

وزارة التعليم العالي و البحث العلمي
جامعة محمد بوضياف - المسيلة -
كلية العلوم الإنسانية و الاجتماعية
قسم علم الاجتماع

الرقم التسلسلي:/2024

رقم التسجيل:

رقم التسجيل:

واقع البيئة المدرسية وعلاقته بمستويات
أداء أساتذة التعليم الابتدائي

دراسة ميدانية بمؤسسة فاتح نوفمبر 1954 و بلواضح لحسن ببوسعادة
مذكرة مكملة لنيل شهادة الماستر في:

تخصص: علم الاجتماع التربوي

إشراف الدكتورة:

جرار عزيزة

شعبة: علم الاجتماع

إعداد الطالبتان:

_ بخي زكية

_ العربي فريدة

لجنة المناقشة			
الاسم و اللقب	الجامعة	الرتبة	الصفة
بونيف حنان	جامعة محمد بوضياف المسيلة	أستاذ محاضرة - أ -	رئيسا
جرار عزيزة	جامعة محمد بوضياف المسيلة	أستاذ محاضرة - أ -	مشرفا
بسطي نور الدين	جامعة محمد بوضياف المسيلة	أستاذ مساعد - أ -	مناقشا

السنة الجامعية: 2024/2023



شكر و تقدير

قال تعالى في محكم تنزيله " وسيجزي الله الشاكرين " سورة آل عمران، من الآية: 144
و كذلك مصداقا لقوله " ولئن شكرتم لأزيدنكم " سورة إبراهيم ، من الآية: 07

أولاً و قبل كل شيء أشكر الله عز وجل الذي و فقني و قدرني على إنهاء هذا العمل المتواضع، الذي أرجو أن يكون عملاً نافعا لي و لجميع الطلبة الباحثين في حقل التربية و التعليم .

و بكل امتنان و احترام أشكر الدكتورة المشرفة جرار عزيزة ، حفظها الله التي لم تبخل عليا بعلمها و توجيهاتها القيمة التي مهدت لي الطريق لإتمام هذا العمل مع تمنياتي لها بالمزيد من النجاح و التوفيق ، فشكرا على تفانيه.

و كما أشكر زملائي طلبة ماستر تخصص علم الإجتماع التربوي دفعة 2024/2023 .
و إلى كل أساتذتي و كل من علمني .

و إلى كل من ساعدني من قريب أو من بعيد في السر و العلن

فهرس المحتويات

الصفحة	العنوان
	شكر وعرهان
	فهرس الجداول و الأشكال
أ - ب	مقدمة
الفصل الأول : الإطار العام للدراسة	
4	1.الإشكالية
6	2.الفرضيات
6	3.أهداف الدراسة
6	4.أهمية الدراسة
6	5.أسباب إختيار الموضوع
7	6.المفاهيم و المصطلحات
9	7.الدراسات السابقة
الفصل الثاني:البيئة المدرسية	
17	تمهيد
18	1.النظريات التي تناولت البيئة المدرسية
24	2.عناصر البيئة المدرسية

31	3.وظائف البيئة المدرسية
32	4.متغيرات البيئة المدرسية
35	5.العوامل المؤثرة على البيئة المدرسية
36	6.العلاقات الإنسانية داخل المجتمع المدرسي
41	خلاصة
الفصل الثالث : مستوى الاداء	
43	تمهيد
44	1.عناصر الأداء
45	2.أهمية الأداء
47	3.خصائص الأداء الجيد للأستاذ
48	4.مكونات الأداء
49	5.أنواع الأداء
51	6.محددات الأداء
52	7.أبعاد الأداء
53	8.معوقات الاداء
54	9_تعريف الأستاذ
56	10.أدوار الأستاذ ومهامه داخل الصف الدراسي

58	11. صفات الأستاذ وشخصيته
64	خلاصة
الجانب التطبيقي	
الفصل الرابع: الإجراءات المنهجية للدراسة	
67	تمهيد
68	1. منهج المتبع
68	2. مجال الدراسة
69	3. دراسة الاستطلاعية
70	4. أدوات الدراسة
73	5. مجتمع وعينة الدراسة
74	6. أساليب الإحصائية
75	خلاصة
الفصل الخامس: عرض و تحليل و مناقشة النتائج	
77	1. عرض وتحليل النتائج
77	1.1. عرض وصف المعلومات الشخصية للعينة المدروسة
80	2.1. نتائج اختبار التوزيع الطبيعي لبيانات محاور الدراسة
81	3.1. عرض و تحليل نتائج المحور

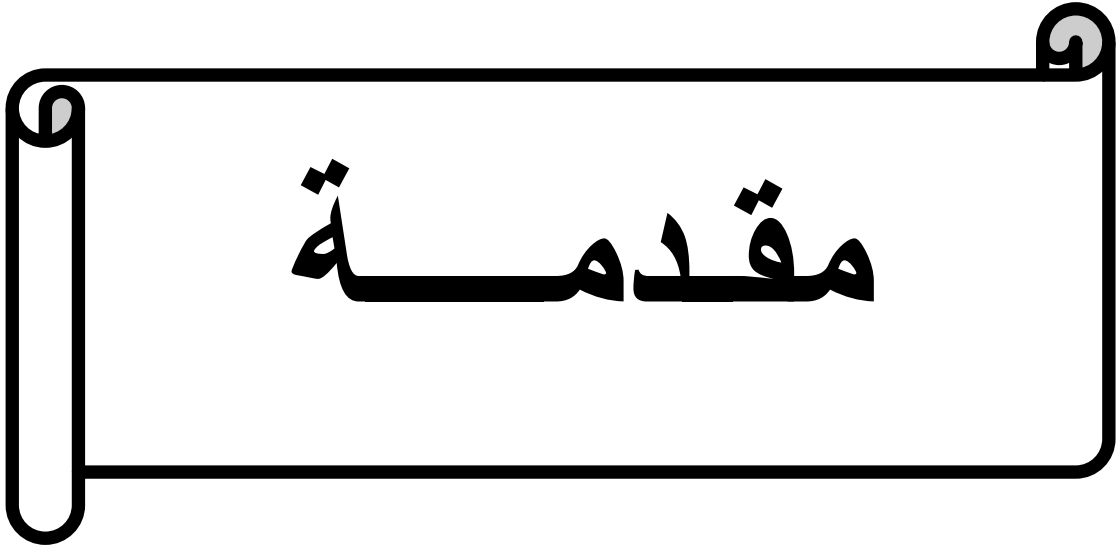
82	4.1. عرض نتائج لإختبار الفرضية الجزئية الأول
84	5.1. عرض نتائج اختبار الفرضية الجزئية الثاني
86	6.1. عرض نتائج لإختبار الفرضية الجزئية الثالثة
80	2. مناقشة النتائج في ظل الفرضيات
91	3. استنتاجات عامة
93	الخاتمة
–	قائمة المراجع
–	الملاحق

قائمة الجداول

رقم	العنوان	ص
01	يوضح توزيع أفراد عينة الدراسة الاستطلاعية حسب متغير الجنس	69
02	يوضح معاملات الارتباط بين كل عبارة والدرجة الكلية للمحور الذي تنتمي إليه	71
03	يوضح ثبات الاستبيان بطريقة الفا كرونباخ.	72
04	يوضح توزيع أفراد عينة الدراسة	73
05	يوضح توزيع أفراد عينة الدراسة حسب متغير الجنس	77
06	يوضح توزيع أفراد عينة الدراسة حسب متغير السن	78
07	يوضح توزيع أفراد عينة الدراسة حسب متغير المؤهل العلمي	79
08	يوضح توزيع أفراد عينة الدراسة حسب متغير الخبرة المهنية	79
09	يوضح نتائج اختبار التوزيع الطبيعي لبيانات الدراسة	80
10	يوضح الفرق بين المتوسط الحسابي لأفراد عينة الدراسة والمتوسط الفرضي على الاستبيان ككل	81
11	يوضح المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية للمحور الأول	82
12	يوضح المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية للمحور الثاني	84
13	يوضح المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية للمحور الثالث	86

قائمة الأشكال

رقم	العنوان	ص
01	يمثل المواصفات المطلوبة في الفرد الذي يؤدي العمل	45
02	يوضح توزيع نسب أفراد عينة الدراسة الاستطلاعية حسب متغير الجنس	70
03	يوضح توزيع نسب أفراد عينة الدراسة حسب متغير الجنس	77
04	يوضح توزيع نسب أفراد عينة الدراسة حسب متغير السن	78
05	يوضح توزيع نسب أفراد عينة الدراسة حسب متغير المؤهل العلمي	79
06	يوضح توزيع أفراد عينة الدراسة حسب متغير الخبرة المهنية	80
07	الفرق بين المتوسط الحسابي لأفراد عينة الدراسة والمتوسط الفرضي على الاستبيان ككل	81
08	يوضح الفرق بين المتوسطات الحسابية والمتوسطات الفرضية للمحور الأول	83
09	يوضح الفرق بين المتوسطات الحسابية والمتوسطات الفرضية للمحور الثاني	85
10	يوضح الفرق بين المتوسطات الحسابية والمتوسطات الفرضية للمحور الثالث	87



مقدمة:

تشكل البيئة المدرسية مفتاح نجاح التعلم بالنسبة للمعلمين و التلاميذ عاملا مهما في العملية التعليمية، حين تقوم المدرسة بدورها الحقيقي في المجتمع، فغنها تقوم بتشكيل شخصية الفرد وتعليمه، وبالتالي فإن ذلك ينعكس جليا على المجتمعات، ويعتبر المدرس من المحاور الهامة في العملية التربوية التعليمية، نظرا للدور الأساسي الذي يقوم به في اعداد الفرد وتكوينهم مستقبلا، ومع ذلك يلاحظ أنه لا ينال ما يستحقه من اهتمام، حيث أن الكثيرين ممن يهتمون بمجال التربية ركزوا اهتمامهم على التلميذ وجعلوه أساس العملية التربوية، رغم أن النظام التربوي قائم على ثلاث دعائم وهي المدرس والتلميذ والمادة الدراسية.

وعلى ضوء أهمية دور المدارس في تطور وتقدم المجتمع، فمن الأهمية الاهتمام بالمعلمين العاملين فيها، خاصة إذا ما علمنا أن الأداء المعلمين لا يتوقف على مقدرتهم الذاتية فحسب، إنما يتوقف أيضا بدرجة كبيرة على وجود بيئة مادية ومعنوية مناسبة تسمح بتطور شخصية التلميذ وذلك من خلال التفاعل والانسجام القائم بين مكونات البيئة وما تحتويه هذه البيئة من متعلمين ومدرسين وأعضائها القائمين على خلق بيئة سليمة.

و تعتبر الإدارة المدرسية ذات أهمية بالغة بالنسبة للمعلم و غيرهم ممن يعملون في المدرسة و لقد أصبح حسن الإدارة و كفاءتها من الخصائص المهمة التي تمتاز بها المدرسة الحديثة .

والأستاذ الكفاء هو الذي يتمتع بالقدرة على وضع الإرشادات والمبادئ الضرورية لتعزيز الحوار والنقاش البناء بأسلوب تربوي، كما يجب أن يكون لديه علاقة وثيقة مع المجتمع المدرسي والتلاميذ، ويتحقق ذلك من خلال بناء علاقات جيدة ومستدامة مع جميع أفراد المجتمع المدرسي.

كما تظهر أهمية الإدارة المدرسية في خلق بيئة مدرسية ملائمة وداعمة لعملية التعلم ، فبفضل الإدارة الفعالة، يمكن توفير الدعم والتوجيه اللازمين للأساتذة، وإدارة الموارد البشرية بفعالية، وتحفيز الأساتذة على الأداء المتميز، و بناء العلاقات الإنسانية التي تساهم في خلق جو مشجع وداعم للنمو الشخصي والأكاديمي، وتعزز التواصل الفعال والتعاون، وتدعم الصحة النفسية والعاطفية لأفراد المجتمع المدرسي.

وهذا من خلال توفير الوسائل والإمكانيات اللازمة يمكن للإدارة المدرسية أن تسهم في خلق بيئة تعليمية تشجع على التعلم النشط والنمو الشامل للتلاميذ و توفير كل العوامل في هذه البيئة، بما في ذلك المرافق والمعدات، لتحفيز الأفراد على تحقيق أهدافهم المرجوة . إذ يمكن أن تؤثر البيئة المدرسية الإيجابية على تحفيز الأساتذة وتعزيز إنتاجيتهم ورغبتهم في العمل بجهد أكبر، ومن ناحية أخرى إذا كانت البيئة المدرسية سلبية أو مضطربة، فقد تؤثر سلباً على أداء الأساتذة وروحهم المعنوية.

ومن هذا المنطلق جاءت دراستنا محاولة الكشف عن واقع العلاقة الموجودة بين البيئة المدرسية و مستوى أداء الأساتذة المرحلة الابتدائية . ولمعالجة هذا الموضوع قسمت دراستنا إلى جانبين، الجانب الأول وهو الجانب النظري ويشمل ثلاثة فصول:

✓ الفصل الأول : الإطار العام للدراسة.

✓ الفصل الثاني : البيئة المدرسية .

✓ الفصل الثالث : مستوى الأداء.

أما الجانب الميداني فجاء فيه فصلين هما:

✓ الفصل الرابع : الإجراءات المنهجية للدراسة

✓ الفصل الخامس : تحليل ومناقشة النتائج

الفصل الأول

الإطار العام للدراسة

1. الإشكالية:

يشهد العصر الحالي سلسلة من التغيرات والتطورات العلمية أدت إلى إحداث ثورة معرفية في شتى الميادين والمجالات ، وحتى تكون هذه التغيرات والتطورات منظمة لا بد من بيئة سليمة لتصريف شؤون الحياة و تحقيق أهداف المجتمع.

تعتبر البيئة المدرسية بكافة عناصرها ومدخلاتها ومتطلباتها عاملا مهما ومحددا لكفاءة النظام التربوي التعليمي ومخرجاته كما ونوعا، كما أن العناصر المادية في هذا النظام من البيئة وملحقاتها ومدى توفرها أثر كبير على نجاح النظام التربوي التعليمي، وتحقيق الأهداف الفردية التي يطمح لها الأفراد للوصول إليها.

كما تظهر أهمية البيئة المدرسية الإيجابية في التأثير المباشر على قدرة المؤسسة على إنجاز وتحقيق الأهداف بكفاءة وفعالية من خلال التأثير الواضح على أداء الأفراد ورضاهم واتجاهاتهم ودافعيتهم للعمل، والمساهمة في تحسين مستوى المعلمين وأفراد الفريق التربوي ورفع الروح المعنوية، مما يساهم في شعورهم بروح المشاركة والاحترام مما ينعكس مباشرة على التحصيل الأكاديمي لدى التلاميذ، وتشمل البيئة المدرسية الموقع المدرسي المناسب والهادئ البعيد عن مسببات التلوث والقريب من الخدمات، ومواصفات البناء المدرسي التي تبعث على الراحة والأمن، من غرف صفية وساحات وملاعب وممرات ملائمة لأعداد التلاميذ وحركتهم، والبيئة المعنوية الملائمة؛ هي البيئة التي تحقق مستوى جيد من الصحة النفسية عن طريق تعزيز بيئة آمنة ومنظمة من خلال مراعاة سلامة وصيانة المباني، والتعامل مع التلاميذ باحترام وتقدير وإشراك التلاميذ وأولياء الأمور بالعملية التربوية، مما يسهل التفاعل والعلاقات ويعزز البيئة الوجدانية الإيجابية .

وتشير دراسة الهمص (2016) إلى أهمية تهيئة وتطوير البيئة المدرسية بحيث تكون بيئة متكاملة من إدارة ومعلمين ومنهاج ومبنى متكامل من حيث الإعداد وتجهيز المختبرات،

ومصادر التعلم، وشبكة المعلومات والمسرح والملاعب؛ لتصبح بيئة إيجابية تلبي احتياجات كافة المجتمع المدرسية من (الإدارة المدرسية، المعلمين، التلاميذ).

ويعتبر الأستاذ الناجح هو الذي يستطيع وضع الضوابط والقواعد الكفيلة بالمساعدة على الحوار والمناقشة الجادة بأسلوب تربوي وعلاقته بالمجتمع التربوي يجب أن تكون علاقته جيدة مع جميع من هم موجودين في المجتمع المدرسي وعلاقته بالتلميذ و بناءا على نظرية "بارسونز" فإن المدرسة نسق مؤسساتي تهدف الى تقديم خدمات تربوية وتعليمية لأفراد المجتمع وذلك من خلال أداء الاداريين والمعلمين في هذا النسق لأدوارهم أي أن المدرسة تعتبر همزة وصل بين المجتمع والثقافة السائدة من جهة والشخصية المتمثلة في المعلمين والاداريين والتلاميذ ودوافع كل من تلك الفئات من جهة أخرى.

إذ يتوقف نجاح الأستاذ المرحلة الابتدائية على ما يتوفر في البيئة المدرسية التي يحدث فيها ذلك التدريس، فالبيئة المدرسية تلعب دورا مهما في أهداف التعليم جنبا الى جنب مع المنهج والمعلم وطرق التدريس الحديثة التي تُفعل دور المتعلم وتجعله في قلب العملية التعليمية، ولكي تتحقق أهداف التعليم لابد من توفر الإمكانيات و الوسائل البيداغوجية ومرافق صحية ووسائل تعليمية لقيام المعلم بأدائه على أكمل وجه، وعليه فإن تحقيق درجة عالية من الكفاءة والفعالية للأداء الاستاذ الجيد يتوقف الى حد كبير على توفير إدارة مدرسية فعالة تتمتع بأدوات وآليات ومهارات ما يمكنها من التعامل مع التغيرات التي تمر بها المدرسة والمنظومة التعليمية ككل، بالإضافة الى الجانبين المادي و المعنوي الذي يعتبر مؤشر مهم لتحقيق أداء المعلم، وأن للعلاقات الإنسانية والتفاعلات التي تتم بين المجتمع المدرسي تحدد نوع البيئة المدرسية فبعضها يسودها الألفة والتعاون بين العاملين وتمتع بالحيوية التي تهدف الى تحقيق أهدافها ويعمل أعضائها كفريق واحد و بروح معنوية.

ومن هنا الهدف من إجراء هذه الدراسة هو إبراز واقع البيئة المدرسية و علاقته في تحسين مستوى أداء أستاذ المرحلة الابتدائية، و إنطلاقا من هذا يمكن طرح الأسئلة التالية:

هل للبيئة المدرسية علاقة في تحسين مستويات أداء أساتذة التعليم الابتدائي؟

1.1. التساؤلات الفرعية:

- هل للإدارة المدرسية علاقة في تحسين مستوى أداء أستاذ التعليم الابتدائي؟
- هل للعلاقات الانسانية علاقة في تحسين مستوى أداء أستاذ التعليم الابتدائي؟
- هل للإمكانيات والتجهيزات علاقة في تحسين مستوى أداء أستاذ التعليم الابتدائي؟

2. فرضيات الدراسة :

1.2. الفرضية العامة :

للبيئة المدرسية علاقة في تحسين مستويات أداء أساتذة التعليم الابتدائي.

2.2. الفرضيات الفرعية:

- للإدارة المدرسية علاقة في تحسين مستوى أداء أستاذ التعليم الابتدائي.
- للعلاقات الانسانية علاقة في تحسين مستوى أداء أستاذ التعليم الابتدائي.
- للإمكانيات والتجهيزات علاقة في تحسين مستوى أداء أستاذ التعليم الابتدائي.

3. أهداف الدراسة:

- معرفة طبيعة العلاقة بين الادارة المدرسية ومستوى أداء أستاذ التعليم الابتدائي .
- إبراز علاقة العلاقات الانسانية في تحسين أداء أستاذ التعليم الابتدائي .
- معرفة علاقة الامكانيات والتجهيزات في تحسين أداء أستاذ التعليم الابتدائي .

4. أهمية الدراسة :

- إبراز علاقة البيئة المدرسية بالأداء أستاذ التعليم الابتدائي وتقصي العوامل التي تساعد على خلق بيئة ايجابية ودعم الحوار وحل المشكلات في عملية صنع القرارات ومنح الادارة المدرسية معلومات تساعد على تحسين الأداء أستاذ التعليم الابتدائي .
- الوقوف على واقع البيئة المدرسية في مؤسساتنا التربوية.

- الاهتمام بعناصر البيئة المدرسية لما لها من دور كبير لتحفيز الأستاذ على أداءه التعليمي.

5. أسباب إختيار الموضوع:

تستمد هاته الدراسة عدة مبررات علمية وعملية تتمثل في:

- اهتمامنا بموضوع الدراسة باعتبار أستاذ المرحلة الابتدائي أكبر شريحة مهمة في المجتمع.

- إبراز طبيعة العلاقة بين البيئة المدرسية و مستوى أداء الاستاذ .

- كون هذا الموضوع يمس أهم مؤسسات المجتمع وهي الوسط المدرسي.

6- تحديد المفاهيم و مصطلحات الدراسة:

1.6_ البيئة المدرسية:

1.1.6_ إصطلاحا:

يقصد بالبيئة المدرسية "جميع الإمكانيات والظروف المتوافرة في المدرسة والمتمثلة في الإداريين والمعلمين والمساعدين التربويين والتلاميذ وفي البناء المدرسي من أقسام و طبيعة شكل البناء والنواحي الجمالية فيه والمختبرات والملاعب والقاعات والساحات والممرات والحدائق والإمكانيات والظروف المتوافرة في الأقسام من أدوات ووسائل وعتاد رياضي وألعاب ومقاعد وطاولات ولوحات ورسومات" . (بن صابر محمد، 2016، ص8)

تعرف أيضا: جميع الظروف والعوامل المؤثرة في المدرسة التي تضي عليها خاصة

تتيح للتلاميذ أن يعيشوا حياة تعليمية ذات طابع خاص. (الطيبي محمد، 2010، ص14)

تعرف أيضا على أنها تفاعل بين مجموعة من العوامل المادية والاجتماعية والأنظمة

الإدارية التي تنظم الأدوار المختلفة بين أطراف العملية التربوية، بالإضافة الى كونها تحدد

المسؤوليات وأنماط التعامل مع المشكلات التربوية ومن ثم اتخاذ القرارات الكفيلة باستمرار

العملية التعليمية. (محمد الريماوي، 2014، ص17)

و تعريف أيضا: هي ذلك الوسط الذي تدور فيه العملية التربوية بوفاء جوانبها، ومن خلالها تحقق الأهداف المنشودة من التربية في صناعة ول عداد الأجيال وتربية الأجسام و العقول و القيم ،كما تعد عنوانا للمجتمع والقوة الصالحة للبيئة المحلية.

(بدر، فائقة محمد، 1985، ص17)

2.3.6_ إجرائيا: يقصد بالبيئة المدرسية في دراستنا هي جميع العوامل الداخلية والخارجية التي تمارس في إطارها النشاطات التعليمية والتربوية ، وذلك في إطار تحقيق الأهداف المنشودة.

5.6_ أداء الأستاذ:

1.5.6_ لغة: الأداء:أدبا الشيء أوصله أدى تادية الشيء أوصله "أدى إليه الخبر" وصل

الأداء ايصال الشيء إلى المرسل إليه.(المنجد في اللغة و الاعلام، 2003، ص6)

المعلم:مصدر علم ،علمت الشيء ، أعلمها علما عرفته قال ابن المسعود"إنك عليم أي ملهم الصواب. (ابن منظور، 1990، ص415)

2.5.6_ اصطلاحا:عرفه "الشعيل" نقلا عن حسنين 1948 بأنه " كل عمل سلوكي يمارسه

المعلم في ضوء معرفة واعية مسبقة لطبيعته،و في ضوء معرفة ذكية للهدف الذي يحققه و النتائج المرغوبة التي يمكن أن تنتج أثناء و بعد الإنتهاء من ممارسته.

(الشعيل عبد الكريم تقويم، 2010، ص46)

و عرفه "هاينز"بأنه الناتج الذي يحققه المعلم عند قيامه بأي عمل من الاعمال " .

(هاينز ماريو، 1987، ص271)

أما "العريان"فيرى بأنه " تفاعل سلوك المعلم الذي يتحدد بتفاعل جهود وقدرته".

(العريان علي، 1982، ص18)

و يعرف أيضا بأنه ذلك السلوك أو الفعل الي يؤديه المعلم إتجاه المتعلم و المؤسسة خاصة و هذا باستخدام طرق و وسائل مختلفة و يمكن ملاحظة السلوك و نتائجه من خلال المخرج أو المرود التربوي. (حليمة السعدية، محمد رضا، 2020، ص84)

و يعرف كذلك بأنه الحكم على مستوى إمتلاك المعلم للمعارف و المهارات و الإتجاهات الضرورية لأداء مهامه داخل حجرة الدراسة لتحقيق أهداف درس محدد، و يستدل على توفرها بالإنجازات(الأداءات). (سكر و ناجي رجب وآخرون، 2005، ص126)

و منه يمكن القول أن أداء الأستاذ هو كل عمل يمارسه والنتائج الذي هو تفاعل يحققه عند القيام بأداء وظيفته كمعلم أما تعريف العريان فقد اعتبر ان أداء المعلم هذا الاخير بكل امكانياته مع البيئة التي يدرس فيها.

3.5.6_إجرائيا: نقصد بأداء الأستاذ في هذه الدراسة إلى مجموع المهام و السلوكيات والإجراءات التي يقوم بها المعلم في إطار في تحقيق الأهداف التربوية والتعليمية المحددة، و التي تشمل من التخطيط الدراسي و التواصل الفعال مع زملائه و تلاميذه وقدرته على تحكم في البيئة المدرسية.

7.الدراسات السابقة:

الدراسة أولى :عبد المحسن ضبيب العتيبي(2007):المناخ المدرسي و معوقاته ودوره في أداء المعلمين بمراحل التعليم العام.

حيث تهدف الدراسة إلى مدى رضا المعلمين عن المناخ السائد في مراحل التعليم العام بالمدارس الحكومية بمدينة الرياض ودور المناخ المدرسي السائد في أداء المعلمين العاملين في مراحل التعليم العام بالمدارس الحكومية بمدينة الرياض، و استخدم الباحث المنهج الوصفي ، كما اعتمد الاستبانة كأداة لجمع البيانات من عينة الدراسة التي بلغت 266 معلما الذين يمثلون 10% من المجتمع الأصلي من المعلمين العاملين في مراحل التعليم العام بالمدارس الحكومية بشمال الرياض ولقد خلصت الدراسة الى النتائج التالية: إلى أن اكثر

إبعاد العلاقات الإنسانية التي تسود المناخ المدرسي تمثلت في جو المرح الذي يسود بين المعلمين عندما يجتمعون بصورة رسمية ، و الثقة و الاحترام والتقدير، و أن المعلمين يرون البيئة المدرسية مناسبة للقيام بالمهام التعليمية على وجهه، و أن المناخ المدرسي السائد له دور مؤثر في جميع جوانب العملية التعليمية.

