن تتمتع هذه العينة بشئ مقبول من الموضوعية في الأقوال و الأداء و الثقة بها. وأيضا العينة القصدية تعرف تحت أسماء متعددة مثل العينة العرضية أو العينة العمدية أو العينة النمطية وهي أسماء تشير كلها على العينة التي يقوم الباحث باختيار مفرداتها بطريقة تحكيمية لا مجال فيها للصدفة بل يقوم هو شخصيا باقتناء الممثلة أكثر من غيرها لما يبحث عنه من معلومات وبيانات وهذا لإدراكه المسبق و معرفته الجيدة لمجتمع البحث وعناصره العامة التي تمثله صحيحا، وبالتالي لا يجد صعوبة في سحب مفرداتها بطريقة مباشرة مثلا فماذا قام الباحث بتحليل موضوع إعلامي معين في دورية معينة خلال فترة محددة وبعد الدراسة الجيدة لمجتمع البحث تبين له أن الجريدة

تناولت هذا الموضوع في بعض أعدادها بكيفية وافية معمقة وهي الإعداد مباشرة لتشكيل العينة القصدية للدراسة. (أحمد بن مرسل، 2010، ص 197-19).
 ومجتمع بحثنا في هذه الدراسة هو مزطفين و أساتذة بالمؤسسة محل الدراسة وتتمثل العينة في العينة القصدية التي تعتمد على إختيار المبحوثين ممن إعترضا من مجتمع البحث السابق الذكر.

شملت عينة الدراسة موظف و أستاذ.

➤ مجالات الدراسة:

تتضمن مجالات الدراسة الجانب المكاني، الجانب الزماني، والبشري، حيث يعد تحديد هذه الأطر شيئاً مهماً في صياغة النتائج:

- 1- **المجال المكاني:** أجريت الدراسة في المؤسسة التربوية
- 2- **المجال البشري :** في موضوع دراسة بحثنا مجموعة من الموظفين و الأساتذة ، حيث قمنا بأخذ عينة قصدية لتمثل في مفردة .
- 3- **المجال الزماني:** والتي كانت خلال السنة الدراسية 2024/2023 وكانت الانطلاقة في الجانب المنهجي بعد الموافقة على الموضوع إبتداء من جانفي 2024، والإنطلاقة الفعالة للدراسة بدأت منذ ضبط العينة ومعرفة وملائمة ووضوح أسئلة الإستبيان قبل توزيعها مع موضوع الدراسة، وأما الدراسة الميدانية النهائية المتمثلة في توزيع إستمارة الإستبيان وتقرير البيانات وإستخلاص النتائج فكانت من يوم إلى غاية

9-الدراسات السابقة:

✚ **طهوفز بي لآه و :** " زكبل فكم " لك كبلخف سهئخ طهسؤكجكؤد غى عكطلف ره عكلى
 طهؤكؤبه جسس عكطلف رطهف وهشكطك ضئعم خؤزب ° لك ظ غككؤبى لآه سأك وهشكطكسى
 غى طهسز كبه ج من غى ؤه جئطؤق وهشكطككبب ° ه كؤم كظ قؤب 2015-2016 .

و تدور إشكاليته حول ضرورة الاتصال التنظيمي داخل المؤسسة ، و معيارا هاما لنجاحها أو فشلها و كذا الدور في تفعيل وترشيد القرارات التنظيمية داخل المؤسسة خاصة المتعلقة بالتنسيق و الإشراف والمتابعة و الرقابة والتقويم من أجل الوصول بالمؤسسة إلى مستوى تنظيمي فعال في تحقيق الإستمرارية من خلال تحقيق أهدافها و أهداف أفرادها . و في الأمر توصل إلى التساؤل الرئيسي المطروح و هو : « إلى أي مدى يؤثر الاتصال التنظيمي الفعال داخل المؤسسة على إتخاذ قرارات ناجحة فعالة ورشيده ؟

تندرج ضمنه أسئلة فرعية و هي كآآتي :

✓ كيف و ما هي داخل المؤسسة ؟

السبل والطرق التي نستطيع من خلالها تحسين فعالية الاتصال التنظيمي

✓ و كيف نستطيع أن نحقق الفعالية للقرارات المتخذة من طرف المسؤولين بناء على

فعالية الاتصال التنظيمي داخل المنظمة

✓ إلى أي مدى يؤثر الاتصال التنظيمي داخل المؤسسة على إتخاذ قرارات ناجحة و فعالة

؟

و مجموعة من الفرضيات تمثلت في :

1- فعالية الاتصال التنظيمي داخل المؤسسة لها أهمية كبيرة في تحقيق أهداف المؤسسة و خاصة فيما يتعلق بنجاح القرارات التنظيمية .

2- المعوقات النفسية والانفعالية للإتصال لها تأثير سلبي على عملية إتخاذ القرارات التنظيمية داخل المؤسسة .

3- نجاح القرارات التنظيمية و نجاحها داخل المؤسسة كنتيجة لفعالية الاتصال التنظيمي داخل المؤسسة

و تمثلت أهدافها الدراسة في :

1- تحسيس المسؤولين بالأهمية البالغة التي يكتسبها الاتصال في المؤسسة بحيث يعتبر من الوظائف الأساسية التي تقع على عاتق القائد الإداري و ذلك لأنه يعتبر كالجهاز العصبي للمنظمة و المؤسسة و الذي يبحث فيها عن الحياة و يدفعها اقترابا نحو تحقيق الهدف

2- تبدي كذلك أهمية الاتصال في علاقته الوثيقة والواضحة في عملية صنع و إتخاذ القرارات من طرف المسؤولين نتاج على جهد مشترك من طرف جميع أعضاء المؤسسة.

في ذلك بلا شك على وجود منافذ جيدة للاتصال بكل ما يساهم في

3- إتخاذ القرار الرشيد يتوقف عملية صنع القرار

4- كذلك يجب أن يكون هناك تقييم لما بعد إتخاذ القرار فمجرد إتخاذ القرار لا يعني شيئا بالنسبة للمؤسسة إذا ما بقي حبيس إدراج مكتب المدير و يظل عديم الأثر ما لم تتم عملية نقله وتوصيله إلى من يهمهم الأمر من وحدات و أفراد .

اعتمد الباحث في دراسته على المنهج الوصفي و أدوات جمع البيانات تمثلت في الملاحظة الإستبيان و الإستمارة اعتمد على العينة الطبقية العشوائية و في الأخير توصل الباحث إلى جملة من النتائج و هي :

• بالنسبة للمحور الأول : و الذي يتعلق بالفرضية الجزئية الأولى و صدقها و تأكيدها و بالتالي نجد فعلا أن الاتصال الفعال له دورا كبير و ضروري في المؤسسة خاصة في مجال إنجاز القرارات التنفيذية.

- ✓ يعمل الإتصال في المؤسسة على تنمية العلاقات الإجتماعية بين العاملين
- ✓ الإتصال التنظيمي ينمي المهارات الإجتماعية للعاملين بالمؤسسة
- ✓ للإتصال التنظيمي علاقة وطيدة بديناميكية جماعة العمل داخل التنظيم .

و تمثلت أهداف الدراسة في :

- ✓ التعرف على مكانة الإتصال داخل المؤسسة و دوره في تطوير إتجاهات العاملين و سلوكياتهم قصد تفعيل عملية التفاعل الإجتماعي .
- ✓ محاولة تشخيص و تحليل الإتصال داخل المؤسسة و علاقته بتنمية المهارات الإجتماعية للعاملين
- ✓ محاولة التعرف على نقاط القوة وضعف الإستراتيجية الإتصال داخل المؤسسة .
- ✓ التعرف على عملية الإتصال داخل المؤسسة و علاقتها بالتفاعل الإجتماعي من خلال الروح المعنوية للعاملين و ما ينتج عنها من التعاون و الترابط والإنسجام بين جماعة العمل

- وقد اعتمد الباحث في دراسته على المنهج الوصفي و منهج دراسة الحالة لإجراء دراسته الميدانية و قدرت عينة بحثه با 43 ،فرد و اعتمدت دراسته على أداتين للبحث هما الملاحظة البسيطة إستمارة مقابلة التي احتوت على 39 سؤال.

- و في الأخير توصل الباحث إلى مجموعة من النتائج تمثلت في :

النتيجة الأولى : من خلال النتائج المتحصل عليها عبر مؤشرات الفرضية الفرعية الأولى فقد تبين أن الإتصال التنظيمي يعمل على تنمية العلاقات الإجتماعية بين العاملين داخل المؤسسة و منه فقد تحقق الفرض الأول بنسبة قاربت 89.37%.

النتيجة الثانية : من خلال النتائج المتحصل عليها عبر مؤشرات الفرضية الفرعية الثانية فقد تبين أن الإتصال التنظيمي ينمي المهارات الإجتماعية للعاملين داخل المؤسسة و منه تحقق الفرض الثاني بنسبة قاربت 85.87

✓ يتميز إستعمال الجماعة التربوية لأدوات الإتصال بتركيزه على الأدوات و الرسائل الرسمية (التي ينص عليها التشريع المدرسي) .

اعتمدت الباحثة على المنهج الوصفي و إتمدت على أداتين لجمع البيانات هي إستمارة، إستبيان.

أهداف الدراسة :

✓ هل توجد ممارسة العلاقات العامة بالمؤسسة التربوية الجزائرية و ما هي مجالات هذه الممارسة

✓ هل الجمهور الداخلي للمؤسسة التربوية الجزائرية لديه فكرة واضحة عن العلاقات العامة ؟

✓ ما هي الصورة التي يشكلها الجمهور الخارجي للمؤسسة التربوية الجزائرية ؟

✓ كيف ينظر إليها من الخارج ؟

تمثلت نتائج الدراسة فيما يلي

✓ أكدت الدراسة الميدانية بما لا يدع مجالاً للشك أن الإتصال الداخلي للمؤسسة التربوية الجزائرية متعدد الإتجاهات

معظم أفراد العينة أجزموا بأن المؤسسة يسودها نوعاً من العلاقات التواصلية الجيدة التي تساعد على نجاح الإتصال و تمرير الوسائل بسهولة و دون تحريف للمعاني و ذلك يتم في ظل قيادة ديمقراطية .

هناك قصور و نقص في أنشطة الإتصال الخارجي بالمؤسسة التربوية الجزائرية و هذا بناء على ما جاء في إجابات العينات .

- علاقة المؤسسة بمحيطها وبيئتها الخارجية ضعيفة و غير فعالة .

الفصل الثاني: الاتصال البيداغوجي



تمهيد:

يمثل الاتصال البيداغوجي ظاهرة حيوية وهامة للتعليم والتربية، حيث يتوقف عليه مدى نوعية وكيفية نجاح هذه التربية أو فشلها حيث تربط المعلم والمتعلم و المنهاج الدراسي كمرسل و مستقبل و المنهاج التعليمي هو المكون الذي تتمحور حوله هذا التفاعل الثنائي، وعلي الرغم من ذلك فالتواصل البيداغوجي لازال من أكثر المجالات التربوية إهمالاً سواء أكان من قبل المربين أو العاملين في المجتمعات المدرسية، فالتواصل يمثل أحد المهام الأساسية للأساتذة، وهو عملية لازمة لكل عمليات التوافق والفهم التي يتوجب عليهم القيام بها لتحقيق الأهداف المنشودة والمتوقعة من المؤسسة التربوية.

1 - مفهوم الاتصال البيداغوجي:

1-1- الاتصال:

الاتصال لغة:

يعود أصل كلمة اتصال في اللغة العربية من الفعل الماضي الثلاثي " وصل " والمضارع منه " يصل " ويقال وصل الشيء أو بلغه أي انتهى إليه. (شحاتة، 2003، صفحة 17)

يعرفه كارل هو فلاند CARL HOUFLAND بأنه: "العملية التي يقوم بها الفرد الذي ينقل المثير وعادة ما يكون على شكل رموز شفوية وذلك لتعديل سلوك الآخرين ". (معافي، 2019، صفحة 02)

جاء في le Petit Robert أن التواصل هو الإبلاغ أو الإطلاع والإخبار أي نقل خبر ما من شخص إلى آخر أي إقامة علاقة مع شخص ما. كما يدل على الشيء الذي يتم تبليغه، و الوسائل التقنية التي يتم التواصل بفضلها. (فرحاتي، 2010، صفحة د ص 11)

الاتصال اصطلاحاً:

يعرف الاتصال بأنه « عملية يتم من خلالها نقل رسالة تتضمن معلومات وأراء أو اتجاهات أو أفكار أو مشاعر إلى الآخر بهدف معين عن طريق الرموز والإشارات بغض النظر عن التشويش. (سلطان، 2014، صفحة 109)

يعرفه العالم الاجتماعي - تشارلز كولي - 1909 بأنه " ذلك الميكانيزم الذي من خلاله توجد العلاقات الإنسانية، وتنمو وتتطور الرموز العقلية بواسطة وسائل تقوم بنشرها عبر المكان و استقرارها عبر الزمان، وهي تتضمن تعبيرات الوجه والإيماءات و المثيرات ونغمات الصوت والكلمات والطباعة والخطوط الحديدية، والبرق والتلفون وكل تلك التدابير التي تعمل بسرعة وكفاءة على قهر بعدي الزمان والمكان ". (بن سعادة، 2013، صفحة 85)

ومن هنا نستنتج أن الاتصال يمكن أن يكون نقلاً لمجموعة من المعلومات أو الآراء

أو الاتجاهات الإيماءات والإيحاءات التي يرسلها المتحدث ويستقبلها المستمع، وقد تكون عن طريق الكلام أو الكتابة أو باستخدام وسائل أخرى.

1-2- البيداغوجيا:

البيداغوجيا لغة:

مصطلح يوناني يتكون من كلمتين "paidos" وتعني الطفل، والثانية "gogia" وتعني فعل التوجه والقيادة والتربية. وتعني أيضا: تربية الأطفال أو فن تربية الأطفال ". (بروال، 2014، صفحة 89).

البيداغوجيا اصطلاحا:

هي منهجية التطبيقات التربوية أو هي تلك الممارسات التي يقوم بها الأستاذ في الحقل التربوي والمتمثلة في الوضعية التدريسية التي تترجم أساسا في العلاقة الديناميكية بين الأستاذ والتلميذ (بروال، 2014، صفحة 89)

لفظ عام يطلق على كل ما له ارتباط بالعلاقة القائمة بين المدرس و التلميذ بغرض تعليم أو تربية الطفل أو الراشد). (مناصرية ومعروف، 2020، صفحة 9)

ومن هنا نستنتج أن: البيداغوجيا أو كما يطلق عليه " علم أصول التدريس " هي فرع أساسي من فروع علوم التربية، وتعد نشاطا فكريا يتكون من أساليب تقنية تهتم بخلق الطرق والظروف المثالية لتحقيق تعلم مثالي، ويختص بهذا الفعل التربوي الأستاذ الذي يعتبر محورا في العملية التعليمية التعلمية، حيث يقوم باختيار الأساليب الملائمة التي تتماشى مع تلاميذه لتعلم أفضل.

1-3- الاتصال البيداغوجي:

يعبر عن مجموعة من الصلات التي تربط المعلم بالتلاميذ قصد توجيه هؤلاء نحو أهداف مرسومة. ويمكن القول أن التواصل البيداغوجي هو نوع من التواصل الاجتماعي الذي

ينطوي على مظاهر السلوك الصفي و الإدراكي المتبادل بين المعلم والمتعلمين، وهو يتحدد في العلاقة بينهما وما تؤديه من نمو معرفي واجتماعي. (حشمان، 2014، صفحة د ص) ويعرفه حسن شحاتة على أنه: تفاعل لفظي أو غير لفظي بين معلم ومتعلم أو بين معلم ووسيط تعليمي من كتاب مدرسي أو آلة تعليمية أو كمبيوتر تعليمي لنقل الأفكار والمعارف والخبرات التعليمية عبر قنوات معينة للعمل على تحقيق أهداف تعليمية محددة. (بن نعة، 2021، صفحة 398)

كما ورد في معجم علوم التربية فيعرف بأنه " كل أشكال و سيرورات ومظاهر العلاقة التواصلية بين المدرس والتلاميذ ويتضمن نمط الإرسال اللفظي وغير اللفظي بين المدرس أو من يقوم مقامه، وبين التلاميذ أو بين التلاميذ أنفسهم، كما يتضمن الوسائل التواصلية والمجال الزمني، وهو يهدف إلى تبادل أو تبليغ ونقل الخبرات والمعارف والتجارب والمواقف، مثلما يهدف إلى التأثير في سلوك المتلقي. (العجال، 2021، الصفحات 277-278)

من خلال هذه التعاريف نلخص أن: الاتصال البيداغوجي اتصال يحدث بين المعلم (المُرسل) والمتعلم (المتلقي) في عملية رسمية داخل بيئة صفية، وقد يكون لفظيا أو غير لفظي، يهدف إلى إرسال رموز و رسائل شفوية أو مكتوبة لنقل الخبرات والمعارف.

2 خصائص الاتصال البيداغوجي:

- اعتماد تنظيم محكم ووظيفي يمكن من الاستجابة لشروط الأهداف الأساسية لعملية الاتصال. تعيين مسبق لكل العناصر التي يجب اعتمادها في وضعية اتصالية معينة.
- تصور وإنجاز مضامين الاتصال التي يجب أن تأخذ بعين الاعتبار العينة (المجتمع) المستهدف من الاتصال.
- اختيار قنوات الاتصال الملائمة لكل وضعية تعليمية.
- تنظيم التغذية الراجعة المزدوجة (تغيير الأدوار في مجال الاتصال). (عزي 2020،

الصفحات 96-97).

و حسب مزيان (2022):

- أنه نظام له مدخلات، وعمليات، ومخرجات.
- أن هذا النظام يتكون من ستة مكونات متفاعلة: المصدر، الرسالة، القناة أو الوسيلة، المستقبل، التغذية الراجعة، الأثر.
- أنه عملية كاملة حيث لا ينظر إلى هذه المكونات كأشياء موجودة في المجال إنما إلى العملية الكاملة التي يتم عن طريقها نقل المعلومات من المصدر إلى المستقبل.
- هذه العملية تتصف بالتفاعل الديناميكي، بمعنى أن هناك حركة نشطة مستمرة وعلاقات متداخلة بين هذه المكونات و إنما يتسع ليشمل جميع المصادر.
- قنوات الاتصال لا تقتصر على العين والأذن فقط، و إنما تتسع لتشمل الحواس مجتمعة.
- أن بيئة الاتصال هي أحد المكونات الأساسية للعملية لأنها تؤثر في طرق العرض ونوعها ونوع الاستجابات.
- هادف، بمعنى أنه يسعى إلى تحقيق الأهداف التعليمية المحددة والمخطط لها مسبقا.
- أنه يؤكد على أثر الرسالة، واستجابة الفئة المستهدفة لها، وتقويم هذه الاستجابة، وتعديل عملية الاتصال في ضوءها.
- أنه دائري، يسير في اتجاهين متفاعلين، وحركة ذهاب وإياب مستمر بين المصدر والمستقبل لا تتوقف إلا بعد التأكد من تحقيق الهدف المطلوب. (مزيان، 2022،

صفحة 15)

يتميز الاتصال البيداغوجي بمجموع وعة من الخصائص عن باقي الاتصالات، حيث أنه اتصال يحدث بين مرسل وملتقي أو مجموعة من المتلقين أي متبادل بعد اختبار قناة الاتصال التي تلقن من خلالها الرسالة مع الأخذ بعني الاعتبار البيئة التي يحدث فيها الاتصال لينتج عن هذه المراحل اتصال فعال وعملية تعليمية تعلمية مثالية.

3 عناصر الاتصال البيداغوجي:

1-3- المرسل: وهو الذي ينشأ أو يرسل الرسالة، وقد يكون فردا أو يكون مؤسسة أو يكون شخصا يتكلم أو يكتب أو يلقي خطابا أو محطة تلفزيونية أو إذاعية.

المرسل إليه: المرسل إليه: يقصد به الشخص أو مجموعة الأشخاص الذين يستقبلون محاولات التأثير الصادرة من المرسل، ويعد الحلقة الأساس في العملية الاتصالية، فالقارئ هو الشخص المهم عند الكاتب والمستمع هو الشخص المهم عند المتحدث. (مناصيرية ومعروف، 2020، الصفحات 10-11)

3-3- الرسالة: هي المحتوى الذي يريد المرسل نقله إلى الآخرين مستهدفا من ورائه التأثير عليهم، ولكل رسالة مضمونها وهو عبارة عن الأفكار التي يراد التعبير عنها، والشكل وهو عبارة عن الرموز اللغوية التي يتم التعبير عنها.

4-3- القناة (الوسيلة): هي الوسيلة التي يتم عبرها نقل الرسالة، ففي الاتصال الشفوي يكون الخطاب هو الوسيلة الواضحة، فهو قناة الاتصال سواء كان هذا الخطاب مواجهة بين شخصين أو مسموعا من إذاعة أو تلفاز، أما الاتصال الكتابي فالأوعية التي تجمل الرسالة المكتوبة هي القناة، وقد تكون: قرطاسا، كتابا، أو صحيفة أو مجلة، أو مطوية أو أي شكل من هذه الأوعية التي تتم الكتابة بها. (مناصيرية و معروف 2020، الصفحات 11-12)

5-3- التغذية الراجعة: وهي نتيجة الاتصال، ومدى فهم المستقبل لمادة الاتصال أو استيعابه للمعنى المقصود ومدى تجاوبه في تنفيذ ما جاء في الرسالة، ويفترض في التغذية الراجع السليمة أن تبين مدى تفاعل المستقبل مع مضمون الاتصال الذي وصله ومدى تأثيره بالرسالة، وأن تساعد المرسل على تكوين توقعات معينة، أو على إجراء تعديلات في عملية الاتصال، أو في عنصر أو أكثر من عناصر الاتصال.

6-3- بيئة الاتصال: يحيط عملية الاتصال بيئة غزيرة في مكوناتها، فهناك أشخاص آخرون

محيطون بكل من المرسل والمستقبل وهناك أحداث ووقائع تتم أثناء الاتصال، وأصوات، ورموز وأماكن وعلاقات، كل هذا وقد يسهل أو يعيق، أو يحذف، أو يضيف، أو يشوش على الاتصال. (عزي 2020، صفحة 93)

من خلال المراجع السابقة نرى أن معظم المفكرين والدارسين يتفقون أن عناصر الاتصال البيداغوجي الأساسية هي: المرسل الذي يقوم بنقل الرسالة وعادة ما يكون المعلم، والمرسل إليه أي المتلقي ويكون في العملية التعليمية التلميذ، أما الرسالة فهي ما يتم نقله للمتلقي من خبرات ومعارف، والوسيلة التي لا تقل أهمية عن ما سبق ذكره، فإذا لم تتوفر الوسيلة لن يحدث الاتصال.

-4- مظاهر الاتصال البيداغوجي:

4-1- الاتصال المعرفي: و يهدف إلى نقل و استقبال المعلومات و هو تواصل يؤكد على الجوانب المعرفية أي على الإنتاجية و المردودية. و يساهم السلوك اللفظي و غير اللفظي في الاتصال المعرفي في الرفع من الإنتاجية المعرفية لا يتم إلا عبر سلوكيات لفظية تعتمد على روح المشاركة و التسيير الذاتي و التفاعل الديناميكي البناء و لا يمكن الفصل بين الاتصال المعرفي و الاتصال الوجداني إلا من باب المنهجية ليس إلا. (فاضل، 2010، صفحة 04)

4-2- الاتصال الوجداني: حتى يكون الفرد على درجة عالية من الاتصال الوجداني، فلا بد أن يكون قادراً على مواجهة المشكلات و الصعوبات، و قادراً على التعبير عن وجهة نظره و الدفاع عنها و كذلك لا بد أن يتفهم وجدان الآخرين و يقدر رؤيتهم و هذا يعني الإحساس بمشاعر غيره و تقدير وجهة نظرهم والاهتمام بمساعدتهم، و يظهر ذلك في العناية بمشاعر الآخرين، و الحساسية المرتفعة اتجاههم و المبادرة بمعاونتهم و الاعتراف بانجازاتهم كذلك التعاطف و المشاركة الوجدانية. (راوي، 2020، صفحة 197)

4-3- الاتصال الحسي حركي: يمكن الحديث عن الاتصال الحركي و الحسي الذي يتناول

ما هو غير معرفي و لا وجداني و يظهر هذا الاتصال في إطار الآلية و المسرح و الرياضة الحركية يتضمن هذا الاتصال في المجال التربوي مجموعة متسلسلة من الأهداف تعمل على تنمية المهارات الحركية و استعمال العضلات و الحركات الجسمية (عوين، 2009، صفحة 68)

5 أهداف الاتصال البيداغوجي

- إثارة سلوكيات منسجمة مع القيم الاجتماعية والتربوية.
- تحسين وتربية التلاميذ من أجل تقدير إمكاناتهم العقلية والجسمية، حتى يأخذ كل تلميذ على عاتقه تجسيد وتحقيق مشروعها المستقبلي.
- إحداث التفاعلات التي من خلالها يتم التفاهم المتبادل للأطراف المعنية بعملية الاتصال (مرسل ومرسل إليه)، حيث لا يكفي المدرس أن يقوم بالمجهود الضروري لإفهام المتعلمين، بل لا بد أن يتأكد من فهمهم، وبدوره يتمكن من فهم كل الوضعيات التي تتم فيها عملية الاتصال في المجال البيداغوجي، فهو أداة أساسية لتحقيق الرسالة المهنية والتربوية للمدرس. (عزي، 2020، صفحة 96)
- و إن الغرض الأساسي من عملية الاتصال التربوي هو إحداث تغيير في البيئة أو في الآخرين فالمرسل يقصد من إرساله التأثير في مستقبل معين (محدد) لذلك يجب التمييز بين مستقبل مقصود وآخر غير مقصود في عملية الاتصال. (بن عطي و طبوش، 2017، صفحة 22)

إذ يجب أن تصل الرسالة إلى الطرف المقصود وليس غيره حتى تؤدي الرسالة غرضها، فالغرض و الاتصال لا ينفصلان، فكل اتصال له غرض ألا وهو الحصول على استجابة معينة من شخص معين، أو مجموعة من الأشخاص فقد لا يستجيب المستقبل بالشكل الذي يقصده المرسل.