الدراسة الثانية: بلقاسمي منصورية(2016) : المناخ المدرسي وعلاقته بمستوى الأداء الوظيفي لأساتذة التعليم الابتدائي بمقاطعة عشعاشة لولاية مستغانم .

حيث تهدف الباحثة من خلال دراستها التعرف على علاقة المناخ المدرسي بمستوى الأداء الوظيفي للأساتذة التعليم الابتدائي، و اتبعت المنهج الوصفي ،كما صممت الباحثة أداتين هما استبيان المناخ المدرسي المكون من (31) فقرة موزع إلى أربعة أبعاد وتتمثل في علاقة الأستاذ بالإدارة المدرسية، وبالزملاء، وبالتلاميذ وبالجو العام واستبيان الأداء الوظيفي مكون من (31) فقرة، حيث تم تطبيق هذين الأداةين بمقاطعة عشعاشة لولاية مستغانم على عينة قوامها (90) أستاذًا، فبعد تطبيق أدوات الدراسة على عينة البحث، وتحليل النتائج وتفسيرها، منتهجتا في ذلك المنهج الوصفي التحليلي وتوصلت الباحثة إلى أنه توجد علاقة بين مستوى الأداء الوظيفي للأساتذة وعلاقة بالإدارة المدرسية.

-توجد علاقة بين مستوى الأداء الوظيفي للأساتذة و علاقته بزملائه.

-لا توجد علاقة بين مستوى الأداء الوظيفي للأساتذة وعلاقته بتلاميذه.

-لا توجد علاقة بين مستوى الأداء الوظيفي للأستاذ وعلاقته بالجو العام.

الدراسة الثالث: بن سليمان حياة (2017): البيئة المادية للمدرسة وعلاقتها بأداء المعلمين دراسة ميدانية بثانوية محمد بوضياف بوسعادة.

تهدف الدراسة إلى التعرف على واقع البيئة المادية للمدرسة من وجهة نظر المعلمين بالإضافة إلى كشف طبيعة العلاقة بين كل من البيئة المادية المدرسية و أداء المعلمين ، و تكونت عينة الدراسة من 32 معلم ثانوية محمد بوضياف و اختيرت بطريقة قصدية ، و

صممت الباحثة الملاحظة و المقابلة و الاستبيان موجه لمعلمي المرحلة الابتدائية و اتبعت المنهج الوصفي و خلصت الدراسة إلى عدة النتائج: أن لوسائل الإيضاح علاقة بكفاءة المعلمين، وهي علاقة ايجابية نظرا لما تقدمه هذه الأخيرة لمعلمين من خدمات فهي تساعدهم على حسن عرض المادة واستخدام أساليب إبداعية في التدريس، كما أنها توفر لهم الوقت والجهد وتنمي مهاراتهم، كذلك أن أداء المعلم له العديد من العوامل و الخلفيات، ولا يمكن أن نرجع نوعية أدائه للبيئة المادية فقط فهذه الأخيرة تعد مكمل لأداء المعلمين.

الدراسة الرابعة: رقيقة قواسمية، لطيفة قواسمية (2019): الإدارة المدرسية وأداء أساتذة الطور المتوسط ، دراسة ميدانية بمتوسطة محمد بوضياف، تبسة .

حيث تهدف الدراسة إلى محاولة معرفة وكشف كيفية مساهمة ترشيد العلاقات لدى أساتذة الطور المتوسط في وضوح العملية التنظيمية و محاولة معرفة وكشف كيفية مساهمة التخطيط التربوي الفعال في زيادة الانضباط داخل المؤسسة التربوية، و تمثلت عينة الدراسة من 35 أستاذ من التعليم المتوسط و اختيرت بطريقة عشوائية، و طبقت أدوات دراسة كل من الملاحظة و المقابلة و الإستبيان التي كانت موجه لأساتذة و اتبعن منهج وصفي و هذا لملائمة مع طبيعة الموضوع ، و توصلت إلى يساهم وضوح العملية التنظيمية في زيادة فرص ترشيد العلاقات لدى أساتذة الطور المتوسط ، وهذا أمن خلال التعاون بين الإدارة والأساتذة الذي يساهم في زيادة فرص التنسيق بين المهام، وأيضا المشاركة بين الزملاء في اتخاذ القرارات تؤدي إلى توضيح الأهداف بالإضافة إلى الاحترام بين الطرفين المؤدي إلى تقبل اللوائح والقواعد المعمول بها، وكذا تقدير عمل الأستاذ والذي يؤدي إلى الاستمرارية في أداء الأنشطة، إلى جانب المرونة في التعامل الإنساني مع الأستاذ التي تساهم في زيادة نزعة لتحقيق الأهداف و التخطيط التربوي الفعال يساهم في زيادة الانضباط داخل المؤسسة التربوية اذا ان تحديد الأهداف التربوية يؤدي الى الالتزام بالواجبات المطلوبة منهم كما أن سياسة تنفيذ البرامج تعمل على الاقتصار في الوقت والجهد وكذا التحديد الزمني لتنفيذ

البرامج تساعد على الانضباط في مواعيد العمل كما ان تحديد الادوات المستخدمة في تنفيذ الانشطة تساعد على الاستغلال الأمثل للموارد المتاحة.

الدراسة الخامسة:حمدي الزهرة (2021):البعد الاجتماعي للمناخ المدرسي و علاقته بالأداء التربوي للأستاذ دراسة ميدانية بمتوسطات مدينة برج بوعريريج.

و هدف الدراسة إلى القاء الضوء على أهمية العلاقات الانسانية في تحسين الأداء التربوي لأستاذ التعليم المتوسط، و التعرف على علاقة القيادة التربوية بالكفاية التعليمية للأستاذ، و شملت عينة الدراسة من 132 أستاذ التعليم المتوسط و اختيرت بطريقة العشوائية ، كما استعانة أداة البحث استبيان ، منتهجة في ذلك المنهج الوصفي و خلصت إلى أن للعلاقات الاجتماعية بين الفاعلين التربويين علاقة بفاعلية الأستاذ، بمعنى اكثر وضوحا ان تميز أسلوب المؤسسة التعليمية بالانضباط في الرقابة و الاشراف يدفع اغلب الأساتذة الى الالتزام بالدوام الرسمي للمؤسسة و الذي يساهم في تحقيق الأهداف التربوية ، كما ان احتكاك الأساتذة فيما بينهم يمكن الأستاذ من تحقيق الأهداف التعليمية التي يدرسها بكفاءة عالية ، و بوجود التعاون و تبادل الخبرات بين الأساتذة يمكن للأستاذ ان يحقق اهداف المادة التي يدرسها في وقت قياسي، و أن هناك علاقة بين الممارسات القيادية لمدير المتوسطة و الكفاية التعليمية للأستاذ، و ذلك من خلال سعي المدير لتعريف الأساتذة بمتطلبات مهنة التعليم و تشجيعهم على الابداع و الابتكار في ممارسة مهنة التعليم مساعدة الأستاذ في تصحيح الأخطاء الناتجة عن أدائهم التربوي و توفير المناخ المناسب الذي يساعد الأساتذة على التعاون و تبادل الخبرات بينهم الامر الذي من شأنه ان يرفع مستوى كفاية الأستاذ و بالتالي تحقيق الجودة و التميز في التعليم بالمؤسسة التعليمية.

1.7.1. التعليل على الدراسات السابقة:

1.1.7. من حيث الاهداف : بحيث تساعد على تبلور أهداف الدراسة الحالية ، وعلى متغيرات ومنها دراسة :

دراسة بلقاسمي منصورية(2016)، دراسة بن سليمان حياة (2017)، دراسة رفيقة قواسمية، لطيفة قواسمية(2019) ، دراسة حمدي الزهرة (2021).
✓ هذا ما ساعد الباحثان على بلورت أهداف الدراسة الحالية .

2_ من حيث المنهج المستخدم:أغلب دراسات استخدموا المنهج الوصفي

✓ هذا ما ساعد الباحثان في اختيار المنهج العلمي الملائم لنوع الدراسة .

3_ من حيث العينة وكيفية إختيارها :

اتسمت بعض الدراسات بالكبر النسبي لحجم العينة : دراسة عبد المحسن ضبيب العتيبي(2007) (ن=266) ، دراسة بلقاسمي منصورية(2016) (ن=90) ، دراسة حمدي الزهرة (2021): (ن=132).

اتسمت بعض الدراسات بالصغر النسبي لحجم العينة : دراسة بن سليمان حياة (2017): (ن=32) ، دراسة رفيقة قواسمية، لطيفة قواسمية(2019): (ن=35)

✓ هذا ما ساعد الباحثان في تحديد عدد العينة و كذا من ناحية الجنس

4_ من ناحية نوع العينة :اختلفت الدراسات في اختيارها ولكن عموما كانت عينة عشوائية :

دراسة عبد المحسن ضبيب العتيبي(2007)، دراسة بلقاسمي منصورية(2016)، دراسة حمدي الزهرة (2021)، دراسة رفيقة قواسمية، لطيفة قواسمية(2019)، ما عدا دراسة بن سليمان حياة2017 فاختيرت بطريقة قصدية.

✓ وهذا ما ساعد الباحثان في اختيار العينة الملائمة للدراسة .

5_ من حيث النتائج : اغلب دراسات توصلت إلى العلاقة بين المتغير المستقل و التابع :
دراسة بلقاسمي منصورية(2016):توجد علاقة بين مستوى الأداء الوظيفي للأساتذة وعلاقة
بالإدارة المدرسية.

دراسة بن سليمان حياة2017 :أن لوسائل الإيضاح علاقة بكفاءة المعلمين
دراسة حمدي الزهرة2021: أن للعلاقات الاجتماعية بين الفاعلين التربويين علاقة بفاعلية
الأستاذ.

فمن خلال الدراسات السابقة والمرتبطة بالبحث سنتمكن من الاستفادة منها من حيث شكل
الإطار النظري لموضوع الدراسة، كما سيتم الاستفادة من هذه الدراسات من خلال الإجراءات
المستخدمة في تلك البحوث كالمنهجية وكيفية اختيار العينات وكيفية بناء الاختبارات وكذلك
كيفية اختيار الأساليب الإحصائية التي تخدم موضوع البحث وكذلك من خلال النتائج
المتوصل إليها في تلك الدراسات ومقارنتها بالنتائج التي نحن بصدد الوصول إليها وكذلك
في طريقة وضع الفروض المتصلة بمشكلة البحث.

الجانب النظري

الفصل الثاني

البيئة المدرسية

تمهيد:

إن البيئة المدرسية هي المكان الذي يمتزج فيه العلم بالتربية، والتعليم بالتكوين الشخصي، فهي المسرح الرئيسي الذي يتم فيه نقل المعرفة وبناء القيم و التأسسي بالمثل الحسن، وهي أكثر من مجرد مبنى وأثاث. إنما تشمل البيئة المدرسية كل الجوانب الجسدية والعقلية والاجتماعية التي تؤثر على تجربة التعلم ونمو التلاميذ.

تعتبر البيئة المدرسية مجالاً ديناميكياً يتكون من مجموعة من العوامل التي تؤثر على تجربة التعلم، وتشمل هذه العوامل البنية المادية مثل الفصول الدراسية والمكتبات والمختبرات والمرافق الرياضية، بالإضافة إلى الجوانب الاجتماعية مثل العلاقات بين التلاميذ والمعلمين والموظفين الإداريين.

1. النظريات التي تناولت البيئة المدرسية:

يمكن التمييز بين عدة نظريات التي توصل إليها الباحثون من خلال دراستهم وفيما يلي نناقش تلك النظريات.

1.1. نظريات الصراع الاجتماعي:

1.1.1. نظرية الصراع الاجتماعي لكارل ماركس (1818-1883):

تعتبر النظرية الاجتماعية لكارل ماركس، التي طور فيها مفهومي التناقض والصراع الطبقي المنطلق الأساسي لنظريات الصراع المعاصرة، فكل لدراسات اللاحقة هي ردة فعل ظاهرة أو مستتر عليها، أو تعديل لها، ومع أن جعل هيجل ونظرية التطور بينه وقد بحثنا في الصراع، إلا أن ماركس كان أول من طبقها على دراسة الطبقات والجماعات الاجتماعية. إن تطور تقسيم العمل والملكية يؤديان إلى تكوين الطبقات داخل المجتمع، وبالتالي إلى اللامساواة الاجتماعية، فالطبقات تختلف عن بعضها البعض باختلاف مواقعها في العملية الإنتاجية، وملكيته لوسائل الإنتاج وتشكل هذه الأساس للمصالح المتناقضة والحفاظ على علاقات السلطة والملكية أو تغييرها، وتؤدي هذه العلاقات المتناقضة إلى صراع بين الطبقات المالكة لوسائل الإنتاج، وبين الطبقات المنتجة والمحرومة من الملكية.

(العربي عبد القادر، 1423م، ص60)

وبناء على تفسير ماركس للصراع، يتضح وجود علاقة بين الطبقات المختلفة في المجتمع وبين ظاهرة الصراع التي تنشأ بين تلك الطبقات وقد يحدث هذا النوع من الصراع بين الأفراد أو بين فرد وآخر ويحدث - في العادة - نتيجة الاختلاف حاجات الأفراد وأدوارهم التي يقومون بها، أو نتيجة لدرجة الوظيفة التي يحتلها كل موظف داخل البيئة التنظيمية، وقد يمثل هذا النوع من الصراع داخل المدارس بين المديرين والمشرفين بينهم وبين رؤوسهم من المعلمين، كما قد يحدث الصراع بين المعلمين والمديرين، أو بين المعلمين بعضهم البعض نتيجة لاختلاف مراتبهم الوظيفية وخبراتهم في العمل، وعادة ما يحدث هذا النوع من الصراع في المستويات الإدارية العليا، حيث تظهر الحاجة إلى السيطرة أو الكسب

المادي أو المعنوي أوفر من القوة، وهذا الصراع يؤثر على البيئة العامة للمدرسة ويشوه العلاقات الاجتماعية ويؤثر على الروابط الإنسانية بين منسوبيها، ومن ثم ينعكس سلبا على أدائهم الوظيفي.

2.1. نظرية الصراع الاجتماعي لبارسونز:

يرى بارسونزات الصراع ظاهرة لها عواقب غير وظيفية مفككة للبناء الاجتماعي فالصراع عند بارسونز مرض اجتماعي، فهو يتحدث عن التوترات بمعنى أن الصراع نوع من المرض في الجسم الاجتماعي، وهذا ما يميز بارسونز مقارنة مع غيره من العلماء فبينما كان هؤلاء يركزون على دراسة تغير النظام الاجتماعي، أهتم بارسونز بالحفاظ عليه وبالتوازن الاجتماعي. فمعظم الباحثين أكدوا على الأبعاد الفيروظيفية للصراع، وأهملوا الوظائف الإيجابية للصراع، وقد تحول علماء الاجتماع من دارسين للصراعات الاجتماعية غلى خبراء في العلاقات الاجتماعية.

وعلى ضوء نظرية بارسونز يتبين أن ظاهرة الصراع ظاهرة سيئة وغير مرغوب فيها، وإنها مشكلة تجنيها، حيث تعتبر دليل وجود في التوازن الاجتماعي نتيجة التوترات والصراعات والكراهيات التي تؤثر على العلاقات الاجتماعية ومادام الصراع ظاهرة سيئة من وجهة نظر بارسونز - لذا فإن البيئة المدرسية التي تشوبها تلك الصراعات والتوترات بين المعلمين والإداريين العاملين فيها تكون بيئة مغلقة وغير ملائمة حيث تؤثر سلبا على أداء المعلمين، ومن ثم ينعكس ذلك على المدرسة في عدم تحقيقها للأهداف التربوية والتعليمية التي أنشئت من أجلها، وعليه فإن الإدارة المدرسية المباشرة للعمل على إخماد هذا النوع من الصراع والقضاء عليه أو الحد منه على الأقل، ولن يتحقق لها ذلك إلا عن طريق تغيير اتجاهات المعلمين والعمل على رفع روحهم المعنوية وتنمية التعاون والترابط فيما بينهم وتحفيزهم على تحقيق الأهداف التربوية والتعليمية التي تسعى المدرسة إلى تحقيقها.

أما الإدارة التي لا يستطيع مجابهة الصراعات بحكمة فإنها تعتبر إدارة فاشلة، تعمل في بيئة مدرسية غير ملائمة لأداء المهام المتعلقة بالمدرسة، وهكذا ينعكس سلبا على أداء المعلمين ومن ثم المدرسة في القيام بدورها التربوي والتعليمي.

1.2.1. نظرية النسق الاجتماعي:

تتسم نظرية النسق الاجتماعي بكونها تسعى إلى تحقيق الأهداف، "فنسق الفعل يعني -في أكثر صورة تبسيطا - تنظيمًا للعلاقات التفاعلية بين الفاعل والموقف المحيط وبناء على ذلك فإن النسق الاجتماعي هو نسق الفعل أي نسق السلوك الإنساني المحفز، فمن خلال التفاعل بين مجموعة من الفاعلين تنشأ الأنساق الاجتماعية فالأنساق الاجتماعية هي أنساق الفعل، التي تنظم التفاعل وتقننه، وإن النسق مجموعة من الفاعلين الذين يتفاعلون مع بعضهم البعض، أو شبكة من العلاقات التفاعلية، أما الخطوة اللاحقة لنظرية العقل فتتمثل في تحليل الأشكال التي تدمج فيها الأفعال، أي وحدات الفعل في الأنساق فالنسق الاجتماعي، كما يعرفه بارسونز هي: مجموعة الأفراد المدفوعين يميل إلى الإشباع المثل لاحتياجاتهم، وتحدد العلاقات القائمة بين المجموعة بمقتضى النسق الثقافي.

(تيماشيف نيقولا، 1977، ص357)

إن العلاقات الاجتماعية يسميها بارسونز بالنسق الاجتماعي، والشخصية المكونة اجتماعيا، بالنسق الشخصي، ومجموعة القيم، والرموز والتوجيه القيمي بالنسق الثقافي، فالثقافة نتاج التفاعل الإنساني، معامل محدد الإنسان التفاعل الاجتماعي.

وأن النسق الاجتماعي يقوم بوظيفة التكامل ، أي تنظيم الوحدات المختلفة، بوصفهم فاعلين ويوجد في كل نسق من أنساق الفعل بعض وحدات السلوك، الغرض منها ضبط وكف الميول المنحرفة، والمحافظة على قدر من التنسيق بين الأجزاء، وتجنب أي مظاهر الاضطراب داخل النسق، وأطلق بارسونز على هذه المجموعات من الأفعال التكامل.

(تيماشيف نيقولا، 1977، ص358)

ومن المعلوم أن أداة النظم بوظيفتها مرشد الاستقرار البناء أو النسق.

و عليه فإن البناء الاجتماعي هو نسق من أنماط العلاقات الاجتماعية بين الفاعلين، على أن ما يميز بناء أنساق الفعل الاجتماعية هو أن الفاعل لا يشارك في غالبية العلاقات سوى جزء من فعله الاجتماعي، مثل هذا الجزء الذي يمثل الوحدة الأساسية لنسق العلاقات الاجتماعية بوصف لدوره وعليه فإن البناء الاجتماعي هو نسق من أنماط العلاقات بين الفاعلين بصفتهم حاملي أدوار.

أما الدور فيحدد من خلال التوقعات المعيارية لأعضاء الجماعة، تلك التي تتمثل في التراث الاجتماعي، هذه التوقعات تتطوي على تبعات للفاعل، فيما إذا كان قد حققها، أم لا أي مكافأة، أم جزاء، والأكثر من ذلك أنها تكون جزء من شخصية. فمن خلال عملية التنشئة يتعلم الفرد المعايير السلوكية وقيم الجماعة والدوار والدوافع.

(عبد المعطي عبد الباسط، 1981، ص151)

وعلى ضوء نظرية النسق، فإن المدرسة تعتبر نسق مؤسساتي تهدف إلى تقديم خدمات تربوية وتعليمية لأفراد المجتمع، وذلك من خلال آراء الإداريين والمعلمين في هذا النسق لأدوارهم، أي أن المدرسة تعتبر همزة وصل وطيدة بين المجتمع والثقافة السائدة من ناحية، والشخصية المتمثلة في المعلمين والإداريين والطلاب ودوافع كل فئة من تلك الفئات من ناحية أخرى.

وعليه فإن هناك علاقة تفاعل بين المعلمين بعضهم البعض وبين الإداريين، وبين المعلمين والإداريين وبين الطلاب وبناء على دور كل فرد داخل المدرسة وعلاقته مع الآخرين يتحدد بشكل البيئة المدرسية والتي تتألف من أجزاء وأنساق اجتماعية تتوافق فيما بينهما، ومن ثم يتحدد سلوك كل فرد، داخل هذا النسق وعلى ضوء هذا السلوك تتشكل العلاقات الاجتماعية والإنسانية التي قد تكون سلبية أو إيجابية والتي يمكن أن تنعكس على النسق الاجتماعي ومن ثم نستطيع أن نصف البيئة المدرسية من خلال النسق فنقول بيئته المدرسية مناسبة أو ملائمة لأداء المناطة بالمعلمين والتي من خلالها تتحقق المدرسة أهدافها التربوية والاجتماعية في المجتمع.

إن نظرية النسق الاجتماعي ذات أهمية بالغة للدراسة الحالية، ففي طريقها أمكن التعرف على النظم المختلفة داخل النظام الاجتماعي المدرسي، فالطالبة هم من النظم الفرعية، أما المعلمين والمدير والإدارة التعليمية فهم من النظم الفوقية، مما لا شك فيه فإن نمط العلاقة القائمة بين التعلم المختلفة يؤثر تأثيرا مباشرا على أداء وفعالية النظام الاجتماعي المدرسي وتحقيق الأهداف المرجوة منه.

2.2.1. النظرية البيروقراطية لماكس فيبر:

تعد نظرية البيروقراطية كما وصفها ماكس فيبر Maxweber هي البداية لنظرية التنظيم العلمي، وقد هدف فيبر من نظرية عن البيروقراطية على وصف الجهاز الإداري للتنظيمات وكيف يؤثر الأداء والسلوك التنظيمي (النمر سكوديت محمد وآخرون، 1997، ص38) وقد تتحدد فكرة البيروقراطية على أساس أنها تعني ذلك التنظيم الذي يحقق أكبر قدر من الكفاءة في الإدارة وفي تحقيق الوسائل التي تحكم التنظيم الاجتماعي بدقة.

لقد خضع النموذج المثالي للتنظيم البيروقراطي للعديد من المحاولات التحليل الناقدة، وقد ركزت معظم محاولات تقويم ونقد نموذج في إبراز أن التنظيم البيروقراطي وإن كان يوفر الموضوعية والرشد والانضباط والدقة والسرعة و الاستقرار والاستمرارية للجهاز الحكومي والمنظمات التي تنتهج نمطه، إلا أن الالتزام به يقود إلى آثار ونتائج غير متوقعة مناقضة للكفاءة التي أفترض ماكس فيبر أن هذا النموذج يحققها.

(النمر سكوديت محمد وآخرون، 1997م، ص41)

لقد كانت معظم التحليلات الناقدة للنموذج، والموضحة للآثار السلبية غير المتوقعة التي يترتب عليه، تدور في إطار المنظمة الواحدة، وقد أضحت هذه التحليلات البيروقراطية تؤدي إلى الضبط والاستقرار وزيادة القدرة على التنبؤ، فهي تؤدي أيضا إلى إمكان الجهود، وإلى تغيير كفاءة الأداء، فهناك إذن آثار سلبية تترتب على الأخذ بالنمط البيروقراطي للتنظيم.

(محمود محمد فتحي، 1997، ص156)

وقد كان سلزنيك (Selznic 1943) وميرتون (Merton 1957) من أوائل علماء الاجتماع الذين تتبعوا إلى ما لنموذج المثالي من نقاط ضعف، فقد كان فيبر يرى أن الإشراق الدقيق والرقابة التامة على أعمال وسلوك أعضاء التنظيم، وتطبيق القواعد والتعليمات يؤدي إلى استقرار سلوك الأفراد وإمكان التنبؤ بالسلوك البيروقراطي، إلا أن ميرتون أي في ذلك احتلالاً لانتشار الجهود في التنظيم وتقليب الرسائل على الغايات، أي أن التركيز على القواعد والإجراءات والتمسك بها قد يجعل الفرد يؤمن بهذه القواعد والإجراءات لذاتها باعتبارها هدفاً يسعى غليه وليست مجرد وسيلة للوصول إلى أهداف التنظيم، وبالتالي تصبح مظاهر العمل البيروقراطي وشكلياته أهم من محتوى العمل، ويصبح التمسك بالإجراءات أهم خدمة ورعاية مصالح المواطنين. (النمر سكوديت محمد وآخرون، 1997، ص43)

كما أن هذه النتائج الغير مقصودة للتنظيم البيروقراطي قد تصل إلى الجهود والثبات حيث تؤدي شكوى الموظفين وتذمرهم إلى شدة تمسك الموظف بالتعليمات واللوائح خوفاً من مساءلة، أي تؤدي إلى الحركة من الجهود والروتين وبالتالي تؤدي إلى الرقابة. وهنا يركز ميرتون على القواعد والتعليمات كنتيجة لإصرار الإدارة العليا على تحقيق قدر أكبر من الرقابة، فإن سلزنيك يركز على تفويض السلطة، ولكن الهدف واحد، فكلاهما يسعى إلى إظهار كيف أن الرغبة في الرقابة واستخدام أساليب رقابية حازمة تؤدي إلى ظهور نتائج غير متوقعة تنشأ عن المشكلات المتعلقة بوجود علاقات إنسانية متداخلة في التنظيم البيروقراطي، تلك العلاقات الإنسانية التي أغفل ماكس فيبر أهميتها في نموده المثالي. وعلى ضوء آراء ماكس فيبر تبين أن النظرية البيروقراطية تهتم بالأسلوب القيادي والإنتاجية أكثر مما تهتم بالعنصر البشري أو القوى العاملة في التنظيم.

وعليه فإن البيئة المدرسية التي يسودها الأسلوب الإداري البيروقراطي إنما هي بيئة جامدة وروتينية تنقيد فيها كفاءة الأداء وتقليب الرسائل على الغايات، نتيجة لتركيز الإدارة على اللوائح والأنظمة والقوانين وتنفيذها دون مراعاة للعلاقات الاجتماعية والإنسانية وإمكانيات وقدرات ومشاعر المعلمين، وبالتالي تصبح مظاهر البيئة المدرسية في ظل القيادة

البيروقراطية وشكلياتها بيئة غير ملائمة، حيث يجد المعلمين أنفسهم مهملين من قبل الإدارة لأنها تتمسك وتهتم بتحقيق الأهداف أكثر من اهتمامها بالمعلمين أو بما يؤديه من أدوار.