كما تهدف أيضا إلى إحداث تفاعل بين المرسل والمستقبل من حيث الاشتراك بفكرة أو مفهوم أو رأي أو عمل وتهدف إلى أن يؤثر أحد طرفي الاتصال في الطرف الآخر بحيث يؤدي هذا التأثير إلى إحداث تغيير إيجابي في سلوك المتعلم.

كما تهدف عملية الاتصال التربوي إلى تربية النشء و إعدادهم ثقافيا وتربويا للقيام بالدور الإيجابي في المجتمع، وتزويدهم بالمعلومات والمهارات و الاتجاهات الضرورية ليصبح المتعلم على الإنتاج. (بن عطي و طبوش 2017، الصفحات 22-23)

نلخص من خلال المراجع السابقة أن للاتصال البيداغوجي هدف عام، رئيسي، سامي، ألا وهو تحسين العملية التعليمية لتعم أفضل من خلال تقديم المعارف والخبرات بأساليب حديثة فعالة لتحقيق الهدف السالف ذكره.

-6- مقومات نجاح الاتصال البيداغوجي:

1-6- مقومات نجاح المرسل:

ترجح النظريات السيكلوجية و السوسيولوجية أن المعلم المؤثر الفعال هو الذي يراه تلاميذه على أن لديه:

- السيطرة على الموارد والمصادر التي يرغب فيها.
- خبرة وكفاءة في مجال معين من مجالات المعرفة.
- سلطة ليكافئ ويعاقب.
- القدرة على الاستثارة والتشويق في تعلم المادة.
- سمة التقرب من المتعلمين والتفاعل معهم.

2-6- مقومات الرسالة البيداغوجية (فاعلية المادة الدراسية):

- أن تحمل الرسالة البيداغوجية عدد من المعلومات التي قد تتعدى قدرة الإدراك لدى المتعلم. (بن نعجة، 2021، صفحة 399)

• أن تشمل عناصر الإثارة والتشويق أثناء عرضها لإحداث الأثر المناسب على المتعلم ليعطي تغذية راجعة فلا يجب عرضها على وتيرة واحدة لأنها تؤدي إلى السأم بل لابد من إثارة الأسئلة وإعطاء المتعلمين فرصة للمشاركة لكي يكون تدخلهم ذلك جزء من مضمون الرسالة. (بن نعجة، 2021، صفحة 399)

6-3- مقومات المرسل إليه (المتعلم):

إن للمتعلم دور مهم في إنجاح العملية التواصلية البيداغوجية، ولذلك عليه أن يمتلك بعض الصفات الإيجابية التي تؤهله لإثبات وجوده وإبراز دوره الفعال ومنها:

- ◀ أن يأخذ بزمام المبادرة فلا ينتظر إصدار الأوامر.
- ◀ أن يفكر ويعمل باستقلالية وبمهارة ونشاط متزايدين.
- ◀ أن يكون واعيا بما يريد معرفته ويتعلم كيف يكون له رأي فيما يتعلمه.

6-4 - قناة الاتصال:

غياب التفاعل بين المعلم والمتعلم بسبب اقتصار الاتصال على اتجاه واحد من (المعلم إلى المتعلم) في حين أن الاتصال الناجح يكون من المعلم إلى المتعلم أو من المتعلم إلى المعلم في القسم ليصبح المتعلم فعلا محور العملية التعليمية التعلمية. (بن نعجة 2021، صفحة 340)

يرى الباحثون أن لنجاح الاتصال البيداغوجي يوجد مقومات يجب أن تتوفر في كل من المرسل والمرسل إليه والرسالة، وما إن توفرت هذه المقومات أصبح لدينا اتصال بيداغوجي فعال وبالتالي تعليم وتعلم أفضل.

7 - معوقات الاتصال البيداغوجي:

هي جميع المؤثرات التي تؤثر سلبا أو تمنع عملية تبادل المعلومات أو المشاعر ما بين المرسل أو المستقبل أو تعطلها أو تؤخر وصولها أو تشوه معانيها ". وقد صنفت إلى ثلاثة

تصنيفات:

منهم من صنفها حسب أصولها:

- ◀ عوائق من أصل سيكو - جنائي (psychologique) مرتبطة بالسن ونمو الطفل.
- ◀ عوائق من أصل ديداكتيكي (obstacles didactiques): مرتبطة بمنهجية التدريس الرموز.
- ◀ عوائق من أصل إبستمولوجي (obstacles épistemologiques): مرتبطة بصعوبة المادة وتطورها عبر التاريخ. (بن عطي و طبوش، 2017، صفحة 22) منهم من نظر إليها من معيار طبيعتها فميز بين نوعين:

- **الداخلية:** عوائق قد تكون ذات صبغة نفسية ووجدانية نابعة من ذات المدرس أو كامنة في المتعلم كالخجل والاضطراب النفسي والشعور بالحرج أو الخوف أو ذات صبغة ذهنية مثل قصور المتعلم عن تلك الترميز وفهم مضمون المحتوى التعليمي.

- **الخارجية:** وهي في الأغلب ذات طبيعة مادية من قبيل قصور في وسائل التبليغ لدى الأستاذ أو ضعف وسائل الاستقبال لدى المتعلم أو كتلك الصعوبات التي تتعلق بمضمون الرسالة البيداغوجية أو بشكلها و بنيتها. (بروال، 2014، صفحة 92)

و نجد أن أسباب هذه المعوقات ترجع إلى أحد أقطاب هاته العملية (الأستاذ، التلميذ،

المادة الدراسية) بوصفها موضوع الاتصال

❖ **عوائق مرتبطة بالمدرس:** تواجه المدرس باعتباره مرسلًا مجموعة من الصعوبات تقف عائقًا أمام كفاءته التواصلية.

❖ **عوائق مرتبطة بالمتعلم:** ترتبط بالتلميذ مجموعة من العوائق تحول دون فهمه واستيعابه لمحتوى الرسالة منها:

- **عوائق مرتبطة بالرسالة:** وترتبط بمضامين الرسالة أو بشكلها ومعناها وتحول دون

تحقق استجابة المتعلمين الواعية والفاعلة.

- **عوائق منهجية:** و مصدرها الوسائل المنهجية المعتمدة في الاتصال فعدم وضوح الأهداف وضبابية التصور التأثيرات المراد إحداثها في المتلقي يحدث أن تكون المعلومة هدفا في حد ذاتها فينسى المربي ما وراء المعلومات من أهداف منهجية وأبعاد حضارية وما ينبغي أن تساعد عليه تلك المعلومات عن تغيرات يتحتم إحداثها في قدرات المتعلم وملاكاته الذهنية أو في خبرته ومهاراته العلمية أو في ميوله وقواه الوجدانية. (بن عطى و طبوش، 2017، الصفحات 23-24) من خلال ما سبق ذكره، نلخص أن للاتصال البيداغوجي معيقات تؤثر في عمليته، أو تؤخرها أو سواء كانت هذه المعيقات من عناصر الاتصال التي سلف ذكرها أو معيقات تنقص من فاعليتها خارجية بيئية.

خلاصة:

استنتجا لما سبق ذكره، يتبين لنا أنه يتوجب على المدرس أن يتصف بمجموعة من المظاهر و متبعا جملة من الشروط ليستطيع تحقيق نجاح العملية الاتصالية بينه و التلاميذ، وليكون الحوار التربوي فعالا و هادفا، بغية تحقيق و تنفيذ الأهداف المنشودة.

الفصل الثالث: المؤسسة التربوية



تمهيد:

إن أي بناء لمستقبل الأمة و تطور برامجها التنموية يعتمد بالأساس على إعداد الكوادر البشرية القادرة على الإبداع و مواجهة التحديات, و قد ارتضت المجتمعات البشرية أن تكون المؤسسة التعليمية مجسدة بالمدرسة المكان الذي تصاغ من خلاله المفاهيم و المعتقدات الاجتماعية و تلقي العلوم المختلفة التي تؤهل الفرد أن يكون منتجا و مستجيبا لخطط المجتمع في التطور والنمو، و يشكل التعاون بين الأسرة المتمثلة بالأبوين و باقي أفرادها من جهة و المدرسة كمؤسسة تعليمية من أخرى حجرى الرعى للعملية التعليمية التربوية و خصوصا اكتساب المهارات الاجتماعية والقيم والمبادئ التي يرغب المجتمع أن يتحلى بها الطالب المنظم في المؤسسة.

1- التطور التاريخي للتعليم في الجزائر

أ. المؤسسات التربوية ما قبل الاستعمار الفرنسي:

لم تكن هناك وزارات مختصة بالتعليم خلال هذه المرحلة، فالتعليم كان مسؤولية جماعية يتعاون الكل لإنشاء المساجد و الكتاتيب، و من أهم مؤسسات هذه المرحلة:

❖ **المساجد** تكون كبيرة نسبيا، لذلك غالبا ما تكون في المدن و في أماكن التجمعات

السكنية الكبيرة و المتوسطة حيث يتفنن البناءون في بنائها و زخرفتها و يطلق عليها اسم "جوامع" في الجزائر العاصمة.

❖ **الكتاتيب** : يطلق عليها اسم "المسيد و هي غالبا ما تحتوي على حجرة أو حجرتين، و

هدفها الأساسي تحفيظ القرآن الكريم، و لصغر حجمها فهي تنتشر في القرى و المناطق النائية. ج-الزوايا : انتشرت خاصة في العهد العثماني نتيجة للتخلف و استبداد الحكام و ظهور ظاهرة التصرف، فإذا ظهر احد الناس بالورع والتقوى و شيء من العلم لاستقبال الزوار و الطلاب فيطلق عليه المحسنون، و للزوايا مهمات عدة منها قراءة القرآن، الندوات العلمية، والصلاة، وتقوم مقاما لمؤسسات الدراسة الثانوية. د - الرابطات و تشبه الزوايا في وظائفها الاجتماعية و الثقافية، إلا أنها تكون فريسة في مواقع الأعداء و يقوم المرابطون بها بدورهم الجهادي إلى جانب المهام الأخرى من تعلم و تعليم.

❖ **المدارس** : لم تبدأ المدارس كما نعرفها و المختصة بالتعليم في مراحلها المختلفة كما

أن هناك اختلاف بين المؤرخين في تحديد عدد المدارس بدقة و ذلك نتيجة لعدم استقلالها كمؤسسات مستقلة تحت اسم مدرسة، بل كانت إما كتابا أو تابعة لمسجد أو

زاوية

ب. وضعية التربية و التعليم أثناء العهد الاستعماري:

يمكن إيجاز المراحل التي مر بها التعليم خلال العهد الاستعماري بما يلي:

المرحلة الأولى من (1830 إلى 1880).

عملت السلطات الفرنسية في بداية هذه المرحلة على تقليص انتشار التعليم الذي وجدته، و هذا عن طريق هدم و تخريب النظام التربوي الجزائري بشتى الوسائل و هكذا وبأمر من السلطات العسكرية الفرنسية هدم الكثير من المساجد والزوايا و حول بعضها إلى مخازن أو كنائس كما هو الحال لمسجد كيتشاوة، و بيع البعض الآخر إلى المعمرين لاستخدامها كمساكن كما أن السلطات الفرنسية المحتلة لم تهتم بتعليم أبناء الجزائريين في المدارس التي أقامتها لأبناء المعمرين تتدرج هذه العملية في إطار الإستراتيجية العامة.

(salibrof.hooks.com/11073-tobc.18:30.12-02-2017)

للسلطات الاستعمارية الرامية إلى تجهيل الجزائريين و مسح شخصيتهم الوطنية عن طريق ضرب رصيدهم الثقافي و الديني حتى يسهل عليها أحكام قبضتها عليهم. (جمعة بلعيد، 2011 ص156)

المرحلة الثانية من (1850 إلى 1880).

فقد أثيرت قضية تعليم أبناء الجزائريين، و قد ترتب عن الجدل الذي رافق ذلك فتح عددا محدودا جدا من المدارس في بعض المدن الكبرى لاستقبال الأطفال الجزائريين و نظرا لمعارضة الكثير من المعمرين الذين كانوا يعتبرون تعليم المسلمين خطرا على وجودهم، فان عدد هذه المدارس بقي ضئيلا للغاية و غير كاف، إضافة إلى ذلك أن اغلب الجزائريين كانوا ينظرون إلى هذا التعليم نظرة ازدراء و احتقار و لا يسمحون لأبنائهم بالانتساب إليه خوفا من ذوبان شخصيتهم و انحلال أخلاقهم مفضلين عنه ما بقي من الكاتيب.

المرحلة الثالثة من (1880 إلى 1930).

ابتداء من عام 1880 ظهرت نزعة جديدة لدى بعض السياسيين الفرنسيين الذين دعوا إلى تعميم التعليم بالفرنسية على الأطفال الجزائريين و ذلك طبقا لسياسة الإدماج التي أقرتها الحكومة الفرنسية, فلقد أرادت الحكومة السلطة الاستعمارية إعطاء أبناء الأهالي القليل من التعليم ليسهل استخدامهم في حاجات تراكم رأس المال من جهة و الإشعارهم بالتساوي مع الأوروبيون تمويها وتغليطا غير أن ما ميز هذه المرحلة يوحى بما يخالف ذلك حيث تم تأسيس مدارس خاصة للجزائريين, و مدارس خاصة لأبناء الكولون الأوروبيون على نمط المدارس الموجودة في البلد الأم.

المرحلة الرابعة من (1930 الى 1960).

لقد استهدف الاستعمار الفرنسي طمس هوية الجزائر و دمجها باعتبارها جزءا من ارض فرنسا, و لم يترك وسيلة تمكنه من تحقيق هذا الغرض إلا و اتبعها, غير أن هذه الأمة لم تستسلم لهذه المخططات, فقامت بكل ما تملك دافعت بكل ما توفر لديها من إمكانيات, فكانت معركة الدفاع عن الهوية و اللسان العربي اشد أعظم تحديا وقوة من معارك الحرب و قد تميزت هذه المرحلة بما يلي:

قامت الحكومة الفرنسية بعد الحرب العالمية الأولى بوضع مخطط لتعميم التعليم على أبناء الجزائريين الذين كانوا يسمونهم الفرنسيين المسلمين, كما شرعت في تطبيق مبدأ إلزامية التعليم الابتدائي عليهم.

كثفت الحكومة الفرنسية بعد اندلاع الثورة عام 1954 من محاولاتها للتكفل بتعليم الأطفال الجزائريين, حيث أقامت مراكز اجتماعية خاصة بالأطفال الكبار, و أصدرت سنة 1958 قانونا جديدا يتعلق بتعليم المسلمين و وضعت مخطط آخر لتعميم التعليم عليهم في مدة 08 سنوات.

صدر في 20 سبتمبر 1947 أمر يعتبر اللغة العربية إحدى لغات الاتحاد الفرنسي و يلزم بتدريسها في جميع المستويات, غير أن اللغة بقيت عمليا مهمشة باستثناء المعاهد الإسلامية

الفرنسية الثلاثة التي أقيمت في كل من تلمسان الجزائر و قسنطينة, و حولت إلى ثانويات فرنسية إسلامية إلى ثانويات وطنية عام 1959. (جمعة بلعيد، مرجع نفسه، ص158).

- شرعت جمعية العلماء المسلمين الجزائريين في فتح مدارس ابتدائية حرة باستعمال الأموال التي تبرع بها المواطنين, كما اهتمت الجمعية بالتعليم الثانوي و قامت بإرسال العشرات من الطلبة من مختلف الدول العربية و خاصة إلى جامع الزيتونة بتونس و الأزهر بمصر.

أ. التعليم الجزائري بعد الاستقلال

تطور التعليم الجزائري بعد الاستقلال فقد قسمت الفترة من 1962 إلى 2008 إلى 04 مراحل و هي:

أ. مرحلة 1962 الى 1970 تنصيب لجنة إصلاح التعليم.

- التوظيف المباشر للممرنين و المساعدين.
- اللجوء إلى عقود التعاون مع الأشقاء و الأصدقاء لسد الحاجة.

ب. مرحلة 1970 الى 1980

- صدور أمرية 35/76 المتعلق بتنظيم التربية و التكوين في الجزائر.
- تجديد مضامين المناهج و تعميم التعليم المتعدد الشعب.
- استحداث ميكانيزمات فعالة في توجيه التلاميذ.
- سياسة الجزارة.

ج. مرحلة 1980 الى 2003

- تعميم المدرسة الأساسية.
- إصلاح التعليم الثانوي و إعادة هيكلته.
- تعديل مناهج التعليم.

- صدور القانون الأساسي الخاص لعمال قطاع التربية.

(fbemsila.arabepro.com/1425-tobic. 14:39.12-02-2017)

د. مرحلة 2003 الى 2006

- تنصيب اللجنة الوطنية للإصلاح التعليمي.

- دخول الإصلاح حيز التنفيذ.

- تنصيب اللجان المتخصصة لإصلاح المناهج.

- التطور الهيكلي.

لقد مر النظام التربوي في الجزائر بمراحل عدة من الاستقلال إلى اليوم, تخلله عدة إصلاحات مست عدة جوانب تربوية بيداغوجية مهنية, وهذه الأفاق تسطر و تخطط على ضوء الواقع الميداني و الحقيقي و ما يطرح المجتمع من اهتمامات و قضايا تساهم في التمسك بالهوية الوطنية و الشخصية الوطنية و تعزيز دور المدرسة كعنصر لإثبات الشخصية الجزائرية وتوطيد وحدة الشعب الجزائري و ضمان ترقية القيم ذات العلاقة بالسلام و العروبة و الامازيغية و المحافظة عليها و تتمثل في:

- الإسلام كدين و ثقافة و حضارة.

- العروبة كلغة, كحضارة, كثقافة.

- الامازيغية كلغة, وكتقافة, و كتراث

(fbemsila.arabepro.com/1425-tobic.14:39.12-02-2017)

د / المراحل التاريخية للتعليم الثانوي في الجزائر

و قد مر التعليم الثانوي في الجزائر بالمراحل التالية:

أ - المرحلة الأولى من 1962 الى 1970:

اشتملت على ثلاث أنماط و هي:

- التعليم الثانوي العام يدوم 03 سنوات و يحضر لمختلف شعب البكالوريا (الرياضيات علوم تجريبية, الفلسفة).
- التعليم الثانوي التقني يحضر التلاميذ لاختبار بكالوريا شعب تقني رياضيات, تقني اقتصاديات).
- التعليم الصناعي و التجاري و هو يحضر التلاميذ لاجتياز شهادة الأهلية في الدراسات الصناعية و التجارية تدوم 05 سنوات.

ب - المرحلة الثانية من 1970 الى 1980:

نتج عنها إعداد وثيقة إصلاح التعليم سنة 1947 التي صدرت بعد تعديلها في شكل أمر 15 افريل 1976, وهو الأمر المتعلق بتنظيم التربية و التكوين الذي نص على إنشاء المدرسة الأساسية و توحيد التعليم الأساسي و تنظيم التعليم الثانوي و ظهور فكرة التعليم الثانوي.

ج- المرحلة الثالثة 1980-1990:

شهد التعليم الثانوي خلال هذه الفترة تحولات عميقة رغم أن التكفل به اسند إلى جهاز مستقل و قد شملت هذه التحولات على ما يلي:

- التعليم الثانوي العام.
- التعليم الثانوي التقني.

د - المرحلة الرابعة 1990 الى 2003

بعد اتخاذ بعض الإجراءات لإعادة التنظيم التي أدرجت في الثمانيات, و التي تم التخلي عنها بسرعة تتويع شعب التعليم التقني لاختبارات الإجبارية, كما تم تنصيب الجذوع المشتركة في السنة أولى ثانوي وهي: جذع المشترك آداب جذع مشترك علوم و جذع مشترك تكنولوجيا. يشكل التعليم الثانوي العام و التكنولوجي, المسلك الأكاديمي الذي يلي التعليم الأساسي, و

يدوم لمدة ثلاث سنوات, و ينظم في جذعين مشتركين جذع مشترك آداب, و جذع مشترك علوم ليتفرع إلى ست شعب في الثالثة ثانوي رياضيات, تقني رياضيات, علوم التربية, تسيير و اقتصاد, آداب و فلسفة, و السنة الثانية و لغات أجنبية, و يتوج في نهايته بحصول التلميذ على شهادة البكالوريا في إحدى هذه الشعب. (نوار بورزق، مرجع سابق، ص109)

1-2 تعريف المؤسسة التعليمية:

هي عبارة عن مكان أو موقع يتم فيه التقاء فئات مجتمعية مختلفة الأعمار و يتم فيها تعليمهم و تزويدهم بالكثير من المعلومات المختلفة, و تتكون هذه المؤسسة التعليمية من أعضاء الهيئة التدريسية أو المعلمون, و الطلاب وأولياء الأمور و الهيئات الإدارية فيها, و يقوم الطلاب بالبقاء في هذه المؤسسة لتلقي العلم لفترات زمنية معينة. تعتمد هذه الفترة أيضا على نوع المؤسسة التعليمية, فهناك العديد من أنواع المؤسسات التعليمية مثل رياض الأطفال و المدارس والمعاهد والكليات والجامعات. (مجدي صلاح طه المهدي، 2010، ص31)

3-2/أسباب الاهتمام بالتعليم:

أ- التركيز المتزايد على التنمية الاقتصادية

حيث أن مسألة التنمية الاقتصادية وعضلاتها و أزمات التخلف والحلول و السياسات المقترحة لمعالجتها. أصبحت اليوم ذائعة على المستويات الوطنية و القومية و الدولية, خاصة في بلدان العالم الثالث باعتبارها أولى المهام الشعبية عن طريق التقدم الحضاري الشامل, الأمر الذي يؤدي لا محالة إلى ضرورة التفكير بالوسائل والأدوات الناجعة و الملائمة لهذه المهمة. حيث يرتبط التطور الاقتصادي بالتطور التعليمي ارتباطا وثيقا يجعله متغيرا تابعا له في المدى و الاتجاه, و من هنا بدا الإدراك المتزايد لدور التعليم في النمو الاقتصادي.

ب تزايد الإنفاق في قطاع التعليم

نتيجة لما تقدمه شهد العالم المعاصر توسعا كبيرا في القطاع التعليمي تبعه تزايد النفقات

التعليمية في شتى البلدان تزايداً هائلاً و ضخامة للميزانية العامة للدولة, و من الدخل القومي و زيادة الأعباء الضخمة المتخصصة عن ذلك و الواقعة على كاهل الدولة و الأفراد معا الأمر الذي حمل على البحث في مدى الفائدة الاقتصادية الموجودة في هذه الأموال المنفقة في قطاع التعليم و مقدار ما يعود منها على الاقتصاد و المجتمع. (هاشم فوزي دباس العبادي يوسف جحيم الطائي، 2007، ص41).

ج - العجز المالي و البحث على مصادر التمويل

حيث نجد أن الكثير من البلدان عجزت بالقيام بالأعباء التعليمية كاملة, الأمر الذي أدى إلى ضرورة دراسة التعليم دراسة اقتصادية علمية تبحث الكلف والنفقات والعوائد من أجل الوصول إلى أكبر مردود ممكن بأقل التكاليف مما يساهم في تخفيض هذه النفقات تبعاً للوسائل الفنية المختلفة المستخدمة. كما يساهم في حسن توزيعها على مرافق التعليم و مجالاته المختلفة.