2. عناصر البيئة المدرسية:

تتشكل البيئة المدرسية من مجموعة من العناصر والمتغيرات المادية والاجتماعية والإدارية التي تضبط العلاقات بين الأهداف ذات العلاقة بالعملية التربوية داخل البيئة المدرسية، وتحدد المسؤوليات وأنماط التعامل مع المشكلات واتخاذ القرارات، وتتقسم عناصر البيئة المدرسية إلى قسمين:

1.2. العناصر البشرية: وهي تشمل كل العناصر البشرية التي تضمها البيئة المدرسية وتؤثر

في العملية التعليمية هو سلوك الطالب يشكل مباشر، وهي على النحو التالي:

1.1.2. الإدارة المدرسية:

عرف محمد باسم محمد الإدارة المدرسية بأنها : ذلك الكل المنظم الذي يتفاعل بإيجابية داخل المدرسة وخارجها وفقا لسياسة عامة وفلسفة تربوية تصنعها الدولة رغبة في إعداد الناشئين بما يتفق وأهداف المجتمع والصالح العام للدولة، وهذا يقتضي القيام بمجموعة متناسقة من العمال والنشطة مع توفير الجو المناسب للدراسة.(محمد جاسم، 2008، ص27)

ويشير أيضا إلى انه إذا كان النمط القيادي للإدارة المدرسية إيجابيا ومرنا ومتفهما فإنه يتيح للمتعلمين الحرية والتفاعل، ويكون للمتعلمين الحرية والتفاعل، ويكون هناك إلهام لدى الإدارة بكل المهام المرتبطة بالعملية التعليمية وتوفير سبل النجاح ابتداء بتنظيم وجولة الدورات المساعدة للمتعلمين في المواد الدراسية بما يناسب مع احتياجاتهم ومرورا بمتابعة المرافق التعليمية والترفيهية وعمليات الصيانة الشاملة داخل البيئة المدرسية، وتنظيم وعقدهه مجالس لمحاورة أولياء الأمور حول الأمور التي يمكن أن تدعم المسيرة التربوية التعليمية للطلاب، وتنبيه المعلمين وإرشادهم والاهتمام بسلوكياتهم والثناء على الإيجابي وتعديل السلبي منها، والتعامل بحزم المدنيين واستخدام العقوبات المناسبة معهم بغير ضرر.

(محمد جاسم، 2008، ص27_28)

كما يؤكد عبد الوهاب جلال على أن النمط القيادي الناجح يحرص على توفير الوسائل التقنية العلمية والمعرفية بشتى أنواعها ومجالاتها في حدود الإمكانيات المتاحة، ودفع المتعلمين على ارتياد المكتبة المدرسية، وتحفيزهم على الإطلاع والقراءة والبحث وفتح مجالات الحوار والتواصل بين جميع أهداف البيئة المدرسية لتحقيق الخطط التربوية والتعليمية.

2.1.2. الأستاذ:

يعتبر الأستاذ الشخص المفوض عن المجتمع في التواصل مع المتعلمين من خلال الدوار المتعددة التي يقوم بها اتجاه هؤلاء الطلاب والمتمثلة في كونه قائدا للمجموعة، وباحثا في الشخصية، وصانع قرارات، ومديرا لمشروع، وصادرا لأحكام، وموجها ومرشدا للسلوك. ويذهب قنديل إلى أن الاستاذ يعد نموذجا ووسيطا في العملية التعليمية والتعلمية ومصمما، ومقوما ومطورا، والمعلم في ممارسة لهذه الأدوار يستند إلى كونه صاحب مهنة أصولها النظرية والتطبيقية الميدانية، ومن ثم فهو يصل إلى النواحي السلبية في السلوك مستندا إلى نواحي علمية وميدانية، كما أنه لا يضع تصورات في العلاج أو في التوجيه والإرشاد وعلى نحو عفوي، ولكنه يصنعها مستندا إلى المبادئ والمعايير العلمية.

(قنديل ياسين عبد الرحمن، 1414هـ، ص33)

وهناك عدد من المهام يمارسها الاستاذ وهو داخل حجرة التعلم في وقت واحد من أجل إحداث تعلم سليم عند الطلاب، وهي كما يشير إليها، أ. زيتون، حسن حسين، 1999م/ على النحو التالي:

أولا: الإبداع في تنظيم حجرة الدراسة يشكل يوفر بيئة دافئة وداعمة فيها المتعلمون القبول والتشجيع والاحترام.

ثانيا: ملاحظة المتعلمين والتعرف على سلوكهم ويتبع لهم فرص الاكتشاف والتجريب على اختلاف مستوياتهم.

ثالثا: يهتم بما يقول الطلاب، ويترك لهم فرص الإفصاح ويشجعهم على التعبير عن آرائهم دون خوف أو حرج أو تردد.

رابعا: مواجهة المشكلات السلوكية لدى المتعلمين ومحاولة إيجاد الحلول لها، وتبنيهم نحو هذه المشكلات والسلبيات.

خامسا: قيام الاستاذ بعملية التخطيط للتدريس، ويتبع الطرق المناسبة لتحقيق أهداف محتوى مادته العلمية، ويستعين بالوسائل التعليمية والأنشطة الصفية.

سادسا: التركيز على أساليب التدريس التي تعمل على تقوية التركيز ويجذب الانتباه أثناء الدرس مستخدما الوسائل والتقنيات التعليمية.

سابعا: استخدام الحوار والنقاش لتوجيه المتعلمين ومساعدتهم على اتخاذ القرارات وحل المشكلات التي تواجههم في حجرة الدرس وتعويد على تحمل المسؤوليات المختلفة الذاتية والجماعية على حد سواء.

لذا فالمعلم هو الأقرب إلى الطالب والأكثر دراية بما قد يصاحب سلوكه من معوقات وكذلك إيجاد الحلول لها ورعايتها وتوجيهها التوجيه السليم.

3.1.2. المشرفون على المصادر والمعامل التعليمية وملحقات البيئة المدرسية:

لا بد من توافر إمكانيات بشرية حتى يسير العمل على أكمل وجه في أي جزء من أجزاء البيئة المدرسية بصفة عامة، وبالتالي لا بد من توفر مختصين محترفين الإشراف على مرافق البيئة المدرسية وخصوصا ما يتعلق بغرف مصادر التعلم والمعامل التعليمية، والمكتبية المدرسية والمصلى المدرسي، فعلى سبيل المثال كما يقرر طويجي حسين حمدي بالنسبة لغرف المصادر التعلم لا بد أن يكون القائمون عليها مدربين على مجالات التعامل مع وسائل الاتصال، علم المكتبة الاتصال السمعي البصري، التلفزيون التربوي، المناهج.

2.2. العناصر الغير بشرية (الإنشائية والمنهجية)

1.2.2. حجرة المصادر التعليمية:

تعد حجرة مصادر التعلم من أهم العناصر التي أدخلت حديثا على مستويات البيئة المدرسية، وهي تشكل جانبا إيجابيا في الارتقاء بعملية التعليم والتعلم.

ويرى اللقائي، أحمد حسين بأن حجرة مصادر التعلم لا بد أن تحتوي على مجموعة من المصادر التي يمكن أن تشري العملية التعليمية بصفة عامة ، وسلوك الطالب بصفة خاصة ومن أهم محتوياتها مواد وأجهزة تعليمية تتنوع بين السمعية والبصرية والمطبوعة وبرامج الحاسوب المعتمدة، بالإضافة إلى السبورات، والصور، والمجسمات، والأشرطة والأفلام، والشفافيات، والإحصاءات، والرسوم البيانية، والمجلات، والكتب الإلكترونية والنشطة الغير منهجية (اللقائي أحمد حسين، و محمد قارعة حسن، 1995، ص47)

كما يشير عبد الوهاب جلال إلى انه من خلال حجرة مصادر التعلم الارتقاء بمهارات التدريس ووسائلها وتطوير مهارات التعليم الذاتي لدى المعلمين والطلاب، وتوفير الوسائل التعليمية للمعلمين ما وتحفيز الطلاب وجذب انتباههم إلى المعلومات والمعارف التي تقدم لهم بصورة غير تقليدية. (عبد الوهاب جلال، 1987، ص00)

2.2.2. المكتبة المدرسية:

تعد المكتبية المدرسية جزءا لا يتجزأ من العملية التعليمية والتربوية وعنصرا داعما للمنهج التعليم والعملية التربوية بأكملها في جميع المراحل التعليمية، وواحدة من أهم الركائز العلمية التي يقوم عليها سلوك الطالب في عملية التعليم.

وهي البنية الأساسية في بناء جيل تربوي سليم حيث تشاء، الطلاب على ترسيخ عادة القراءة والإطلاع والتحصيل حتى تتحول لديهم إلى سلوكيات أصيلة من خلال حرص العملية التربوية.

ويذهب الشمال، محمود البنوي في إبرازه لدور المكتبة إلى أنه دور تزداد أهمية في مرافق التدريس الحديثة، حيث أن المخزون التي تضمه المكتبة بين جنباتها من الكتب والصور

والنشرات والخرائط والأفلام والصور العلمية الغير متحركة، والتسجيلات المسموعة والمرئية والموارد المكتبية المطبوعة يجعل منها كنزا لكل دارس ومتعلم، تلميذا كان أو معلما.

(الشمال محمود النبوي، 1998، ص52_80)

3.2.2. المعامل التعليمية والمعرض والمسرح المدرسي: وتشمل ما يلي:

أولا: المرسم أو الورش التعليمية والمعارض:

وهي المكان الخاص لتدريس المواد العلمية وتكون مجهزة بكافة الوسائل التي توفر واكتشاف للمتعلم الفرص للقيام بمختلف التجارب وتهيء له السبل للتعبير عن نفسه، مواهبه في جميع مجالات الفن التشكيلي.

ويتطرق عبد الوهاب جلال إلى تجهيزات هذه الورش بأنها لابد أن تكون مجهزة بعدد من الأجهزة اليدوية والكهربائية والأفران وأدوات الرسم والتصوير والإضاءة المناسبة لذلك، بالإضافة إلى توفر المعرض المدرسي الذي هو أحد عناصر البيئة المدرسية وتتم فيه عملية عرض جميع مشروعات الطلاب وإنجازاتهم من لوحات وقطع فنية ويتم تجديدها وتحديثها

كل فصل دراسي (عبد الوهاب جلال، 1987، ص9)

ثانيا: المعامل والمختبرات:

تشكل المثيرات المدرسية عنصرا هاما وفعالا في مسيرة المعلمين، وعلى وجه الخصوص المرحلة الثانوية، فهي تهيئ الجو المريح لإجراء التجارب المبرية والتطبيقات العلمية كونها مزودة بالتقنيات العلمية والمواد والأجهزة وكافة الأدوات المبرية، فمن خلال المعامل والمختبرات المدرسية يتمكن الطلاب من ممارسة التجارب والخبرات العلمية بشكل مباشر وتطبيق والحصول على النتائج. كما يمكن ضم فرح آخر للمعامل المتوفرة في محيط البيئة المدرسية مثل: معامل اللغات التي تساعد الطلاب على النطق السليم والتحدث بطلاقة في اللغات المختلفة، وأيضا الاستفادة منها في تعليم القرآن الكريم بشكل صحيح، ومعامل الكمبيوتر المجهزة بأحدث أنواع الأجهزة التي تتيح للطلاب التدريب العلمي.

ثالثا : المصلى المدرسي:

يمثل مصلى المدرسة نواة أساسية لتحسين وترسيخ القيم والقواعد الدينية لدى الطلاب كونه مزودا بالكتب الدينية المختلفة التي تنمو وتحسن الحسن الديني لديهم وكذلك وجود الأشرطة والمحاضرات القيمة والنشرات والصور التعليمية كما قد تكون فيه بعض الملتقيات الدينية والوعظية الهادفة وهو ما أكده عبد الرحمن جلال. (عبد الوهاب جلال، 1987، ص11)

رابعا : المسرح المدرسي:

يمثل المسرح المدرسي عنصرا من العناصر التي قد تساهم في عملية التربية، وهو مسرح تربوي تعليمي يمارس فيه التلاميذ نشاطهم الفني، ويعتبر علامة بارزة في المدرسة، حيث أنه يتم تجهيزه وتزويده بالتقنيات الفنية من إضاءة وستائر ومقاعد، ويهدف المسرح المدرسي إلى تنمية وتربية المتعلم وليس تحويله إلى ممثل، وذلك من خلال أهدافه الفكرية والاجتماعية والأخلاقية الموجهة والهادفة، كما أنه يمكن أن يساعد في تغيير بعض العادات والسلوكيات الاجتماعية الخاطئة، ويساهم في تنمية الخلاق الحميدة والمثل والقيم الدينية والتربوية لدى المتعلمين. كما يشير أيضا أحمد محمد أحمد إلى أنه من خلال المسرح المدرسي يمكن تسميه بعض المواد الراسية، وإثراء القاموس اللغوي للمتعلمين، ويزيد القدرة على تربية الناشئة والتعبير عن مكنوناتهم والتنفيس عما بداخلهم، بحيث يتحقق الاتزان النفسي من خلال علاج بعض الأمراض النفسية لدى المتعلمين، مثل: الانطواء والخوف والجهل، وبالتالي يسهل انخراطهم في المجتمع الذي يعيشون فيه. (أحمد محمد، 1987، ص16_55)

خامسا: المناهج.

يعتبر المنهج من اهم عناصر العملية التعليمية، حيث يؤكد معظم المفكرين التربويين على حساسيته ودوره البارز في المجتمع بشكل عام، وفي العملية التربوية بأكملها على وجه الخصوص. وتعد المناهج كما يراه السويدي والخليلي من أبرز السياسيات التي تعتمد عليها المجتمعات لبناء وتنشئة أبنائها من الدارسين والمتعلمين للارتقاء والتقدم بهم في شتى مجالات الحياة، والمنهج هو ذلك المحتوى أو تلك الخطة التربوية التي تبنت مصادرها من

فلسفة وثقافات ومعتقدات وطموحات المجتمع الذي برزت فيه، وتضم ضمن عناصرها جميع الخبرات التعليمية على تنوع أشكالها وأساليبها التعليمية والتدريسية التي تتحقق من خلالها أهدافها وسياستها المرسومة .

أو هي وفقا للمفتي والوكيل مجموع الخبرات المختلفة التي تهيئها المدرسة للمتعلمين داخل المدرسة أو خارجها، لإدراك النمو الشامل وتعديل السلوك وفقا للأهداف التربوية المنشودة، وهو أحد أهم العناصر التعليمية التي تساعد على بناء جيل يمتلك التفكير النقدي وتنشيط القدرات، كما أنه يساهم في بناء شخصية متوازنة متكاملة من جميع الجوانب النفسية والعقلية والانفعالية والاجتماعية وقادرة على التكيف والنمو الطبيعي، كما يساعد على تنمية روح المسؤولية. (المفتي أمين، احمد الوكيل، 1982، ص123)

سادسا: الأنشطة التعليمية التعليمية:

تعد الأمثلة المدرسية بمختلف أنواعها إحدى العناصر الهامة التي يتكون منها إطار البيئة المدرسية، وإحدى أهم العوامل المساهمة في إنجاح العملية التربوية والتعليمية للمدرسة، حيث لم تعد التربية والتعليم مقتصرة على ما يؤديه الطالب، داخل الصف الدراسي بل تتعداه إلى مفهوم واسع، ويرى محمود حمدي شاکر بأنها من أهم المحفزات الفعالة في تنمية قدرات الطالب وتعزيز اتجاهاته الإيجابية نحو التعاون وحب العمل واستثمار وقت الفراغ فيها يعود بالنفع عليهم وعلى مجتمعهم، وعلى المدرسة الاهتمام بها وتهيئة البيئة وتهيئة البيئة والإمكانيات اللازمة لممارستها (محمود حمدي شاکر، 1998، ص88)

وقد ذهب عميرة إبراهيم بسيوني إلى أن الأنشطة المدرسية تنقسم إلى قسمين:

أ_الأنشطة الصفية: يقوم بها المعلم في حجرة التربية الفنية حول بعض المهارات من الأفكار العلمية التي تربط بالمنهج بشكل غير مباشر وتعد جزءا هاما في بناء المهارات العلمية.

ب_ الأنشطة الغير صفية وتكون من خلال أنشطة علمية تقام خارج حجرة الفصل كالرحلات الميدانية، وزيادة المرافق، والمكتبات العامة، والمعارض والمتاحف، وعقد الدورات البسيطة، والمشاركة في الندوات والمسابقات الثقافية وأمسيات النشاط، والمسرح المدرسي، والصحافة والإذاعة المدرسية، والإطلاع على المنشورات والكتب العلمية والدوريات المستحدثة، وجميع المواقف التي تساهم في بناء شخصية الطالب وتهذب سلوكه وتنمي قدراته.

(عميرة إبراهيم بسيوني، 1998، ص76)

3. وظائف البيئة المدرسية:

يرى الدكتور سعيد إسماعيل (2001م، ص264_266) أن المدرسة التي أوجدها المجتمع كانت للقيام بواجبات معينة ألا وهي:

1_ النقل الثقافي : حيث تقوم المدرسة بنقل التراث الثقافي من الجيل السابقة إلى الأجيال اللاحقة بأساليب ووسائل جيدة تقتضيها طبيعة العصر مع مراعاة أن عملية النقل هذه تستلزم تطهير وتنقية من الشوائب والخرافات بالإضافة إلى محاولة تسجيله ليتلقاه المتعلم بشكل ميسر.

2_ التكامل الاجتماعي بين الجماعات التي تنسب للمجتمع جماعات متعددة حيث يكون للمدرسة دور كبير في القضاء على التناقضات التي قد تنشأ بين هذه الجماعات وتحقيق التكامل في بعضها وبذلك يتحرر المتعلم.

3_ النمو الشخصية للتلميذ سواء كان داخل المدرسة أو داخل بيئة المجتمع الكبير.

4_ تنمية أنماط اجتماعية جديدة : فالتربية وسيلة تكوين أنواع السلوك وتغيرها وتنميتها على أساس من العلم والمعرفة لذا كان لزاما على المدرسة أن تقوم بواجبها في تنمية أنماط اجتماعية جديدة نتيجة التطورات الجديدة والحاصلة في المجال العلمي كله لتجعل منهم مواطنين صالحين قادرين على التكيف مع جماعاتهم التي يعيشون فيها.

5_ تنمية القدرات الإبداعية : المؤسسات التي تستند إلى المعرفة العلمية بحاجة إلى أفكار إبداعية والمدرسة في سعيها إلى تنمية الإبداع لابد أن تنمي لدى الطالب الفضول المعرفي واستكشاف المجهول.

6_ توفير بيئة تشجع على ممارسة القيم الديمقراطية والعلاقات الإنسانية.

4.متغيرات البيئة المدرسية:

اتجهت بعض الدراسات التي تناولت البيئة المدرسية إلى تحديد المتغيرات التي يتأثر بها، وقد وضع أرجريس

(arggris) أن المتغيرات التي تتضمن البيئة المدرسية كل ولا يمكن فصلها وحدد ثلاث مجموعات متداخلة من هذه المتغيرات عن تفاعلها متكامل السمات المميزة للبيئة المدرسية وهي:

1.4.مجموعة المتغيرات الشخصية:

مثل الحاجات والقدرات والقيم التي تجعل الأفراد يسلكونها وفق أنماط شخصياتهم.

2.4.مجموعة المتغيرات الرسمية:

مثل السياسات والممارسات ومهام الوظائف التي تجعل أعضاء المؤسسة يسلكونها، لما يحقق أهدافها.

3.4.مجموعة المتغيرات الغير رسمية:

وهي متعددة وتنشأ عن الصراع المستمر أثناء محاولة التوفيق بين أهداف المؤسسة وحاجات العاملين وسماتهم.

ويضيف ميشود متغيرات البيئة المدرسية في ثلاثة أبعاد وهي:

أ_ البعد البيئي: ويتضمن الجوانب المادية للمدرسة مثل حجم المدرسة وعمر المبنى، ومرافق المدرسة.

ب_ البعد الاجتماعي: ويتضمن خصائص الأفراد داخل التنظيم المدرسي، كما يتضمن النمط السائد للعلاقات بين الأفراد والمجموعات داخل المدرسة وخارجها.

ج_ البعد الثقافي: ويتضمن القيم والمعاني والمبادئ والبناء الإدراكي في المدرسة. وقد توصل ليونبورج (Luenburg) أن أغلب دراسات البيئة المدرسية في المدرسة تركز على العلاقات الاجتماعية وخاصة علاقة المدير بالمعلمين، وعلاقة المعلمين بزملائهم، وعلاقة المدرسة بالمجتمع المحلي .

كما أشار كورنل (Cornell) إلى أن الروح المعنوية للمعلمين، ومدى إدراكهم لدرجة المركزية، ومدى الأخذ بأفكارهم وآرائهم عند صنع القرار، ومدى الاتصال المباشر بين المعلمين والإدارة، تعرض أهم المتغيرات المؤثرة في تحديد نوع البيئة المدرسية. وقد حدد هالبن وكروفت (Croft & Halpain): ثمانية متغيرات تؤثر في البيئة المدرسية وباستخدام اساليب التحليل ثم تجميع المتغيرات في مجموعتين إحداها تشير إلى خصائص سلوك المعلمين بالمدرسة وتتضمن أربعة أبعاد هي: الإعاقة، والألفة، والتباعد، والانتماء، والمجموعة الأخرى تشير إلى خصائص سلوك المديرين وتتضمن أربعة أبعاد هي: الشكلية في العمل، والقدرة، والتركيز على الإنتاج، والنزعة الإنسانية، ومن خلال متوسط الدرجات التي تتحصل عليها أي مدرسة في هذه المتغيرات تتحدد نوع بيئتها المدرسية.

والدراسة الحالية تركز على جانبين من جوانب العلاقات بين الأفراد، علاقة وهي المدير، بالمعلمين وعلاقة المعلمين ببعضهم البعض، نظرا لأن أغلب الدراسات في البيئة المدرسية عبارة عن محاولات التعرف على الجوانب الهامة في علاقة المعلم بالمعلم، والمدير بالمعلمين (Luenenburg) وهي:

أ_ سلوك المدير ودوره في البيئة المدرسية:

إن الإدارة المدرسية دورها في إيجاد البيئة التعليمية المساعدة على النمو لكل عضو من أعضاء المدرسة. وبالرغم من الاختلافات الواضحة في تحديد مفهوم البيئة المدرسية ومتغيراتها، وطرق قياسها إلا أن هناك إجماعا بين الباحثين بأن مدير المدرسة هو الشخص

الأكثر تأثيراً في تحديد البيئة المدرسية. ففي كل دراسة نجد أن البيئة المدرسية الجيدة ترتبط بإدراك المعلمين لثقة المدير بهم ويعاونهم ويحترمهم كأشخاص متخصصين كما يشركهم في اتخاذ القرارات .

وعلى العكس من ذلك نجد ان البيئة المدرسية يكون فيها الإتصال معدوماً، كما تتقدم فيه العلاقة الطبيعية بين الإدارة والمعلمين وسلوك المدير فيه يتصف بالشكلية في الأداء والالتزام بالقوانين واللوائح في تعامله مع المعلمين.

ب_ سلوك المعلمين ودورهم في البيئة المدرسية:

تتوقف جودة البيئة المدرسية وفعاليتها على شكل وطبيعة سلوك المعلمين، حيث ينعكس هذا السلوك على تفاعلاتهم وعلاقاتهم سواء أكانت تلك التفاعلات والعلاقات الرسمية تسير في إطار العمل الرسمي وتخضع للوائح وأنظمتها، أو غير رسمية.

تسير في إطار اجتماعي بحث تحكمه عادات وتقاليد وقيم المجتمع ، وعليه فغن العلاقات القائمة بين المعلمين تعتبر من الأسس الهامة في تحديد طبيعة البيئة المدرسية، والتعرف عما كانت هذه البيئة ملائمة أو غير ملائمة، ذلك لكون هذه العلاقات تنعكس على سلوك واتجاهات الطلاب سواء بصورة مباشرة أو غير مباشرة، خاصة أن للمعلمين دوراً قيادياً في إكساب الطلاب المعلومات المعلمات والمفاهيم والخبرات التربوية التي تعتبر الركيزة الأولى في تعلمهم كيفية تكوين علاقات طيبة فيما بينهم، وفيها بينهم وبين أفراد المجتمع بهم، لذا فإن المعلمين هم القدوة الحسنة والمثل الأعلى على طلابهم، وهذا يتطلب ان يتحلوا بالأخلاق الحسنة وتكون علاقاتهم قائمة على أساس من الود والتعاون والاحترام.

(سرحان متر المرسي، 2001، ص204)

5.العوامل المؤثرة على البيئة المدرسية:

من المؤكد أن المدرسة وما تنطوي من عوامل عديدة كالإدارة المدرسية، وكثافة الطلاب في الفصول الدراسية، والمباني المدرسية وتجهيزاتها، والأعباء التدريسية للمعلم، ونوع العلاقات الإنسانية داخل المجتمع المدرسي، وغيرها يجري داخل المدرسة من عمليات تربوية وتعليمية

تؤثر تأثيراً على مستوى أداء المعلم ونوعيته، ولهذا من توفير بيئة مدرسية مناسبة لتحسين تحصيل وسلوك الطالب ومن بين هذه العوامل.