د - تصاعد أهمية دور العنصر البشري

حيث أن التيارات المحدثه في الفكر الاقتصادي أخذت تؤكد من أي وقت مضى على دور و أهمية العنصر البشري في التنمية الاقتصادية, لاسيما عن الدراسات العديدة و المختلفة التي كشفت بوضوح خصائص هذا المكانة التي يحتلها بين عناصر الإنتاج من خلال تبيان دور رأس المال البشري عامة, و التطور والتكتيكي خاصة في النمو الاقتصادي. (مرجع : نفسه, ص 42) .

4-2- خصائص المؤسسات التربوية:

ويمكن إجمالها خصائص المؤسسة التربوية في عدة نقاط أهمها :

أ - التكامل Integration

إن كل المؤسسات التربوية من منظور التربية المستمرة مترابطة و متصلة مع بعضها, أن

البيت هو أول مكان يحدث فيه التعلم و لذا يجب أن ينظر إليه كجزء من شبكة أنظمة التعلم الواسعة, و في نفس الوقت فان المجتمع المحلي يعتبر مصدرا رئيسيا للخيرات خلال حياة الفرد, و بالإضافة إلى ذلك مكان العمل عبارة عن مؤسسة تعليمية أخرى, و أخيرا فان المدارس و الكليات والجامعات و غيرها من مؤسسات التعليم الرسمي هي أيضا جزء من أنظمة التعليم المتكاملة و التكامل ذو بعدين.

❖ التكامل العمودي

يعني اتجاه أنماط مختلفة متدرجة في التعليم توفر للأفراد مدى الحياة, ويلزم لذلك تكامل الأهداف, و كذلك إلزام تكامل الأسلوب لمضاعفة المصادر و تجنب الهدر الناتج عن تداخل و تشابك الجهود.

❖ التكامل الأفقي:

فهو ربط التعليم بالحياة, أي ربط كل أنواع التعليم المختلفة التي تقدم لمتطلبات و حاجات المجتمع سواء في المدرسة أو خارجها. (طارق عبد الرؤوف عامر، 2014 ص 24,25).

ب - الكلية و الشمول: Totality

تغطي التربية فترة حياة الإنسان و تشمل كل المراحل التعليمية بما في ذلك التربية لما قبل المدرسة و تعليم الكبار, و تشمل على كل أنواع بما في ذلك التعليم الرسمي الذي يتم في مؤسسات التعليم, و التعلم غير الرسمي الذي يتم في مؤسسات غير تعليمية بطبيعتها و التعليم غير النظامي الذي يحدث مع مواقف الحياة المختلفة. فالتربية تتسع لتشمل كل الجهود التربوية الموجهة للتلاميذ و الكبار الذين يتحملون مسؤوليات اقتصادية واجتماعية.

- أن تكون المؤسسة التربوية تتمتع بطابع الديمقراطية أي: بعيدة عن التسلط.
- أن تكون المؤسسة التربوية لديها روح الإنسانية : تشمل حسن معاملة الآخرين و تقديرهم و الاستماع إلى وجهة نظرهم و التعريف على مشكلاتهم لحلها.

أن تكون المؤسسة التربوية لها دور ايجابي: أي لا تركز على السلبيات أو المواقف الجامدة بل يكون لها دور قيادي في مجالات العمل و توجيهه. (مرجع نفسه، ص ص 25-26) ج- أن تتحلى بطابع المرونة: و هي تعني توفر أسلوب ديناميكي في التعليم لتطوير المواد لتلبي الحاجات المتغيرة، و استعمال وسائل تعليم جديدة و توفير أنماط مختلفة من التعليم. تحقيق الذات : أي تحسين نوعية حياة كل فرد، و لتحقيق هذا الهدف فان عليها أن تساعد الناس على التكيف للتغير. (مرجع نفسه، ص 26).

5-2/أهداف المؤسسات التربوية:

يمكن تلخيصها فيما يلي:

أ - المواطنة citizenship

أي أن الهدف المتوقع من المدرسة أن تخرج لنا مواطنين صالحين و هن الذين يكونون مزودين بالمهام المناسبة و الاتجاهات القيمة للمشاركة في المجتمع الديمقراطي، هذه الاتجاهات التي ينبغي أن تزود المدرسة بها الفرد يكون مواطناً صالحاً و من هذه الاتجاهات ممارسة العمل بصورة استقلالية، و تقبل المسؤولية و تنمية الثقة بالنفس و احترام الوقت... الخ. (محمد سيد فهمي، 2013، ص 18).

ب - المعرفة الإدراكية knowledge

حيث نجد أن الهدف الأول و الأساسي للمدرسة هو إنتاج أو تخريج الأفراد الذين يكونون مزودين بالمعارف الامبيريقية التجريبية و المهارة و التفوق التكنولوجي (مرجع نفسه ص 18).

ج تحقيق التكيف والابتكار لدى الفرد والمجتمع.

د - تهدف إلى ربط التعليم بالحياة بحيث يسهل الانتقال بين المدرسة و المجتمع و هو انتقالاً في اتجاهين:

- انتقال من حياة التعليم في المدرسة إلى الحياة العملية في المجتمع.

- انتقال عكسي الاتجاه من الحياة العملية في المجتمع إلى التعليم و مواصلة الدراسة و متابعتها في أي وقت.
- ه - تهدف إلى علاج القصور في نظام التعليم القائم إذا يتعرض في نظام التعليم الحالي لنقد لاذع بسبب قلة صلته بالحياة, و لافتقاره للمغزى بالنسبة للشباب و لآثاره اللامبالاة بالتعليم و لانعزاله في المجتمع. (طارق عبد الرؤوف, مرجع سبق ذكره ص 38).

2- وظائف المؤسسات التربوية:

- نقل الثقافة العامة الحفاظ عليها لأجيال آتية.
- تنشئة التلاميذ و إعدادهم للمشاركة الايجابية في المجتمع.
- تطوير قدرات التلاميذ وتأهيلهم لاستيعاب المعرفة و المهارات التكنولوجية.
- تنمية قدرات التلاميذ للنقد العقلاني و التثقيف العلمي. (سعدون محمود الساموك, 2005 ص 70).
- نقل التراث الثقافي للطفل بما يناسب عمره.
- عرض المشكلات التي تقابل التلاميذ أو قد قابلت غيرهم سواء كانت مشاكل اجتماعية أو نفسية جماعية أو فردية.
- العمل على توفير بيئة اجتماعية أكثر توازنا و اتزاناً مع البيئة الخارجية.
- إتاحة الفرصة للأفراد للاتصال بالبيئة الأكبر فبعد أن كان اتصال الفرد في العائلة و الأقارب والجيران تخرجه المؤسسة من هذه المجتمعات. (محمد سلمان الخزاعلة 2013 ص 68).

2-7 / بناءات ومقومات المؤسسات التربوية:

نلاحظ أن هناك عدد من الباحثين قد اهتموا بعلم اجتماع التربية و دراسة الأهداف التنظيمية على أنها احد المجالات الرئيسية في دراسة المدرسة كتنظيم اجتماعي و قد حاول جافي (بالانتيك) دراسة المدرسة كبناء تنظيمي له مجموعة من البناءات و الأهداف والمظاهر

البيروقراطية.

أ / البناءات urcsstruct

يقول بعض الباحثين أن المدرسة باعتبارها تنظيمي تتكون من:

- التلاميذ والمدرسين و الطاقم الإداري.

- المباني الرئيسية.

- الكتب المدرسية.

الوسائل التعليمية. (طارق السيد، 2007 ص ص 28,29).

ب / مقومات المؤسسات التربوية:

و التي تتمثل في هذه النقاط الآتية:

- أعضاء الجماعة : إن أساس نجاح الجماعة ونموها يظهر ذلك من واقع شعور التلاميذ

بالانتماء إليها، و يتم ذلك عن طريق الإعلان عن هذه الجماعات في الإذاعة أو

الصحافة، أو الاتصال المباشر بالتلاميذ في الفصول الدراسية.

- رائد الجماعة : و هو الذي يوجه الجماعة و يؤثر فيهم عن طريق صفاته الشخصية

و خبراته السابقة طريقة تعامله و علاقته مع الجماعة و من أهم صفات رائد الجماعة،

الناجح حبه للعمل مع أعضاء الجماعة و تعاونه و روحه المرحبة و عدم التمييز بين

أعضاء الجماعة.

برنامج النشاط: يتم تنفيذ برنامج النشاط وفق ما تم تحديده من أهداف و أساليب، و لكي ينجح

البرنامج ينبغي توزيع المسؤولية على التلاميذ وفق استعداداتهم حتى يكون برنامج النشاط

هادفاً. تنظيم الجماعة : يشرح رائد الجماعة أهداف تكوين الجماعة و مواعيد اجتماعاتها و

أماكن الاجتماعات، إضافة إلى الأدوات المطلوبة من التلاميذ و التي ستقدمها المدرسة، كما

يتم اختيار رئيس الجماعة و وكيل له، و أمين الصندوق كذلك لا بد من وجود سجل يدون فيه

أسماء و أعضاء الجماعة و فصولهم و الأعمال التي يقوم بها كل عضو من أعضاء الجماعة.

(هاشم فوزي دباس العبادي, مرجع سبق ذكره ص 40).

8-2/ مكونات النظام التعليمي و العوامل المؤثرة فيه:

أ/ المدخلات و تشمل المناهج و المفردات و البنية المدرسين التلاميذ أو الطلبة.

ب العمليات و تشمل المحاضرة التطبيق العملي ... الخ.

ج المخرجات: إضافة مفاهيم و معارف معينة إلى المتلقي, بحيث أصبح في حال أفضل مما كان عليه. د التغذية العكسية و نعني بها الأخذ بجميع الإجراءات التصحيحية التي قد تواجه النظام أثناء تنفيذه و تصحيحها و الاستفادة منها مستقبلا و يمكن توضيح ذلك كما هو في الشكل.

9-2/ مبادئ المؤسسات التربوية:

و يمكن إجمالها في عدة نقاط و هي كالآتي:

أ. مبدأ الهدف : يتحقق التعلم من خلال سعي الإنسان إلى تحقيق أهداف يرغبها أي لابد

من وجود هدف حتى يحدث التعلم.

ب. مبدأ الاستجابة : إن التعليم يتضمن تغيير الإنسان لسلوك ما و استبداله بسلوك آخر

استجابة لمؤثر ما أي يفعل شيئا مقابل الحصول على ما يريد.

ج. مبدأ الوضوح: كلما كانت الأشياء و المواقف و العلاقات بينها واضحة كلما كانت قدرة

الإنسان و سرعته في التعلم أكبر.

د. مبدأ الرغبة تتحدد سرعة التعليم بمدى رغبة الإنسان في تحقيق النتائج التي يسعى

إليها.

هـ. مبدأ الطاقة: لكل إنسان طاقة محدودة على التعلم أي بمعنى قدرة معينة على تغيير

أنماط السلوك. و مبدأ الترابط ترابط خبرات الإنسان و تجاربه مع مفاهيمه و اتجاهاته,

و بالتالي تتوقف قدرته على التعلم الجديد على ما سبق تعلمه فعلا. (فتحي احمد ذياب

عواد، 2013 ص 192).

ز- مبدأ التوافق : يستطيع الإنسان تحويل خبراته أي السلوك المستفاد بين المجالات المتوافقة. ك- مبدأ الجماعة: رغم أن التعلم عملية فردية في الأساس إلا أنها تتأثر سلبا و إيجابا بالجماعة التي ينتمى إليها الفرد.

ل - مبدأ معرفة النتائج: إن معرفة الإنسان بنتائج السلوك الجديد تمثل حافزا لسرعة التعلم.

10-2/المستقبلات التربوية

إن التربية تعكس و تحافظ على قيم و عادات و أعراف المجتمع, و القيم الثانوية هي التي يمكن أن تجدد و أن التربية المستقبلية ترسم ضمنا المستقبلات الاجتماعية و بكافة مستوياتها بدءا من العائلة و الدولة و الأمة و العالم. إن التربية المستقبلية معينة بان يتعلم الأفراد ما يريدون و متى يريدون أي جعل التعلم موجها ذاتيا و مستمرا و ممتعا, و هناك إشارات لمدارس المستقبل من قبل أخصائيين في مجال التربية يرون أن المدرسة المستقبلية سوف تكون مركزا تجميعا للمجتمع و يستخدم تسهيلات المجتمع ومصادرة البشرية, و سيزداد دور المؤسسات الاجتماعية و تتضح بصورة فاعلة في التعليم, و سوف تتأثر طرق و أساليب التعليم بالتكنولوجيا و أنظمة المعلومات بشكل كبير جدا حيث نظم التربية والتعليم المستقبلي فيجب أن يكون قادرا على:

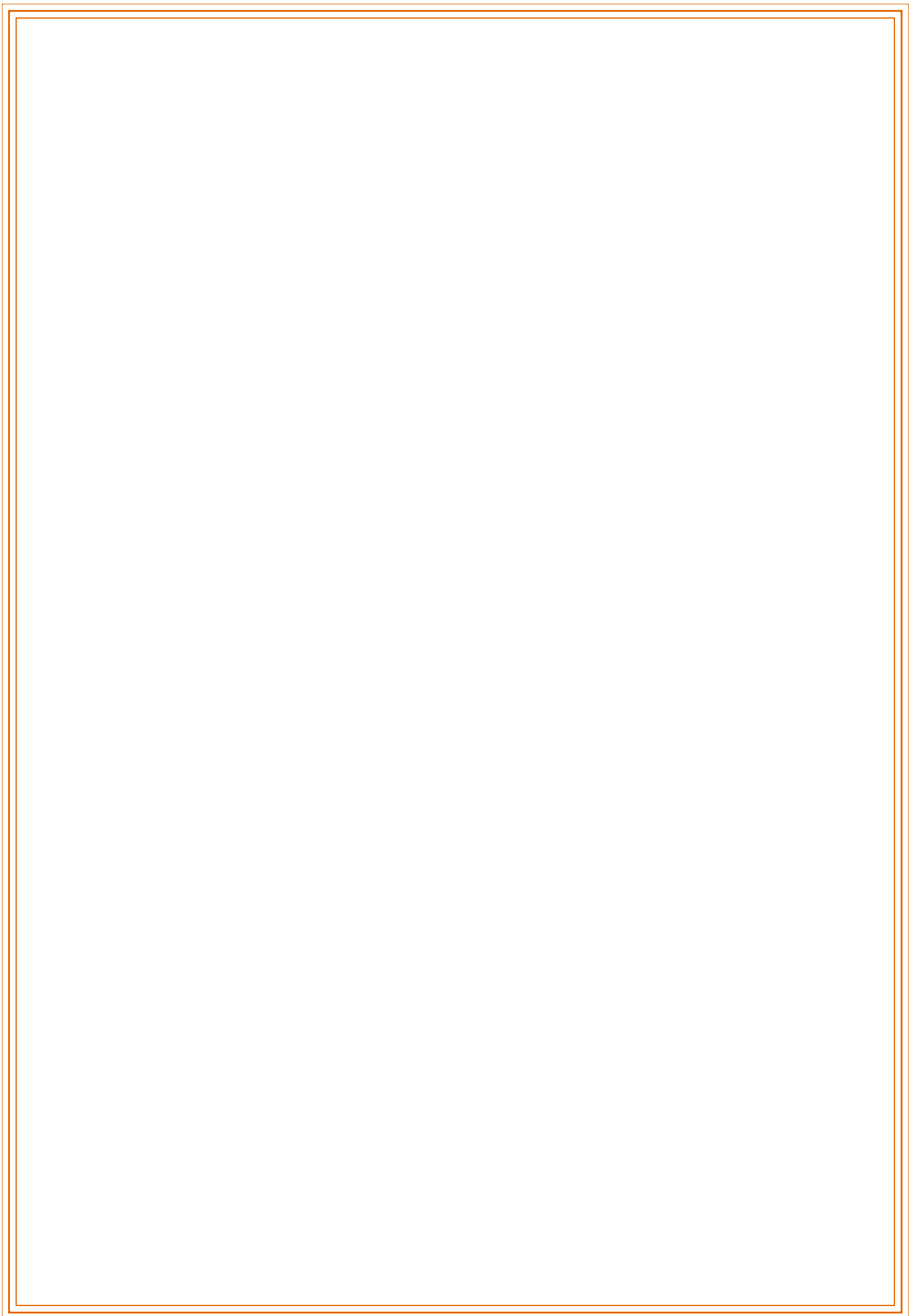
- التعامل مع عدد كبير جدا من الطلاب.
- يتناسب مع أنماط سكانية مختلفة و جديدة و يتلاءم معها.
- زيادة التعليم لأجل التعلم.
- يزود الأفراد بالوسائل اللازمة لتحديد الأهداف في حياتهم. (مرجع نفسه، ص 193).

خلاصة:

من خلال ما سبق يتبين لنا أن المؤسسات التربوية التعليمية المختلفة في المجتمع لها أهمية كبيرة و بالغة في العملية التربوية و أثر بارز في العملية التعليمي عامة و التربية خاصة, كما الاتصال داخل هذه المؤسسات أمر حتمي و ضروري مهم لا يمكن الاستغناء عنه فعلى المهتمين والباحثين في المجال التربوي و التعليمي أن يعطوا الاهتمام و العناية اللازمة بالعملية الاتصالية و الحرص على أن تكون هذه المؤسسات ناجحة و متميزة في المجتمع عن باقي المؤسسات الأخرى كونها تتفرد عن المنشآت الأخرى وتختلف عنها في أهدافها و غاياتها وخصائصها و ذلك بتميزها و لها القدرة على تحقيق ما هو مرجو منها لأنها هي المسؤولة عن تربية الأجيال و بناء مستقبل جيد و ناجح .

الفصل الرابع: عرض و تحليل و مناقشة النتائج





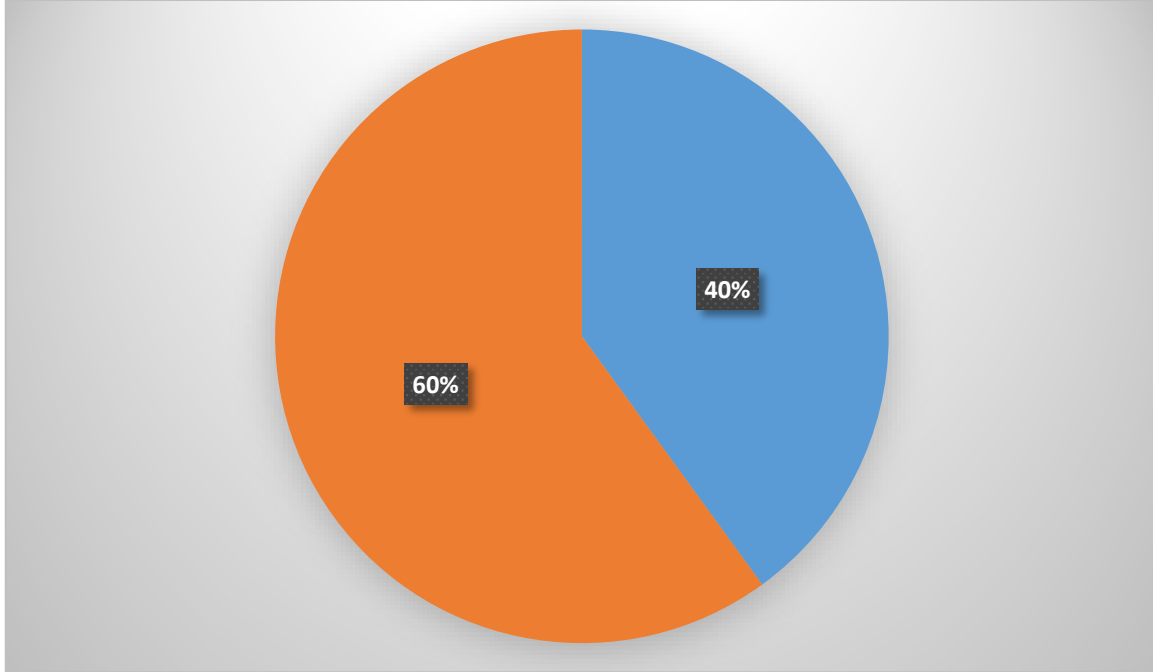
عرض وتحليل النتائج

أ/ تحليل البيانات الوصفية:

الجدول رقم (10) يوضح توزيع أفراد عينة الدراسة حسب متغير الجنس

النسبة المئوية	التكرارات	الجنس
%40	12	ذكر
%60	18	أنثى
%100	30	الإجمالي

من خلال الجدول أعلاه وبالنظر إلى تكرارات أفراد عينة الدراسة والبالغ حجمهم إجمالاً 30 فرداً، نلاحظ أن 12 فرداً يمثلون حجم الذكور بنسبة بلغت 40%، أما حجم الإناث فقد بلغ 18 أنثى بنسبة قدرت بـ 60%، وهذا ما هو موضح من خلال الشكل رقم (01)

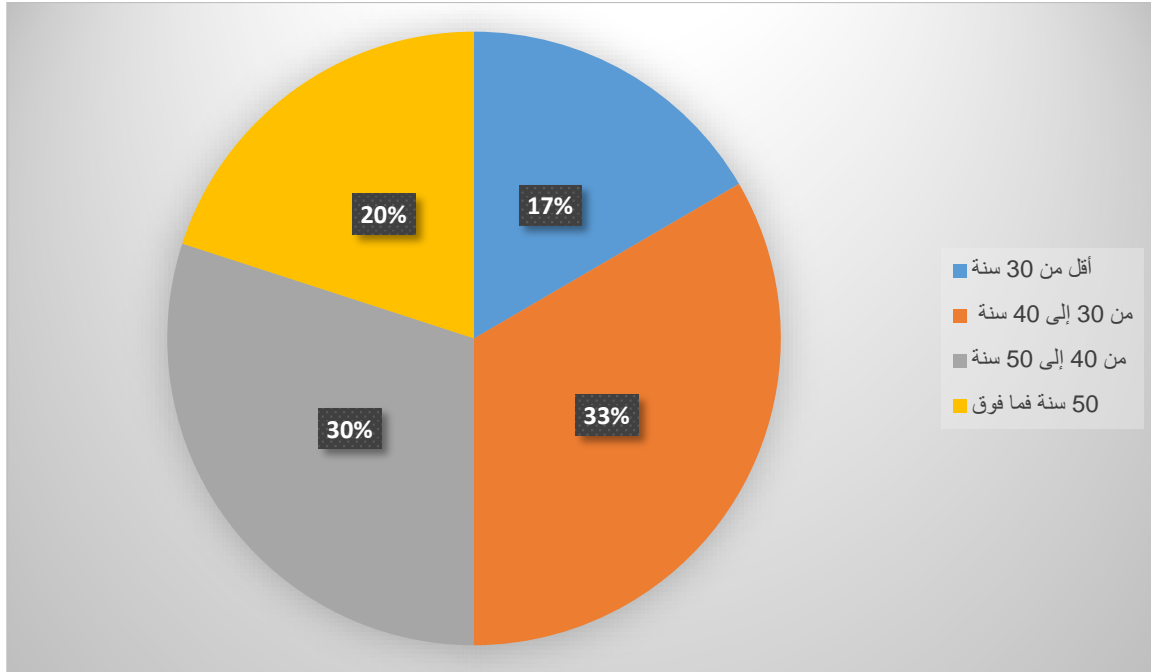


الشكل رقم (01) يوضح توزيع نسب أفراد عينة الدراسة حسب متغير الجنس

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

النسبة المئوية	التكرارات	الفئة العمرية
16.6%	5	أقل من 30 سنة
33.4%	10	من 30 إلى 40 سنة
30%	9	من 40 إلى 50 سنة
20%	6	50 سنة فما فوق
100%	30	الإجمالي

م من خلال الجدول أعلاه وبالنظر إلى تكرارات أفراد عينة الدراسة والبالغ حجمهم إجمالاً 30 فرداً، نلاحظ أن الفئة العمرية أقل من 30 سنة بلغ عددهم 5 بنسبة 16.6%، أما الفئة العمرية التي تتراوح ما بين 30-40 سنة بلغ عددهم 10 أفراد بنسبة 33.4%، أما الفئة العمرية التي تتراوح ما بين 40-50 فقد كان عددهم 9 بنسبة قدرت بـ 30%، وفيما يتعلق بالفئة العمرية من 50 فما فوق فقد بلغ عددهم 6 أفراد بنسبة 20%، وهذا ما يوضحه الشكل رقم (02)