1.5. النمط القيادي لمدير المدرسة:

للقائدات التربوية مهما اختلفت أنماطها تأثيراً ، سلبياً أو إيجابياً، على أداء الأفراد داخل المجتمع المدرسي، فمن القيادات التربوية ما يعني الأبعاد الوظيفية التي تتمثل بمهام العاملين في نطاق الوجبات الرسمية دون الاهتمام بالعاملين، ومن القيادات ما يعني بالأبعاد الإنسانية على حساب العمل، ومن القيادات ما يوازن بين الأبعاد الوظيفية والإنسانية. وهناك تصنيفات مختلفة لأنماط القيادة من أشهرها النمط الديمقراطي و التوسلي ويمكن توضيح هذه الأنماط الرئيسية فيما يلي:

1.1.5. النمط الديمقراطي:

يقوم هذا النمط على أساس مبدأ المشاركة وتفويض السلطات، فالقائد الديمقراطي يتفاعل مع أراء الجماعة ويعتمد على إشراك المرؤوسين في اتخاذ القرارات وعمليات التخطيط والتنظيم والتنسيق والتوجيه والمتابعة، كما أن هذا القائد يعمل على التوسيع في تفويض الكثير من سلطاته إلى مرؤوسيه . (النمر سكوديت محمد وآخرون، 1997، ص328)

والقائد في هذا النمط يهتم بالعاملين وتحقيق احتياجاتهم، كما يهتم بالعلاقات الإنسانية في تعامله مع سائر العاملين، كما يولي اهتماماً خاصاً بالعمل وتحقيق أهدافه، ويحاول هذا القائد أن يكتشف ذاته من خلال الاستفادة من آراء وأفكار مرؤوسيه من أجل إصلاح أوجه القصور وإزالته في حالة وقواعد. (القرني علي، 1991، ص290)

2.1.5. النمط الترسلّي:

يقوم النمط القيادي الترسلّي على أساس إعطاء أكبر قدر من الحرية للعاملين في أداء أعمالهم ، وإتباع السبل التي يرونها مناسبة لإنجاز العمل دون تدخل مباشر في شؤونهم، والقائد في هذا النمط يفوض السلطة المطلقة لمرؤوسيه ويترك لهم حرية العمل وإصدار القرارات ووضع الحلول لإنجاز العمل بالأسلوب الذي يروونه، مكتفياً بدوره الاستشاري فقط،

ولعلى أهم أوجه النقط لهذا الأسلوب هو تخلي القائد عن المسؤولية وتركها في ايدي المرؤوسين الذين قد يئسوا استخدامها.

ويؤثر هذا النمط جراً تخلي القائد عن المسؤولية تأثيراً سلبياً على أسلوب العمل وعلى علاقة الجماعة بالقائد إذ يؤدي إلى انعدام القيادة وبالتالي انعدام السيطرة على المرؤوسين، وتتعدم روح العمل الجماعية المشتركة مما يجعل المدرسة في حالة يسودها القلق والتوتر بدرجة كبيرة في محيط العمل حيث لا يوجد توجيه حقيقي فعال ولا رقابة لكي تحقق المدرسة أهدافها المنيع .(المنبع محمد، 1409، ص205)

6.العلاقات الإنسانية داخل المجتمع المدرسي:

يتكون المجتمع المدرسي من مجموعة من العناصر وهم الفريق الإداري ويرأسهم مدير المدرسة، ثم المعلمون، والتلاميذ وهدفهم العام أن يثمر تعاونهم في توفير الجو التربوي والتعليمي الذي تتحقق من خلاله الأهداف التربوية والتعليمية المنشودة، وهذا يتطلب منهم بناء نوع من العلاقات الإنسانية الفعالة بين أفراد المجتمع المدرسي. ويقصد بالعلاقات الإنسانية السلوك الإداري الذي يقوم على تقدير أي فرد في وعلى

التنظيم الإداري وتقدير مواهبه، وعلى الاحترام المتبادل بين الأفراد وبين القائد حسن البنية نحو الآخرين وعلى الدراسة الموضوعية العلمية الجماعية للمشكلات الإدارية. فتقوم العلاقات الإنسانية في المجتمع المدرسي على أساس الإيمان بقيمة الفرد وكرامته واحترام شخصية ورأيه، وعلى العدل في المعاملة، والمشاركة والتعاون بين أفراد المجتمع المدرسي.

(بستان احمد وطه حسين، 1409، ص161)

كما تهدف العلاقات الإنسانية داخل المجتمع المدرسي إلى تحقيق التعاون بين العاملين في المدرسة فيما بينهم من جهة، ثم بينهم وبين إدارة المدرسة من أخرى، وإلى تحفيز الأفراد على العمل لتحقيق أهداف المدرسة، كما تهدف إلى إشباع حاجات الأفراد النفسية والاجتماعية ومساعدتهم على التكيف في الجو المدرسي (القوزي بلغيث، 1410، ص100)

والعلاقات الإنسانية في المجتمع المدرسي فأخذ أبعاد مختلفة غير انه يمكن تحديدها بين المدير والمعلمين بعضهم البعض، أو بين المدير والتلاميذ، أو بين المعلمين والتلاميذ بعضهم البعض وهي كالتالي:

1.6. العلاقات الإنسانية بين المدير والمعلمين:

تقوم العلاقات الإنسانية بين المدير والمعلمين على أساس الإيمان بأن لكل فرد من العاملين قدرات وإمكانيات يمكن الاستفادة منها وتميئتها.

وسوف نبين الإجراءات العلمية لنمو العلاقات الإنسانية بين مدير المدير والمعلمين وذلك

فيما يلي: (رضوان أبو الفتوح، 1983، ص 239)

أولاً: أن يفصح سلوك المدير عن احترامه للمعلمين وقدراتهم على المشاركة في التخطيط .

ثانياً: أن يرى المدير نفسه عضواً في المجموعة رغم أنه قائد للفريق.

ثالثاً: أن يؤمن بأن دوره القيادي يعتمد على نجاح جهوده في تنسيق أنشطة العاملين المختلفة للوصول بالمدرسة إلى تحقيق الأهداف المنشودة.

رابعاً: أن يشجع المعلمين على إختلاف مواهبهم نحو الإبتكار والإبداع من خلال فعلة مرسومة وتوجيه صحيح.

لذا فإن العلاقات بين مدير المدرسة والمعلمين لا بد أن تتعكس إيجاباً على أداء المعلمين، وتؤدي إلى تحقيق الأهداف التربوية والتعليمية. أما العلاقات الإنسانية السلبية التي تنشأ بين المعلمين ومدير المدرسة فإنها ستؤدي إلى تدني مستوى الأداء إضافة إلى حدوث اضطرابات نفسية وجسمية.

2.6. العلاقات الإنسانية بين الاساتذة:

تعتبر العلاقات الإنسانية بين المعلمين أنفسهم أساساً في نجاح المدرسة وتحقيق أهدافها التربوية، لذلك يجب أن تكون هذه العلاقات فيما بينهم قائمة على أساس الاحترام، والتعاون فيما بينهم من اجل النهوض بمستوى العملية التربوية التعليمية بالمدرسة، كما يجب أن تكون

هذه العلاقة قائمة على أساس الرغبة في العمل المستمر في التخطيط والتنفيذ السليم والعطاء الكافي لإيجاد النمو التعليمي لدى التلاميذ . (بستان أحمد، طه حسين، 1409، ص65)

وبهذا يتضح أن العلاقات الإنسانية القائمة بين المعلمين على أساس من الاحترام والتعاون آثارا إيجابية على سلوكهم داخل المدرسة وبالتالي على عطائهم التربوي والتعليمي، وعلى النقيض من ذلك نجد أن العلاقات الإنسانية القائمة بين المعلمين على أساس من الفرقة والانقسام وسوء التفاهم والأنانية تؤثر تأثيرا سلبيا في عمل المعلم، وبالتالي ينعكس ذلك على سلوك الطالب.

3.6. العلاقات الإنسانية بين المعلمين والتلاميذ:

(عبد المحسن بن رشيد المبدل، 2010، ص165)

إن التلميذ هو البنية الأساسية في العملية التربوية والتعليمية، وإليه توجه كل الجهود من أجل تربية وتعليمه، ولذا فإنه يجب على المعلم أن يولي تلاميذه كل العناية والاهتمام، وأن يبني معهم علاقات إنسانية طيبة أساسها العاطفة التي تشعر التلميذ بأنه في منزلة والده، ويمكن تحقيق علاقات إنسانية سليمة بين المعلم والتلاميذ من خلال ما يلي:

أولاً: أن يحيط المعلم تلاميذه بالرعاية والاهتمام داخل الفصل، وفي فناء المدرسة، وأثناء مزاولة الأنشطة التعليمية.

ثانياً: زيادة التفاعل الاجتماعي بين المعلمين والتلاميذ عن طريق الندوات والمخبرات.

ثالثاً: توسيع نطاق العمل الجماعي بين المعلمين والتلاميذ في المدرسة مما يتيح للتلاميذ والمعلمين تبادل الخبرات وزيادة الألفة بينهم.

رابعاً: أن يحسن المعلم استخدام أساليب المدح والكف عند استخدام العقاب والسخرية.

خامساً: تشجيع التلاميذ على مناقشة وإبداء الرأي والمقترحات وتطبيق الأفكار.

كما أن على التلاميذ احترام المعلم وتقديره، والتعاون معه في تنفيذ التوجيهات التربوية التعليمية، والإيمان العميق بدوره في العملية التربوية، وبهذا تتحقق العلاقات الإنسانية بين المعلمين والتلاميذ.

والواقع أن تكوين علاقات إنسانية طيبة بين المعلمين والتلاميذ تؤدي إلى المشاركة الفعالة التي تنعكس على نوعية الأداء التربوي والتعليمي للمعلمين والتلاميذ، وعلى أساس التعليم والاضطرابات، والسخرية وعدم التقدير والاحترام تؤثر تأثيرا سلبا على المعلم والتلاميذ، مما تكون له آثار سلبية على سلوك وتحصيل الطلاب.

4.6. إمكانات المدرسة وتجهيزاتها:

تشكل إمكانات المدرسة وتجهيزاتها عاملا مهما من عوامل البيئة الطبيعية المادية للمدرسة التي تؤثر سلبا أو إيجابا على العملية التعليمية، فمدى صلاحية وكفاءة هذه الإمكانيات والتجهيزات من حيث الكفاءة الاستيعاب بعمليات التعلم والتعليم يعتبر أمرا حاسما لنجاح العملية التربوية التعليمية أو فشلها، كما أن وجود المبنى المدرسي واحتوائه على كافة الإمكانيات من حيث التصميم المناسب والتجهيزات الكاملة من الأدوات وجميع المرافق المطلوبة تمثل كلها عوامل مهمة تساعد على نجاح العملية التربوية والتعليمية.

(مختار حسين، 1406، ص114)

وفي حالة نقص إمكانيات المدرسة وتجهيزاتها مثل نقص الوسائل والأدوات والمختبرات وعدم وجود غرف مخصصة لها، وعدم وجود ملاعب وساحات لممارسة الأنشطة، وضيق الفصول الدراسية، وعدم توفر الإضاءة المناسبة، وسوء التهوية وغير ذلك. فهذا كله يؤثر تأثيرا سلبا على المعلم والتلميذ وعلى المدرسة بشكل عام إذ يؤدي إلى :

(مختار حسين، 1406، ص114)

- _ فقرات البيئة المدرسية التي تساعد المعلمين على تأدية أدوارهم
- _ عدم شعور التلاميذ بتوفير بيئة مدرسية مناسبة تساعدهم على تحسين سلوكهم وإكتسابهم الخبرات.
- _ عدم تمكن المدرسة من القيام بنشاطات منهجية مكملة للمنهج المدرسي.

5.6. كثافة الطلاب في الفصول الدراسية:

تعتبر كثافة الطلاب في الفصول الدراسية عاملا من العوامل المدرسية المؤثرة سلبا أو إيجابا على مستوى أداء المعلم ودرجة استيعاب الطالب فالفصول الدراسية ذات الكثافة الطلابية القليلة تسمح للمعلم بإدارة الفصل فقط والنظام والاهتمام بالتلاميذ ومراعاة الفروق الفردية بينهم، كما أنها تساعد على زيادة التفاعل والمشاركة بين المعلم والتلاميذ .

(العطاس ليلى، 1408، ص89)

ومما تقدم يتضح أن زيادة كثافة الطلاب في الفصل الدراسية تؤثر سلبا على أداء المعلم وهذا يؤدي بدوره إلى المشكلات التالية: (وزارة المعارف، 1414هـ، ص10)

- _عدم قدرة المعلم على مراعاة الفروق الفردية بين التلاميذ
- _عدم قدرة المعلم على تنمية المهارات الموجودة لدى الطلاب.
- _عدم قدرة المعلم على متابعة مشكلات التلاميذ ومعالجتها.
- _عدم قدرة المعلم على الإجابة على جميع أسئلة التلاميذ
- _ضعف التفاعل بين المعلم والتلاميذ وسط هذا العدد الكبير من التلاميذ.
- _ضعف قدرة المعلم على إدارة الصف وضبطه.

خلاصة:

يمكننا القول أن للبيئة المدرسية دورا بارزا وفعالا في سير العملية التعليمية وبشكل جيد يحقق للتلميذ نموا تعليميا سليما ومتوازنا، وتوفر له جوا ملائما للدراسة، كما تساعد أيضا الطلبة والمعلمون والمدراء على وضع المعايير السليمة والمناسبة في التعامل مع سلوكيات التلاميذ نتيجة للظروف البيئة المدرسية لهذا قمنا في هذا الفصل للتعرف على أسس النظرية التي تناولت البيئة المدرسية إضافة إلى عناصرها ووظائفها ، ومتغيراتها والعوامل المؤثرة فيها.

الفصل الثالث

مستوى الأداء

تمهيد:

تعتبر عملية التدريس عملية تربوية هامة، فبواسطتها يتم تطوير الأجيال التي تساهم في بناء المجتمع، حيث تأخذ في اعتبارها كافة العوامل المكونة للتعليم، ويتفاعل خلالها كل من الأستاذ والتلميذ وكذا الإدارة المدرسية، وهذا من خلال مستوى الأداء المعلم لتحقيق ما يسمّى بالأهداف التربوية، ومن خلال هذا نتعرف على تعريف الأداء و عناصره و أهميته و خصائصه ومكوناته و أنواعه ، و كذلك تعريف المعلم و أدواره و مهامه داخل الصف المدرسي و صفاته.

1. عناصر الأداء :

هناك عناصر للأداء ومكونات أساسية له بدونها لا يمكن التحدث عن وجود أداء فعال، وذلك يلفي قياس وتحديد مستوى الأداء الوظيفي للعاملين وتتمثل هذه العناصر التي ذكرها عاشور (1983) كالتالي:

1.1. أنشطة العمل و الجوانب الثابتة والمتغيرة: يقصد بها أنشطة العمل و الأهداف التي تخدمها و أهميتها النسبية من حيث الوقت الذي يستغرقه والآثار المترتبة عليه في البداية في تحليل مكونات العمل.

2.1. العلاقة بين أنشطة ومهام العمل والتصميم المناسب: ينظر عاشور إلى أن معرفة الأنشطة يكون عن طريق تجميع هذه الأنشطة إلى مهام والمهام إلى أعمال ويقوم هذا على أساس تحديد علاقة التجانس أو التكامل بين هذه الأنشطة مما يترتب عليه إعادة تصميم العمل أو تنظيمه.

3.1. المواصفات المطلوبة في الفرد الذي يؤدي العمل: و يؤكد عاشور أن هذا العنصر يعد همزة وصل التي تربط البحوث تحليل الأداء ومكونات بحوث الاختيار فعل ضوء أنشطة الأداء الثابتة والمتغيرة يمكن تحديد المواصفات المطلوبة توفرها في الفرد الذي يقوم بأداء هذه الأنشطة. (عاشور أحمد، 1983، ص69)

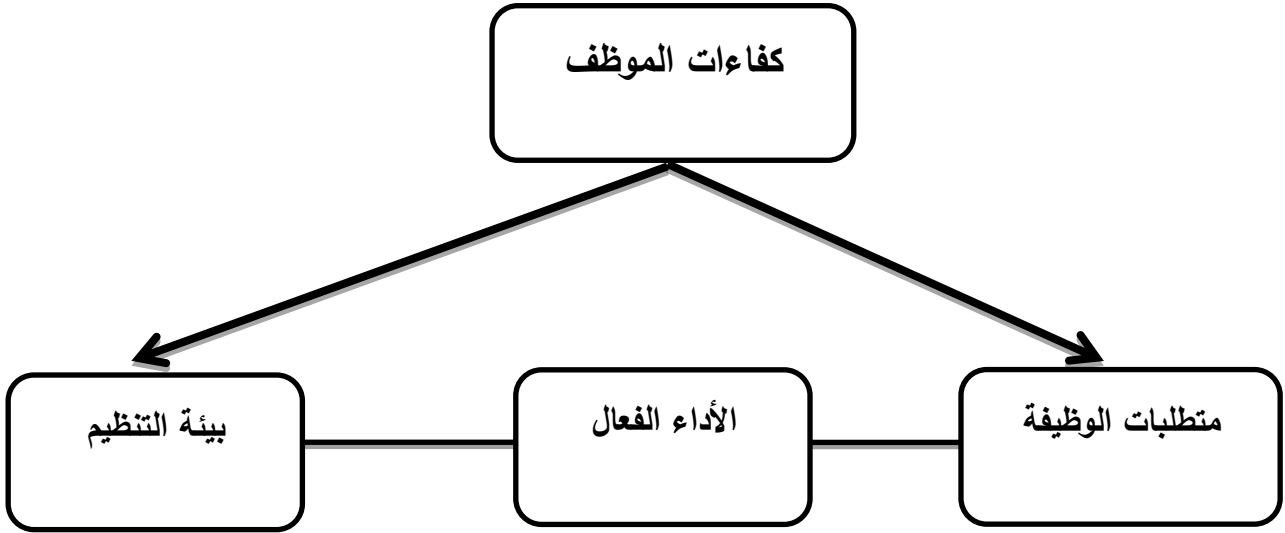
كما يلخصها العديد من الباحثين في:

أ_ كفاءة الموظف: ويعني بها معلومات الموظف ومهاراته واتجاهاته و قيمه.

ب_ الوظيفي للموظف أهداف التنظيم وهيكله والإجراءات المستخدمة والعوامل الخارجية وتتمثل في العوامل الاقتصادية والتكنولوجية والسياسية والقانونية .

ج_ متطلبات العمل : ويعني بها اتجاه في علم يؤكد على بحث الحياة العقلية من الناحية الوظيفية وهي التكيف مع البيئة ما يتطلبه ذلك من تعلم وتحسين لأساليب السلوك.

(مدحت عبد الرزاق، 1971، ص379)



الشكل رقم(01) :يمثل المواصفات المطلوبة في الفرد الذي يؤدي العمل

ومما سبق نستخلص عناصر أن الأداء الوظيفي تشكل مثلث قوامه الموظف بقدراته ومهاراته والوظيفة بمتطلباتها والتزاماتها وبيئة العمل أو مكان العمل وما يتصل به من تنظيمات إدارية و قانونية .

2_ أهمية الأداء :

يحظى موضوع الأداء باهتمام متزايد في كل المجتمعات المتقدمة و النامية على السواء، فالجميع يعمل على تحسين الأداء ورفع معدلاته لدرجة أنه أصبح معيارا ومؤثرا لأي تقدم في مختلف المجالات، كما يحظى الأداء على اهتمام بالغ من جميع المستويات ابتداء من مستوى الفرد العامل أيا كان موقعه داخل المؤسسة وبعدها إلى المستوى العام للمحيط الخارجي للمؤسسة وصولا إلى الدولة، وذلك لأن أداء الدولة ما هو إلا تعبير عن أداء المؤسسات العاملة بها، وفيما يلي نستعرض أهمية الأداء بالنسبة للعاملين والمنظمة:

1.2. بالنسبة للعاملين :

يعد أداء الفرد على مختلف المستويات والتنظيمات انعكاسا لأداء المنظمة التي يتبعها، كما أن العاملين ودرجة أدائهم الجيدة هو تعبير عن درجة فاعلية المنظمة التي يعملون بها، حيث أن اهتمام الفرد بمستوى أدائه ينعكس عليه ايجابيا على النحو التالي:

أ_ يعد الأداء مقياسا لقدرة الفرد على أداء عمله في الحاضر و كذلك أداء أعمال أخرى مختلفة نسبيا في المستقبل، فإذا ما ارتبط ذلك بوجود أنظمة موضوعية سليمة لقياس كفاءة أداء العاملين فإن الأداء الفردي يصبح احد العوامل الأساسية التي تبنى عليه الكثير من القرارات الإدارية، والتي تتعلق ببعض الأمور المهمة في حياة كل فرد، مثل النقل والترقية والتكوين والانتداب لمناصب عليا ومن خلال ذلك المنطلق يجب على كل فرد أن يوجه اهتماما خاصا لأدائه في العمل لارتباطه بمستقبله الوظيفي.

ب_ يجب على كل فرد الاهتمام بأدائه لعمله نظرا لارتباط ذلك بما يتقاضاه من أجور ومرتببات مقابل هذا الأداء، وذلك بشرط أن تتوفر المقومات اللازمة لإيجاد العلاقة الإيجابية بين الحوافز والأداء.

ج_ يرتبط الأداء من وجهة نظر الفرد بإحدى الحاجات الأساسية له، وهي الحاجة إلى الاستقرار في عمله وإثبات ذاته.

من خلال ما تم التطرق إليه نتوصل إلى أن اهتمام الفرد بأدائه ، والعمل على رفعه وتنميته، سوف يمكنه من تحقيق عدد من الأهداف المرتبطة به، وتتمثل في الأهداف الاقتصادية والاجتماعية و النفسية.

2.2. بالنسبة للمنظمة:

يحتل موضوع الأداء المقام الأول من حيث أهميته لدى كل مسؤول، حيث يمثل الأداء أحد العوامل المهمة التي تستخدم في تقييم المنظمة التي يديرها أو يرأسها أو يشرف عليها. لذلك نجد أن المسؤولين عن التنظيمات المختلفة يهتمون اهتماما كبيرا بأداء جميع العاملين في هذه التنظيمات، ذلك لأن الأداء لا يعد انعكاسا لقدرات كل فرد ودافعيته فحسب، وإنما هو انعكاس لأداء هذه التنظيمات ودرجة فاعليتها أيضا.

أ_ كما يحتل الأداء أهمية كبيرة داخل أي منظمة تحاول تحقيق النجاح والتقدم باعتباره الناتج النهائي لمحصلة جميع الأنشطة التي يقوم بها الفرد أو المنظمة فإذا كان هذا الناتج مرتفعا

فإن ذلك يعد مؤشرا واضحا لنجاح المنظمة واستقرارها وفعاليتها، فالمنظمة تكون أكثر استقرارا وأطول بقاءا حين يكون أداء العاملين متميزا ، ومن ثم يمكن القول بشكل عام أن اهتمام إدارة المنظمة وقيادتها بمستوى الأداء يفوق عادة اهتمام العاملين بها، ومن ثم فإن الأداء في أي مستوى تنظيمي داخل المنظمة وفي أي جزء منها لا يعد انعكاسا لقدرات ودوافع المرؤوسين فحسب، بل هو انعكاس لقدرات ودوافع الرؤساء والقادة أيضا.

ب_ كما ترجع أهمية الأداء بالنسبة للمنظمة إلى ارتباطه بدورة حياتها في مراحلها المختلفة المتمثلة في مرحلة الظهور، مرحلة البقاء والاستمرارية مرحلة الاستقرار، مرحلة السمعة والفخر مرحلة التميز، مرحلة الريادة (إذ أن قدرة المنظمة على تخطي مرحلة ما من مراحل النمو والدخول في مرحلة أكثر تقدما إنما يعتمد على مستوى الأداء بها) .

ج_ كما لا تتوقف أهمية الأداء على مستوى المنظمة فقط، بل تتعدى ذلك إلى أهمية الأداء في نجاح خطط التنمية الاقتصادية والاجتماعية في الدولة.

(خالد عبد الرحمان، 2003، ص204)

3. خصائص الأداء الجيد للأستاذ:

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

1_ أن يلم بالمادة العلمية التي يقوم بتدريسها إلماما كافيا ، وأن يفهم خصائص التلاميذ وحاجياتهم في مختلف مراحل النمو.

2_ أن يلاءم بين هذه الخصائص والحاجيات وبين الخبرات التعليمية والتربوية التي تغذيها وتنميها، وأن يهيئ الجو الملائم والظروف المناسبة للدراسة والنشاط المتنوع بحيث نجد كل تلميذ ما يتماشى مع طبيعته ويساعده على النمو المرغوب فيه.

3_ أن يكون متفهما للمنهج الدراسي وأغراضه وطرق تناوله وما يتصل به، فيسير مع تلاميذه في تدريسه وفق روح المنهج وأهدافه. (مصطفى عاشوي، 1999، ص189)

أ_ النمو المستمر في ميدان العمل (التطور): على المعلم أن يطلع باستمرار على كل ما يحدث من تطورات في ميدان تخصصه العلمي والمهني حتى يساير تدريسه مع التطورات، وأن ينتظم في برامج التدريب التي تعد لتحقيق هذا النمو.

ب_ حب التلاميذ وحب المهنة: على المعلم أن يحسن معاملة التلاميذ في الفصل وفي سائر المواقف الاجتماعية الأخرى، وأن يؤمن برسالته كمعلم وأن يشعر بالرضا أثناء أدائه وأثناء وجوده.

ج_ القدرة الحسنة للتلاميذ : حيث لابد أن يتميز المعلم بقوة الشخصية والقدرة على التأثير في الغير، والتوجيه والعمل الجماعي، والرغبة في مساعدة الآخرين وتفهمهم.

(تركي رابح، 1990، ص499)

4. مكونات الأداء:

يتكون الأداء من مكونين أساسيين الأول الفعالية والثاني الكفاءة بمعنى أن المؤسسة التي تتميز بالأداء هي تجمع بين الفعالية والكفاءة، ولذلك فإنه من المفيد أن نتعرض لكل من المفهومين بالتحليل وذلك على النحو التالي:

1.4. الفعالية :

ينظر الباحثون في علم الإدارة إلى الفعالية على أنها أداة من أدوات مراقبة الأداء في المؤسسة، انطلاقاً من أن الفعالية تمثل معياراً يعكس درجة تحقيق الأهداف الموضوعية وقد تعددت وجهات النظر حول ماهية وطبيعة مفهوم الفعالية، فقد اعتبر المفكرون التقليديون أن الفعالية تتمثل في الأرباح المتحققة، وبهذا فإن فعالية المؤسسة تقاس بحجم الأرباح فيها. وهذا ينطبق على المؤسسات ذات الطبيعة النوعية أي التي لا تهتم بالجانب المالي كنشاط رئيسي لها كالمؤسسات التربوية البحثية وبيوت الخبرة ... الخ ، وعليه فإن الفعالية تعني المهمات أو الأعمال بشكل صحيح وسليم ، وترتبط بالأهداف الإستراتيجية للمؤسسة أي بدرجة تحقيق النتائج، بمعنى آخر فإن الفعالية تعبر عن الفرق بين النتائج المتوقعة والنتائج

المتحققة ، وهي في الوقت نفسه ترتبط بتحقيق أهداف المؤسسة، واعتمادا على ذلك يمكن القول أنه كلما كانت النتائج المحققة قريبة من النتائج المتوقعة كلما كان الأداء أكثر فعالية وينعكس ذلك على أداء المؤسسة ككل. (إبراهيم محمد، 2013، ص109_110)

• تقاس الفعالية بطريقتين:

1_نسبة الأهداف المحققة/ الأهداف المتوقعة: وبهذه الطريقة يمكننا الحكم على درجة تحقيق الأهداف.