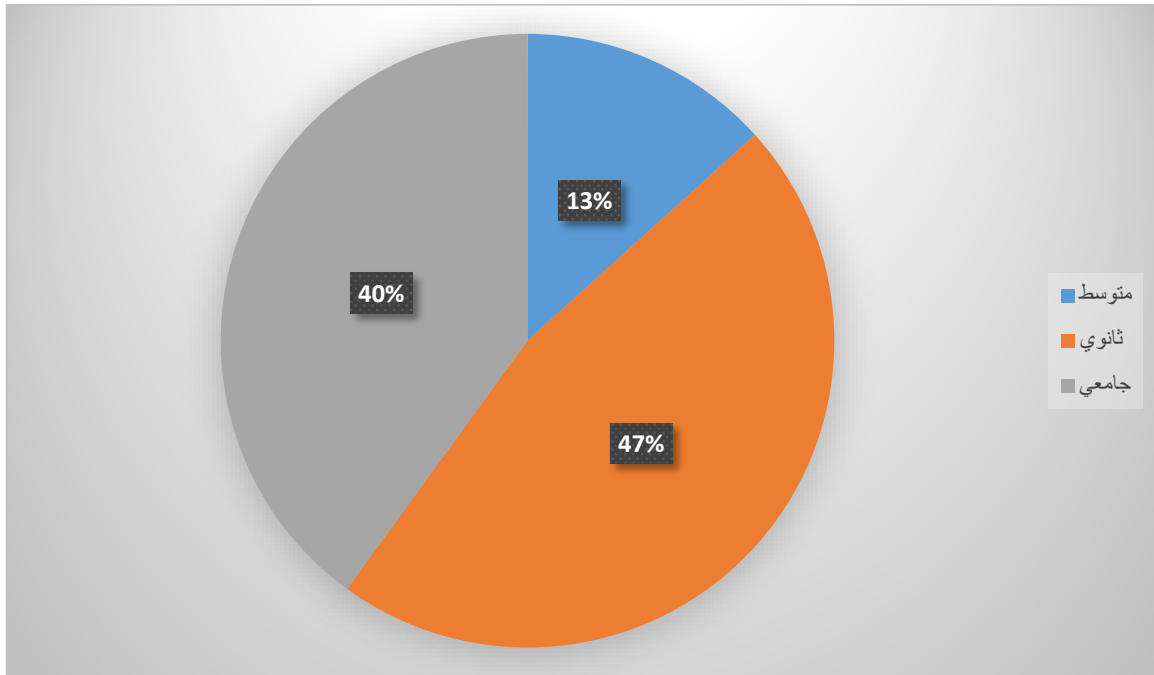


الشكل رقم (02) يوضح توزيع نسب أفراد عينة الدراسة حسب متغير الفئة العمرية

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

النسبة المئوية	التكرارات	المستوى التعليمي
13.3	4	متوسط
46.6	14	ثانوي
40	12	جامعي
%100	30	الإجمالي

من خلال الجدول أعلاه وبالنظر إلى تكرارات أفراد عينة الدراسة والبالغ حجمهم إجمالاً 30 فرداً، نلاحظ أن 4 أفراد يمثلون ذوي مستوى متوسط بنسبة بلغت 13.3%، أما مستوى ثانوي فقد بلغ 14 بنسبة قدرت بـ 46.6%، في حين المستوى الجامعي فقد بلغ 12 بنسبة قدرت بـ 40% وهذا ما هو موضح من خلال الشكل رقم (03)

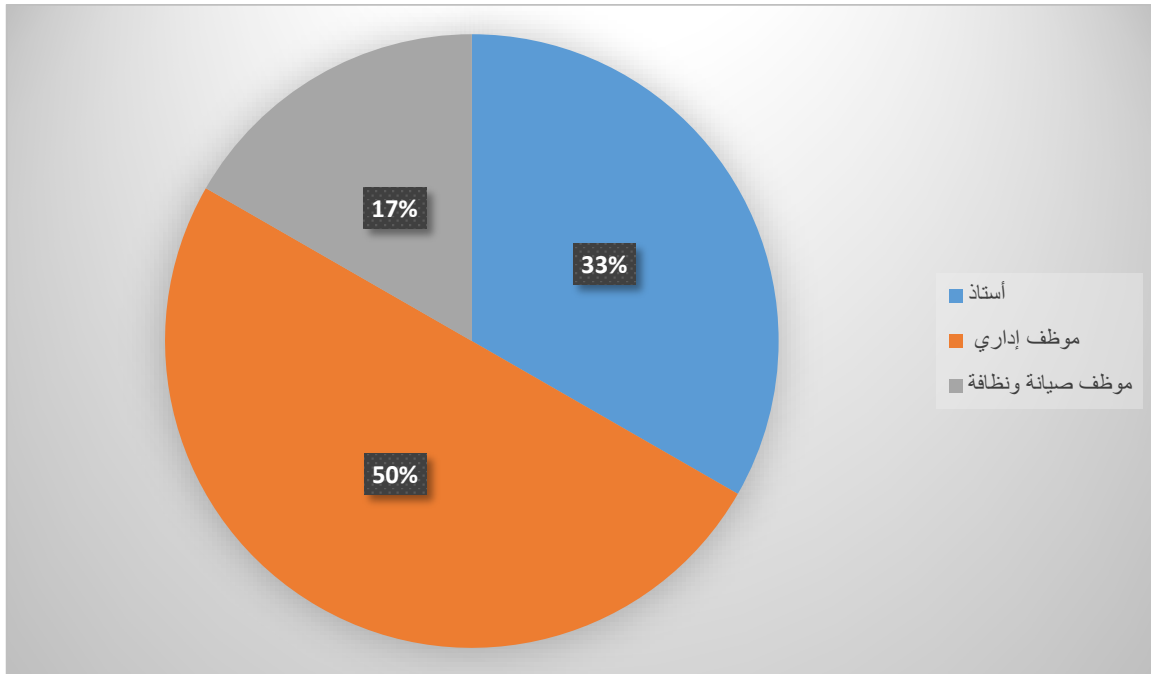


الشكل رقم (03) يوضح توزيع نسب أفراد عينة الدراسة حسب متغير المستوى

الجدول رقم (04) يوضح توزيع أفراد عينة الدراسة حسب طبيعة العمل

طبيعة العمل	التكرارات	النسبة المئوية
أستاذ	10	%33.3
موظف إداري	15	%50
موظف صيانة ونظافة	5	%16.6
الإجمالي	30	%100

من خلال الجدول أعلاه وبالنظر إلى تكرارات أفراد عينة الدراسة والبالغ حجمهم إجمالاً 30 فرداً، نلاحظ أنهنالك ثلاثة فئات من مهن مختلفة، إذ أن أكبر نسبة تمثلت في %50 لوظيفة موظف إداري، ثم تليها نسبة %33.3 الذي يشغل وظيفة أستاذ، متبوعة بفئة موظف صيانة و نظافة والتي قدرت بنسبة %16.6، وهذا ما هو موضح من خلال الشكل رقم (04).

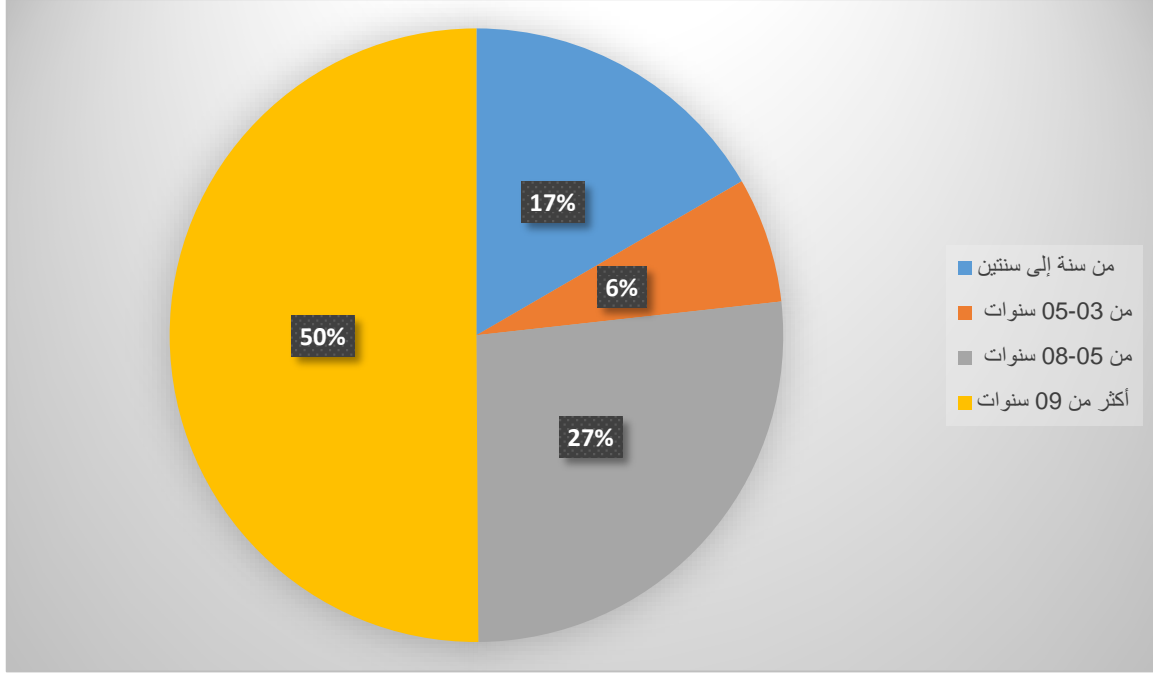


الشكل رقم (04) يوضح توزيع نسب أفراد عينة الدراسة حسب متغير طبيعة العمل

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

النسبة المئوية	التكرارات	الخبرة
16.6%	5	من سنة إلى سنتين
6.6%	2	من 03-05 سنوات
26.6%	8	من 05-08 سنوات
50%	15	أكثر من 09 سنوات
100%	30	الإجمالي

من خلال الجدول أعلاه وبالنظر إلى تكرارات أفراد عينة الدراسة والبالغ حجمهم إجمالاً 30 فرداً، نلاحظ أن الذين يملكون خبرة معرفية من سنة إلى سنتين بلغ عددهم 5 أفراد بنسبة 16.6%، أما الذين يملكون خبرة من 03-05 سنوات فقد كان عددهم 2 بنسبة قدرت بـ 6.6%، أما الذين يملكون خبرة من 05-08 سنوات فقد كان عددهم 8 بنسبة قدرت بـ 26.6%، وفيما يتعلق بالذين لهم أكثر من 09 سنوات فقد بلغ عددهم 15 فرد بنسبة 50%، وهذا ما يوضحه الشكل رقم (05).



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

المحور الثاني: محور خاص بنمط الاتصال السائد في المؤسسة التربوية الجزائرية

السؤال رقم (01):

نص السؤال رقم (01) على: " هل تستخدم الاتصال في مؤسستكم"، وبعد المعالجة

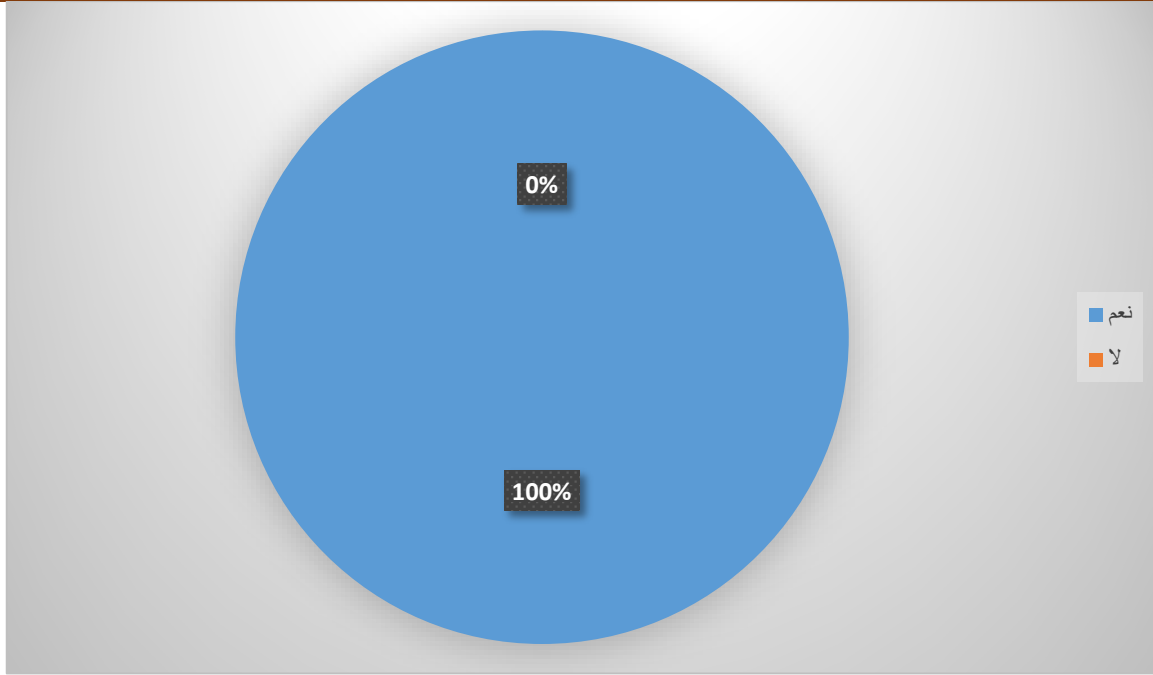
الإحصائية تم التوصل إلى النتيجة الموضحة في الجدول التالي:

الجدول رقم (06) يوضح توزيع إجابات أفراد عينة الدراسة على السؤال رقم (01)

السؤال 6	التكرارات	النسبة المئوية
نعم	30	%100
لا	0	%0
الإجمالي	30	%100

من خلال الجدول أعلاه رقم (06) نلاحظ أن إجابات أفراد عينة الدراسة والبالغ عددهم إجمالاً

(30) فرداً كانت كلها بنعم بنسبة 100%، وهذا ما هو موضح من خلال الشكل رقم (06)



الشكل رقم (06) يوضح توزيع إجابات أفراد عينة الدراسة على السؤال رقم (06)

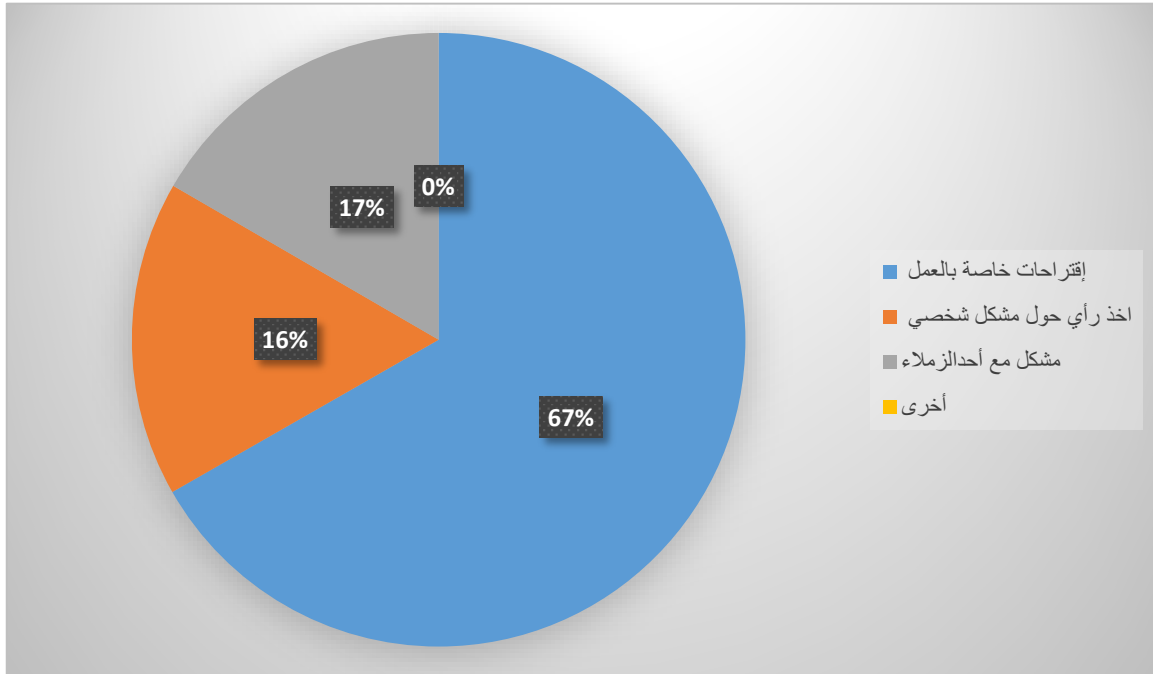
السؤال رقم (02):

نص السؤال رقم (02) على: " ماهي المواضيع التي تتصل من أجلها بزملائك؟"، وبعد المعالجة الإحصائية تم التوصل إلى النتيجة الموضحة في الجدول التالي:

الجدول رقم (07) يوضح توزيع إجابات أفراد عينة الدراسة على السؤال رقم (02)

النسبة المئوية	التكرارات	السؤال 7
%66.6	20	إقتراحات خاصة بالعمل
%16.6	5	اخذ رأي حول مشكل شخصي
%16.6	5	مشكل مع أحد الزملاء
%0	0	أخرى
%100	30	الإجمالي

من خلال الجدول أعلاه رقم (07) نلاحظ أن إجابات أفراد عينة الدراسة والبالغ عددهم إجمالاً (30) فرداً قد انقسمت إلى ثلاث مجموعات ، تمثلت المجموعة الأولى في الأفراد الذين تمحورت إجاباتهم على السؤال رقم (02) بالبديل " إقتراحات خاصة بالعمل " وقد بلغ عددهم (20) فرداً بنسبة مئوية بلغت 66.6%، أما المجموعة الثانية فتمثل الأفراد الذين كانت إجاباتهم على هذا السؤال بالبديل " اخذ رأي حول مشكل شخصي " والبالغ عددهم (5) بنسبة مئوية قدرت بـ 16.6%، أما المجموعة الثالثة فتمثل الأفراد الذين كانت إجاباتهم على هذا السؤال بالبديل " مشكل مع أحدالزملاء " والبالغ عددهم (5) بنسبة مئوية قدرت بـ 16.6% وهذا ما هو



الشكل رقم (07) يوضح توزيع إجابات أفراد عينة الدراسة على السؤال رقم (02)
السؤال رقم (03):

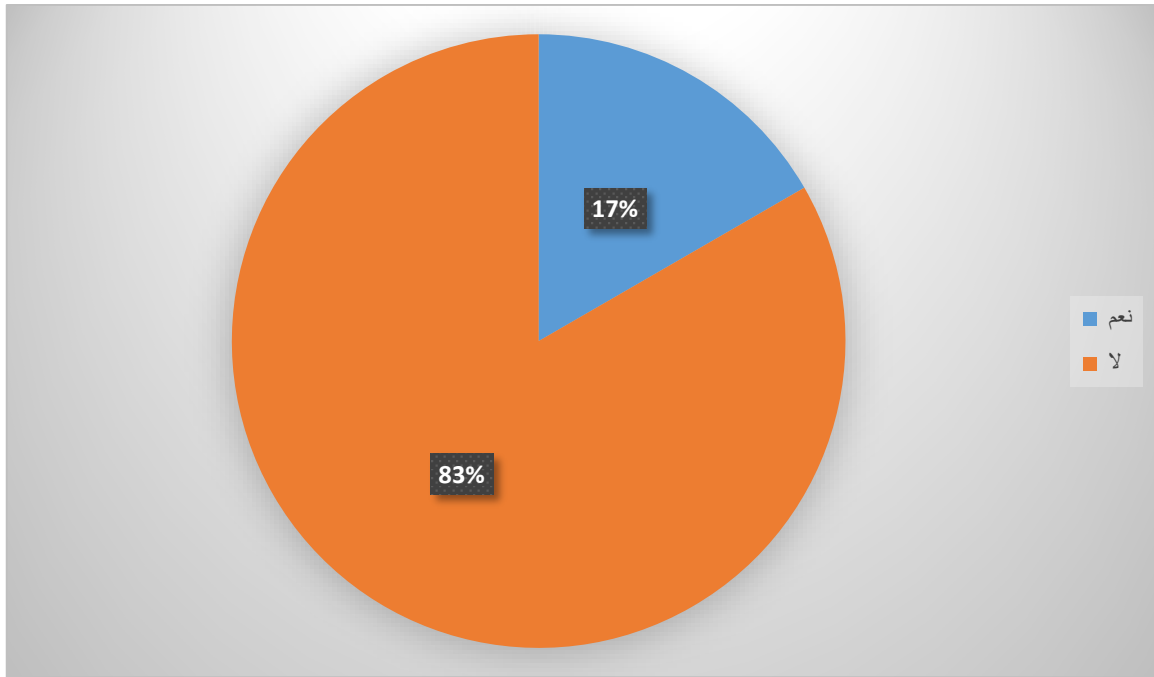
نص السؤال رقم (03) على: " هل تجد صعوبة في الإتصال مع مسؤولك في العمل"،
وبعد المعالجة الإحصائية تم التوصل إلى النتيجة الموضحة في الجدول التالي:

الجدول رقم (08) يوضح توزيع إجابات أفراد عينة الدراسة على السؤال رقم (01)

السؤال 3	التكرارات	النسبة المئوية
----------	-----------	----------------

نعم	5	16.6%
لا	25	83.3%
الإجمالي	30	100%

من خلال الجدول أعلاه رقم (08) نلاحظ أن إجابات أفراد عينة الدراسة والبالغ عددهم إجمالاً (30) فرداً قد انقسمت إلى مجموعتين، تمثلت المجموعة الأولى في الأفراد الذين تمحورت إجاباتهم على السؤال رقم (03) بالبديل " نعم " وقد بلغ عددهم (5) فرداً بنسبة مئوية بلغت 16.6%، أما المجموعة الثانية فتمثل الأفراد الذين كانت إجاباتهم على هذا السؤال بالبديل " لا" والبالغ عددهم (25) بنسبة مئوية قدرت بـ 83.3%، وهذا ما هو موضح من خلال الشكل رقم (07)



الشكل رقم (07) يوضح توزيع إجابات أفراد عينة الدراسة على السؤال رقم (03)

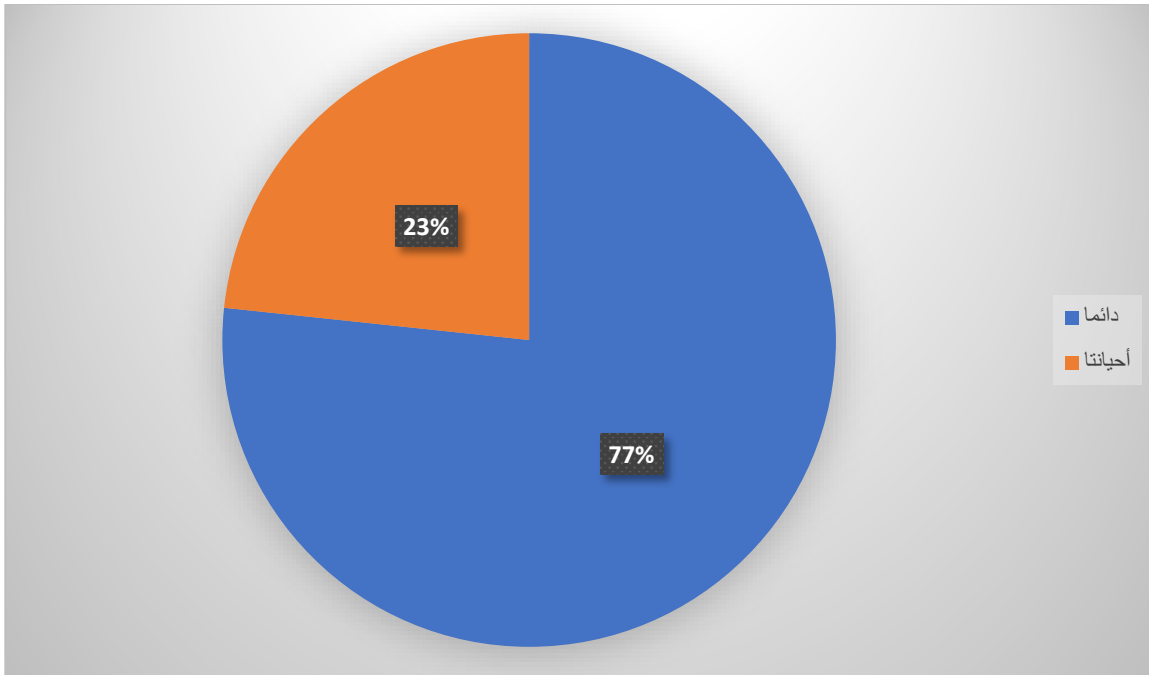
السؤال رقم (04):

نص السؤال رقم (04) على: " تتصل بباقي الموظفين في المؤسسة؟"، وبعد المعالجة الإحصائية تم التوصل إلى النتيجة الموضحة في الجدول التالي:

الجدول رقم (09) يوضح توزيع إجابات أفراد عينة الدراسة على السؤال رقم (04)

السؤال 4	التكرارات	النسبة المئوية
دائما	23	%76.6
أحيانا	7	%23.3
الإجمالي	30	%100

من خلال الجدول أعلاه رقم (09) نلاحظ أن إجابات أفراد عينة الدراسة والبالغ عددهم إجمالاً (30) فرداً قد انقسمت إلى مجموعتين، تمثلت المجموعة الأولى في الأفراد الذين تمحورت إجاباتهم على السؤال رقم (04) بالبديل " دائماً " وقد بلغ عددهم (23) فرداً بنسبة مئوية بلغت %76.6، أما المجموعة الثانية فتمثل الأفراد الذين كانت إجاباتهم على هذا السؤال بالبديل " أحيانا " والبالغ عددهم (7) بنسبة مئوية قدرت بـ %23.3، وهذا ما هو موضح من خلال الشكل رقم (09)



الشكل رقم (09) يوضح توزيع إجابات أفراد عينة الدراسة على السؤال رقم (04)

السؤال رقم (05):

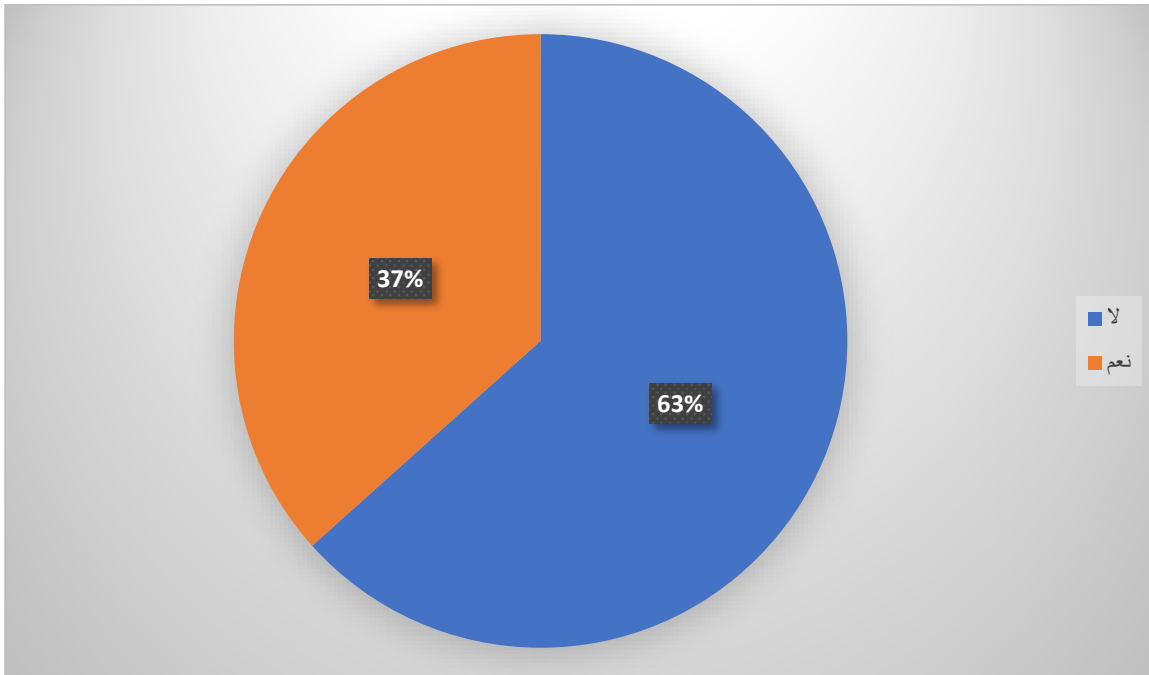
نص السؤال رقم (05) على: " هل تساهم في صناعة القرار في مؤسستكم؟"، وبعد

المعالجة الإحصائية تم التوصل إلى النتيجة الموضحة في الجدول التالي:

الجدول رقم (10) يوضح توزيع إجابات أفراد عينة الدراسة على السؤال رقم (05)

السؤال 5	التكرارات	النسبة المئوية
نعم	11	%36.6
لا	19	%63.3
الإجمالي	30	%100

من خلال الجدول أعلاه رقم (10) نلاحظ أن إجابات أفراد عينة الدراسة والبالغ عددهم إجمالاً (30) فرداً قد انقسمت إلى مجموعتين، تمثلت المجموعة الأولى في الأفراد الذين تمحورت إجاباتهم على السؤال رقم (05) بالبديل "نعم" وقد بلغ عددهم (11) فرداً بنسبة مئوية بلغت %36.6، أما المجموعة الثانية فتمثل الأفراد الذين كانت إجاباتهم على هذا السؤال بالبديل "لا" والبالغ عددهم (19) بنسبة مئوية قدرت بـ %63.3، وهذا ما هو موضح من خلال الشكل رقم (10)



الشكل رقم (10) يوضح توزيع إجابات أفراد عينة الدراسة على السؤال رقم (05)

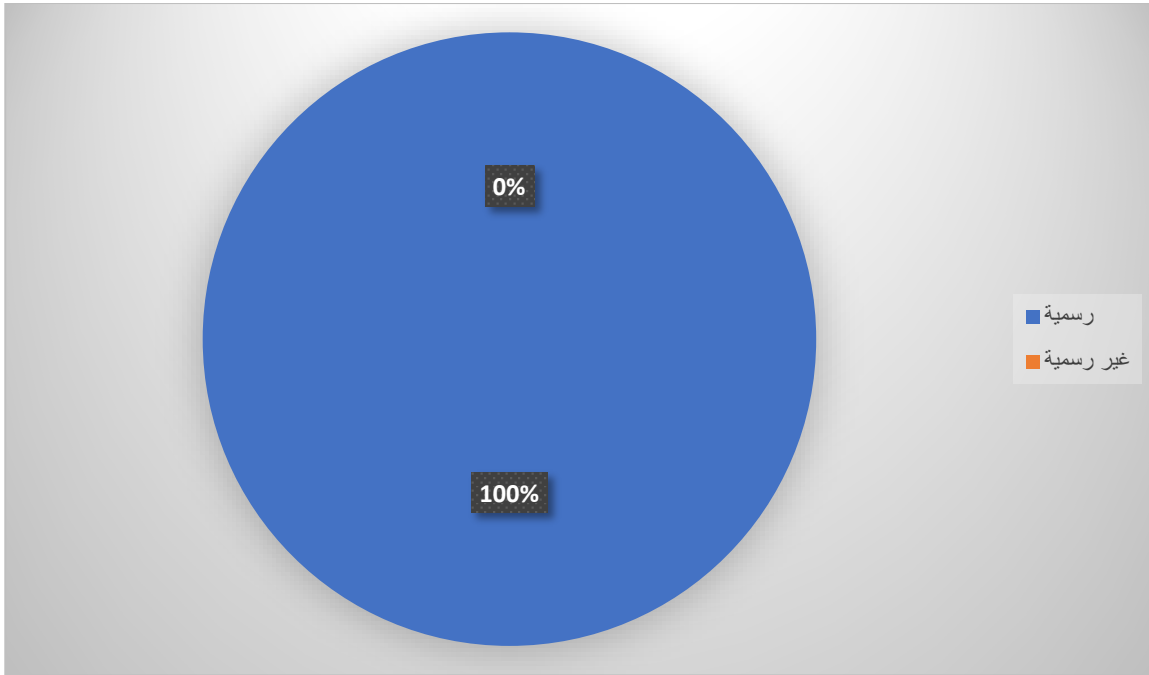
السؤال رقم (06):

نص السؤال رقم (05) على: " ما طبيعة العلاقة التي تجمعك بمديرالمؤسسة؟"، وبعد المعالجة الإحصائية تم التوصل إلى النتيجة الموضحة في الجدول التالي:

الجدول رقم (11) يوضح توزيع إجابات أفراد عينة الدراسة على السؤال رقم (06)

السؤال 5	التكرارات	النسبة المئوية
رسمية	30	%100
غير رسمية	0	%0
الإجمالي	30	%100

من خلال الجدول أعلاه رقم (11) نلاحظ أن إجابات أفراد عينة الدراسة والبالغ عددهم إجمالاً (30) فرداً كانت كلها بنعم بنسبة 100%، وهذا ما هو موضح من خلال الشكل رقم (11)



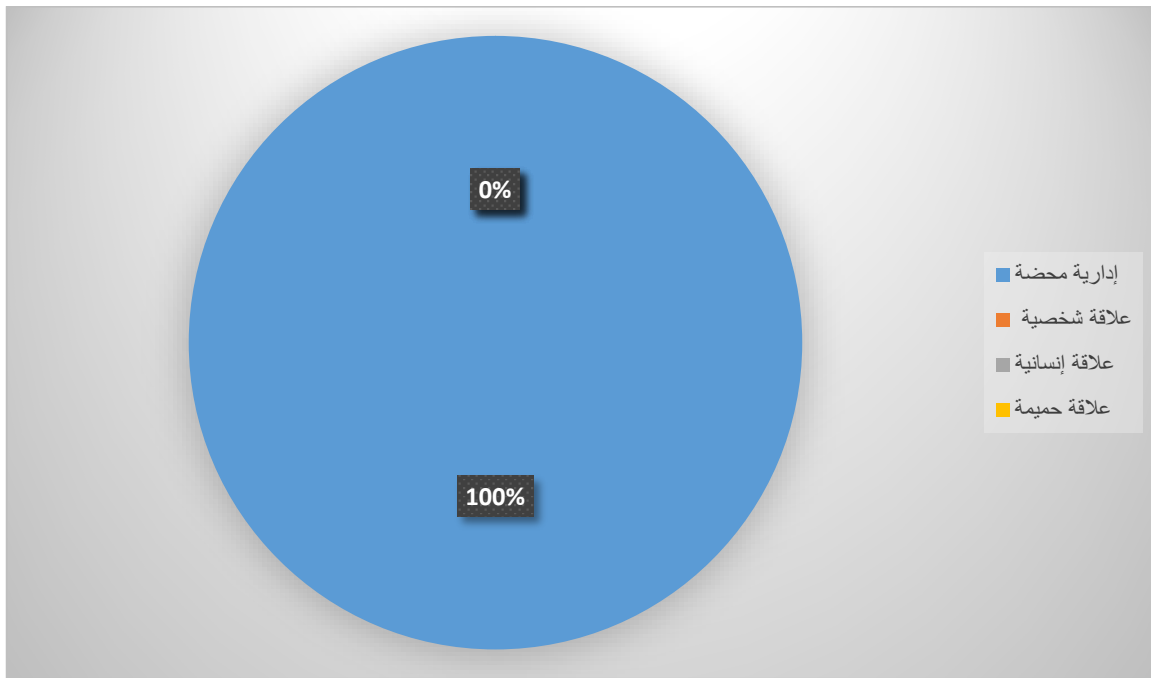
الشكل رقم (11) يوضح توزيع إجابات أفراد عينة الدراسة على السؤال رقم (06)

نص السؤال رقم (06) تابع: " إذا كانت الإجابة بنعم فما نوع طبيعة هذه العلاقة"، وبعد المعالجة الإحصائية تم التوصل إلى النتيجة الموضحة في الجدول التالي:

الجدول رقم (12) يوضح توزيع إجابات أفراد عينة الدراسة على السؤال رقم (06)

النسبة المئوية	التكرارات	السؤال 6
%100	30	إدارية محضة
%0	0	علاقة شخصية
%0	0	علاقة إنسانية
%0	0	علاقة حميمة
%100	30	الإجمالي

من خلال الجدول أعلاه رقم (12) نلاحظ أن إجابات أفراد عينة الدراسة والبالغ عددهم إجمالاً (30) كانت كلها بالبديل "إدارية محضة" وقد بلغ عددهم (30) فرداً بنسبة مئوية بلغت 100%، وهذا ما هو موضح من خلال الشكل رقم (12)



الشكل رقم (12) يوضح توزيع إجابات أفراد عينة الدراسة على السؤال رقم (06)

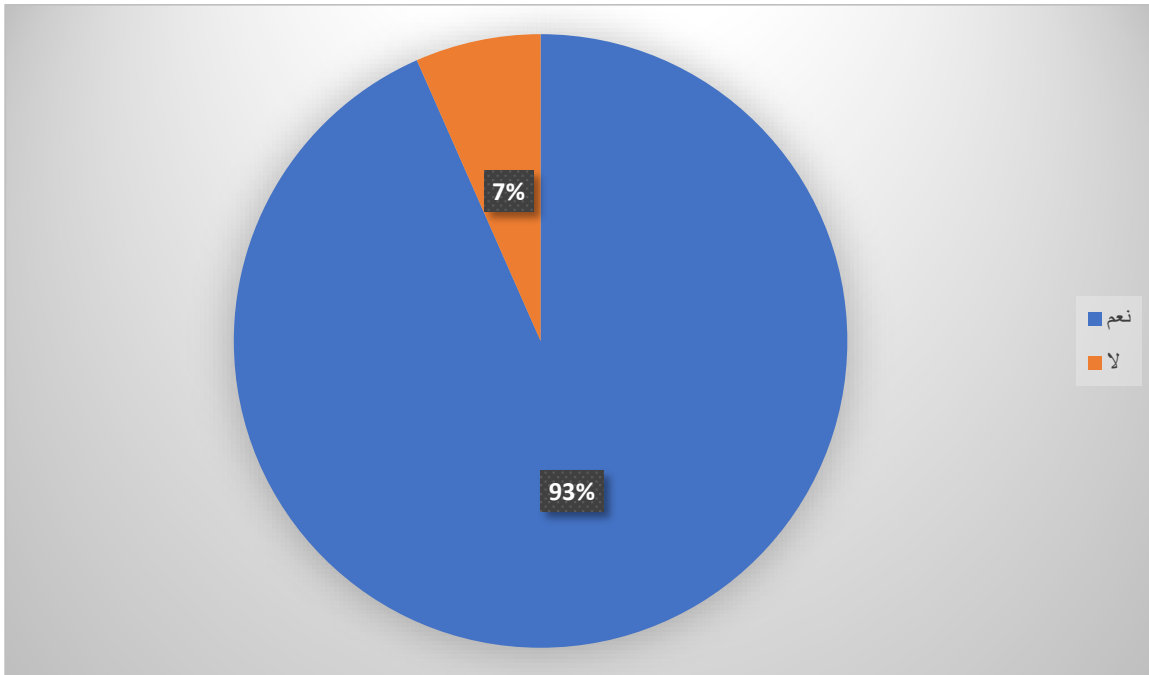
السؤال رقم (07):

نص السؤال رقم (07) على: " هل تعتقد أن تواصلك مع زملائك بصفة غير رسمية يساعد على خلق علاقات إنسانية جيدة بينكم؟"، وبعد المعالجة الإحصائية تم التوصل إلى النتيجة الموضحة في الجدول التالي:

الجدول رقم (13) يوضح توزيع إجابات أفراد عينة الدراسة على السؤال رقم (05)

السؤال 7	التكرارات	النسبة المئوية
نعم	28	%93.3
لا	2	%6.6
الإجمالي	30	%100

من خلال الجدول أعلاه رقم (10) نلاحظ أن إجابات أفراد عينة الدراسة والبالغ عددهم إجمالاً (30) فرداً قد انقسمت إلى مجموعتين، تمثلت المجموعة الأولى في الأفراد الذين تمحورت إجاباتهم على السؤال رقم (07) بالبديل "نعم" وقد بلغ عددهم (28) فرداً بنسبة مئوية بلغت %93.3، أما المجموعة الثانية فتمثل الأفراد الذين كانت إجاباتهم على هذا السؤال بالبديل "لا" والبالغ عددهم (2) بنسبة مئوية قدرت بـ %6.6، وهذا ما هو موضح من خلال الشكل رقم (13)



الشكل رقم (13) يوضح توزيع إجابات أفراد عينة الدراسة على السؤال رقم (07)

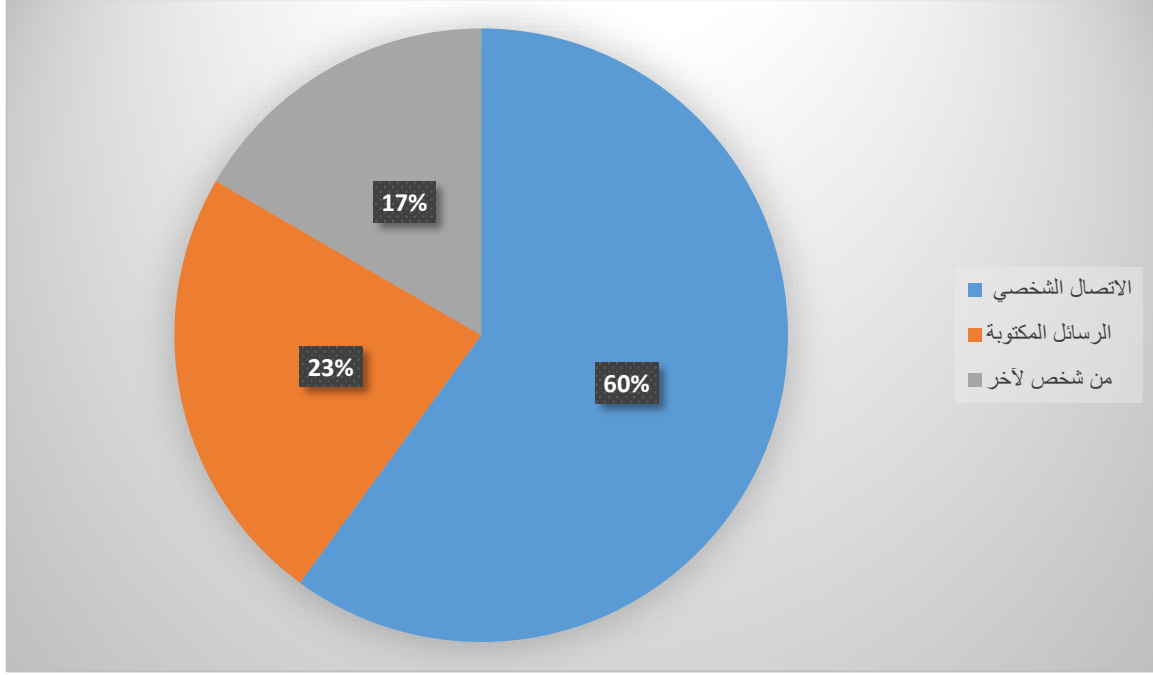
السؤال رقم (08):

نص السؤال رقم (02) على: " كيف تبلغ انشغالاتك داخل المؤسسة؟"، وبعد المعالجة الإحصائية تم التوصل إلى النتيجة الموضحة في الجدول التالي:

الجدول رقم (14) يوضح توزيع إجابات أفراد عينة الدراسة على السؤال رقم (08)

النسبة المئوية	التكرارات	السؤال 7
60%	18	الاتصال الشخصي
23.3%	7	الرسائل المكتوبة
16.6%	5	من شخص لآخر
100%	30	الإجمالي

من خلال الجدول أعلاه رقم (14) نلاحظ أن إجابات أفراد عينة الدراسة والبالغ عددهم إجمالاً (30) فرداً قد انقسمت إلى ثلاث مجموعات ، تمثلت المجموعة الأولى في الأفراد الذين تمحورت إجاباتهم على السؤال رقم (08) بالبديل " الاتصال الشخصي " وقد بلغ عددهم (18) فرداً بنسبة مئوية بلغت 60%، أما المجموعة الثانية فتمثل الأفراد الذين كانت إجاباتهم على هذا السؤال بالبديل " الرسائل المكتوبة " والبالغ عددهم (7) بنسبة مئوية قدرت بـ 23.3%، أما المجموعة الثالثة فتمثل الأفراد الذين كانت إجاباتهم على هذا السؤال بالبديل " من شخص لآخر " والبالغ عددهم (5) بنسبة مئوية قدرت بـ 16.6% وهذا ما هو موضح من خلال الشكل رقم (14)



الشكل رقم (14) يوضح توزيع إجابات أفراد عينة الدراسة على السؤال رقم (08)

المحور الثالث: محور خاص بأهم الوسائل المستعملة في المؤسسات التربوية الجزائرية
السؤال رقم (01):

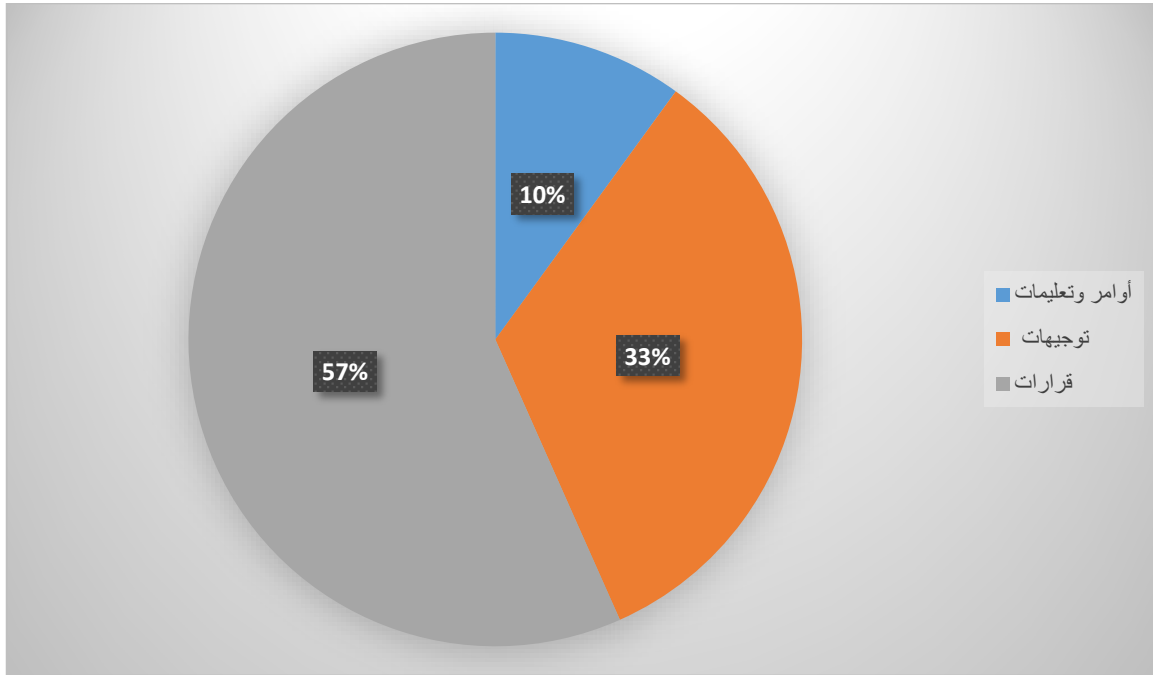
نص السؤال رقم (01) على: " ماهي طبيعة المعلومات التي تتلقاها من رؤسائك أو إدارتك"، وبعد المعالجة الإحصائية تم التوصل إلى النتيجة الموضحة في الجدول التالي:

الجدول رقم (15) يوضح توزيع إجابات أفراد عينة الدراسة على السؤال رقم (01)

السؤال 7	التكرارات	النسبة المئوية
أوامر وتعليمات	3	10%
توجيهات	10	33.3%
قرارات	17	56.6%
الإجمالي	30	100%

من خلال الجدول أعلاه رقم (15) نلاحظ أن إجابات أفراد عينة الدراسة والبالغ عددهم إجمالاً (30) فرداً قد انقسمت إلى ثلاث مجموعات ، تمثلت المجموعة الأولى في الأفراد الذين تمحورت إجاباتهم على السؤال رقم (01) بالبديل " أوامر وتعليمات " وقد بلغ عددهم (3) فرداً

بنسبة مئوية بلغت 10%، أما المجموعة الثانية فتمثل الأفراد الذين كانت إجابتهم على هذا السؤال بالبديل " توجيهات " والبالغ عددهم (10) بنسبة مئوية قدرت بـ 33.3%، أما المجموعة الثالثة فتمثل الأفراد الذين كانت إجابتهم على هذا السؤال بالبديل "قرارات" والبالغ عددهم (17) بنسبة مئوية قدرت بـ 56.6% وهذا ما هو موضح من خلال الشكل رقم (15)



الشكل رقم (15) يوضح توزيع إجابات أفراد عينة الدراسة على السؤال رقم (01)