2_نسبة الإمكانيات المستخدمة الإمكانيات المتوقعة لتحقيق النتائج

2.4. الكفاءة:

تعني عمل الأشياء بطريقة صحيحة، كما أن جوهر الكفاءة يتمثل في تعظيم الناتج وتدني التكاليف بمعنى آخر يمكن تمثيل الكفاءة بمعادلة يحتوي أحد طرفيها على بلوغ أقصى ناتج بتكاليف محدودة ومعينة ، بينما يحتوي الطرف الآخر على بلوغ الحد المقرر من الناتج بأقل تكلفة. (إبراهيم محمد، 2013، ص113)

• تقاس الكفاءة: نسبة المخرجات المدخلات.

5.أنواع الأداء:

وينقسم الأداء وفق المعايير التالية معيار المصدر ومعيار الشمولية

1.5.حسب معيار المصدر: وفقا لهذا المعيار يمكن تقسيم الأداء إلى نوعين، الأداء الداخلي والأداء الخارجي. (بوعطيط جلال الدين، 2009، ص76)

1.1.5.الأداء الداخلي:

ويطلق على هذا النوع من الأداء أداء الوحدة، أي أنه ينتج ما تملكه المؤسسة من الموارد فهو ينتج أساسا مما يلي:

أ_الأداء البشري : وهو أداء أفراد المؤسسة الذي يمكن اعتبارهم موردا استراتيجيا قادر على صنع القيمة وتحقيق الأفضلية التنافسية من خلال تيسير مهاراتهم.

ب_ الاداء التقني: ويتمثل في قدرة المؤسسة على استعمال استثمارها بشكل فعال.

ج_ الاداء المالي: ويكمن في فعالية تهيئة واستخدام الوسائل المادية المتاحة

2.1.5. الأداء الخارجي:

هو الأداء الناتج عن المتغيرات التي تحدث في المحيط الخارجي فالمؤسسة لا تتسبب في إحدائه ولكن المحيط الخارجي هو الذي يولده، فهذا النوع بصفة عامة يظهر في النتائج الجيدة التي تتحصل عليها المؤسسة بارتفاع سعر البيع، وكل هذه التغيرات تنعكس على الأداء سواء بالإيجاب أو السلب، وهذا النوع من الأداء يفرض على المؤسسة تحليل نتائجها وهذا مهم إذا تعلق الأمر بمتغيرات كمية أين يمكن قياسها وتحديد أثرها.

2.5. حسب معيار الشمولية: وحسب هذا المعيار يمكن تقسيم الأداء إلى نوعين هما:

(بوعطيط جلال الدين، 2009، ص77)

1.2.5. الأداء الكلي:

وهو الذي يتجسد في الانجازات التي ساهمت فيها جميع العناصر و الوظائف أو الأنظمة الفرعية للمؤسسة لتحقيقها، ولا يمكن نسب انجازها إلى أي عنصر من دون مساهمة باقي العناصر.

في هذا النوع من الأداء يمكن الحديث عن مدى و كفاءات بلوغ المؤسسة أهدافها الشاملة كالاستمرارية والشمولية الربح والنمو، كما أن الأداء للمؤسسة في الحقيقة هو نتيجة تفاعل أداء أنظمتها الفرعية.

2.2.5. الأداء الجزئي:

وهو الذي يتحقق على مستوى الأنظمة الفرعية للمؤسسة، وينقسم بدوره إلى عدة أنواع تختلف باختلاف المعيار المعتمد لتقييم عناصر المؤسسة، حيث يمكن أن ينقسم حسب المعيار الوظيفي إلى أداء وظيفة مالية أداء وظيفة الأفراد أداء وظيفة التموين، أداء وظيفة الإنتاج، أداء وظيفة التسويق.

6. محددات الأداء:

انطلاقاً من اعتبار الأداء ممارسة الأنشطة والمهام المختلفة التي تتكون منها الوظيفة، وأن ذلك يعتبر سلوكاً، فإن هذا السلوك عرضة للتأثر سلباً أو إيجاباً ببعض العوامل أو العناصر التي من شأنها في نهاية الأمر أن تؤثر على الأداء، وهي:

1.6. المحددات الداخلية: وتمثل في:

أ_ **الجهد:** وهو الجهد الناتج من حصول العامل على الدعم والحافز والذي يترجم إلى الطاقات الجسمية والحركية والعقلية التي يبذلها العامل لأداء مهمته، وهذا الجهد له طاقات تحفزه وأخرى تثبطه مما ينعكس على الأداء.

ب_ **القدرات:** ونعني بها تلك الخصائص والمهارات الشخصية اللازمة لأداء الوظيفة وتسمى أحياناً بالكفايات أو بالسّمات الشخصية كالقدرة والتحمل وسرعة البديهة أي التي لا بد من توفرها في من يقوم بوظيفة ما. وهي كذلك تؤثر بشكل مباشر في الأداء.

ج_ **إدراك الدور:** ويشير إلى الاتجاه الذي يعتقد العامل انه من الضروري توجيه جهوده في العمل من خلاله أي توجه جهد العامل. بمعنى أن أداء العامل يتحدد بمدى فهمه للدور الذي يقوم به أو يمارسه من خلال الوظيفة التي يعمل بها، حيث يتضمن هذا الفهم والوعي ترجمة للجهود والقدرات وتسخيرها في العمل بناءً على هذا الفهم، وما هو المعنى والدلالة التي تتشكل بالنسبة جراء عمله أو وظيفته.

2.6. المحددات الخارجية: يشير الواقع إلى أن هناك عناصر أو محددات تخرج عن سيطرة

العامل وتؤثر في الأداء تتمثل فيما يلي:

أ_ **متطلبات العمل** وتتعلق بكل من الواجبات والمسؤوليات والأدوات والتوقعات المأمولة من العامل، إضافة إلى الطرق والأساليب والأدوات والمعدات المستخدمة في ممارسة العامل لمهامه وأعماله.

ب_ **البيئة التنظيمية:** وتشير إلى البيئة التنظيمية السائدة في المؤسسة التي تؤدي الوظيفة فيها وتشمل عادة كل من مناخ العمل، الإشراف، توفر الموارد، الأنظمة الإدارية، الهيكل التنظيمي، نظام الاتصال، السلطة، أسلوب القيادة، نظام الحوافز، الثواب والعقاب، وجميع هذه العوامل غاية في الأهمية من حيث تحفيز أو تثبيط دافعية العامل وبالتالي جودة أدائه.

ج_ **البيئة الخارجية:** تؤثر البيئة الخارجية للتنظيم الذي يعمل به العامل على أدائه كالمنافسة الخارجية فالمعلم المتعاقد عادة ما يمتلك القدرة والكفايات و يبذل الجهود أكثر من المعلم المقيم، وهذا قد يؤثر إيجاباً في التحفيز للوصول إلى مستوى أدائه وقد يؤثر سلباً في دافعية بعض زملائه للعمل إذا ما حصلوا على التحفيز وتبادل الخبرات.

7. **أبعاد الأداء :** بعد عرض مجموعة التعاريف لمفهوم الأداء، فلا بد من تحليل الأبعاد التي يتضمنها هذا المفهوم، إذ يركز البعض على الجانب الاقتصادي في الأداء، بينما يركز البعض الآخر على الجانب التنظيمي والاجتماعي، وهذا من منطلق أن الأداء مفهوم شامل ، وتتمثل هذه الأبعاد فيما يلي:

1.7_ **البعد التنظيمي:**

يقصد بالأداء التنظيمي الإجراءات والآليات التنظيمية التي تعتمدها المؤسسة في المجال التنظيمي لتحقيق أهدافها ومن ثم يكون لدى إدارة المؤسسة معايير يتم قياس فعالية الإجراءات التنظيمية المعتمدة وأثرها على الأداء في ضوءها.

(إبراهيم محمد المحاسنة، 2013، ص108)

2.7_ **البعد الاجتماعي:**

يشير البعد الاجتماعي للأداء إلى مدى تحقيق الرضا لدى أفراد المؤسسة على اختلاف مستوياتهم، لأن مستوى رضا العاملين يعتبر مؤشراً على وفاء الأفراد لمؤسستهم، خاصة إذا أوفت بحاجات العاملين فيها، وتتجلى أهمية ودور هذا البعد في التأثير السلبي لاهتمام المؤسسة بالجانب الاقتصادي فقط وعلى حساب الجانب الاجتماعي للموارد البشرية، إذ يؤثر

ذلك وعلى المدى البعيد سلباً على تحقيق المؤسسة لأهدافها، فقد أشار الأدب الخاص بالإدارة إلى أن جودة الإدارة في المؤسسة تعتمد على مدى الانسجام بين الفعالية الاقتصادية والفعالية الاجتماعية، ومن هنا لابد من الاهتمام بالمناخ الاجتماعي السائد داخل المؤسسة وبكل ما له علاقة بطبيعة العلاقات الاجتماعية في المؤسسة كالصراعات والأزمات والخلافات... الخ. (إبراهيم محمد المحاسنة، 2013، ص109)

8. معوقات الاداء:

هناك بعض العوامل خارج نطاق سيطرة الفرد والتي يمكن أن تؤثر على مستوى أدائه، وبالرغم من أن بعض هذه العوامل قد تؤخذ كأعذار إلا أنها يجب أن تؤخذ في الاعتبار لأنها حقيقية وموجودة بالفعل، ومن أكثر عوائق الأداء شيوعاً هي:

_النقص في تصارع المتطلبات على وقت الفرد.

_عدم الكفاية في تسهيلات العمل والترتيبات والتجهيزات والسياسات المحددة والتي تؤثر على الوظيفة.

_نقص التعاون مع الآخرين ونمط الإشراف الحرارة، الإضاءة، الضوضاء، ترتيب الآلات حتى الحظ والصدفة يمكن أن تكون عائقاً للأداء.

ويجب النظر إلى هذه العوامل البيئية على أنها مؤثرات على الجهد والقدرة والإنتاجية فعلى سبيل المثال أي عطل في أي آلة أو جهاز ، يمكن أن يؤثر بسهولة على الجهد الذي يبذله الفرد في العمل، أيضاً فإن السياسات الغير واضحة أو نمط الإشراف السيئ يمكن أن يسبب التوجيه الخاطئ للجهود، بنفس الطريقة فإن النقص في التدريب يمكن أن يتسبب في استغلال سيئ للقدرة الموجودة لدى الأفراد، لذا فإنه من أهم أكبر مسؤوليات الإدارة هي:

_توفير شروط عمل كافية ومناسبة للعمال.

_توفير بيئة مدعمة، يقل فيها عوائق الأداء إلى أدنى حد ممكن.

(برحمة آمال، 2015، ص28)

9. تعريف الأستاذ:

تجمع كل الأنظمة التعليمية بأن الأستاذ أحد العناصر الأساسية للعملية التعليمية التعليمية فبدون معلم مؤهل أكاديميا ومدرب مهنيا يعي دوره الكبير والشامل لا يستطيع أي نظام تعليمي الوصول إلى تحقيق أهدافه المنشودة ، ومع الانفجار المعرفي الهائل أصبحت هناك ضرورة ملحة إلى معلم يتطور بإستمرار متمشيا مع روح العصر ، معلم يلبي حاجات الطالب والمجتمع ، لذا فإن رسالته تعتبر لبنة هامة في المنظومة التعليمية ، تتاط له مسؤوليات جمة نتيجة تنامي هيكلية التعليم وإتساع نطاقه من طرق التدريس ووسائل متنوعة ناتجة عن ثورة معلومات ، والانفجار المعرفي الهائل. (عاطف صالح، 2009، ص107)

المعلم كما يقول عمر التومي الشيباني : "عنصر حي قادر على التأثير والتأثر ببقية العناصر الأخرى ، وله الدور القيادي والتوجيهي في العملية التربوية ، فهو الذي يقود ويوجه العناصر الأخرى في المواقف أو المجال التربوي ليجعلها في وضع يخدم معه العملية التربوية ،ولهذا فإنه لا يمكن أن يصلح حال التعليم ولا الموقف التعليمي إلا إذا صلح حال المعلم دينا وخلقا وعلما وثقافة وإعدادا فنيا وتربويا و شخصية".

(حسين عبد الحميد، 2006، ص181)

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

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

(ناصر الدين الزبيدي، 2003، ص44)

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

(عبد العزيز السيد، 1995، ص 05)

يعرفه حسن شحاته وزينب النجار بأنه "المربي الذي يقوم بتدريس كل أو معظم المواد الدراسية لأطوار الثلاثة الأولى من المراحل الابتدائية ، ويتركز دوره في تهيئة الظروف التعليمية بهدف متابعة النمو العقلي والبدني و الجمالي والحسي والديني وكذا الاجتماعي والخلقي". **(حسن شحاتة وزينب النجار، 2003، ص 283)**

للمعلم دور كبير في العملية التعليمية حيث ان تكوين المعلم وقدراته وتمكنه تنعكس بإيجاب والسلب على نجاعة العملية التعليمية ومن خلال التعريفات السابقة نجد ان كل من عبد العزيز السيد وحسن شحاته أعطوا للمعلم دور تربوي وتعليمي فهو مربي ومعلم حسب التعريفات لكن الناصر للإصلاحات تعليمية في الجزائر يرى غياب الجانب التربوي حيث اصبح التركيز اكثر على الجانب التعليمي.

دي لاندشير: "المعلم هو الفرد المكلف بتربية التلاميذ في المدارس".

(ناصر الدين الزيدي، 2003، ص 44)

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

(علي البشير الفاندي واخرون، 1983، ص 165)

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

10. أدوار الأستاذ ومهامه داخل الصف الدراسي:

يعد التدريس اليوم قوة فعالة في تنمية القوة البشرية وهذه الفاعلية تستمد من نشاط المعلم الذي يعتبر المسؤول المباشر عن العملية التعليمية ولم يعد دوره مقتصرًا على التلقين بل أصبح زيادة على هذا موجهًا للتلاميذ ومرشدًا لهم في البحث عن المعارف فنجاح العملية التعليمية مرتبط بتأدية المعلم لهذه الأدوار المهمة على أكملها .

(نادر فهمي الزيود واخرون، 1999، ص176)

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

-التدريس : هو الدور الأول والاساسي للمعلم، ويتبع هذا الدور أدوار فرعية تتمثل في:
أ_ التخطيط: ويقصد به تخطيط ما سيتم تنفيذه لبلوغ الأهداف التدريسية التي حددها ومع توفير الوسائل اللازمة لذلك.

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

التمهيد للدرس بطريقة تثير إهتمام التلاميذ

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

-إستخدام الوسائل المناسبة.

-مراعاة الفروق الفردية وإستعمال التعلم الجماعي أثناء الدرس.

-تشجيع التلاميذ عن المشاركة في الدرس . (عبد الرحمن صالح، 2000، ص30)

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

-2- التقويم: هي الإجراءات والأساليب التي يلجأ إليها المعلم للحكم على مدى تحصيل التلاميذ وإنجازهم واكتسابهم للمعارف والمفاهيم ومهارات وتمثلهم للقيم والاتجاهات المرغوبة فيها . (نادر فهمي الزيود، 1999، ص180)

_تتضمين البيئة الصفية : حيث يتحقق التدريس بتوفير المناخ الصفي الذي يشعر المتعلم بالراحة والهدوء والطمأنينة والإستخدام الأمثل لغرفة الصف.

-3توفير المناخ النفسي والاجتماعي: وهو توفير الجو الصفي الذي يتم بالموودة والتعاون بين التلاميذ مع بعضهم البعض، وهو من الشروط الأساسية للتعلم، كما يعمل المعلم على توفير المناخ النفسي والاجتماعي داخل الفصل والذي له تأثير في زيادة تعلم التلاميذ.

(نادر فهمي الزيود، 1999، ص180)

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

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

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

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

_القيام بدور الخبير في مادة تخصصه بالنسبة لتلاميذ فصله.

(محمد عبد الحليم منسي، 1991، ص365)

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

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

_إثارة الدافعية والرغبة عند التلاميذ.

_التخطيط للتدريس

_تقديم المعرفة

_توجيه النقاش بين التلاميذ وإدارته.

_الضبط والمحافظة على النظام و إرشاد التلاميذ

_التقويم. (أحمد أبو هلال، 1979، ص15)

11. صفات الأستاذ وشخصيته:

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

(زكريا إسماعيل أبو الضبعات، 2007، ص12)

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

1.11. الخصائص الجسمية:

لا يستطيع المعلم القيام بوظيفته بصورة ملائمة إلا إذا توفرت فيه الخصائص الجسمية التالية: - أن يكون سليم الصحة خاليا من الضعف والأمراض ، فالمعلم المريض لا يستطيع القيام بوظيفته كالإنسان السليم، ولا شك أن المرض يصرفه عن أداء واجبه، ويفوت على التلاميذ كثيرا من الفرص المفيدة في حياتهم المدرسة.

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

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

_ أن يكون حسن الزي، نظيفا منظما، فالمعلم نموذج التلميذة، وإهماله له لملاسه يوحي إليهم بذلك، وقد يجعله موضع سخريتهم وعدم احترامهم له ويدخل في حسن الزي انسجام ألوان ثيابه. (عبد الله الرشوان، 2004، ص217)

2.11. صفات المعلم الانفعالية:

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

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

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

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

من أهم الصفات والخصائص الانفعالية التي ينبغي عليه التحلي بها:

أ_ الإلتزان في تفكيره وكلامه وسلوكه : إن هذا الإلتزان يجعله بعيدا عن التهور والتذبذب والتسلط في رده على الأسئلة وحكمه على الأداء، وهذا دليل على النضج والإنسجام والتوافق
ب_ الامتناع عن الجمهود والإهمال في العمل، إن الجمود والإهمال يؤكد عدم إندفاع المعلمين في عملهم، أ غير مبالين للنتائج الخطيرة المترتبة على مستقبل التلاميذ مما يفسح المجال أمام الملل والرقابة وسوء العمل والمتعلم. (سمير محمد كبريت، 1998، ص13)

3.11. صفات المعلم وخصائصه النفسية:

أهم صفة لا بد أن تتوفر في المعلم هي الشخصية المنبسطة المتفتحة غير الإنطوائية وغير المعقدة، فالنفسية المحبة المتفاعلة غير الحاسدة والوجه البشوش له الأثر في نفوس التلاميذ، لذلك على المعلم أن يتحلى بالإلتزان النفسي والعاطفي لأنه آثار إيجابية على المعلم وعلى التلاميذ على حد سواء . (محمد أحمد وآخرون، 2003، ص13)

4.11. صفات المعلم وخصائصه الاجتماعية:

_ العملية التعليمية هي عملية تفاعل اجتماعي لتكوين شخصية ذاتية للمتعلم تربويا وتعليميا ونفسيا واجتماعيا.
_ التعليم عملية اجتماعية، وكل رغبة في التفرد والابتعاد عن العمل الجماعي يؤدي إلى الفشل لأنه فيه تمزيقا للعلاقة الاجتماعية.
_ العمل الاجتماعي بحاجة إلى نفسية أو عقلية تميل إلى العمل الجماعي وتسعى إليه، وتستمتع به، وهذا الأمر يظهر من خلال الأمور التالية : الرغبة الذاتية، العقل المنفتح، الروح المرحة ، عدم التسلط القبول بأداء الاخرين، الصفح عن الأخطاء.
_ نجاح المعلم في عمله الاجتماعي يعود إلى قدرته على إقامة الاتصالات والحوارات والعلاقات والتفاعلات الإجتماعية مع غيره.

فشل المعلم في عمله الاجتماعي يؤدي إلى الخوف وفقد الإرادة ونقص القدرة على
المواجهة، وهكذا كله يؤدي إلى الإنعزال عن المجتمع.

(محمود عبد الرزاق، هدى محمود، 1995، ص155)

5.11. صفات المعلم وخصائصه الخلفية:

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

لذا فهو بحاجة ماسة إلى الصفات الخلفية الطيبة حتى يؤثر فيهم وينجح في مهنته.

من هذه الصفات الخلفية ما يلي: (عبد الله الرشوان، 2004، ص221)

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

أن يكون المعلم عطوفا لينا مع التلاميذ فلا يكون قاسيا فينفرهم منه، ويفقد لجوئهم إليه
واستفادتهم منه، والتفاهم معه ، وأن لا يكون عطوفا لدرجة الضعف.

أن يتصف بالصبر والتحمل حتى يستطيع التعامل معهم وتوجيههم بنجاح.

أن يتحلى بالحزم والكياسة ، فلا يكون ضيق الخلق، قليل التصرف سريع الغضب فيفقد
بذلك إشرافه على التلاميذ ويفقد إحترامهم له.

أن يكون طبيعيا في سلوكه مع تلاميذه وزملائه غير متكلف حتى لا تتكشف أخلاقه
الحقيقية ويعرف تكلفه، والتلاميذ قادرون على معرفة حقيقة مدرسهم مهما أخفاها.

(عبد الله الرشوان، 2004، ص221)

6.11. صفات المعلم وخصائصه العقلية

الذكاء والقدرة على التصرف الحكيم، وحل ما يصادفه من مشكلات في الموقف التعليمي.

دقة الملاحظة حتى يتمكن من ملاحظة التلاميذ الذين يحتاجون رعاية صحية واجتماعية
وتربوية ونفسية.

أما أسباب ذلك يمكن تلخيصها على النحو التالي:

_إن الملاحظة الدقيقة تساعد على تنويع وتطوير طرق التدريس

_إن الملاحظة وسيلة للتعرف على المناخ التربوي العام للمدرس.

_القدرة على إدراك المفاهيم الأساسية في الادب والعلوم والفنون.

_المتابعة الواعية للفكر التربوي المعاصر.

_القدرة على تنمية نفسية تربوية، وإكساب المهارات اللازمة لممارسة العمل في المدرسة.

_الحرص على تطوير عمله، وإتباع أحدث الأساليب التربوية لإفادة تلاميذه وفق ما تحتمل

قدراتهم.

_القدرة على تقويم عمله وتحسينه، وإعانة تلاميذه على تنمية خبراتهم وتحسين ذواتهم.

_الإبداع والتطوير بتقويم المعلومات وشرح المفاهيم استثارة العقول للإبداع.

_أن يكون المعلم ملماً لمادته وبما يجد فيها من نظريات، فضعف المعلم في مادته يجعله

يقاصر في تحصيل التلاميذ لها، ويعرضهم للخطأ فيها ، ثم إن هذا الضعف يزعزع ثقة

التلاميذ فيه، وقد يصرفهم عنه فيسقط في نظرهم مما يثير ارتباكهم وشعوره بالنقص وعدم

قدرته عن القيام بعمله.

_أن يكون كثير الاطلاع ميالاً لأنماء معارفه في ميدان تخصصه حتى يكون قادراً على

الإجابة عن استفسارات التلاميذ وتساؤلاتهم، كما يجب ان يكون على صلة بالجديد من الآراء

التربوية والنفسية التي تتصل بمهنته.

_أن يكون ملماً بعلم الاخلاق والسياسة في مجتمعه حتى يوجه الأطفال التوجيه المناسب

لنظام المجتمع السياسي ومعاييره الخلقية. (عبد الله الرشوان، 2004، ص220)

7.11. صفات المعلم وخصائصه الاتصالية:

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

وواجب المعلم أن يفهم ما يطرحه التلاميذ عليه من مشاكل تحدث في المدرسة أو البيت أو المجتمع، بإعتباره قوتهم الصالحة ومثالهم الأعلى إليه يتجه التلاميذ وعليه يعتمدون.

(سمير محمد كبريت، 1998، ص11)

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

خلاصة:

و في الاخير يمكن القول أن مستوى أداء الأستاذ أهمية كبيرة في بناء البيئة المدرسية الإيجابية وتعزيز تجربة التعلم للتلاميذ، كما تكمن علاقة مستوى أداء المعلم بالبيئة المدرسية في التفاعل المباشر بين الأستاذ مع التلاميذ وزملائه في العمل والإدارة المدرسية و بالتالي، يجب أن تكون هناك جهود مشتركة لتعزيز ثقافة التعلم والتعاون داخل المدرسة، وتقديم الدعم اللازم للمعلمين لتطوير مهاراتهم وتعزيز أدائهم.

الجانب التطبيقي

الفصل الرابع

الاجراءات المنهجية للدراسة

تمهيد:

تعد الدراسة الميدانية وسيلة هامة من أجل الوصول إلى الحقائق الموجودة في مجتمع الدراسة عن طريق الميدان، حيث يمكننا من جمع البيانات وتحليلها وهذا كله لتدعيم الجانب النظري وتأكيديه ، وفي هذا الفصل نستعرض الإجراءات المنهجية التي اتبعناها وذلك بإعطاء فكرة حول مجال الدراسة المكانية، البشرية والزمنية بالإضافة إلى ذكر الأدوات المستعملة في جميع البيانات.

وكما هو معلوم أن الهدف من الدراسة الميدانية هو البرهنة على صحة الفروض أو خطئها، لذلك سنحاول أن نلم بجميع الإجراءات الميدانية قصد الوصول إلى الغاية التي تسعى إليها البحوث عموما وهي الوصول إلى الأهداف المسطرة.

بعد دراستنا للجانب النظري سنحاول الانتقال إلى الفصل التطبيقي بدراسة الميدان على أرض الواقع حتى نعطي منهجية علمية ، وتم ذلك باستجوابنا للعينة التي حددناها للإجابة على فرضياتنا المقترحة.

1.منهج الدراسة:

المنهج هو الطريقة أو الأسلوب الذي ينتجه الباحث في بحثه أو دراسة مشكلته والوصول إلى حلول لها أو إلى بعض النتائج.

(عبد الفتاح العيسوي، عبد الرحمان العيسوي، 1996، ص13)

وتختلف المناهج من بحث لآخر لاختلاف الهدف الذي يرغب الباحث التوصل إليه ومن أجل دراسة وتحليل المشكلة التي بين يدي ، واستجابة لطبيعة موضوع البحث المقترح اعتمدت على المنهج الوصفي كوسيلة لتحليل موضوعي.

هذا الأخير هو عبارة عن وصف وتفسير ما هو كائن حي ، وفي بعض الأحيان يهتم البحث الوصفي بدراسة العلاقة بين ما هو كائن وبين بعض الأحداث السابقة والتي تكون قد أثرت أو تحكمت في هذه الأحداث والظروف القائمة، فالبحوث الوصفية تحدد الطريقة التي توجد بها الأشياء. (خير الدين عويس، 1997، ص86)

وعلى هذا الأساس فقد استخدمنا المنهج الوصفي في دراستنا لأنه الأنسب لموضوع بحثنا .

2. مجال الدراسة:

1.2.مجال المكاني: فقد ضم أساتذة التعليم الابتدائي الذي يدرسون بمؤسسة فاتح نوفمبر و بلواضح سعيد ببوسعادة.