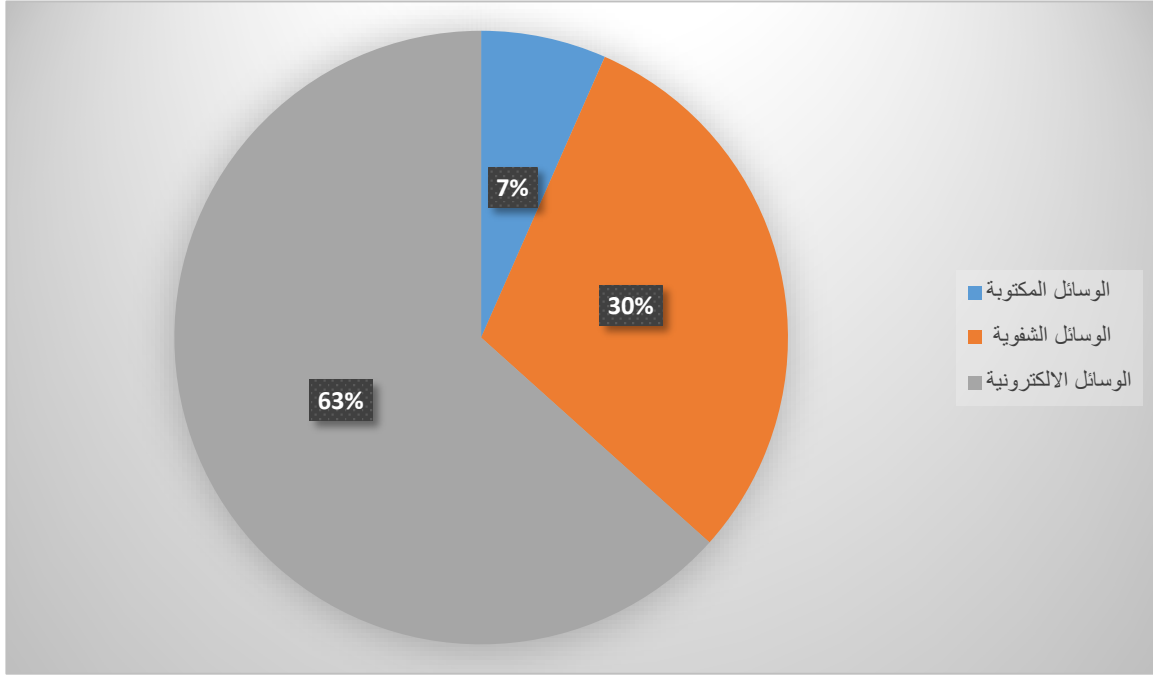
السؤال رقم (02):

نص السؤال رقم (01) على: " ماهي طبيعة المعلومات التي تتلاقها من رؤسائك أو إدارتك"، وبعد المعالجة الإحصائية تم التوصل إلى النتيجة الموضحة في الجدول التالي:

الجدول رقم (16) يوضح توزيع إجابات أفراد عينة الدراسة على السؤال رقم (02)

السؤال 7	التكرارات	النسبة المئوية
الوسائل المكتوبة	2	6.6%
الوسائل الشفوية	9	30%
الوسائل الالكترونية	19	63.3%
الإجمالي	30	100%

من خلال الجدول أعلاه رقم (16) نلاحظ أن إجابات أفراد عينة الدراسة والبالغ عددهم إجمالاً (30) فرداً قد انقسمت إلى ثلاث مجموعات ، تمثلت المجموعة الأولى في الأفراد الذين تمحورت إجاباتهم على السؤال رقم (02) بالبديل " الوسائل المكتوبة " وقد بلغ عددهم (2) فرداً بنسبة مئوية بلغت 6.6%، أما المجموعة الثانية فتمثل الأفراد الذين كانت إجاباتهم على هذا السؤال بالبديل " الوسائل الشفوية " والبالغ عددهم (9) بنسبة مئوية قدرت بـ 30%، أما



المجموعة الثالثة فتمثل الأفراد الذين كانت إجاباتهم على هذا السؤال بالبديل "قرارات" والبالغ عددهم (19) بنسبة مئوية قدرت بـ 63.3% هذا ما هو موضح من خلال الشكل رقم (16)

الشكل رقم (16) يوضح توزيع إجابات أفراد عينة الدراسة على السؤال رقم (02)

السؤال رقم (03): ينص السؤال الثالث على: " كيف تتصل بمديرك في العمل؟"

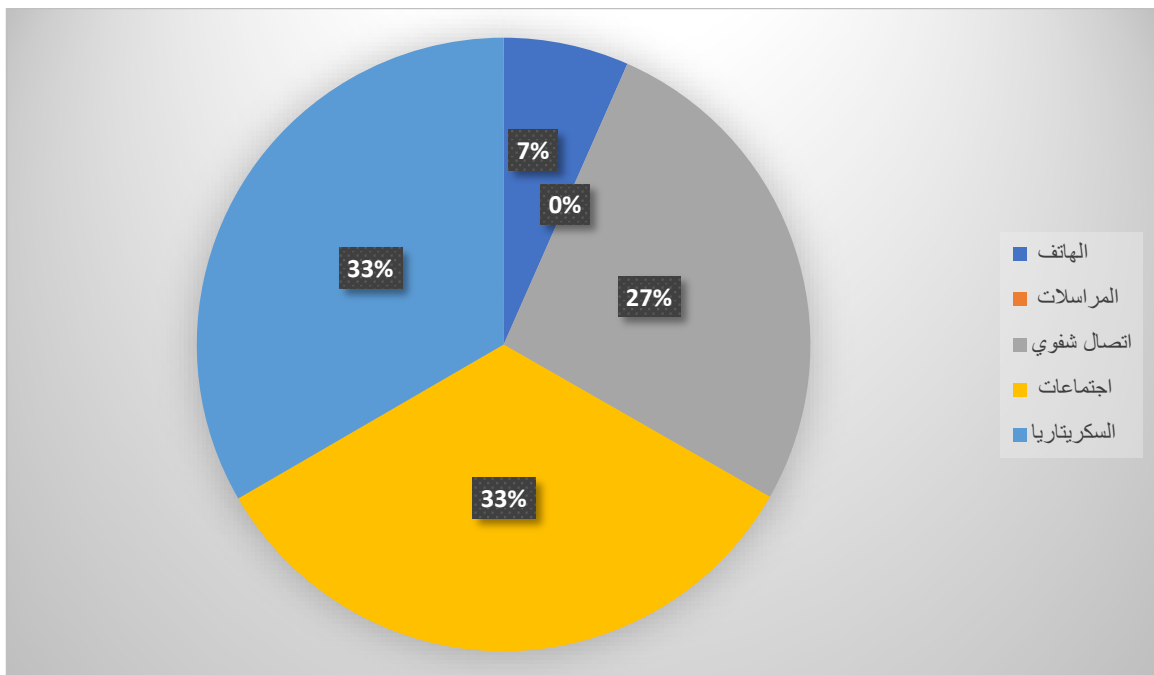
وبعد المعالجة الإحصائية تم التوصل إلى النتيجة الموضحة في الجدول التالي:

الجدول رقم (17) يوضح توزيع إجابات أفراد عينة الدراسة على السؤال رقم (03)

السؤال 3	التكرارات	النسبة المئوية
الهاتف	2	6.6%
المراسلات	0	0%

اتصال شفوي	8	26.6%
اجتماعات	10	33.3%
السكرتاريا	10	33.3%
الإجمالي	30	100%

من خلال الجدول أعلاه رقم (17) نلاحظ أن إجابات أفراد عينة الدراسة والبالغ عددهم إجمالاً (30) فرداً قد انقسمت إلى أربع مجموعات، تمثلت المجموعة الأولى في الأفراد الذين تمحورت إجاباتهم على السؤال رقم (03) بالبديل "الهاتف" وقد بلغ عددهم (2) فرداً بنسبة مئوية بلغت 6.6%، أما المجموعة الثانية فتمثل الأفراد الذين كانت إجاباتهم على هذا السؤال بالبديل "المراسلات" والبالغ عددهم (0) بنسبة مئوية قدرت بـ 0%، في حين تمثلت المجموعة الثالثة في الأفراد الذين تمحورت إجاباتهم على السؤال بالبديل "اتصال شفوي" وقد بلغ عددهم (8) فرداً بنسبة مئوية بلغت 26.6%، أما المجموعة الرابعة فتمثل الأفراد الذين كانت إجاباتهم على هذا السؤال بالبديل "اجتماعات" والبالغ عددهم (10) بنسبة مئوية قدرت بـ 33.3%، في حين تمثلت المجموعة الخامسة في الأفراد الذين تمحورت إجاباتهم على السؤال بالبديل "السكرتاريا" وقد بلغ عددهم (10) فرداً بنسبة مئوية بلغت 33.3%، وهذا ما هو موضح من خلال الشكل رقم (17)



الشكل رقم (17) يوضح توزيع إجابات أفراد عينة الدراسة على السؤال رقم (03)

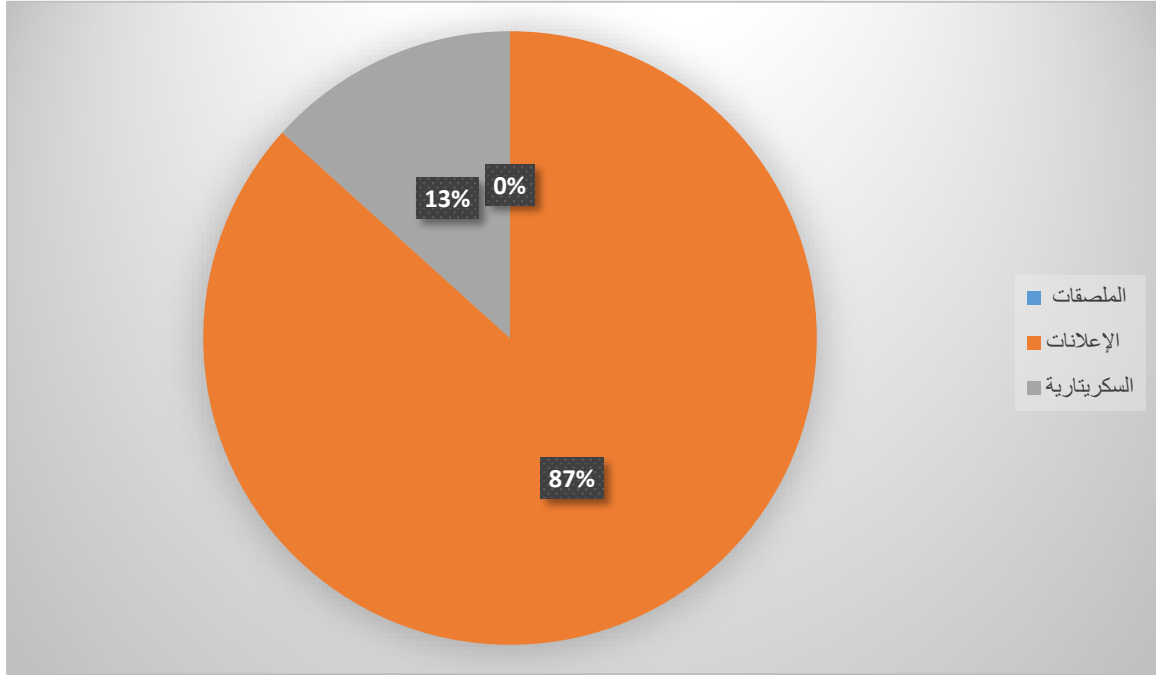
السؤال رقم (04):

نص السؤال رقم (04) على: " ماهي الوسائل المستعملة ف تبليغ المعلومات لكم؟"، وبعد المعالجة الإحصائية تم التوصل إلى النتيجة الموضحة في الجدول التالي:

الجدول رقم (18) يوضح توزيع إجابات أفراد عينة الدراسة على السؤال رقم (04)

السؤال 4	التكرارات	النسبة المئوية
الملصقات	0	%0
الإعلانات	26	%86.6
السكريتارية	4	%13.3
الإجمالي	30	%100

من خلال الجدول أعلاه رقم (18) نلاحظ أن إجابات أفراد عينة الدراسة والبالغ عددهم إجمالاً (30) فرداً قد انقسمت إلى ثلاث مجموعات ، تمثلت المجموعة الأولى في الأفراد الذين تمحورت إجاباتهم على السؤال رقم (04) بالبديل " الملصقات " وقد بلغ عددهم (0) فرداً بنسبة مئوية بلغت %0، أما المجموعة الثانية فتمثل الأفراد الذين كانت إجاباتهم على هذا السؤال بالبديل " الإعلانات " والبالغ عددهم (26) بنسبة مئوية قدرت بـ %86.6، أما المجموعة الثالثة فتمثل الأفراد الذين كانت إجاباتهم على هذا السؤال بالبديل " السكريتارية " والبالغ عددهم (4) بنسبة مئوية قدرت بـ %13.3 هذا ما هو موضح من خلال الشكل رقم (18)



الشكل رقم (18) يوضح توزيع إجابات أفراد عينة الدراسة على السؤال رقم (04)

السؤال رقم (05):

نص السؤال رقم (04) على: "رتب هذه الوسائل حسب الأهمية لديك؟"، وبعد

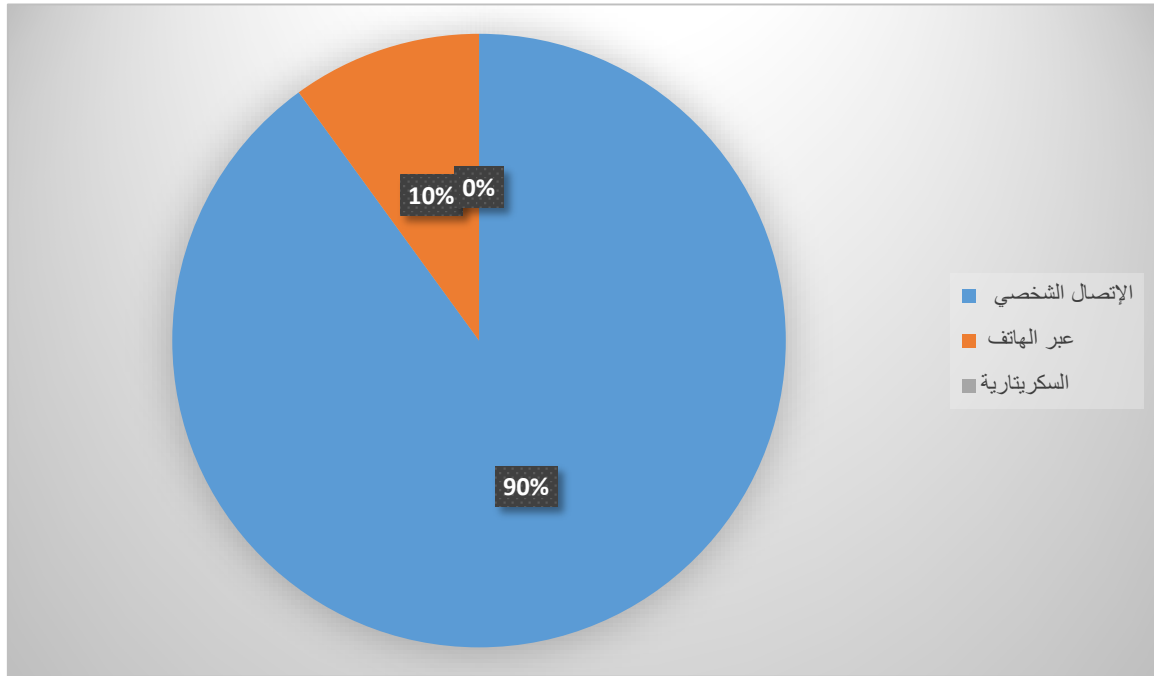
المعالجة الإحصائية تم التوصل إلى النتيجة الموضحة في الجدول التالي:

الجدول رقم (19) يوضح توزيع إجابات أفراد عينة الدراسة على السؤال رقم (05)

السؤال 5	التكرارات	النسبة المئوية
الإتصال الشخصي	27	90%
عبر الهاتف	3	10%
السكرتارية	0	0%

الإجمالي	30	%100
----------	----	------

من خلال الجدول أعلاه رقم (19) نلاحظ أن إجابات أفراد عينة الدراسة والبالغ عددهم إجمالاً (30) فرداً قد انقسمت إلى مجموعتين، تمثلت المجموعة الأولى في الأفراد الذين تمحورت إجاباتهم على السؤال رقم (05) بالبديل "الاتصال الشخصي" وقد بلغ عددهم (27) فرداً بنسبة مئوية بلغت 90%، أما المجموعة الثانية فتمثل الأفراد الذين كانت إجاباتهم على هذا السؤال بالبديل "عبر الهاتف" والبالغ عددهم (3) بنسبة مئوية قدرت بـ 10%، هذا ما هو موضح من خلال الشكل رقم (19)



الشكل رقم (19) يوضح توزيع إجابات أفراد عينة الدراسة على السؤال رقم (15)

السؤال رقم (06):

نص السؤال رقم (06) على: " هل تتواصل مؤسستكم مع مؤسسات اتصالية اخرى؟"،

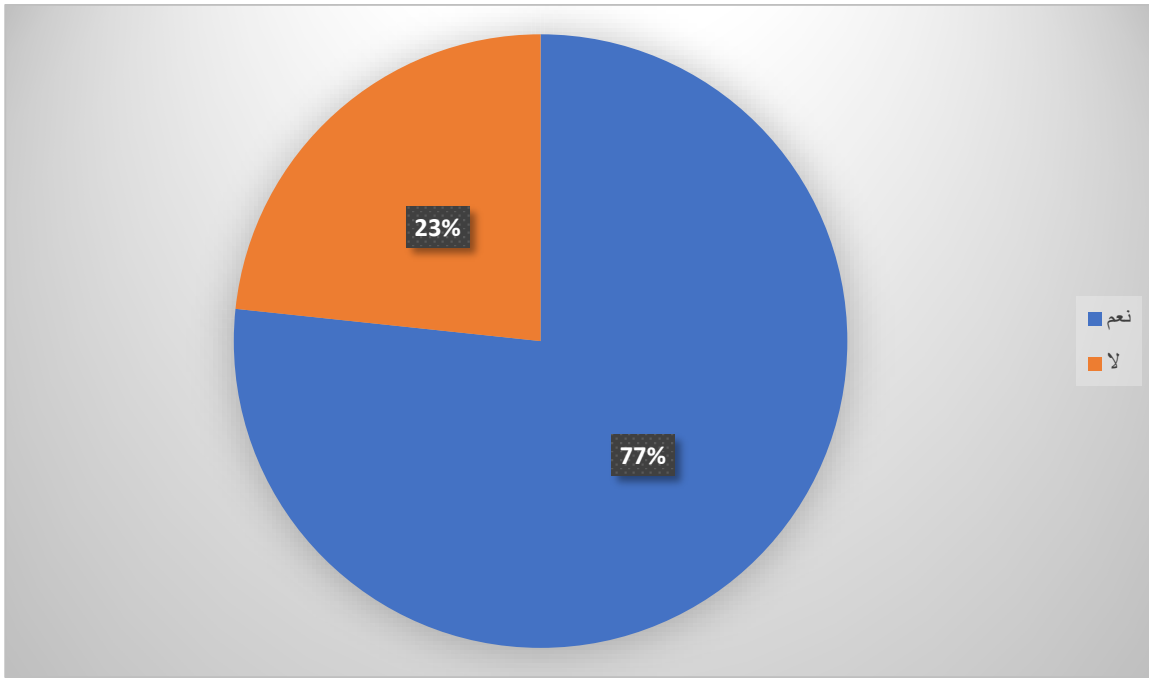
وبعد المعالجة الإحصائية تم التوصل إلى النتيجة الموضحة في الجدول التالي:

الجدول رقم (20) يوضح توزيع إجابات أفراد عينة الدراسة على السؤال رقم (06)

السؤال 6	التكرارات	النسبة المئوية
نعم	23	%76.6

7	23.3%	لا
30	100%	الإجمالي

من خلال الجدول أعلاه رقم (20) نلاحظ أن إجابات أفراد عينة الدراسة والبالغ عددهم إجمالاً (30) فرداً قد انقسمت إلى مجموعتين، تمثلت المجموعة الأولى في الأفراد الذين تمحورت إجاباتهم على السؤال رقم (06) بالبديل "نعم" وقد بلغ عددهم (23) فرداً بنسبة مئوية بلغت 76.6%، أما المجموعة الثانية فتمثل الأفراد الذين كانت إجاباتهم على هذا السؤال بالبديل "لا" والبالغ عددهم (7) بنسبة مئوية قدرت بـ 23.3%، وهذا ما هو موضح من خلال الشكل رقم (20)



الشكل رقم (20) يوضح توزيع إجابات أفراد عينة الدراسة على السؤال رقم (06)

السؤال رقم (07):

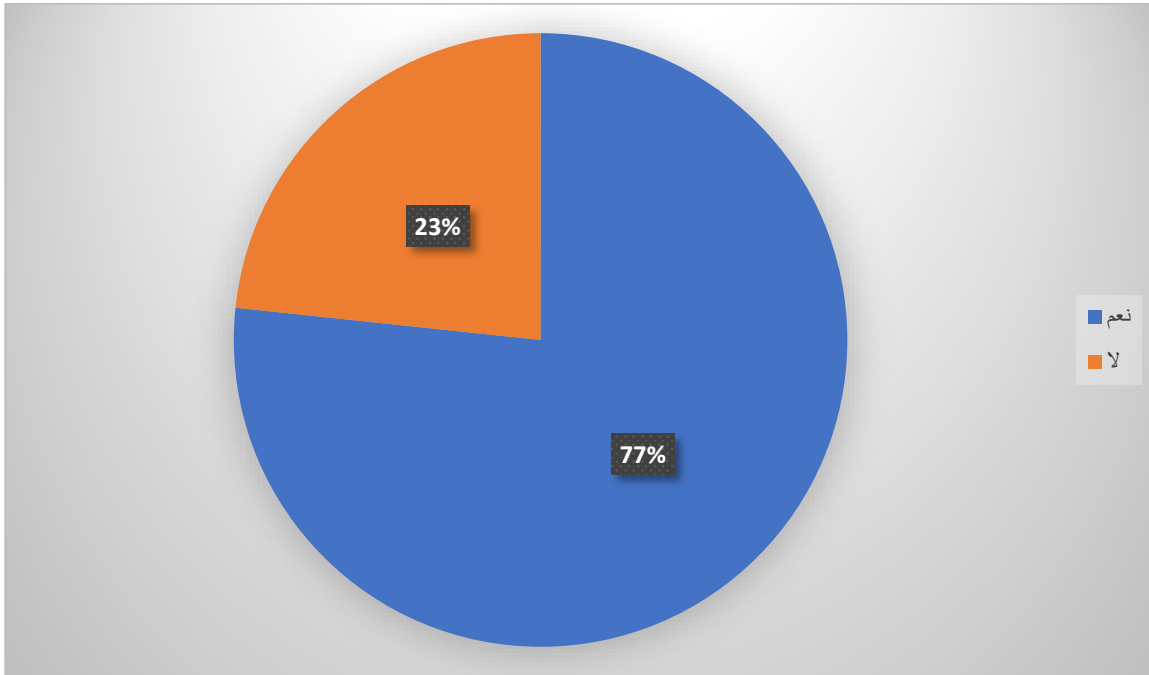
نص السؤال رقم (07) على: " كيف تقيم سير المعلومات التي تصدرها إدارة المؤسسة؟"، وبعد المعالجة الإحصائية تم التوصل إلى النتيجة الموضحة في الجدول التالي:

الجدول رقم (21) يوضح توزيع إجابات أفراد عينة الدراسة على السؤال رقم (07)

السؤال 7	التكرارات	النسبة المئوية
----------	-----------	----------------

سريعة	30	%100
بطيئة	0	%0
الإجمالي	30	%100

من خلال الجدول أعلاه رقم (21) نلاحظ أن إجابات أفراد عينة الدراسة والبالغ عددهم إجمالاً (30) كانت كلها بالبديل "سريعة" وقد بلغ عددهم (30) فرداً بنسبة مئوية بلغت 100%، وهذا ما هو موضح من خلال الشكل رقم (21).