1.2.مجال الزماني:امتدت دراستنا الميدانية قرابة شهر و نصف و هي على المراحل التالية:
- النزول إلى الميدان للإستطلاع:

حيث تم التعرف على مكان تواجد مؤسستين (فاتح نوفمبر و بلواضح لحسن) التي سنتم بها الدراسة و كان ذلك في بداية شهر أبريل 2024 و هذا من أجل التعريف بالمؤسستين.

- توزيع الإستمارات وإجراء المقابلة:

بعد ضبط أداة الدراسة بشكلها النهائي ، قمنا بتوزيع الإستمارات كل من مدرسة فاتح نوفمبر و بلواضح لحسن في الفترة الممتدة من تم كل ذلك من 2024/05/07 إلى 2024/05/15

الفصل الرابع.....الاجراءات المنهجية للدراسة

،حيث تم شرح بعض الأسئلة لدى أساتذة التعليم الابتدائي أي تم إجراء مقابلة مع مدراء المؤسسة لتسهيل عملية توزيع الإستمارات أثناء نفس فترة .

3.دراسة الاستطلاعية:

لقد أصبح إجراء الدراسات الاستطلاعية أمراً ضرورياً يلجأ إليه كثير من الباحثين وذلك لما قد يجده من صعوبة في صياغة مشكلة بحثه صياغة علمية دقيقة، أو في تحديد الفروض التي تساعده على الاتجاه مباشرة إلى الحقائق العلمية والبيانات التي ينبغي له أن يبحث عنها. (محمد زيان عمر،1983، ص130 - 131)

حيث تقوم الطالبتان الباحثتان بأداء دراسة استطلاعية تتعلق بموضوع البحث الذي يقترح إجراءه ، وتهدف الدراسة الاستطلاعية إلى تعميق المعرفة بالموضوع المقترح ، للبحث سواء من الناحية النظرية أو التطبيقية وتجميع ملاحظات ومشاهدات عن مجموع الظواهر الخاصة للبحث، وكذا التعرف على أهمية البحث وتحديد فروضه والبدء في وضع النقاط الأولى لتخطيط البحث (الأهداف، الإطار وظرف البحث) . (فضيل دليو،1995، ص46 _ 47)

كما تعتبر الدراسة الاستطلاعية خطوة مهمة تساعد على معرفة مجتمع الدراسة ، والصعوبات التي يمكن أن تواجهها في تطبيق أدوات الدراسة ، وتساعد في اختيار العينة ، ولأن دراستنا من وجهة نظر أساتذة المرحلة الإبتدائية ببوسعادة ،أجرينا دراسة استطلاعية لمعرفة مدى تطابق موضوع دراستنا مع الواقع، حيث كان الهدف منها هو التعرف على طبيعة العلاقة بين البيئة المدرسية ومستوى أداء أستاذ التعليم الابتدائي، حيث تم إجراء الدراسة الاستطلاعية لعينة قدرها(15) أستاذ التعليم الإبتدائي و الجدول يوضح ذلك:

جدول رقم (01): يوضح توزيع أفراد عينة الدراسة الاستطلاعية حسب متغير الجنس

النسبة المئوية	التكرارات	الجنس
33.3%	5	ذكر
66.7%	10	أنثى
100%	15	الإجمالي

المصدر: من إعداد الطالبان بالاعتماد على مخرجات spss



الشكل رقم (02): يوضح توزيع نسب أفراد عينة الدراسة الاستطلاعية حسب متغير الجنس من خلال الجدول أعلاه وبالنظر إلى تكرارات أفراد عينة الدراسة الاستطلاعية والبالغ حجمهم إجمالاً 15 فرد، نلاحظ أن عدد الذكور قدر 05 أفراد بنسبة 33.3%، في حين نلاحظ أن عدد الإناث قدر بـ 10 أفراد بنسبة 66.7% وهم الأعلى نسبة.

4. أدوات الدراسة (أدوات جمع البيانات)

يشير محمد شفيق "أن الدراسة الوصفية يمكن أن تستعمل فيها مجموعة من الأدوات ، لأنها تستهدف تقرير خصائص المشكلة ودراسة الفروق المحيطة بها، وكشف ارتباطاتها بمتغيرات أخرى بهدف وصف الظاهرة المدروسة وصفاً دقيقاً."

(محمد شفيق، 1998، ص111)

لهذا فقد استخدمت الطالبتان الباحثتان أداة استبيان موجه لأستاذة التعليم الابتدائي بمؤسستين فاتح نوفمبر و بلواضح لحسن ببوسعادة .

1.4.1. الاستبيان: عبارة عن مجموعة من الأسئلة تدور حول موضوع معين تقدم لعينة من الأفراد للإجابة عنها وتعد هذه الأسئلة في شكل واضح بحيث لا تحتاج لشرح إضافي ، كما يحتوي الاستبيان على ثلاث محاور:

1.1.4. المحور الأول: الإدارة المدرسية ومستوى أداء أستاذ المرحلة الابتدائي ويحتوي على تسعة عبارات (09).

2.1.4. المحور الثاني: العلاقات الإنسانية داخل المدرسة ومستوى الأداء الأستاذ المرحلة الابتدائي ويحتوي على تسعة عبارات (09).

3.1.4. المحور الثالث: الإمكانيات والتجهيزات في المدرسة ومستوى الأداء الأستاذ المرحلة الابتدائي ويحتوي على تسعة عبارات (09).

2.4. حساب الخصائص السيكومترية للأداة:

يعتبر الصدق و الثبات أحد أهم شروط سلامة أداة القياس وهما مرتبطان ببعضهما البعض وفي هذا يقول كورتون "الصدق مظهر الثبات". (أحمد الطيب، 1999، ص292)

1.2.4. الصدق: تعتبر درجة الصدق هي العامل الأكثر أهمية بالنسبة للمقاييس والاختبارات وهو يتعلق أساسا بنتائج الاختبار، كما يشير "تابلر" أن الصدق يعتبر أهم اعتبار يجب توافره في الاختبار. (محمد علاوي، 1996، ص321)

1.1.2.4. صدق المحكمين :

وقد اعتمدنا في بحثنا هذا على صدق المحكمين من قيام الطالبان الباحثان بعرض الاستمارة على مجموعة من الأساتذة المختصين في مجال علم الاجتماع التربوي لغرض تقويم صلاحية العبارات لقياس السمة التي وضعت من أجلها الاستبانة وطلبت منهم الاطلاع على العبارات المتضمنة لها وبيان مدى صلاحيتها مع إضافة التعديلات المناسبة ، وتم عرض الأداة على مجموعة من الأساتذة المحكمين والبالغ عددهم (03) في مجال علم الاجتماع التربوي من أجل إستطلاع آرائهم فيما يتعلق بتعديل العبارات و إعادة صياغتها .

2.1.2.4. صدق الاتساق الداخلي:

لقد جرى التّحقق من صدق الاستبيان عن طريق حساب الاتساق الداخلي للعبارات، والذي يعتمد على حساب معامل الارتباط بيرسون بين العبارات والدرجة الكلية للمحور الذي تنتمي إليه ، والجدول التالي يوضح النتائج المتوصل إليها:

جدول رقم (02): يوضح معاملات الإرتباط بين كل عبارة والدرجة الكلية للمحور الذي

تنتمي إليه

الارتباط	العبارة	الارتباط	العبارة	الارتباط	العبارة
**0.92	19	**0.81	10	**0.78	01
**0.88	20	**0.89	11	*0.51	02
**0.93	21	**0.83	12	**0.81	03
**0.87	22	**0.81	13	**0.79	04
**0.92	23	**0.75	14	**0.77	05
**0.83	24	**0.74	15	**0.79	06

الفصل الرابع.....الاجراءات المنهجية للدراسة

**0.92	25	**0.75	16	**0.85	07
**0.95	26	*0.56	17	**0.81	08
**0.96	27	**0.69	18	*0.53	09
الإمكانيات والتجهيزات في المدرسة و مستوى الأداء الأستاذ المرحلة الابتدائي		العلاقات الإنسانية داخل المدرسة و مستوى الأداء الأستاذ المرحلة الابتدائي		الإدارة المدرسية و مستوى أداء أستاذ المرحلة الابتدائي	

** دال عند ($\alpha= 0.01$)، * دال عند ($\alpha= 0.05$)

يتضح من الجدول رقم(02): أن جميع معاملات إرتباط العبارات بالدرجة الكلية للمحور الذي تنتمي إليه دالة إحصائيا عند مستوى الدلالة ($\alpha=0.01$) و ($\alpha= 0.05$)، ما يعتبر مؤشرا على صدق الاتساق الداخلي للاستبيان.

2.2.4.الثبات: يعرف ثبات الاختبار بأنه درجة التماسك التي يمكن لوسيلة القياس المستخدمة لتطبيقها، كما تعني مدى اتساق الاختبار ومدى الدقة التي نقيس بها اختبار لظاهرة موضوع القياس، وقد عرّف "جليفورد" الثبات بأنه نسبة التباين الحقيقي في الدرجة المستخلصة من اختبارها، حيث أن تباين الدرجة على المقياس هي مؤشر للأداء الفعلي للأفراد، وتعتبر تلك المعادلة عن درجة المقياس. (ليلي فرحات، 2001، ص144)

واعتمدنا في بحثنا على طريقة : ثبات ألفا كرونباخ والجدول يوضح كالتالي:

جدول رقم (03): يوضح ثبات الاستبيان بطريقة ألفا كرونباخ.

معامل ألفا	عدد	محاور الاستبيان
0.84	09	الإدارة المدرسية و مستوى أداء أستاذ المرحلة الابتدائي
0.75	09	العلاقات الإنسانية داخل المدرسة و مستوى الأداء الأستاذ المرحلة
0.79	09	الإمكانيات والتجهيزات في المدرسة و مستوى الأداء الأستاذ
0.83	27	الدرجة الكلية

يتضح من الجدول رقم (03): أن قيم معامل ألفا كرونباخ لمحاور الاستبيان تراوحت بين (0.75) كأدنى قيمة و(0.84) كأعلى قيمة، وهذا ما يؤكد تمتع الاستبيان بدرجة مرتفعة من الثبات وصلاحيته للإستخدام مع العينة النهائية للدراسة الحالية.

5.مجتمع و عينة الدراسة:

1.5.مجتمع الدراسة:

نعني بمجتمع البحث دراسة جميع مفردات الظاهرة التي يقوم بدراستها الباحث، وفي واقع الأمر أن دراسة مجتمع البحث الأصلي كله يتطلب وقت طويل وجهداً شاقاً وتكاليف مرتفعة ويكفي أن يختار الباحث عينة ممثلة لمجتمع الدراسة ، بحيث تحقق أهداف البحث وتساعده على إنتاج مهمته. (سامي ملحم،2000،ص200)

وتمثل مجتمع بحثنا في أساتذة التعليم الابتدائي لمؤسستي فاتح نوفمبر و بلواضح لحسن ببوسعادة و البالغ عددهم 58 أستاذ التعليم الإبتدائي .

2.5.عينة الدراسة:

العينة جزء من الكل أو بعض من الجميع ، وتعرف أيضا على أنها "مجموعة من المستجوبين (الناس) يتم اختيارهم من مجتمع أكبر لتحقيق أغراض الدراسة" يبني الباحث عمله عليها ويشترط أن تكون ممثلة لمجتمع البحث أحسن تمثيل ، بغرض الحصول على أدق النتائج بغية تعميمها على المجتمع الأصلي.

ويستخدم الطالب الباحث العينة ، لأن في بعض الحالات من الصعب دراسة المجتمع ككل.

(عبد الرحمان

الكبيسي،2007، ص217)

و تمثلت عينة الدراسة في أساتذة التعليم الابتدائي بمؤسستي فاتح نوفمبر و بلواضح لحسن ببوسعادة ، و تم إختيار عينة الدراسة بطريقة الحصر الشامل ، والجدول التالي يوضح ذلك.

جدول رقم (04): يوضح توزيع أفراد عينة الدراسة

العدد الإجمالي	أستاذ التعليم الإبتدائي				المؤسسة
	ت.بدنية و رياضية	إنجليزية	فرنسية	عربية	
27	02	01	04	20	فاتح نوفمبر
16	01	01	02	12	بلواضح لحسن
43	المجموع				

6. الأساليب الإحصائية:

تم الاستعانة في هذه الدراسة بنظام الحزم الإحصائية spss لإصداره السادس و العشرين التي : هي أحد وأهم وأشهر حزم البرامج الجاهزة في مجال المعالجة الإحصائية للبيانات، إذ يتمتع هذا البرنامج بالعديد من الخصائص الفريدة التي تميزه عن باقي البرامج المماثلة، وأهم هذه الخصائص، بساطة الاستخدام وسهولة الفهم.

(أمين ربيع، 2007، ص199)

تم اللجوء بالأساليب الإحصائية التالية :

- ✓ النسب المئوية
- ✓ المتوسط الحسابي
- ✓ الانحراف المعياري
- ✓ معامل الارتباط
- ✓ إختبار (ت) تاست
- ✓ معامل ألفا كرونباخ .

خلاصة:

من خلال هذا الفصل حولنا التطرق إلى الخطوات المنهجية التي يتبعها الباحث من أجل ضبط الإجراءات الميدانية الخاصة بالدراسة ، وكذا توضيح أهم الطرق والأدوات المستعملة في جمع المعلومات وتنظيمها ، كما قمنا بعرض هذه الطرق والأدوات بالتفصيل وتوضيح كيفية استعمالها ، بالإضافة إلى المجالات التي تمت فيها الدراسة ، كما أننا حددنا كل من مجتمع وعينة البحث التي تمحورت حوله الدراسة ، كل هذه الإجراءات تعمل على جمع المعلومات في أحسن الظروف وعرضها في أحسن الصور ولكن جمع هذه المعلومات ليس هو الغاية وإنما الغاية هي الوصول إلى نتائج مصاغة بطريقة علمية تساعد على إيجاد حلول للمشكلة المطروحة سابقا.

الفصل الخامس

عرض وتحليل ومناقشة النتائج

1. عرض و تحليل نتائج الدراسة

1.1. عرض وصف المعلومات الشخصية للعينة المدروسة:

انطلاقا من خصائص عينة المستجوبين في الدراسة (المتغيرات: الجنس، السن، المؤهل العلمي، الخبرة المهنية) ظهرت نتائج التحليل الوصفي لتكرارات والنسب المئوية كما يلي :
أولا: الجنس

جدول رقم (05) : يوضح توزيع أفراد عينة الدراسة حسب متغير الجنس

النسبة المئوية	التكرارات	الجنس
25%	10	ذكر
75%	30	أنثى
100%	40	الإجمالي

المصدر: من إعداد الطالبان بالاعتماد على مخرجات spss



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

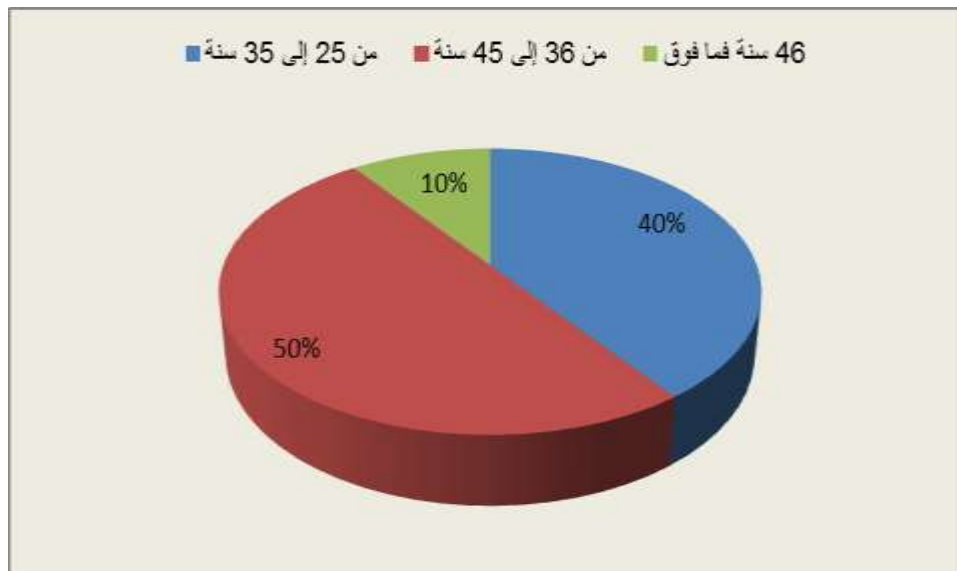
من خلال الجدول أعلاه وبالنظر إلى تكرارات أفراد عينة الدراسة والبالغ حجمهم إجمالا 40 فرد، نلاحظ أن عدد الذكور قدر 10 أفراد بنسبة 25%، في حين نلاحظ أن عدد الإناث قدر بـ 30 فرد بنسبة 75% وهم الأعلى نسبة.

ثانيا: السن

جدول رقم (06): يوضح توزيع أفراد عينة الدراسة حسب متغير السن

النسبة المئوية	التكرارات	السن
%40	16	من 25 إلى 35 سنة
%50	20	من 36 إلى 45 سنة
%10	4	46 سنة فما فوق
%100	40	الإجمالي

المصدر: من إعداد الطالبان، بالاعتماد على مخرجات spss



الشكل رقم (04): يوضح توزيع نسب أفراد عينة الدراسة حسب متغير السن

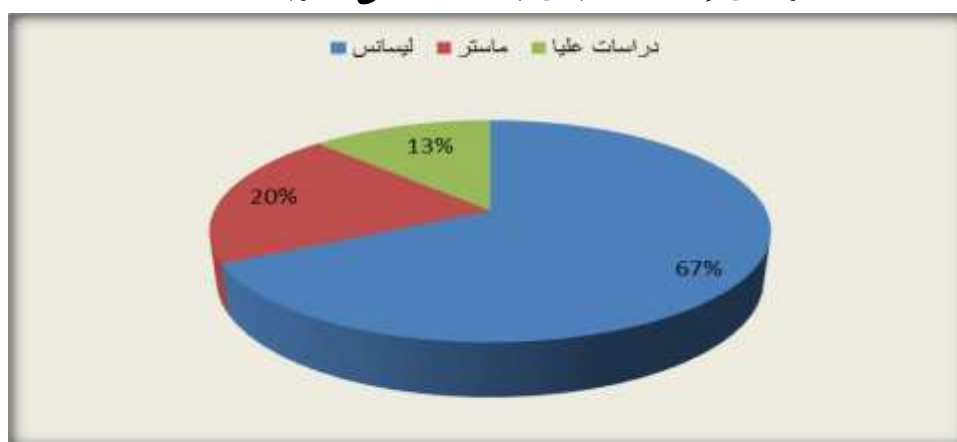
من خلال الجدول أعلاه وبالنظر إلى تكرارات أفراد عينة الدراسة والبالغ حجمهم إجمالاً 40 فرد، نلاحظ أن عدد الأفراد الذين سنهم من 25 إلى 35 سنة قدر بـ 16 فرد بنسبة 40%، في حين نلاحظ أن عدد الأفراد الذين سنهم من 36 إلى 45 سنة قدر بـ 20 فرد أي ما نسبته 50% وهم الأعلى نسبة، أما الأفراد الذين سنهم 46 سنة فما فوق فقد قدر عددهم بـ 04 أفراد بنسبة 10%.

ثالثا: المؤهل العلمي

الجدول رقم (07): يوضح توزيع أفراد عينة الدراسة حسب متغير المؤهل العلمي

النسبة المئوية	التكرارات	المؤهل العلمي
67.5%	27	ليسانس
20%	8	ماستر
12.5%	5	دراسات عليا
100%	40	الإجمالي

المصدر: من إعداد الطالبان بالاعتماد على مخرجات spss



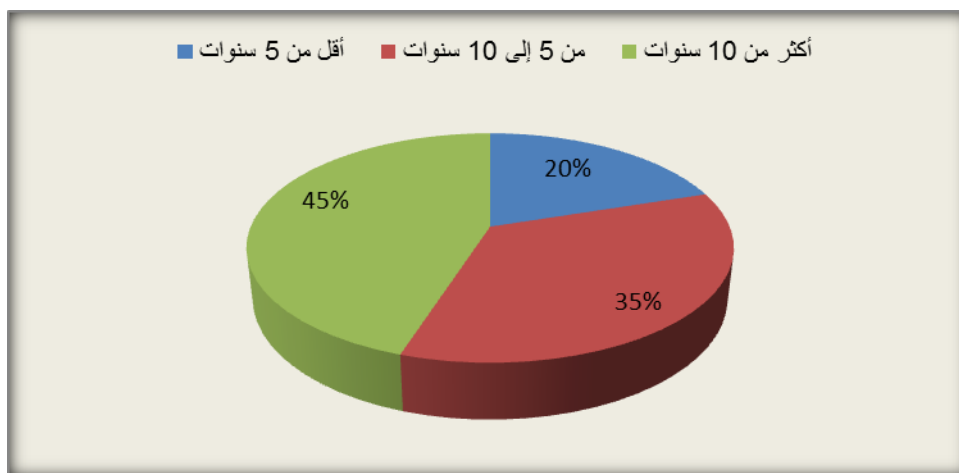
الشكل رقم (05): يوضح توزيع نسب أفراد عينة الدراسة حسب متغير المؤهل العلمي

من خلال الجدول أعلاه وبالنظر إلى تكرارات أفراد عينة الدراسة والبالغ حجمهم إجمالا 40 فرد، نلاحظ أن عدد الأفراد الذين مؤهلهم العلمي ليسانس قدر بـ 27 فرد بنسبة 67.5% وهم الأعلى نسبة، أما الأفراد الذين مؤهلهم العلمي ماستر فقد قدر عددهم بـ 08 أفراد بنسبة 20%، في حين نلاحظ أن عدد الأفراد الذين مؤهلهم العلمي دراسات عليا قدر بـ 05 أفراد أي ما نسبته 12.5%.

رابعا: الخبرة المهنية

الجدول رقم (08): يوضح توزيع أفراد عينة الدراسة حسب متغير الخبرة المهنية

النسبة المئوية	التكرارات	الخبرة المهنية
20%	8	أقل من 5 سنوات
35%	14	من 5 إلى 10 سنوات
45%	18	أكثر من 10 سنوات
100%	40	الإجمالي



الشكل رقم (06): يوضح توزيع نسب أفراد عينة الدراسة حسب متغير الخبرة المهنية

من خلال الجدول أعلاه وبالنظر إلى تكرارات أفراد عينة الدراسة والبالغ حجمهم إجمالاً 40 فرد، نلاحظ أن عدد الأفراد الذين خبرتهم المهنية أقل من 5 سنوات قدر بـ 08 أفراد بنسبة 20%، في حين عدد الأفراد الذين تتراوح الخبرة المهنية لديهم من 5 إلى 10 سنوات قدر بـ 14 فرد بنسبة 35%، أما الأفراد الذين خبرتهم المهنية أكثر من 10 سنوات فقد قدر عددهم بـ 18 فرد بنسبة 45% وهم الأعلى نسبة.

2.1. نتائج اختبار التوزيع الطبيعي لبيانات محاور الدراسة:

الجدول رقم (09): يوضح نتائج اختبار التوزيع الطبيعي لبيانات الدراسة

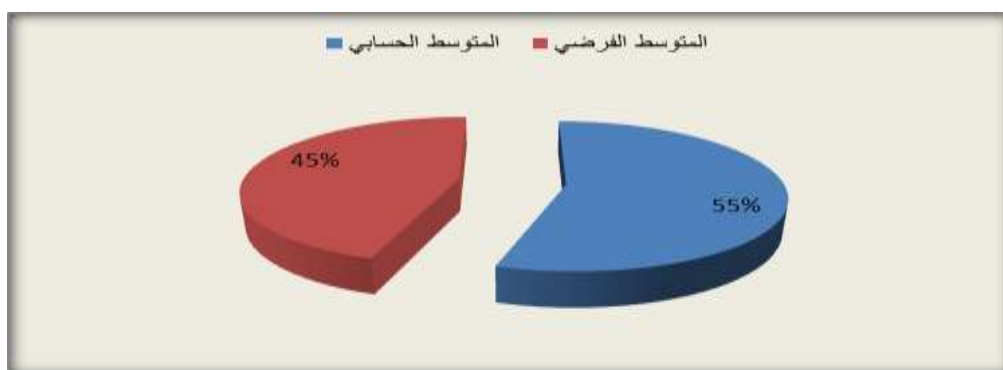
النتيجة	sig	Kolmogoro v-Smirnov	محاور الاستبيان
يتبع التوزيع الطبيعي	0.171	0.118	الإدارة المدرسية و مستوى أداء أستاذ المرحلة الابتدائي
يتبع التوزيع الطبيعي	*0.200	0.105	العلاقات الإنسانية داخل المدرسة و مستوى الأداء الأستاذ المرحلة الابتدائي
يتبع التوزيع الطبيعي	*0.200	0.103	الإمكانيات والتجهيزات في المدرسة و مستوى الأداء الأستاذ المرحلة الابتدائي
يتبع التوزيع الطبيعي	*0.200	0.105	الدرجة الكلية

يتضح من الجدول رقم (09): أن جميع محاور الاستبيان تتبع التوزيع الطبيعي وهذا بناء على مخرجات اختبار Kolmogorov-Smirnov.

3.1. عرض و تحليل نتائج المحور الأول:

نصت الفرضية الأولى: " للبيئة المدرسية علاقة في تحسين مستوى أداء المعلمين". لتحقق من صحة الفرضية تم الاعتماد على اختبار الدلالة الإحصائية (T test) للعينة الواحدة، وبعد المعالجة الإحصائية تم التوصل إلى النتيجة التالية:

جدول رقم (10): يوضح الفرق بين المتوسط الحسابي لأفراد عينة الدراسة والمتوسط الفرضي على الاستبيان ككل								
المتوسط الفرضي 02				الفرق بين متوسط الأفراد والمتوسط الفرضي	الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي للأفراد	حجم العينة	//
القرار	مستوى الدلالة	درجة الحرية	t					
دال عند 0.05	0.00	39	15.87	0.45	0.17	2.45	40	الدرجة الكلية



الشكل رقم (07): الفرق بين المتوسط الحسابي لأفراد عينة الدراسة والمتوسط الفرضي على الاستبيان ككل من خلال النتائج المبينة بالجدول رقم (10) والشكل رقم (07) أعلاه نلاحظ وبناء على المتوسط الحسابي لأفراد عينة الدراسة على الاستبيان ككل والذي بلغ 2.45 أنه أعلى من المتوسط الفرضي والمقدر بـ 02 بناء عليه فإن للبيئة المدرسية علاقة في تحسين مستوى أداء المعلمين ، وهذا ما أكدته قيمة "ت" بالنسبة للعينة الواحدة التي بلغت قيمتها 15.87 وهي قيمة موجبة "أي أن الفروق لصالح المتوسط الحسابي لأفراد عينة الدراسة" ودالة إحصائياً عند مستوى الدلالة ($\alpha=0.05$)، ومنه تم قبول فرضية الدراسة القائلة " للبيئة

الفصل الخامس.....عرض و تحليل و مناقشة النتائج

المدرسية علاقة في تحسين مستوى أداء المعلمين "، ونسبة التأكد من هذه النتيجة هي 95% مع احتمال الوقوع في الخطأ بنسبة 5%.