الشكل رقم (21) يوضح توزيع إجابات أفراد عينة الدراسة على السؤال رقم (07)

السؤال رقم (08):

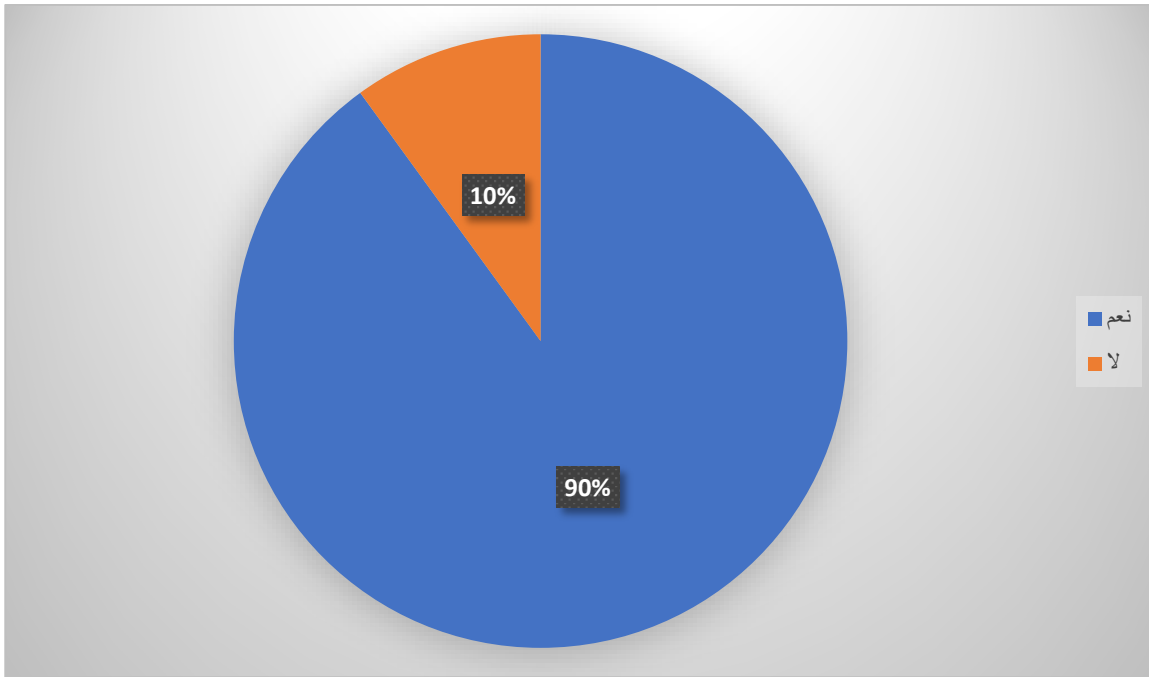
نص السؤال رقم (08) على: " هل المعلومات التي تصلك تكون واضحة؟"، وبعد المعالجة الإحصائية تم التوصل إلى النتيجة الموضحة في الجدول التالي:

الجدول رقم (22) يوضح توزيع إجابات أفراد عينة الدراسة على السؤال رقم (08)

السؤال 8	التكرارات	النسبة المئوية
----------	-----------	----------------

90%	27	نعم
10%	3	لا
100%	30	الإجمالي

من خلال الجدول أعلاه رقم (22) نلاحظ أن إجابات أفراد عينة الدراسة والبالغ عددهم إجمالاً (30) فرداً قد انقسمت إلى مجموعتين، تمثلت المجموعة الأولى في الأفراد الذين تمحورت إجاباتهم على السؤال رقم (08) بالبديل "نعم" وقد بلغ عددهم (27) فرداً بنسبة مئوية بلغت 90%، أما المجموعة الثانية فتمثل الأفراد الذين كانت إجاباتهم على هذا السؤال بالبديل "لا" والبالغ عددهم (3) بنسبة مئوية قدرت بـ 10%، وهذا ما هو موضح من خلال الشكل رقم (22)



الشكل رقم (22) يوضح توزيع إجابات أفراد عينة الدراسة على السؤال رقم (08)

المحور الرابع: محور خاص بمساهمة الاتصال في تحقيق أهداف المؤسسة التربوية الجزائرية

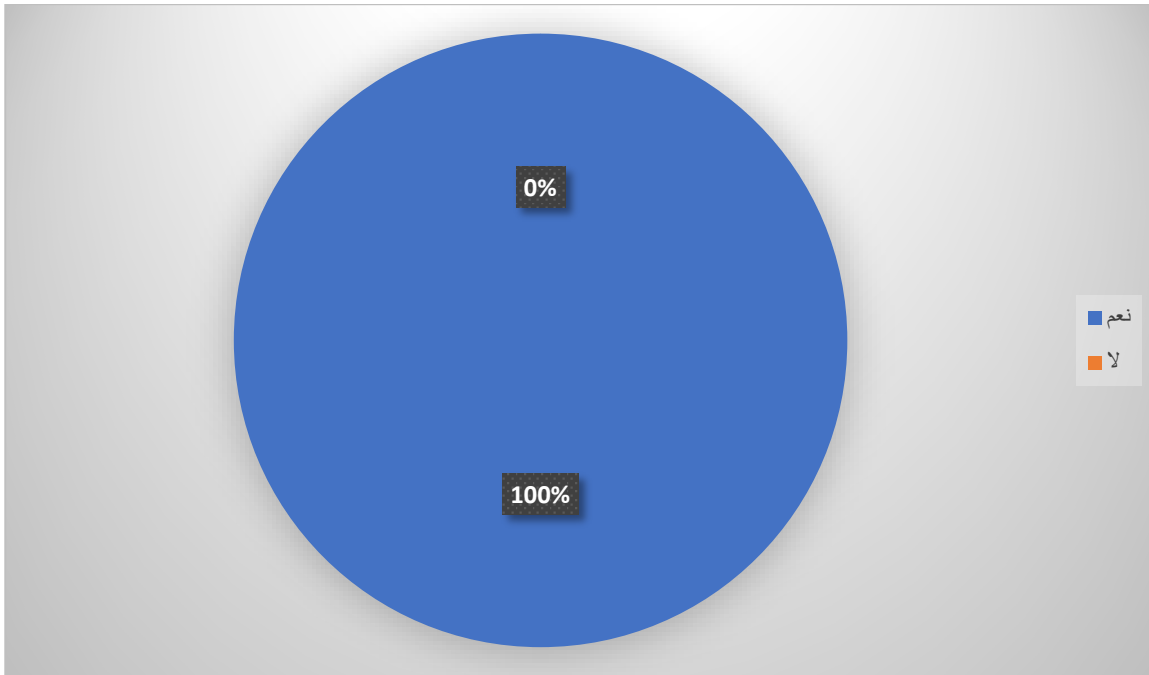
السؤال رقم (01):

نص السؤال رقم (01) على: " هل ترى أن الاتصال داخل مؤسستكم يحقق الاستقرار والتعاون؟"، وبعد المعالجة الإحصائية تم التوصل إلى النتيجة الموضحة في الجدول التالي:

الجدول رقم (23) يوضح توزيع إجابات أفراد عينة الدراسة على السؤال رقم (01)

السؤال 1	التكرارات	النسبة المئوية
نعم	30	%100
لا	0	%0
الإجمالي	30	%100

من خلال الجدول أعلاه رقم (23) نلاحظ أن إجابات أفراد عينة الدراسة والبالغ عددهم إجمالاً (30) كانت كلها بالبديل "نعم" وقد بلغ عددهم (30) فرداً بنسبة مئوية بلغت 100%، وهذا ما هو موضح من خلال الشكل رقم (23).



الشكل رقم (23) يوضح توزيع إجابات أفراد عينة الدراسة على السؤال رقم (01)

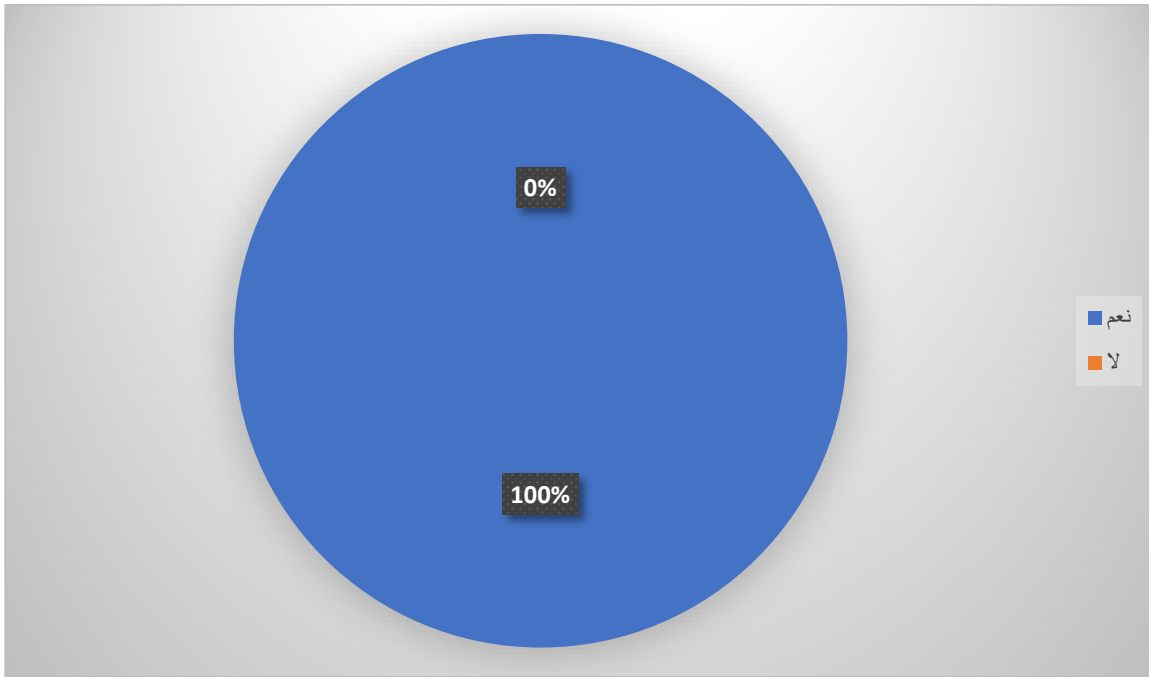
السؤال رقم (02):

نص السؤال رقم (02) على: "هل يؤدي الاعتماد على وسائل الاتصال الحديثة إلى تحقيق نتائج إيجابية داخل مؤسستكم؟"، وبعد المعالجة الإحصائية تم التوصل إلى النتيجة الموضحة في الجدول التالي:

الجدول رقم (24) يوضح توزيع إجابات أفراد عينة الدراسة على السؤال رقم (02)

السؤال 2	التكرارات	النسبة المئوية
نعم	30	%100
لا	0	%0
الإجمالي	30	%100

من خلال الجدول أعلاه رقم (24) نلاحظ أن إجابات أفراد عينة الدراسة والبالغ عددهم إجمالاً (30) كانت كلها بالبديل "نعم" وقد بلغ عددهم (30) فرداً بنسبة مئوية بلغت 100%، وهذا ما هو موضح من خلال الشكل رقم (24).



الشكل رقم (24) يوضح توزيع إجابات أفراد عينة الدراسة على السؤال رقم (02)

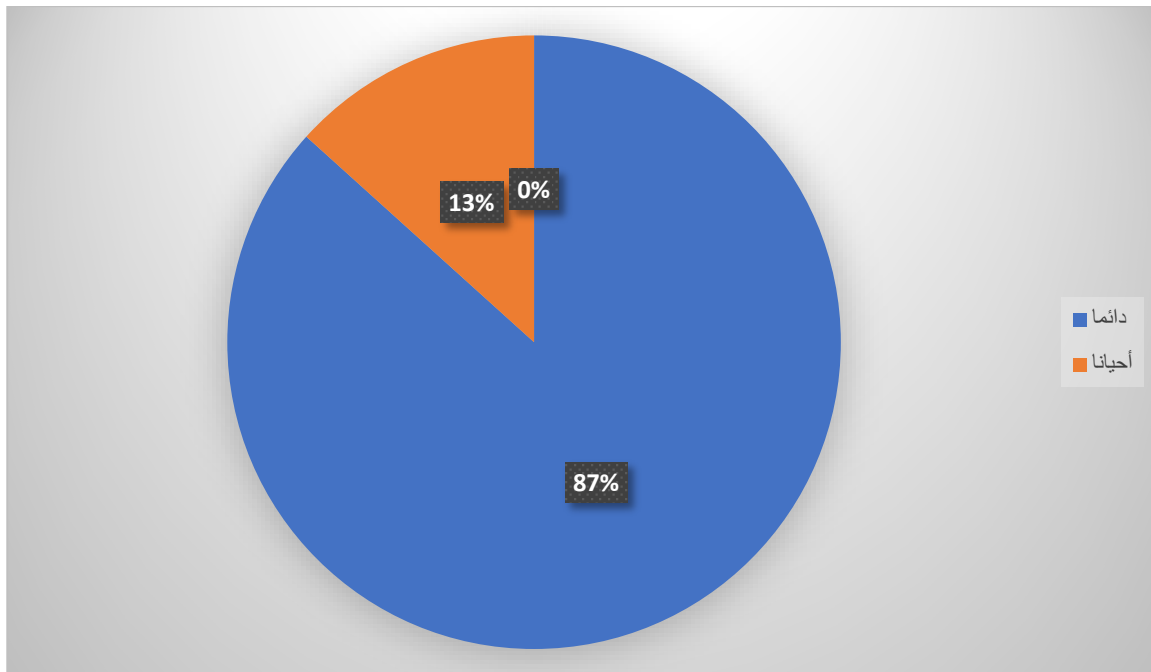
السؤال رقم (03):

نص السؤال رقم (03) على: " هل يساهم الاتصال في حل مشاكل داخل مؤسستكم؟"، وبعد المعالجة الإحصائية تم التوصل إلى النتيجة الموضحة في الجدول التالي:

الجدول رقم (25) يوضح توزيع إجابات أفراد عينة الدراسة على السؤال رقم (03)

السؤال 3	التكرارات	النسبة المئوية
دائما	26	%86.6
أحيانا	4	%13.3
نادرا	0	%0
الإجمالي	30	%100

من خلال الجدول أعلاه رقم (25) نلاحظ أن إجابات أفراد عينة الدراسة والبالغ عددهم إجمالا (30) فردا قد انقسمت إلى مجموعتين، تمثلت المجموعة الأولى في الأفراد الذين تمحورت إجاباتهم على السؤال رقم (03) بالبديل " دائما" وقد بلغ عددهم (26) فردا بنسبة مئوية بلغت %86.6، أما المجموعة الثانية فتمثل الأفراد الذين كانت إجاباتهم على هذا السؤال بالبديل " أحيانا" والبالغ عددهم (04) بنسبة مئوية قدرت بـ %13.3، وهذا ما هو موضح من خلال الشكل رقم (25)



الشكل رقم (25) يوضح توزيع إجابات أفراد عينة الدراسة على السؤال رقم (03)

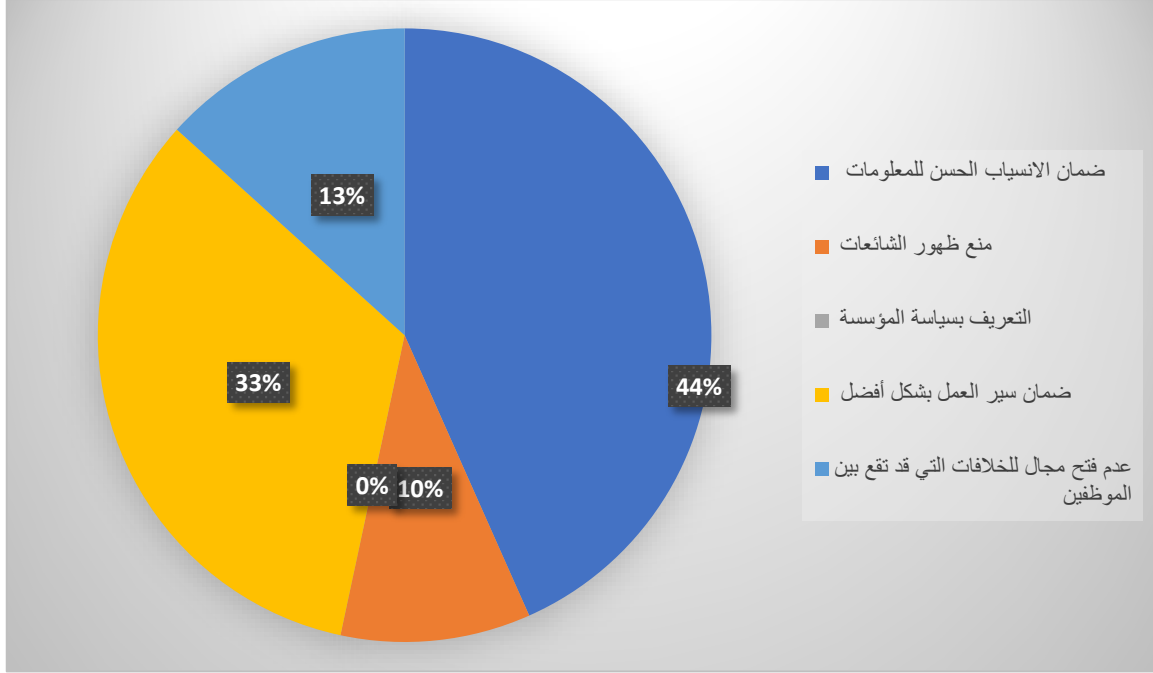
السؤال رقم (04): ينص السؤال الثالث على: " كيف تتصل بمديرك في العمل؟"

وبعد المعالجة الإحصائية تم التوصل إلى النتيجة الموضحة في الجدول التالي:

الجدول رقم (26) يوضح توزيع إجابات أفراد عينة الدراسة على السؤال رقم (04)

السؤال 4	التكرارات	النسبة المئوية
ضمان الانسياب الحسن للمعلومات	13	43.3%
منع ظهور الشائعات	3	10%
التعريف بسياسة المؤسسة	0	0%
ضمان سير العمل بشكل أفضل	10	33.3%
عدم فتح مجال للخلافات التي قد تقع بين الموظفين	4	13.3%
الإجمالي	30	100%

من خلال الجدول أعلاه رقم (26) نلاحظ أن إجابات أفراد عينة الدراسة والبالغ عددهم إجمالاً (30) فرداً قد انقسمت إلى أربع مجموعات، تمثلت المجموعة الأولى في الأفراد الذين تمحورت إجاباتهم على السؤال رقم (04) بالبديل " ضمان الانسياب الحسن للمعلومات " وقد بلغ عددهم (13) فرداً بنسبة مئوية بلغت 43.3%، أما المجموعة الثانية فتمثل الأفراد الذين كانت إجاباتهم على هذا السؤال بالبديل " منع ظهور الشائعات " والبالغ عددهم (3) بنسبة مئوية قدرت بـ 10%، في حين تمثلت المجموعة الثالثة في الأفراد الذين تمحورت إجاباتهم على السؤال بالبديل " ضمان سير العمل بشكل أفضل " وقد بلغ عددهم (10) فرداً بنسبة مئوية بلغت 33.3%، أما المجموعة الرابعة فتمثل الأفراد الذين كانت إجاباتهم على هذا السؤال بالبديل " عدم فتح مجال للخلافات التي قد تقع بين الموظفين " والبالغ عددهم (4) بنسبة مئوية قدرت بـ 13.3%، وهذا ما هو موضح من خلال الشكل رقم (26)



الشكل رقم (26) يوضح توزيع إجابات أفراد عينة الدراسة على السؤال رقم (04)

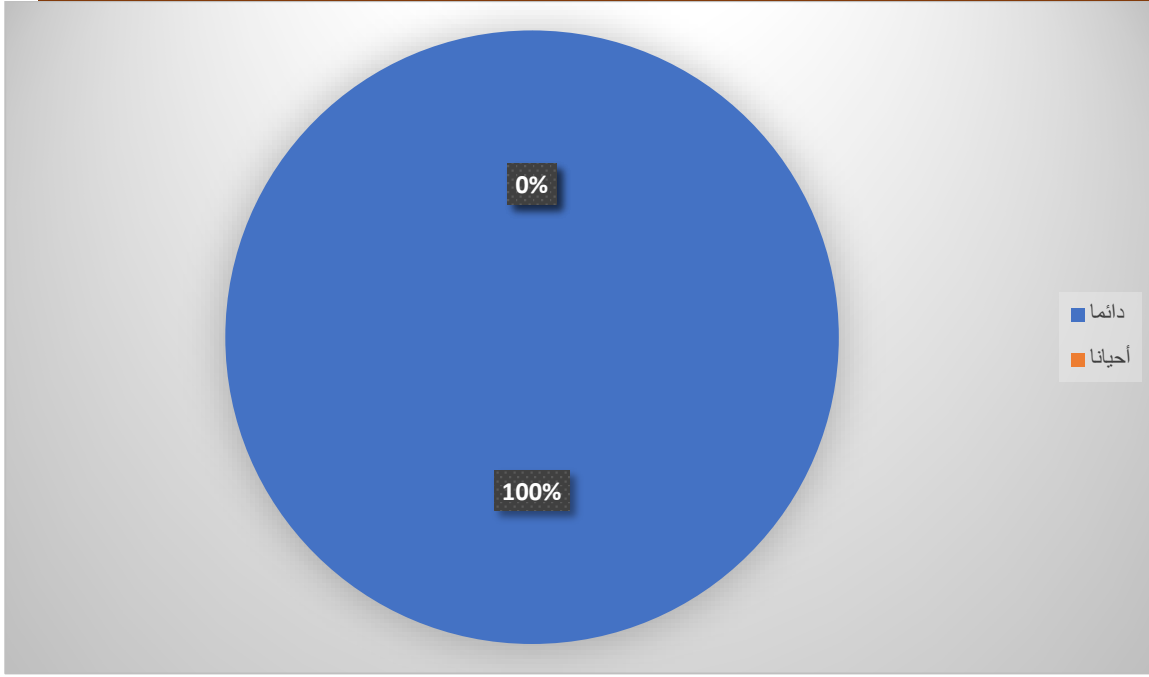
السؤال رقم (05):

نص السؤال رقم (05) على: " هل يفتح مدير مؤسستكم ابواب الحوار والنقاش مع الموظفين؟"، وبعد المعالجة الإحصائية تم التوصل إلى النتيجة الموضحة في الجدول التالي:

الجدول رقم (27) يوضح توزيع إجابات أفراد عينة الدراسة على السؤال رقم (05)

السؤال 3	التكرارات	النسبة المئوية
دائما	30	%100
أحيانا	0	%0
نادرا	0	%0
الإجمالي	30	%100

من خلال الجدول أعلاه رقم (27) نلاحظ أن إجابات أفراد عينة الدراسة والبالغ عددهم إجمالا (30) كانت كلها بالبديل "دائما" وقد بلغ عددهم (30) فردا بنسبة مئوية بلغت 100%، وهذا ما هو موضح من خلال الشكل رقم (27).



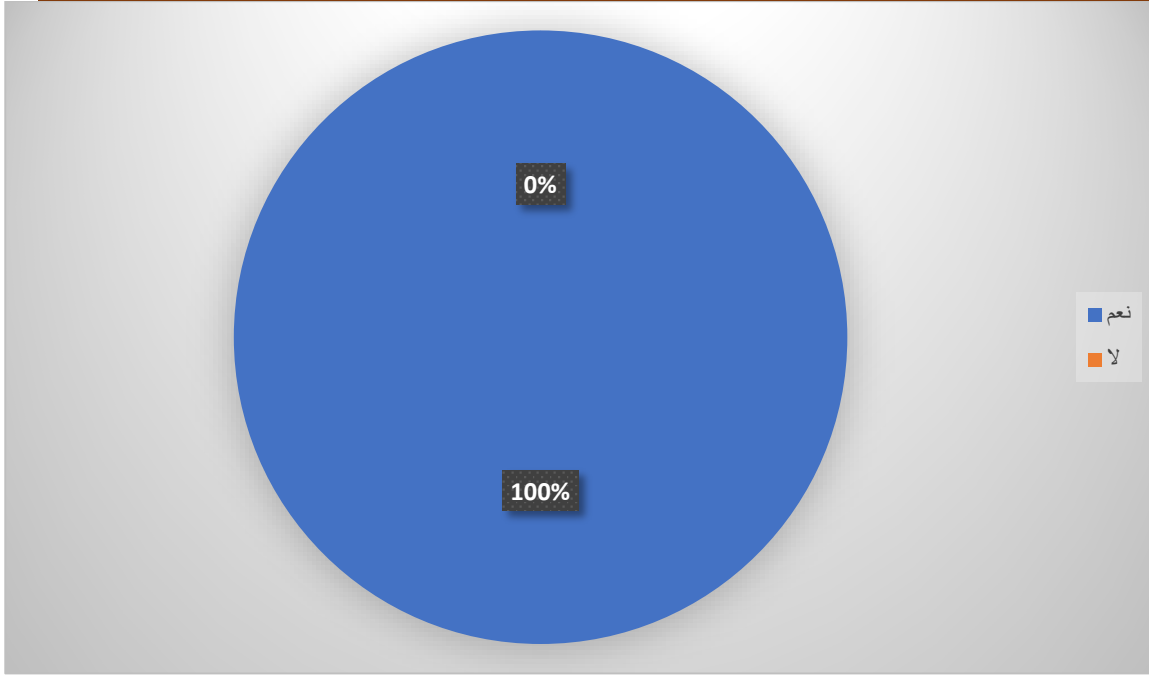
الشكل رقم (27) يوضح توزيع إجابات أفراد عينة الدراسة على السؤال رقم (05)
السؤال رقم (06):

نص السؤال رقم (06) على: " هل ترى أن الاتصال داخل مؤسستكم يحقق الاستقرار والتعاون؟"، وبعد المعالجة الإحصائية تم التوصل إلى النتيجة الموضحة في الجدول التالي:

الجدول رقم (28) يوضح توزيع إجابات أفراد عينة الدراسة على السؤال رقم (06)

النسبة المئوية	التكرارات	السؤال 6
%100	30	نعم
%0	0	لا
%100	30	الإجمالي

من خلال الجدول أعلاه رقم (28) نلاحظ أن إجابات أفراد عينة الدراسة والبالغ عددهم إجمالاً (30) كانت كلها بالبديل "نعم" وقد بلغ عددهم (30) فرداً بنسبة مئوية بلغت 100%، وهذا ما هو موضح من خلال الشكل رقم (28).