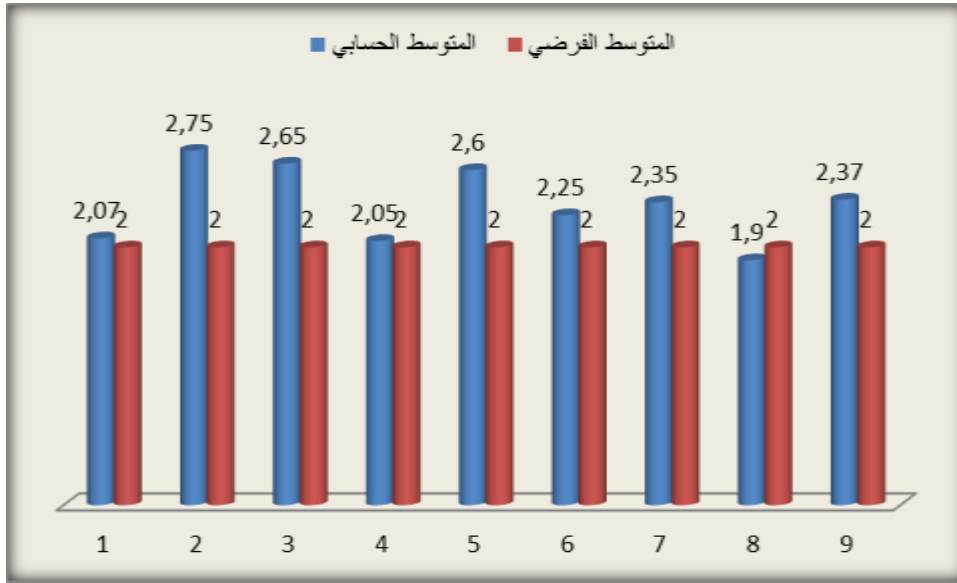
4.1. عرض نتائج لإختبار الفرضية الجزئية الأول:

نصت الفرضية الجزئية الأولى لهذه الدراسة على : " للإدارة المدرسية علاقة في تحسين مستوى أداء أستاذ التعليم الابتدائي " لتحقيق من صحة الفرضية تم الاعتماد على اختبار الدلالة الإحصائية (T test) للعينة الواحدة، وبعد المعالجة الإحصائية تم التوصل إلى النتيجة التالية:

جدول رقم (11) : يوضح المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية للمحور الأول

رقم في الاستبيان	العبارات	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	قيمة اختبار	مستوى الدلالة	القرار
1	هل يؤثر نوع الإدارة المدرسية(صارمة، محفزة، داعمة) على مستوى أداء الأساتذة؟	2.07	0.47	1.000	.323	غير دالة عند 0.05
2	هل هناك علاقة بين مدى تواصل الإدارة المدرسية مع الأساتذة و مستوى أدائهم؟	2.75	0.58	8.062	.000	دالة عند 0.05
3	هل الإدارة المدرسية لها دور في توفير الدعم وتوجيه الأساتذة لتطوير مهاراتهم ؟	2.65	0.57	7.093	.000	دالة عند 0.05
4	هل تؤثر حوافز التي تقدمها الإدارة على أداء الأساتذة ؟	2.05	0.38	.813	.421	غير دالة عند 0.05
5	هل الإدارة تساعد الأساتذة على التعامل مع التحديات وحل المشكلات التي تواجههم في المدرسة الابتدائية؟	2.60	0.54	6.958	.000	دالة عند 0.05
6	هل تحرص الإدارة على مشاركة الأساتذة في إتخاذ القرارات لرفع مستوى أدائهم؟	2.25	0.58.	2.687	.011	دالة عند 0.05
7	هل توفر الإدارة قدر من الحرية للأساتذة من أجل الإبتكار و الإبداع في العمل ؟	2.35	0.62	3.557	.001	دالة عند 0.05
8	هل تؤثر عمليات التقييم التي تمارسها الإدارة على أداء الأساتذة؟	1.90	0.81	-	.440	غير دالة عند 0.05
9	هل توفر الإدارة بيئة عمل إيجابية تساهم في تحسين أداء الأساتذة؟	2.37	0.62	3.777	.001	دالة عند 0.05
	المحور الأول	2.33	0.27	7.74	0.00	دالة عند 0.05

المصدر: من إعداد الطالبتان، بالاعتماد على مخرجات spss



الشكل رقم (08) : يوضح الفرق بين المتوسطات الحسابية والمتوسطات الفرضية للمحور الأول من خلال الجدول رقم (11) والشكل رقم (08) أعلاه نلاحظ أن المتوسط الحسابي العبارة رقم (2) بلغ (2.75) كما أن قيمة اختبار t جاءت دالة إحصائياً لصالح المتوسط الحسابي لأفرد عينة الدراسة مما يدل على أن " هناك علاقة بين مدى تواصل الإدارة المدرسية مع الأساتذة ومستوى أدائهم " أما العبارة رقم (3) فقد بلغ المتوسط الحسابي (2.65) و قيمة اختبار t جاءت دالة إحصائياً لصالح المتوسط الحسابي لأفرد عينة الدراسة مما يدل على أن " الإدارة المدرسية لها دور في توفير الدعم وتوجيه الأساتذة لتطوير مهاراتهم " في حين العبارة رقم (5) بلغ المتوسط الحسابي فيها (2.60) و قيمة اختبار t جاءت دالة إحصائياً لصالح المتوسط الحسابي لأفرد عينة الدراسة مما يدل على أن " الإدارة تساعد الأساتذة على التعامل مع التحديات وحل المشكلات التي تواجههم في المدرسة الابتدائية " أما العبارة رقم (6) فقد بلغ المتوسط الحسابي (2.25) و قيمة اختبار t جاءت دالة إحصائياً لصالح المتوسط الحسابي لأفرد عينة الدراسة مما يدل على أن " الإدارة تحرص على مشاركة الأساتذة في إتخاذ القرارات لرفع مستوى أدائهم ".

من خلال ما سبق نجد أن أغلب متوسطات هذا المحور جاءت باتجاه البديل "نعم" بمتوسط عام بلغ (2.33)، وانحراف قدر ب (0.27)، كما أن أغلب قيم اختبار الدلالة الإحصائية t جاءت دالة إحصائياً عند مستوى الدلالة 0.05 ولصالح المتوسط الحسابي

الفصل الخامس.....عرض و تحليل و مناقشة النتائج

لأفراد عينة الدراسة ومنه فقد تم رفض الفرضية الصفرية وقبول فرضية الدراسة القائلة بـ " للإدارة المدرسية علاقة في تحسين مستوى أداء أستاذ التعليم الابتدائي "، ونسبة التأكد من هذه النتيجة هي 95% مع احتمال الوقوع في الخطأ بنسبة 5%.

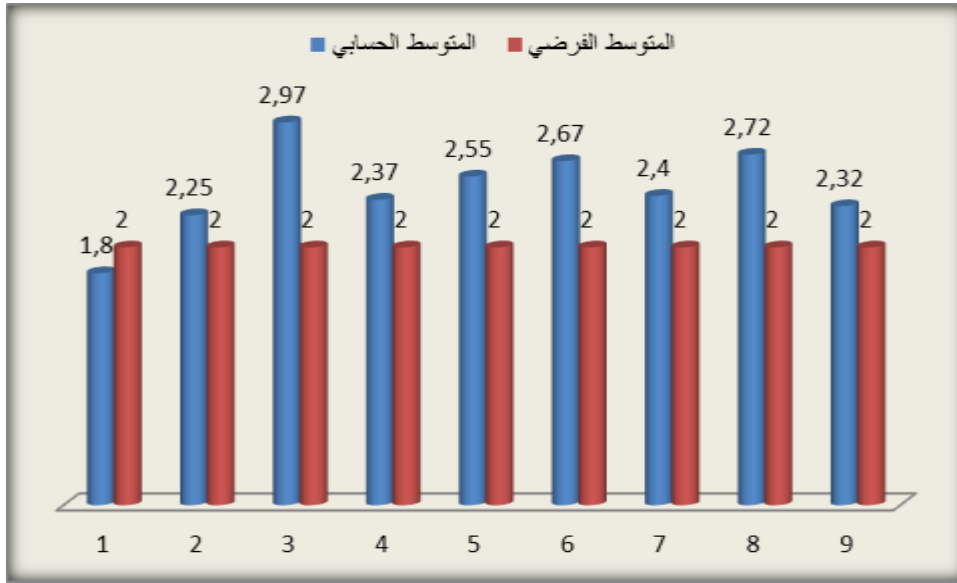
5.1. عرض نتائج لإختبار الفرضية الجزئية الثانية:

نصت الفرضية الجزئية الثانية لهذه الدراسة على : " للعلاقات الإنسانية علاقة في تحسين مستوى أداء أستاذ التعليم الابتدائي " لتتحقق من صحة الفرضية تم الاعتماد على اختبار الدلالة الإحصائية (T test) للعينة الواحدة، وبعد المعالجة الإحصائية تم التوصل إلى النتيجة التالية:

جدول رقم (12): يوضح المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية للمحور الثاني

الرقم في الاستبيان	العبارات	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	قيمة اختبار t	مستوى الدلالة	القرار
10	هل تؤثر العلاقات الإنسانية بين الاساتذة و الإدارة المدرسية على مستوى أداء أستاذ؟	1.80	0.60	-2.082	.044	دالة عند 0.05
11	هل يمكن أن تساهم العلاقات الإيجابية بين الأساتذة في تحسين أدائهم؟	2.25	0.86	1.818	.077	غير دالة عند 0.05
12	هل يمكن أن تساهم العلاقات الإيجابية بين المعلمين والتلاميذ في تحسين أدائهم؟	2.97	0.15	39.000	.000	دالة عند 0.05
13	هل يمكن أن تساهم العلاقات الإيجابية بين الأساتذة والأولياء في تحسين أدائهم؟	2.37	0.77	3.063	.004	دالة عند 0.05
14	هل للعلاقات الإيجابية بين الأساتذة والإدارة المدرسية دور مهم في تحسين الأداء؟	2.55	0.71	4.870	.000	دالة عند 0.05
15	هل التعاون المتبادل بين الأساتذة يزيد في مستوى أدائهم؟	2.67	0.65	6.509	.000	دالة عند 0.05
16	هل وسائل التواصل و التفاعل الإجتماعي تساهم في تحسين العلاقات الإنسانية بين الأساتذة ؟	2.40	0.74	3.399	.002	دالة عند 0.05
17	هل التسيير الفعال للإدارة المدرسية يساهم في بناء علاقات إنسانية بين الأساتذة والتلاميذ؟	2.72	0.64	7.164	.000	دالة عند 0.05
18	هل يمكن للإدارة أن تؤثر في توجيه المعلمين لبناء علاقات إيجابية مع التلاميذ وبالتالي تحسين مستوى أدائهم؟	2.32	0.72	2.816	.008	دالة عند 0.05
	المحور الثاني	2.45	0.32	8.85	0.00	دالة عند 0.05

المصدر: من إعداد الطالبتان، بالاعتماد على مخرجات spss



الشكل رقم (09) : يوضح الفرق بين المتوسطات الحسابية والمتوسطات الفرضية للمحور الثاني

من خلال الجدول رقم (12) والشكل رقم (09) أعلاه نلاحظ أن المتوسط الحسابي العبارة رقم (12) بلغ (2.97) كما أن قيمة اختبار t جاءت دالة إحصائياً لصالح المتوسط الحسابي لأفرد عينة الدراسة مما يدل على أنه " يمكن أن تساهم العلاقات الإيجابية بين المعلمين والتلاميذ في تحسين أدائهم " أما العبارة رقم (13) فقد بلغ المتوسط الحسابي (2.37) و قيمة اختبار t جاءت دالة إحصائياً لصالح المتوسط الحسابي لأفرد عينة الدراسة مما يدل على أنه " يمكن أن تساهم العلاقات الإيجابية بين الأساتذة والأولياء في تحسين أدائهم " في حين العبارة رقم (14) بلغ المتوسط الحسابي فيها (2.55) و قيمة اختبار t جاءت دالة إحصائياً لصالح المتوسط الحسابي لأفرد عينة الدراسة مما يدل على أن " للعلاقات الإيجابية بين الأساتذة والإدارة المدرسية دور مهم في تحسين الأداء " أما العبارة رقم (15) فقد بلغ المتوسط الحسابي (2.67) و قيمة اختبار t جاءت دالة إحصائياً لصالح المتوسط الحسابي لأفرد عينة الدراسة مما يدل على أن " التعاون المتبادل بين الأساتذة يزيد في مستوى أدائهم " من خلال ما سبق نجد أن أغلب متوسطات هذا المحور جاءت باتجاه البديل "نعم " بمتوسط عام بلغ (2.45)، وانحراف قدر ب (0.32)، كما أن أغلب قيم اختبار الدلالة الإحصائية t جاءت دالة إحصائياً عند مستوى الدلالة 0.05 ولصالح المتوسط الحسابي لأفراد عينة الدراسة ومنه فقد تم رفض الفرضية الصفرية وقبول فرضية الدراسة القائلة بـ " للعلاقات الإنسانية علاقة في تحسين مستوى أداء أستاذ التعليم الابتدائي "، ونسبة التأكد من هذه النتيجة هي 95% مع احتمال الوقوع في الخطأ بنسبة 5%.

6.1. عرض نتائج إختبار الفرضية الجزئية الثالثة:

نصت الفرضية الجزئية الثالثة لهذه الدراسة على : " للإمكانيات والتجهيزات علاقة في تحسين مستوى أداء أستاذ التعليم الابتدائي " لتحقيق من صحة الفرضية تم الاعتماد على اختبار الدلالة الإحصائية (T test) للعينة الواحدة، وبعد المعالجة الإحصائية تم التوصل إلى النتيجة التالية:

جدول رقم (13) : يوضح المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية للمحور الثالث

رقم	العبارات	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	قيمة اختبار	مستوى الدلالة	القرار
19	هل نقص الوسائل البيداغوجية يؤثر على فاعلية التدريس؟	2.12	0.40	1.955	.058	غير دالة عند 0.05
20	هل نقص الإمكانيات و التجهيزات يؤثر على مستوى أداء الأساتذة؟	2.27	0.64	2.718	.010	دالة عند 0.05
21	هل تساهم التقنيات الحديثة في فاعلية التدريس والرفع من مستوى أداء الأساتذة؟	2.82	0.50	10.422	.000	دالة عند 0.05
22	هل للموارد و التجهيزات المدرسية علاقة بالتخطيط للدرس؟	2.57	0.74.	4.867	.000	دالة عند 0.05
23	هل للإمكانيات و التجهيزات المدرسية علاقة بالابتكار و الابداع أثناء التدريس؟	2.62	0.62	6.296	.000	دالة عند 0.05
24	هل نقص الإمكانيات يؤثر سلبا على فرص التعلم المقدمة من طرف الأساتذة؟	2.15	0.73	1.290	.205	غير دالة عند 0.05
25	هل وفرة الامكانيات و الوسائل يؤدي الى تحسين أداء المعلمين؟	2.75	0.49	9.611	.000	دالة عند 0.05
26	هل توفر الامكانيات من شأنه زيادة أداء الأساتذة؟	2.92	0.26	21.932	.000	دالة عند 0.05
27	هل إقتناء الوسائل و التجهيزات الحديثة يساهم في تحسين أداء الأساتذة؟	2.85	0.36	14.866	.000	دالة عند 0.05
	المحور الثالث	2.56	0.21	16.58	0.00	دالة عند 0.05

المصدر: من إعداد الطالبتان، بالاعتماد على مخرجات spss



الشكل رقم (10) : يوضح الفرق بين المتوسطات الحسابية والمتوسطات الفرضية للمحور الثالث

من خلال الجدول رقم (13) والشكل رقم (10) أعلاه نلاحظ أن المتوسط الحسابي العبارة رقم (20) بلغ (2.27) كما أن قيمة اختبار t جاءت دالة إحصائياً لصالح المتوسط الحسابي لأفرد عينة الدراسة مما يدل على أن " نقص الإمكانيات و التجهيزات يؤثر على مستوى أداء الأساتذة " أما العبارة رقم (21) فقد بلغ المتوسط الحسابي (2.82) و قيمة اختبار t جاءت دالة إحصائياً لصالح المتوسط الحسابي لأفرد عينة الدراسة مما يدل على أنه " تساهم التقنيات الحديثة في فاعلية التدريس والرفع من مستوى أداء الأساتذة " في حين العبارة رقم (22) بلغ المتوسط الحسابي فيها (2.57) و قيمة اختبار t جاءت دالة إحصائياً لصالح المتوسط الحسابي لأفرد عينة الدراسة مما يدل على أن " للموارد و التجهيزات المدرسية علاقة بالتخطيط للدرس " أما العبارة رقم (23) فقد بلغ المتوسط الحسابي (2.62) و قيمة اختبار t جاءت دالة إحصائياً لصالح المتوسط الحسابي لأفرد عينة الدراسة مما يدل على أن " لإمكانيات و التجهيزات المدرسية علاقة بالابتكار و الابداع أثناء التدريس " من خلال ما سبق نجد أن أغلب متوسطات هذا المحور جاءت باتجاه البديل "نعم" بمتوسط عام بلغ (2.56)، وانحراف قدر ب (0.21)، كما أن أغلب قيم اختبار الدلالة الإحصائية t جاءت دالة إحصائياً عند مستوى الدلالة 0.05 ولصالح المتوسط الحسابي لأفراد عينة الدراسة ومنه فقد تم رفض الفرضية الصفرية وقبول فرضية الدراسة القائلة بـ " للإمكانيات والتجهيزات علاقة في تحسين مستوى أداء أستاذ التعليم الابتدائي "، ونسبة التأكد من هذه النتيجة هي 95% مع احتمال الوقوع في الخطأ بنسبة 5%.

2. مناقشة النتائج في ظل الفرضيات

1.2. مناقشة نتائج المحور الأول للبيانات الشخصية :

بعد عرض وتحليل نتائج الجدول التي وردت في المحور الأول للبيانات الشخصية في الاستبيان ،ومن خلال الإجابة على الأسئلة و ذلك فيما يخص فرضية البيانات الشخصية من متغيرات (الجنس،السن،المؤهل العلمي و الخبرة المهنية)، و من خلال الجداول (05)،(06)،(07)،(08) يتضح أن جل أفراد عينة الدراسة من ناحية الجنس هي للإناث أي بنسبة 75% ، و بالنسبة لمتغير السن فإن النسبة الأكبر هي من 36 إلى 45 سنة ، و كذلك من ناحية متغير المؤهل العلمي فإن نسبة الشهادة التي يدرسون بها في المرحلة الابتدائية هي شهادة الليسانس ، و أما من ناحية الخبرة المهنية فالنسبة الأعلى هي أكثر من 10 سنوات في تدريس المرحلة الابتدائية ، هذا ما يدل على أن أفراد العينة ذوي خبرة مهنية عالية .

2.2. مناقشة نتائج الفرضية الجزئية الأولى: والتي تنص للإدارة المدرسية علاقة في

تحسين مستوى أداء أستاذ التعليم الابتدائي ، و من خلال نتائج الجدول رقم (11) بمتوسط عام بلغ (2.33) و انحراف قدر ب(0.27) ، أي أن أغلب قيم اختبار(ت) جاءت دالة احصائيا عند مستوى الدلالة 0.05 أي تم قبول الفرضية للإدارة المدرسية علاقة في تحسين مستوى أداء أستاذ التعليم الابتدائي .

هذا ما تتفق مع دراسة رقيقة قواسمية و لطيفة قواسمية 2019 الذين توصلوا على مساهمة وضوح العملية التنظيمية في زيادة فرص ترشيد العلاقات لدى أساتذة الطور المتوسط،وهذا من خلال التعاون بين الإدارة والأساتذة الذي يساهم في زيادة فرص التنسيق بين المهام، وأيضا المشاركة بين الزملاء في اتخاذ القرارات تؤدي إلى توضيح الأهداف بالإضافة إلى الاحترام بين الطرفين المؤدي إلى تقبل اللوائح والقواعد المعمول بها، وكذا تقدير عمل الأستاذ والذي يؤدي إلى الاستمرارية في أداء الأنشطة، إلى جانب المرونة في التعامل الإنساني مع الأستاذ التي تساهم في زيادة نزعة لتحقيق الأهداف و التخطيط التربوي الفعال يساهم في زيادة الانضباط داخل المؤسسة التربوية اذا أن تحديد الأهداف التربوية يؤدي الى الالتزام بالواجبات المطلوبة منهم كما أن سياسة تنفيذ البرامج تعمل على الاقتصار في الوقت والجهد وكذا التحديد الزمني لتنفيذ البرامج تساعد على الانضباط في

مواعيد العمل كما ان تحديد الادوات المستخدمة في تنفيذ الانشطة تساعد على الاستغلال الأمثل للموارد المتاحة.

3.2. مناقشة نتائج الفرضية الجزئية الثانية: والتي تنص للعلاقات الإنسانية علاقة

في تحسين مستوى أداء أستاذ التعليم الإبتدائي ، و من خلال نتائج الجدول رقم (12) بمتوسط عام بلغ (2.45) و انحراف قدر ب(0.32) ، أي أن أغلب قيم اختبار(ت) جاءت دالة احصائيا عند مستوى الدلالة 0.05 أي تم قبول الفرضية للعلاقات الإنسانية علاقة في تحسين مستوى أداء أستاذ التعليم الإبتدائي،و هذا ما تتفق مع دراسة عبد المحسن ضبيب العتيبي 2007 الذي توصل إلى أن اكثر ابعاد العلاقات الإنسانية التي تسود المناخ المدرسي تمثلت في جو المرح الذي يسود بين المعلمين عندما يجتمعون بصورة رسمية ، و الثقة و الاحترام والتقدير، و كذلك مع دراسة حمدي الزهرة 2021 الذي توصلت إلى أن للعلاقات الاجتماعية بين الفاعلين التربويين علاقة بفاعلية الأستاذ، بمعنى اكثر وضوحا ان تميز أسلوب المؤسسة التعليمية بالانضباط في الرقابة و الاشراف يدفع اغلب الأساتذة الى الالتزام بالادوام الرسمي للمؤسسة و الذي يساهم في تحقيق الأهداف التربوية ، كما ان احتكاك الأساتذة فيما بينهم يمكن الأستاذ من تحقيق الأهداف التعليمية التي يدرسها بكفاءة عالية ، و بوجود التعاون و تبادل الخبرات بين الأساتذة يمكن للأستاذ أن يحقق اهداف المادة التي يدرسها في وقت قياسي، و أن هناك علاقة بين الممارسات القيادية لمدير المتوسطة و الكفاية التعليمية للأستاذ، و ذلك من خلال سعي المدير لتعريف الأساتذة بمتطلبات مهنة التعليم و تشجيعهم على الابداع و الابتكار في ممارسة مهنة التعليم مساعدة الأستاذ في تصحيح الأخطاء الناتجة عن أدائهم التربوي و توفير المناخ المناسب الذي يساعد الأساتذة على التعاون و تبادل الخبرات بينهم الامر الذي من شأنه ان يرفع مستوى كفاية الأستاذ و بالتالي تحقيق الجودة و التميز في التعليم بالمؤسسة التعليمية، و كذلك مع دراسة بلقاسمي منصورية 2016 التي توصلت انه توجد علاقة بين مستوى الاداء الوظيفي للأساتذة و علاقته بزملائه.

3.2. مناقشة نتائج الفرضية الجزئية الثالثة: والتي تنص للإمكانيات والتجهيزات علاقة في تحسين مستوى أداء أستاذ التعليم الابتدائي ، و من خلال نتائج الجدول رقم (13) بمتوسط عام بلغ (2.56) و انحراف قدر ب(0.21) ، أي أن أغلب قيم اختبار(ت) جاءت دالة احصائيا عند مستوى الدلالة 0.05 أي تم قبول الفرضية للإمكانيات والتجهيزات علاقة في تحسين مستوى أداء أستاذ التعليم الابتدائي، هذا ما أكدته في دراسة بن سليمان حياة 2017 التي توصلت إلى أن لوسائل الإيضاح علاقة بكفاءة المعلمين، وهي علاقة ايجابية نظرا لما تقدمه هذه الأخيرة لمعلمين من خدمات فهي تساعدهم على حسن عرض المادة واستخدام أساليب إبداعية في التدريس، كما أنها توفر لهم الوقت والجهد وتنمي مهاراتهم، كذلك أن أداء المعلم له العديد من العوامل و الخلفيات، ولا يمكن أن نرجع نوعية أدائه للبيئة المادية فقط فهذه الأخيرة تعد مكمل لأداء المعلمين.

4.2. مناقشة الفرضية العامة :

بعد عرض وتحليل النتائج المتوصل إليها عن طريق استمارة الاستبيان التي قمنا بها، والتي وزعت على مجموعة من أساتذة المرحلة الابتدائية، تم التوصل لأغلبية الحقائق التي قد طرحناها من خلال فرضيات بحثنا، و انطلاقا من الفرضية العامة و التي للبيئة المدرسية علاقة في تحسين مستوى أداء أستاذة التعليم الابتدائي وجهة نظر الاساتذة .

و من خلال الجداول التي قمنا بعرضنا نتائج و تحليلها من جدول رقم (05) إلى الجدول رقم (12)، و بالنظر إلى النتائج المستوحاة من هذه الدراسة نستنتج أن هناك دلالة إحصائية للاختبار وبالتالي هناك فروق ذات دلالة إحصائية بين المتوسط الحسابي والمتوسط الفرضي وعند المقارنة بينهما نجد ان الفروق لصالح المتوسط الفرضي أي ان إجابات افراد العينة تذهب في الاتجاه الايجابي ومنه الفرضية العامة: "للبيئة المدرسية علاقة في تحسين مستوى أداء أستاذة التعليم الابتدائي" محققة.