الشكل رقم (28) يوضح توزيع إجابات أفراد عينة الدراسة على السؤال رقم (06)

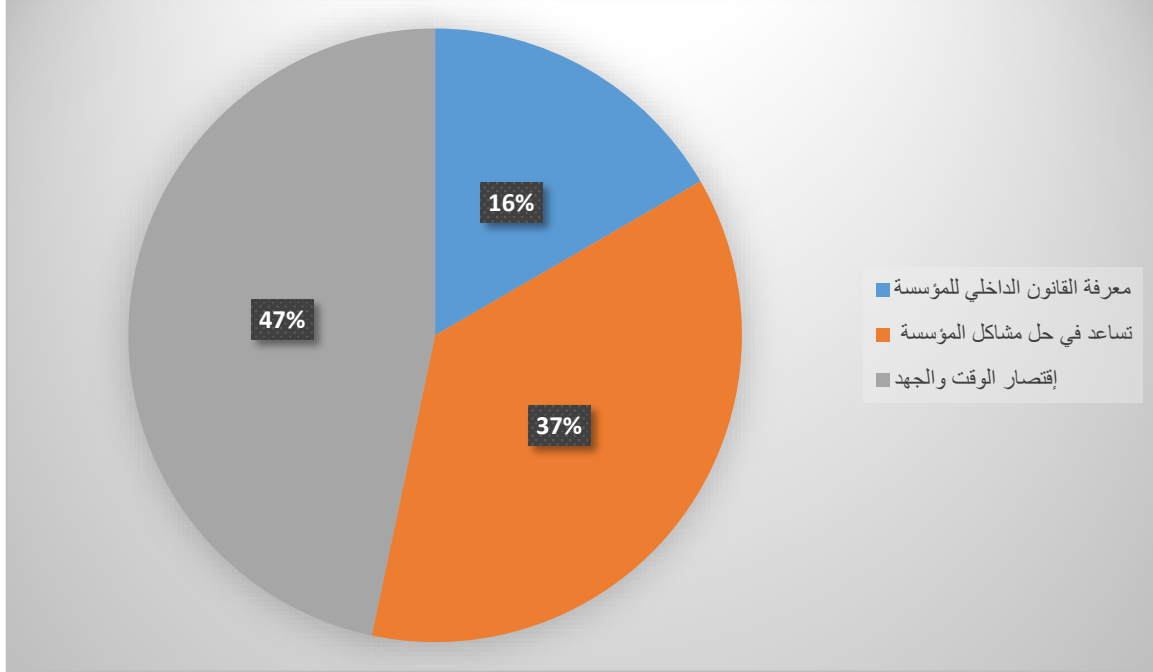
نص السؤال رقم (06) تابع: " إذا كانت الإجابة بنعم فكيف ذلك"، وبعد المعالجة الإحصائية تم التوصل إلى النتيجة الموضحة في الجدول التالي:

الجدول رقم (29) يوضح توزيع إجابات أفراد عينة الدراسة على السؤال رقم (06)

السؤال 6	التكرارات	النسبة المئوية
معرفة القانون الداخلي للمؤسسة	5	%16.6
تساعد في حل مشاكل المؤسسة	11	%36.6
إقتصار الوقت والجهد	14	%46.6
الإجمالي	30	%100

من خلال الجدول أعلاه رقم (29) نلاحظ أن إجابات أفراد عينة الدراسة والبالغ عددهم إجمالاً (30) فرداً قد انقسمت إلى ثلاث مجموعات ، تمثلت المجموعة الأولى في الأفراد الذين تمحورت إجاباتهم على السؤال رقم (06) بالبديل " معرفة القانون الداخلي للمؤسسة " وقد بلغ عددهم (5) فرداً بنسبة مئوية بلغت %16.6، أما المجموعة الثانية فتمثل الأفراد الذين كانت إجاباتهم على هذا السؤال بالبديل " تساعد في حل مشاكل المؤسسة " والبالغ عددهم

(11) بنسبة مئوية قدرت بـ 36.6%، أما المجموعة الثالثة فتمثل الأفراد الذين كانت إجاباتهم على هذا السؤال بالبديل " إقتصار الوقت والجهد " والبالغ عددهم (14) بنسبة مئوية قدرت بـ 46.6% هذا ما هو موضح من خلال الشكل رقم (29)



الشكل رقم (29) يوضح توزيع إجابات أفراد عينة الدراسة على السؤال رقم (06)

نتائج الدراسة:

توصلت هذه الدراسة إلى النتائج التالية:

- ✓ أن كل المبحوثين يتصلون ببعضهم البعض داخل المؤسسة التربوية.
- ✓ أثبتت الدراسة أن المواضيع التي يتصل بها الموظفين تكون خاصة باقتراحات خاصة بالعمل.
- ✓ أن أغلبية المبحوثين لا يجدون صعوبة بالاتصال مع مسؤولهم الأعلى في العمل بينما يجد بقية الموظفين صعوبة في الاتصال مع مسؤولهم الإداري.
- ✓ كما أثبتت الدراسة أيضا أن أغلبية الموظفين لا يساهمون في صناعة القرار داخل المؤسسة، في حين يساهم بقية الموظفين يساهم بقية الموظفين في صناعة القرار.

✓ أغلبية المبحوثين علاقتهم مع مدير المؤسسة تكون بصفة رسمية على عكس بقية علاقتهم غير رسمية المجال الأكثر استخدام للموظفين في علاقتهم الرسمية مع المؤسسة الأمور الإدارية فقط.

✓ كما توصلت الدراسة أيضا أن غالبية الموظفين في تواصلهم مع زملاءهم بصفة غير رسمية تساعد على خلق علاقات إنسانية جيدة بينهم ، على عكس الاستخدام القليل لدى بعض المبحوثين أن العلاقة الغير الرسمية لا تساعد في خلق علاقات إنسانية جيدة.

✓ أثبتت الدراسة أن أكثر فئة هي فئة أكثر من 09 سنوات خبرة تستخدم الاتصال الشخصي بينما أقل فئة تستخدمه هي فئة من سنة إلى سنتين خبرة في حين تستخدم فئة من 05-08 سنوات خبرة الرسائل المكتوبة عكس الاستخدام القليل له من طرف فئة من سنة إلى سنتين خبرة أما فيما يخص سنة إلى سنتين يستخدم الاتصال من شخص إلى آخر مقارنة بفئة 05-08 سنوات الفئة من خبرة التي لا تستخدمه نهائيا.

✓ أن أكثر المعلومات التي يتلقاها الموظفين من رؤسائهم أو إدارتهم تكون في شكل أوامر و تعليمات و ثم تليها القرارات.

✓ أن أكثر الوسائل الاتصالية الكتابية المستخدمة في المؤسسة تكون مستخدمة بشكل كبير من طرف فئة الموظفين الإداريين إضافة إلى عمال الصيانة على عكس عدد من المبحوثين يستخدمونه من قبل فئة الأساتذة في حين تستخدم فئة الأساتذة الوسائل الشفوية على عكس قلة في استخدامها من قبل فئة الموظفين الإداريين.

✓ أن أكثر الوسائل المستخدمة للاتصال بالمدير والمتمثلة في الاتصال الشخصي يكون بكثرة في فئة من (40-50 سنة) بينما أقل فئة في استخدامه من (30-40 سنة) في حين تستخدم فئة استخدام من (30 - 40 سنة) الاتصال عن طريق السكرتاريه بينما نجد الانعدام لدى الفئات العمرية من (40-50) و كذلك الفئة العمرية (50) فما فوق.

- ✓ أن أكثر الوسائل الاتصالية المستخدمة لتبليغ المعلومات و التعليمات لدى الموظفين في الإعلانات التي توجد بكثرة لدى فئة أكثر من 09 سنوات خبرة بينما أقل فئة في استخدامه هي فئة من (08-05) سنوات خبرة. في حين تستخدم فئة من (08-05) سنوات خبرة الاجتماعات مقارنة بفئة من (05-03) لا تستخدم هذا النوع نهائيا.
- ✓ ان أهمية الاتصال في المؤسسة حسب ترتيبات المبحوثين يفضلون ويعطون الأولوية للاتصال كذا السكريتاريه على عكس عدم حرصهم على الأهمية الاتصالية المتمثلة في الاتصال الشخصي و عبر الهاتف
- ✓ أكدت الدراسة على ان اغلب المبحوثين في تقييمهم للمعلومات التي تصدرها ادارة المؤسسة بطيئة مقارنة نجد نسبة قليلة من نفوا بانها بطيئة
- ✓ توصلت الدراسة إلى أن اجابات المبحوثين بأن طبيعة العراقيل و المشاكل التي تواجهها مؤسستهم المتمثلة في المشاكل الادارية تكون من قبل فئة المستوى الثانوي, وهناك تقارب ايضا في مستوى الجامعي من نفس الاقتراح, في حين يوجه فئة المستوى الجامعي بان المشاكل متعلقة بالظروف الموظفين هي المشاكل التي تواجهها المؤسسة.
- ✓ أن أغلبية المبحوثين يرون بأن الشخصية المتسلطة تؤثر في عملية الاتصال الداخلي للمؤسسة على عكس البعض الآخر يرونه نادرا ما يؤثر في عملية الاتصال .
- ✓ أكدت هذه الدراسة إلى أن غالبية الموظفين يجدون أن الاتصال داخل مؤسستهم يحقق الاستقرار و التعاون, على عكس قلة منهم نفوا بأنه لا يحقق الاستقرار و التعاون
- ✓ توصلت الدراسة إلى أن أهمية الاتصال حسب ترتيبات الموظفين أنهم أعطوا الأولوية للاقتراح الخاص ضمان سير العمل الجيد في المرتبة الأولى متبوعة بالأهمية الثانية المتمثلة في ضمان الانسياب الحسن للمعلومات, ثم تليها التعريف بسياسة المؤسسة في المرتبة الثالثة أما فيما يخص المرتبة الرابعة فنجدها للاقتراح الخاص بعدم فتح مجال للخلافات التي قد تقع بين الموظفين وأخيرا منع ظهور الشائعات

- ✓ كما نستنتج من هذه الدراسة أيضا أن مدير المؤسسة يفتح باب النقاش والحوار في اغلب الأحيان مع موظفيه على عكس قلة منهم نفوا ذلك
- ✓ أكدت هذه الدراسة أيضا أن غالبية المبحوثين يجدون أن الخبرة المهنية تساعد على الاتصال الجيد داخل المؤسسة وذلك على اساس اقتصاد الوقت والجهد ومعرفة القانون الداخلي للمؤسسة.

التوصيات و الاقتراحات

- ✓ ضرورة انفتاح الإدارة على الموظفين للإستماع إلى آرائهم إعطاء الفرصة للتعبير عن انشغالاتهم بكل حرية تكثيف استخدام المؤسسة الاتصال على محيطها الخارجي.
- ✓ تجاوز العراقيل و المعوقات الإدارية التي تواجهها المؤسسة
- ✓ إعطاء الأهمية و العناية بالنسبة للمؤسسة التربوية وأنشطة الاتصال الخارجي و تدعيمه بالوسائل المناسبة.

- ✓ تجاوز بعض المشاكل التي تقصر من فعالية الاتصال الداخلي و تؤثر على وتيرة مشاركة بعض الموظفين في مختلف الأنشطة كضيق الوقت والعيابات المتكررة عن الاجتماعات, كذلك في عدم المشاركة في إبداء الرأي و عدم اتخاذ القرار.
- ✓ ضرورة استخدام المؤسسة التربوية باستغلال الوسائل التكنولوجية الحديثة كا الإنترنت ، البريد الإلكتروني و غيرها من وسائل.
- ✓ ضرورة وجود قيادة تتمتع بالشخصية المتفتحة و كذلك التمتع بالديموقراطية لوصول المؤسسة إلى أهدافها وغاياتها المنشودة .

فهرس المحتويات



فهرس المحتويات

إهداء	
شكر و عرفان	
قائمة الجداول	
قائمة الاشكال	
فهرس المحتويات	
أ	مقدمة
الفصل الأول :الإطار العام للدراسة	
04	1- الإشكالية
05	2- أسباب اختيار الموضوع
05	3- أهمية الدراسة
06	4- أهداف الموضوع
06	5- تحديد مفاهيم الدراسة
10	6- المدخل النظري للدراسة
12	7- منهج الدراسة
17	8- الدراسات السابقة
الفصل الثاني : الاتصال البيداغوجي	
25	تمهيد
26	1- مفهوم الاتصال البيداغوجي
27	2- خصائص الاتصال البيداغوجي
30	3- عناصر الاتصال البيداغوجي

فهرس المحتويات

31	4-مظاهر الاتصال البيداغوجي
32	5-أهداف الاتصال البيداغوجي
33	6-مقومات نجاح الاتصال البيداغوجي
34	7-معيقات الاتصال البيداغوجي
37	خلاصة
الفصل الثالث: المؤسسة التربوية	
39	1-نشأة و تطور التاريخي للمؤسسة التعليمية
40	2-مراحل تطور المؤسسة التربوية في الجزائر
44	1-2 المؤسسات التربوية ما قبل الاستعمار الفرنسي
45	2-2 المؤسسات التربوية أثناء العهد الاستعماري
45	2-3 المؤسسات التربوية بعد الاستقلال
45	2-4 المؤسسات التربوية للتعليم الثانوي في الجزائر .
46	3- تعريف المؤسسة التربوية
46	4-أسباب الاهتمام بالتعليم
47	5- خصائص المؤسسات التربوية
49	6-أهداف المؤسسات التربوية
50	7-وظائف المؤسسات التربوية
50	8-بناءات و مقومات المؤسسات التربوية
52	9-النظام التعليمي و العوامل المؤثرة فيه
52	10-مبادئ المؤسسات التربوية.

فهرس المحتويات

53	11-المستقبلات التربوية المؤسسات التربوية.
الفصل الرابع: عرض و مناقشة و تحليل النتائج	
56	عرض و مناقشة نتائج الدراسة
88	نتائج الدراسة
61	الاقتراحات و التوصيات
قائمة المراجع	
الملاحق	

قائمة المصادر و المراجع



- 1- حورية بلعويدات : استخدام تكنولوجيا الاتصال الحديثة في المدرسة الاقتصادية ، قسنطينة، مذكرة لنيل شهادة ماجستير علوم الاعلام والاتصال، 2008.
- 2- حسن عماد مكاوي، ليلي حسين السيد الاتصال ونظريات المعاصرة الدار المصرية اللبنانية، القاهرة، 2006.
- 3- نيكولا تيماشيف نظرية علم الاجتماع ترجمة محمود وآخرون، الإسكندرية، دار المعرفة الجامعية 1997.
- 4- حسين ملحم التفكير العلمي والمنهجية (الجزائر، مطبعة دحلب، 1993).
- 5- صالح مصطفى الغول معالم التفكير السيسولوجي القاهرة، دار الفكر العربية، 1998.
- 6- حسن جاعد محسن الديلمي (علم اجتماع الاعلام (رؤية سيسولوجية مستقبلية" عمان، دار النشر، الشروق للنشر والتوزيع، 2006.
- 7- د سمية بن عضان ملخص (دور المقاربة الاتصالية في إنجاز التغيير التنظيمي)
- 8- مصطفى حميد الطالي خبير ميلاد أبو بكر (منهاج البحث العلمي وتطبيقاتها السياسية) الإسكندرية دار الوفاء، 2001.
- 9- جمال أبو شنب أصول الفكر والبحث العلمي، نماذج تطبيقية للتصميم والتنفيذ التجريبي، دار المعرفة 2002.
- 10- أحمد بن مرسلي، (منهاج البحث العلمي في علوم الاعلام والاتصال) ط2 ، ديوان المطبوعات الجامعية، 2005.
- 11- محمد عبد الحميد، الحب العلمي في الدراسات الإعلامية (القاهرة: علم الكتب (2000). مورييس أنجرس، منهجية البحث العلمي في العلوم الإنسانية، ترجمة صحراوي وآخرون، ص2، الجزائر القصة 2006.
- 12- فضيل دلو، فعاليات الملتقى الثاني في المؤسسة (الجزائر، مخبر علم الاجتماع والاتصال) جامعة الإخوة منتوري قسنطينة 2006.
- 13- محمد، حجاب الاتصال الفعال في العلاقات العامة (القاهرة، دار الفجر للنشر والتوزيع، مصر (1995)

- 14- زهير احدادن مدخل لعلوم الإعلام الجزائر، ديوان المطبوعات الجامعية (2009).
- 15- محمد فتوح، محمد سعدان، مهارات الاتصال الفعال (دار الألوكة 2016).
- 16- فضيل دلو إتصال المؤسسة القاهرة، دار الفجر للنشر والتوزيع، 2003.
- 17- حسين شحاتة زينب النجار، المصطلحات التربوية 2003.

الاتصال البيداغوجي بالمؤسسة التربوية

استمارة مقدمة لنيل شهادة ماستر

السلام عليكم و رحمة الله تعالى و بركاته

في إطار إنجاز مذكرة لنيل شهادة ماستر تخصص اتصال و علاقات عامة

يشرفنا ان نضع بين أيديكم هذه الاستمارة الهادفة إلى معرفة الاجتماعية ، و نحيطكم علما أن بيانات هذه الاستمارة سرية و لا تستعمل الا في أغراض البحث العلمي، و المعلومات التي تدلون بها تبقى سرية، لهذا نرجوا منكم قراءة الأسئلة جيدا و الإجابة بنزاهة و موضوعية، يرجى وضع علامة (X) في الخانة المختارة و كتابة الإجابة المطلوبة على الأسئلة.

إشراف الدكتور

• بوبكر بوعزيز

إعداد الطالبة:

•

السنة الجامعية: 2024/2023

المحور الأول: محور خاص بصفات العينة.

01/الجنس:

ذكر انثى

02/السن:

أقل من 30 سنة [40-30] [50-40] [50 فما فوق]

3/المستوى التعليمي:

متوسط ثانوي جامعي

4/طبيعة العمل في المؤسسة :

أستاذ موظف إداري موظف صيانة ونظافة

5/عدد سنوات الخبرة: من سنة الى سنتين من 03-05 سنوات خبرة

من 05-08 سنوات خبرة أكثر من 09 سنوات خبرة

المحور الثاني: محور خاص بنمط الاتصال السائد في المؤسسة التربوية الجزائرية

6/هل تستخدم الاتصال في مؤسستكم؟

نعم لا

في حالة الإجابة بنعم فكيف ذلك؟

دائما أحيانا نادرا

ماهي المواضيع التي تتصل من أجلها بزملائك؟

إقتراحات خاصة بالعمل الأخذ رأي حول مشكل شخصي مشكل مع أحد الزملاء

أخرى تذكر.....

8/هل تجد صعوبة في الإتصال مع مسؤولك في العمل؟

نعم لا

إذا كانت الإجابة بنعم فما هو السبب؟

شخصية مسؤولك غياب مسؤولك عن العمل

أخرى تذكر.....

9/تتصل بباقي الموظفين في المؤسسة؟

دائما أحيانا نادرا

إذا كانت إجابتك بنعم فكيف ذلك؟

تقديم آراء واقتراحات نقل آراء التلاميذ إلى الإدارة حضور اجتماعات للإدارة

أخرى تذكر.....

حل إشكاليات إدارية تربوية

10/هل تساهم في صناعة القرار في مؤسستكم؟

نعم لا

إذا كانت الإجابة بنعم فكيف ذلك؟

اقتراح حلول علمية تقديم أرقام وإحصائيات المشاركة في الاجتماعات والندوات
تفسير المراسلات الخارجية التنسيق لمصالح الداخلية والخارجية
إذا كانت الإجابة بلا إله ما يعود ذلك ؟

غياب الثقافة الاتصالية عدم إعطاء الأهمية الكبرى للاتصال
غياب الاتصال الداخلي الفعال غياب التنسيق تركيز السلطة في جهة واحدة

11/ ما طبيعة العلاقة التي تجمعك بمدير المؤسسة ؟

رسمية غير رسمية

إذا كانت الإجابة بنعم فما نوع طبيعة هذه العلاقة ؟

إدارية محضة علاقة شخصية علاقة إنسانية
علاقة حميمة

12/ هل تعتقد أن تواصلك مع زملائك بصفة غير رسمية يساعد على خلق علاقات إنسانية جيدة بينكم

نعم لا

13/ كيف تبلغ انشغالاتك داخل المؤسسة ؟

الاتصال الشخصي رسائل مكتوبة من شخص لآخر

المحور الثالث: محور خاص باهم الوسائل المستعملة في المؤسسات التربوية الجزائرية.

14/ ما طبيعة المعلومات التي تتلقاها من رؤسائك أو إدراتك ؟

أوامر وتعليمات توجيهات قرارات

أخرى تذكر

15/ أي الوسائل الأكثر فعالية في إيصال المعلومات ؟

الوسائل المكتوبة الوسائل الشفوية الوسائل الإلكترونية

16/ كيف تتصل بمديرك في العمل ؟

الهاتف المراسلات اتصال شفوي اجتماعات السكرتارية

أخرى تذكر

17/ ماهي الوسائل المستعملة في تبليغ المعلومات لكم؟

المصقات الإعلانات السكريتارية

18/ رتب هذه الوسائل حسب الأهمية لديك؟

الاتصال الشخصي عبر الهاتف السكريتارية

إذا كانت الإجابة بنعم فما هي فائدة هذه الوسائل؟

تقتصد من الوقت والجهد تزيد من الثقافة التقنية الاتصالية تنمي المهارات الاتصالية
تزيد من تركيزي

إذا كانت الإجابة بلا فلماذا برأيك؟

عدم وجود أخصائين في إدارة هذه الوسائل ضعف الكوادر البشرية
غياب الاهتمام بتقنية الاتصال

أخرى تذكر

19/ هل تتواصل مؤسستكم مع مؤسسات اتصالية اخرى؟

نعم لا

إذا كانت الإجابة بنعم فكيف ذلك

التنسيق تبادل الخبرات إجراء المسابقات الاستفادة من الإمكانيات
إجراء أيام تكوينية تبادل المعلومات

20/ كيف تقيم سريان المعلومات التي تصدرها إدارة المؤسسة؟

سريعة بطيئة

إذا كانت إجابتك بطيئة فما السبب برأيك؟

.....

21/ هل المعلومات التي تصلك تكون واضحة؟

نعم لا

إذا كانت إجابتك بلا هل يرجع ذلك إلى :

غموض محتواها بسبب الوسيلة المستخدمة بسبب اللغة المستخدمة

أخرى تذكر

المحور الرابع: محور خاص بمساهمة الاتصال في تحقيق أهداف المؤسسة التربوية الجزائرية .

22/هل ترى إن الاتصال داخل مؤسستكم يحقق الاستقرار والتعاون؟

نعم لا

27/هل يؤدي الاعتماد على وسائل الاتصال الحديثة إلى تحقيق نتائج ايجابية داخل مؤسستكم؟

نعم لا

23/هل يساهم الاتصال في حل مشاكل داخل مؤسستكم؟

دائما أحيانا نادرا

24/حسب رأيك فيما تتمثل أهمية الاتصال؟ ملاحظة رتبها من 05-01

ضمان الانسياب الحسن للمعلومات منع ظهور الشائعات
التعريف بسياسة المؤسسة ضمان سير العمل بشكل أفضل
عدم فتح مجال للخلافات التي قد تقع بين الموظفين

25/هل يفتح مدير مؤسستكم ابواب الحوار والنقاش مع الموظفين ؟

دائما أحيانا نادرا

26/هل تساعدك خبرتك المهنية على الاتصال الجيد داخل المؤسسة ؟

نعم لا

إذا كانت الإجابة بنعم فكيف ذلك ؟

معرفة القانون الداخلي للمؤسسة تساعد في حل مشاكل المؤسسة
اقتصاد الوقت والجهد

أخرى تذكر