استنتاجات عامة:

بعد دراسة وتحليل مختلف نتائج عينة الدراسة والمبينة في الجداول والتي تحتوي على مختلف المعلومات الإحصائية الخاصة بمتغيرات فرضيات دراستنا والتي دارت حول الإشكالية التالية: هل للبيئة المدرسية علاقة في تحسين مستوى أداء المعلمين المرحلة الابتدائية؟

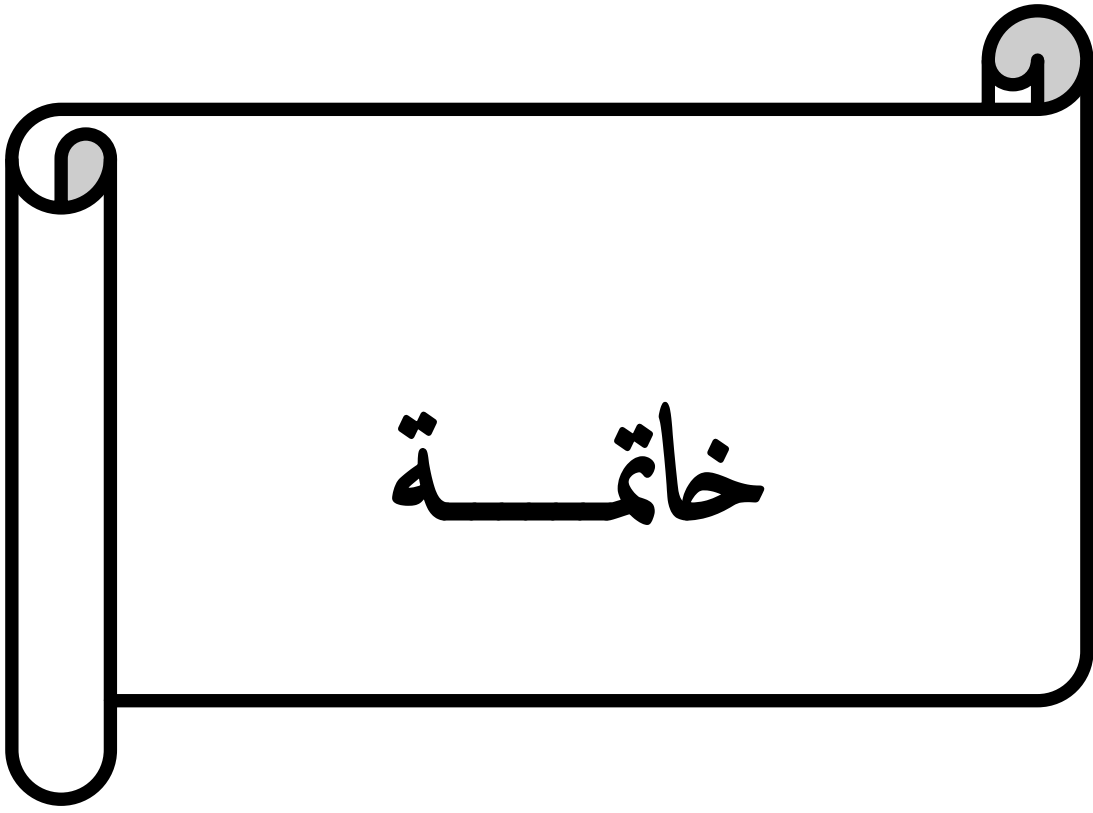
تبين لنا أنه من خلال النتائج ما يلي:

أكدت أن للإدارة المدرسية علاقة في تحسين مستوى أداء أستاذ التعليم الابتدائي، وذلك من خلال إجابات أفراد العينة والتي كانت إجاباتهم مرتفعة تجاه علاقة الإدارة المدرسية بمستوى أداء أستاذ التعليم الابتدائي و عليه تتحقق الفرضية الأولى.

كما أثبتت أن للعلاقات الإنسانية علاقة في تحسين مستوى أداء أستاذ التعليم الابتدائي، وهذا ما تؤكد إجابات المبحوثين على عبارات المحور الثاني و عليه نستخلص أنه تحققت الفرضية الثانية .

وتبين النتائج أن للإمكانيات والتجهيزات علاقة في تحسين مستوى أداء أستاذ التعليم الابتدائي، و عليه فإن الفرضية الثالثة تتحقق.

ومن خلال النتائج نستخلص أنه للبيئة المدرسية علاقة في تحسين مستوى أداء أستاذ التعليم الابتدائي ، وهذا ما تؤكد نتائج تحقق الفرضيات الجزئية الثلاثة و عليه نستخلص أنه تحققت الفرضية العامة.



خاتمة

خاتمة:

من خلال الدراسة التي قمنا بها حاولنا إظهار واقع البيئة المدرسية و علاقته بمستوى أداء المعلمين المرحلة الابتدائية بمؤسسة فاتح نوفمبر و بلواضح لحسن . حيث أصبحت البيئة المدرسية محط أنظار العاملين في القطاع التربوي باعتبارها وحدة العمل الرئيسية لخطط الوزارة، وهي الوحيدة القادرة على رفع مستوى كفاءة العمل التربوي بما يتناسب مع تطلعات الدولة الجزائرية.

وبعد إتباع الخطوات البحثية و استقراءها تم التوصل الى عدة نتائج منها : أن للبيئة المدرسية علاقة في تحسين مستوى أداء استاذ التعليم الابتدائي . تبين أن البيئة المدرسية تلعب دوراً جوهرياً في تحديد مستويات أداء أساتذة التعليم الابتدائي، إن البيئة المدرسية الإيجابية التي توفر موارد كافية، مرافق ملائمة، ودعم إدارياً متكاملًا تساهم بشكل كبير في تحسين جودة التعليم المقدم من قبل الأساتذة و عندما يشعر المعلمون بالدعم والتقدير يكونون أكثر قدرة على الابتكار والتفاعل بإيجابية مع التلاميذ، مما ينعكس بشكل مباشر على جودة التعليم ومستويات التحصيل الدراسي.

من جهة أخرى، تشير الدراسات إلى أن بيئة العمل التي تتسم بالضغط النفسية، نقص الموارد، وسوء الإدارة يمكن أن تؤدي إلى انخفاض مستوى الأداء المهني للأساتذة، مما يؤثر سلباً على جودة التعليم. لذا، يُعد تحسين البيئة المدرسية ضرورة ملحة لضمان توفير بيئة تعليمية محفزة وداعمة للأساتذة ، تمكنهم من أداء واجباتهم بفعالية وكفاءة.

وعليه يتوجب على الجهات المسؤولة وصناع القرار في قطاع التعليم التركيز على تحسين الظروف البيئية داخل المدارس من خلال توفير التدريب المستمر للأساتذة ، تعزيز البنية التحتية، وتبني سياسات إدارية داعمة، إن الاستثمار في بيئة مدرسية جيدة هو استثمار مباشر في مستقبل التعليم وجودته، ويعود بالنفع على المجتمع ككل من خلال تطوير أجيال متعلمة وواعية.

الاقتراحات :

- ✓ العمل على توفير بيئة المادية والمعنوية الملائمة لتساعد الأستاذ بالممارسة التدريسية أثناء سير الحصة .
- ✓ الاهتمام بالمبنى المدرسي وزيادة عدد الوسائل البيداغوجية بما فيها وسائل التكنولوجيا الحديثة على مستوى الابتدائيات.
- ✓ ضرورة امتلاك أساتذة التعليم الإبتدائي للكفاءات المهنية وذلك بالتركيز على التكوين النوعي الذي يتلقاه في مساره الدراسي.
- ✓ تعزيز العلاقة بين الادارة المدرسية والأستاذ والتلميذ لتحقيق أهداف العملية التربوية التعليمية.
- ✓ العمل على تطوير العلاقات التنظيمية داخل المؤسسات التعليمية.
- ✓ ضرورة الاشراف الفعلي للأساتذة في تسيير مؤسساتهم التعليمية.

قائمة المراجع

قائمة المراجع:

المصادر:

المعاجم:

1. ابن منظور (1990): لسان العرب، ط1، دار صادر، بيروت.
2. مدحت عبد الرزاق الحجازي (1971): معجم مصطلحات علم النفس، دار الكتب العلمية، دون طبعة، لبنان.
3. المنجد في اللغة و الاعلام (2003)، ط4، دار المشرق، لبنان.

المراجع باللغة العربية:

الكتب:

4. ابراهيم محمد محاسنة (2013): إدارة و تقييم الأداء الوظيفي بين نظرية و التطبيق، دار جرير للنشر و التوزيع، الأردن.
5. احمد أبو هلال (1979) : تحليل عملية التدريس مكتبة النهضة الإسلامية ، ب ط ، الأردن.
6. أحمد محمد الطيب (1999): الإحصاء في التربية وعلم النفس، المكتب الجامعي الحديث، ط1، الإسكندرية، مصر.
7. بستان أحمد وطه حسين (1409هـ): مدخل الى الإدارة التربوية، طبعة ثانية، دار القلم، الكويت.
8. تركي رابح (1990): أصول التربية والتعليم، الطبعة الأولى، ديوان المطبوعات الجامعية.
9. حسن شحاتة وزينب النجار (2003): معجم المصطلحات التربوية والنفسية ، الدار المصرية اللبنانية ، مصر.
10. حسين عبد الحميد احمد رشوان (2006): العلم والتعليم والمعلم من منظور علم الاجتماع ، مؤسسة شباب الجامعة ، ب ط ، الإسكندرية ، مصر .
11. خالد عبد الرحمن الهيني (2003): إدارة الموارد البشرية، بدون طبعة، دار صفاء للنشر و التوزيع، عمان.
12. خير الدين علي أحمد عويس (1997): دليل البحث العلمي، دار الفكر العربي، ط1، القاهرة، مصر.

13. رضوان أبو الفتوح(1983):المدرس في المدرسة والمجتمع، مكتبة الانجلو المصرية، القاهرة.
14. زكريا إسماعيل أبو الضبغات(2007):طرائق تدريس اللغة العربية،ط1،جامعة المدينة العالمية.
15. سامي ملحم(2000): مناهج البحث في التربية وعلم النفس، دار المسيرة للنشر، ط1، عمان، الأردن.
16. سرحان متر المرسي(2001):العنف والبيئة والمجتمع، مؤسسة شباب الجامعة،القاهرة.
17. سمير محمد كبريت(1998): منهاج المعلم والإدارة التربوية، دار النهضة العربية للطباعة والنشر والتوزيع، ط1،بيروت.
18. الشمال محمود النبوي(1998):النشاط المدرسي في إطاره الجديد، مجلة التربية،العدد 2،القاهرة.
19. عاشور أحمد(1983): إدارة القوى العاملة، الأسس السلوكية وأدوات البحث التطبيقي،ط1،دار النهضة.
20. عاطف صالح الصيفي(2009):المعلم واستراتيجيات التعليم الحديث ، دار أسامة للنشر ، ط1، عمان.
21. عبد الرحمن صالح(2000):علم النفس التربوي للمعلمين ، دار الفكر العربي ، مكتبة طربلس ، ط 1 ، ليبيا.
22. عبد العزيز السيد إبراهيم(1995) : اعداد المعلمين وتدريبهم في البلاد العربية ، ب ط ، القاهرة ، 1995 .
23. عبد الفتاح محمد العيسوي، عبد الرحمان محمد العيسوي(1996): مناهج البحث العلمي في الفكر الحديث، دار الراتب الجامعية، (ب، ط)، الإسكندرية، مصر.
24. عبد الله الرشوان(2004):علم الاجتماع التربوية ، الإصدار الثاني ، ط 1 ، عمان .
25. عبد المعطي عبد الباسط(1981):اتجاهات نظرية في علم الاجتماع، مكتبة عين الشمس، القاهرة.
26. عبد الواحد الكبيسي(2007): القياس والتقويم ،دار جرير للنشر و التوزيع ،ط1،عمان،الأردن.

27. عبد الوهاب جلال (1987): النشاط المدرسي مفاهيمه ومجالاته وبحوثه، طبعة أولى، مكتبة، الفلاح، الكويت.
28. العرابي عبد القادر (1423هـ): النظريات الاجتماعية رؤية نقدية، دار الخريجي للنشر والتوزيع، الرياض.
29. العريان علي عسكر (1982): السلوك البشري في مجال العمل مكتبة ذات السلاسل، الكويت.
30. العطاس ليلي عبد الله (1408هـ): دور التخطيط التربوي في رفع كفاءة التعليم الابتدائي للبنات في المملكة العربية السعودية، نادي مكة الثقافي والأدبي، مكة المكرمة.
31. علي البشير الفاندي واخرون (1983): المرشد الرياضي التربوي ، النشأة للنشر والتوزيع والإعلان ، ب ط ، ليبيا .
32. عميرة إبراهيم بسيوني (1998): الأنشطة العلمية الغير صفية، مكتبة التربية العربي لدول الخليج، الرياض.
33. فضيل دايو (1995): دراسات في المنهجية، ديوان المطبوعات الجامعية، (ب، ط)، بن عكنون، الجزائر.
34. قنديل ياسين عبد الرحمن (1414هـ): التدريب وإعداد المعلم، دار النشر الدولي، الرياض.
35. القوزي بالغيش بن احمد (1410هـ): الإدارة المدرسية ميادينها النظرية والعلمية، طبعة أولى، مطابع الفرزدق، الرياض.
36. اللقائي أحمد حسين، و محمد قارعة حسن (1995): التدريس الفعال، عالم الكتب، القاهرة
37. ليلي السيد فرحات (2001): القياس والاختبار في التربية الرياضية، مركز الكتاب للنشر، ط1، القاهرة، مصر.
38. محمد احمد كريم واخرون (2003): مهنة التعليم وادوار المعلم فيه ، دار المعرفة الجامعية ، ط1، مصر.
39. محمد الريماوي (2014): دليل البيئة المدرسية دون دار نشر.
40. محمد جاسم محمد (2008): سيكولوجية الإدارة التعليمية والمدرسية وأفاق التطوير العام، طبعة أولى، عمان.

41. محمد حسن علاوي، محمد نصر الدين غضبان (1996): القياس في التربية الرياضية وعلم القياس الرياضي، دار الفكر العربي، ط3، القاهرة، مصر.
42. محمد زيان عمر (1983): البحث العلمي (مناهجه وتقنياته)، ديوان المطبوعات الجامعية، ط4، الجزائر.
43. محمد شفيق (1998): البحث العلمي، الخطوات المنهجية لإعداد البحوث الاجتماعية، المكتب الجامعي، (ب، ط) الإسكندرية، مصر.
44. محمد عبد الحليم منسي (1991): علم النفس التربوي للمتعلمين، دار المعرفة الجامعية، ط1، الإسكندرية.
45. محمود حمدي شاكر (1998): النشاط، طبعة أولى، دار الأندلس للنشر والتوزيع.
46. محمود عبد الرزاق شفشق، هدى محمود الناشف (1995): إدارة الصف المدرسي، دار الفكر العربي، القاهرة.
47. محمود محمد فتحي (1997): الإدارة العامة المقارنة، طبعة ثانية، الفرزدق التجارية، الرياض.
48. مختار حسين علي (1406هـ): قضايا ومشكلات في المناهج والتدريس، طبعة أولى، مكتبة الطالب الجامعي، مكة المكرمة.
49. مصطفى عاشوري (1999): مدخل إلي علم النفس، ديوان المطبوعات الجامعية الجزائر.
50. المفتي احمد أمين واحمد الوكيل (1982): أسس المناهج وتنظيماتها، مطبعة حسان، القاهرة.
51. نادر فهمي الزيود وآخرون (1999): التعلم والتعليم الصفي، دار الفكر للطباعة والنشر والتوزيع، ط2، الأردن.
52. ناصر الدين الزيدي (2003): سيكولوجية المدرس (دراسة وصفية تحليلية)، ديوان المطبوعات الجامعية، ب ط، الجزائر.
53. ناصر الدين الزيدي (2003): سيكولوجية المدرس (دراسة وصفية تحليلية)، ديوان المطبوعات الجامعية، ب ط، الجزائر.
54. النمر سكوديت محمد وآخرو (1997): الإدارة العامة الأسس والوظائف، مطابع الفرزدق، الرياض.

55. النمر سكوديت محمد وآخرون(1997):الإدارة العامة الأسس والوظائف،مطابع الفرزدق،الرياض.

56. نيقولا تيماشيف(1977):النظريات الاجتماعية ،مؤسسة المعارف للطباعة والنشر،طبعة ثامنة، القاهرة،مصر.

57. هاينز ماريو(1987): ترجمة محمد مرسي وزهير الصباغ الاداء والدليل الشامل الاشراف التربوي الفعال معهد الادارة العامة ، الرياض .

المجلات:

58. الطيطي، محمود أبو سمرة (2010) :مدى امتلاك المشرفين التربويين لمهارات الإشراف التربوي من وجهة نظر معلمي المرحلة الثانوية في المدارس الحكومية في الضفة الغربية، المجلة التربوية، مجلس النشر العلمي، جامعة الكويت،العدد24/95.

59. حليلة السعدية بزيو، محمد رضا بلمختار(2020): مساهمة الأداء التربوي للأستاذ في الأمن النغوي بالتعليم الثانوي من منظور سوسيولوجي،مجلة العلوم الانسانية ، المجلد20،العدد02،جامعة اللبليدة.

60. سكر،ناجي رجب (2005): تقويم اداء الطلبة المعلمين فى كليات التربية بجامعة الاقصى في ضوء كفايات لازمة لمعلم المستقبل ،مجلة التربية العلمية تصدرها الجمعية المصرية للتربية العلمية، المجلد الثامن ،العدد الرابع ، كلية التربية جامعة عين شمس،ديسمبر.

61. أحمد محمد أحمد(1997):النشاط التفاعلي واقعه ومعوقاته بالتعاليم الثانوي العام، أسيوط مجلة كلية التربية، مجلة 1، عدد13.

62. القرني علي بن سعد(1991):أثر النمط القيادي على أسلوب عمل وتعامل المعلمين مع الطلاب داخل الفصل الدراسي في المدارس الثانوية، مجلة دراسات تربوية، المجلة السادس، الجزء3،مجلة التربية الحديثة القاهرة.

63. المنبع محمد عبد الله(1409):أثر الأنماط الإدارية للمديرين على أعمالهم في المدارس،مجلة جامعة الملك سعود، العدد الأول، الرياض.

المذكرات و الرسائل و الأطروحات:

64. بدر فائقة محمد(1975) :دراسة العلاقة بين خصائص البيئة المدرسية وقدرات التفكير عند تلميذات المرحلة الابتدائية بالمملكة العربية السعودية ، رسالة دكتوراه غير منشورة كلية التربية، جامعة عين شمس.
65. برحمة أمال(2015):استخدام التحليل العامل لبيان العوامل المؤثرة على الأداء الوظيفي،مذكرة لنيل شهادة الماستر تخصص تحليل المعطيات،جامعة مستغانم.
66. بن صابر محمد(2016):البيئة المدرسية و علاقتها بجودة تدريس مادة التربية البدنية و الرياضية ،أطروحة دكتوراه تخصص علوم الحركة و حركية الإنسان،جامعة عبد الحميد بن باديس ،مستغانم.
67. بوعطيط جلال الدين(2009):الإتصال التنظيمي و علاقته بالأداء الوظيفي،رسالة ماجستير،قسم علم النفس و العلوم التربوية و الأطفونيا جامعة منتوري محمود قسنطينة.
68. الشعيل عبد الكريم تقويم(2010): أداء معلمي اللغة العربية بمراكز محور الأمية والمدارس الليلية والثانوية ،رسالة ماجستير،قسم المناهج وطرق التدريس كلية التربية جامعة الملك سعود الرياض،السعودية.

الملاحق

وزارة التعليم العالي و البحث العلمي
جامعة محمد بوضياف
كلية العلوم الإنسانية و الإجتماعية
قسم علم الإجتماع
تخصص: علم الإجتماع التربوي

إستمارة إستبيان

في إطار القيام بدراسة لنيل شهادة الماستر بعنوان:

واقع البيئة المدرسية وعلاقته بمستويات أداء أساتذة التعليم الإبتدائي

دراسة ميدانية بمؤسسة فاتح نوفمبر 1954 و بلواضح لحسن ببوسعادة

وذلك ضمن متطلبات نيل شهادة الماستر تخصص علم الإجتماع التربوي و بصفتك الشخص
المؤهل لتزويدنا بالمعلومات المناسبة في هذا الموضوع ، نرجو منكم الإجابة على أسئلة الإستبيان بعناية
، و نتعهد بحفظ سرية إجابتك التي لن نستخدم إلا لأغراض علمية .
لذا نرجو منك قراءة كل عبارة في الصفحة الموالية ثم الإجابة عليها بوضع علامة (X) في الإجابة التي
تناسب رأيك.
شكر مسبق على صدق مساهمتكم و مساعدتكم لنا و تقبلوا منا فائق الإحترام و التقدير .

إشراف الدكتورة:

جرار عزيزة

إعداد الطالبان:

بخي زكية

العربي فريدة

السنة الجامعية: 2024/2023

المحور الأول: البيانات الشخصية:

1.الجنس: ذكر أنثى

2.السن: من 25 إلى 35 من 36 إلى 45 من 46 فما فوق

3.المؤهل العلمي: ليسانس ماستر مدرسة عليا

4.الخبرة المهنية: أقل من 5 سنوات من 5 إلى 10 سنة أكثر من 10 سنة

المحاور		نعم	لا	أحيانا
الإدارة المدرسية و مستوى أداء أستاذ المرحلة الابتدائي				
5	هل يؤثر نوع الإدارة المدرسية(صارمة، محفزة، داعمة) على مستوى أداء الأساتذة؟			
6	هل هناك علاقة بين مدى تواصل الإدارة المدرسية مع الأساتذة و مستوى أدائهم؟			
7	هل الإدارة المدرسية لها دور في توفير الدعم وتوجيه الأساتذة لتطوير مهاراتهم ؟			
8	هل تؤثر حوافز التي تقدمها الإدارة على أداء الأساتذة ؟			
9	هل الإدارة تساعد الأساتذة على التعامل مع التحديات وحل المشكلات التي تواجههم في المدرسة الابتدائية؟			
10	هل تحرص الإدارة على مشاركة الأساتذة في إتخاذ القرارات لرفع مستوى أدائهم؟			
11	هل توفر الإدارة قدر من الحرية للأساتذة من أجل الإبتكار و الإبداع في العمل ؟			
12	هل تؤثر عمليات التقييم التي تمارسها الإدارة على أداء الأساتذة؟			
13	هل توفر الإدارة بيئة عمل إيجابية تساهم في تحسين أداء الأساتذة؟			
العلاقات الانسانية داخل المدرسة و مستوى الأداء الأستاذ المرحلة الابتدائي				
14	هل تؤثر العلاقات الإنسانية بين الاساتذة و الإدارة المدرسية على مستوى أداء أستاذ؟			
15	هل يمكن أن تساهم العلاقات الإيجابية بين الأساتذة في تحسين أدائهم؟			
16	هل يمكن أن تساهم العلاقات الإيجابية بين المعلمين والتلاميذ في تحسين أدائهم؟			
17	هل يمكن أن تساهم العلاقات الإيجابية بين الأساتذة والأولياء في تحسين أدائهم؟			
18	هل للعلاقات الإيجابية بين الأساتذة والإدارة المدرسية دور مهم في تحسين الأداء؟			
19	هل التعاون المتبادل بين الأساتذة يزيد في مستوى أدائهم؟			
20	هل وسائل التواصل و التفاعل الإجتماعي تساهم في تحسين العلاقات الإنسانية بين الأساتذة؟			
21	هل التسيير الفعال للإدارة المدرسية يساهم في بناء علاقات إنسانية بين الأساتذة والتلاميذ؟			

			هل يمكن للإدارة أن تؤثر في توجيه المعلمين لبناء علاقات إيجابية مع التلاميذ وبالتالي تحسين مستوى أدائهم؟	22
الامكانيات والتجهيزات في المدرسة و مستوى الأداء الأستاذ المرحلة الابتدائي				
			هل نقص الوسائل البيداغوجية يؤثر على فاعلية التدريس؟	23
			هل نقص الإمكانيات و التجهيزات يؤثر على مستوى أداء الأساتذة؟	24
			هل تساهم التقنيات الحديثة في فاعلية التدريس والرفع من مستوى أداء الأساتذة؟	25
			هل للموارد و التجهيزات المدرسية علاقة بالتخطيط للدرس؟	26
			هل لإمكانيات و التجهيزات المدرسية علاقة بالابتكار و الابداع أثناء التدريس؟	27
			هل نقص الإمكانيات يؤثر سلبا على فرص التعلم المقدمة من طرف الأساتذة؟	28
			هل وفرة الامكانيات و الوسائل يؤدي الى تحسين أداء المعلمين؟	29
			هل توفر الامكانيات من شأنه زيادة أداء الأساتذة؟	30
			هل إقتناء الوسائل و التجهيزات الحديثة يساهم في تحسين أداء الأساتذة؟	31

ملخص الدراسة:

عنوان الدراسة: واقع البيئة المدرسية و علاقته بمستويات أداء أساتذة التعليم الابتدائي

حيث هدفت الدراسة الى معرفة طبيعة العلاقة بين الادارة المدرسية ومستوى أداء أستاذ التعليم الابتدائي، و كذا إبراز علاقة العلاقات الانسانية في تحسين أداء أستاذ التعليم الابتدائي ، و اتبعنا على المنهج الوصفي لملائمة بموضوع دراستنا، و تمثلت عينة البحث من 40 أستاذ التعليم الابتدائي بمؤسستين فاتح نوفمبر و بلواضح لحسن، و تم اختيار عينة بحصر الشامل، كما استخدمنا أداة استبيان موجه لأستاذ التعليم الابتدائي ، حيث توصلنا إلى نتائج أن للإدارة المدرسية علاقة في تحسين مستوى أداء أستاذ التعليم الابتدائي، كما أثبتت أن للعلاقات الإنسانية علاقة في تحسين مستوى أداء أستاذ التعليم الابتدائي، و أن للإمكانيات والتجهيزات علاقة في تحسين مستوى أداء أستاذ التعليم الابتدائي.

Titre de l'étude : La réalité de l'environnement scolaire et sa relation avec les niveaux de performance des enseignants du primaire.

L'étude visait à comprendre la nature de la relation entre l'administration scolaire et le niveau de performance des enseignants du primaire, ainsi que mettre en évidence le rôle des relations humaines dans l'amélioration de la performance des enseignants du primaire. Nous avons suivi une méthodologie descriptive pour correspondre à notre sujet d'étude, avec un échantillon de recherche composé de 40 enseignants du primaire provenant de deux écoles, Fath Novembre et Blouadah Lhassan. Nous avons sélectionné un échantillon par une méthode exhaustive, et avons utilisé un questionnaire dirigé vers les enseignants du primaire. Nous avons conclu que l'administration scolaire a un impact sur l'amélioration du niveau de performance des enseignants du primaire, ainsi que les relations humaines ont un impact sur l'amélioration du niveau de performance des enseignants du primaire, et que les ressources et équipements ont un impact sur l'amélioration du niveau de performance des enseignants du primaire.