



الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية

وزارة التعليم العالي والبحث العلمي

جامعة محمد بوضياف بالمسيلة

كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية

قسم علم الاجتماع

الرقم التسلسلي:

رقم التسجيل: 1535110137

مذكرة مقدمة ضمن متطلبات نيل شهادة الماستر تخصص: علم اجتماع التربية

بعنوان:

المناخ المدرسي وعلاقته بالأداء البيداغوجي

للأساتذة

دراسة ميدانية بالمدارس الابتدائية للمقاطعة الثالثة بولاية بالمسيلة

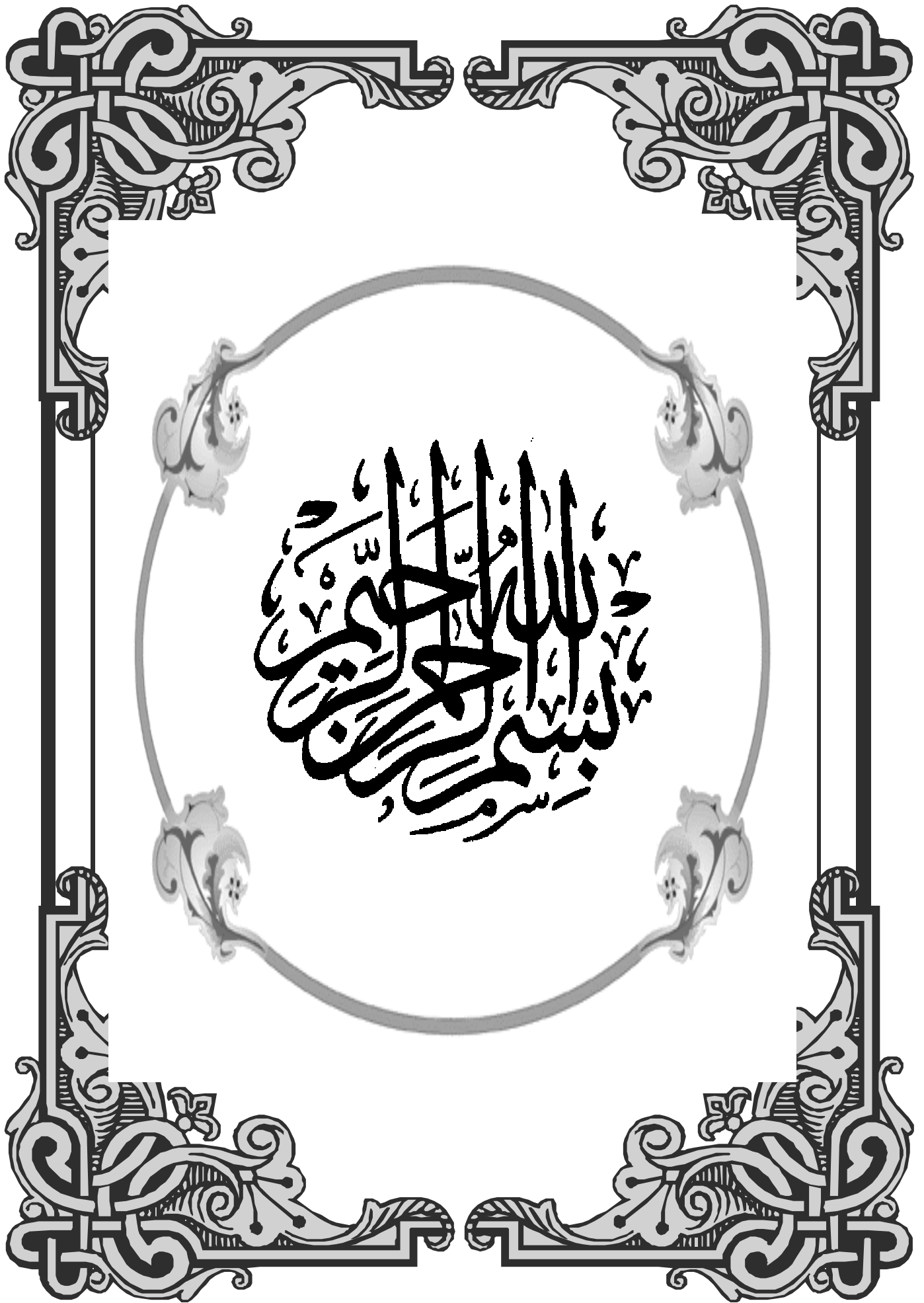
إعداد الطالبة:

جهيدة لعطوي

أمام لجنة المناقشة المكونة من السادة الأساتذة:

رئيسيا	جامعة المسيلة	الرتبة: أستاذ محاضر (أ)	د.
مشرفا	جامعة المسيلة	الرتبة: أستاذ محاضر (أ)	د. مختار رحاب
ممتحن	جامعة المسيلة	الرتبة: أستاذ محاضر (أ)	د.

السنة الجامعية: 2020/2019



** شكر وتقدير **

الحمد لله الذي بنعمته تتم الصالحات

نشكر الله سبحانه وتعالى على فضله وتوفيقه لنا

والقائل في محكم تنزيله: (إذ تُلذذنا ربكم لأن شكرتم لأزيدنكم..)

سورة إبراهيم 7

والصلاة والسلام على رسوله الكريم ومن تبعه بإحسان إلى يوم الدين

أحمد الله تعالى الذي بورك لنا في إتمام هذه الدراسة

أتقدم بجزيل الشكر والعرفان إلى الأستاذ المحترم الدكتور مختار رحاب

لإشرافه على هذا العمل فله أخلص تحية واعظم تقدير على كل ما قدمه لي

من توجيهات وإرشادات وعلى ما خصني به من جهد ووقت طوال إشرافه

على هذا العمل

كما أتقدم بجزيل الشكر إلى كل من قدم لنا يد العون وكذا جميع أساتذة

قسم علم الاجتماع

فهرس المحتويات

فهرس المحتويات

شكر وعرهان

فهرس المحتويات

مقدمة

أ

الجانأ النظرى

الفصل الأول: الإطار التمهيدى للدراسة

- | | |
|----|-------------------------------|
| 4 | 1 - الإشكالية |
| 6 | 2 - أهمية الدراسة |
| 6 | 3 - أهداف الدراسة |
| 6 | 4 - المفاهيم الأساسية للدراسة |
| 8 | 5 - الدراسات السابقة |
| 11 | 6 - فرضيات الدراسة |

الفصل الثانى: المناخ المدرسى

- | | |
|----|-------------------------------------|
| 13 | تمهيد |
| 14 | 1 - مفهوم المناخ المدرسى |
| 14 | 2 - تطور مفهوم المناخ المدرسى |
| 15 | 3 - مفاهيم مرتبطة بالمناخ المدرسى |
| 15 | 4 - عوامل المناخ المدرسى |
| 16 | 5 - أنواع المناخ المدرسى |
| 17 | 6 - النظريات المفسرة للمناخ المدرسى |
| 19 | 7 - واقع المناخ المدرسى فى الجزائر |
| 21 | الخلاصة |

الفصل الثالث: الأداء البيداغوجى

- | | |
|----|---|
| 23 | تمهيد |
| 24 | 1 - مفهوم الأداء البيداغوجى |
| 24 | 2 / محددات الأداء البيداغوجى |
| 25 | 3 / العوامل المؤثرة على الأداء البيداغوجى |
| 26 | 4 / تقييم الأداء البيداغوجى |
| 27 | 5 / المعلم |
| 28 | 6 / دور المعلم |

29	7/ طرق تقييم أداء المعلم
30	الخلاصة

الجانب التطبيقي

الفصل الرابع: الإجراءات المنهجية للدراسة

32	تمهيد
33	1- مجالات الدراسة
34	2- مجتمع البحث وعينته
42	3- منهج البحث
42	4- أدوات وتقنيات جمع البيانات
48	5- الأساليب الإحصائية المستخدمة

الفصل الخامس: عرض ومناقشة النتائج وتحليلها وتفسيرها

50	تمهيد
51	أولاً: عرض نتائج الدراسة
51	1- عرض نتائج الفرضية الأولى
52	2- عرض نتائج الفرضية الثانية
52	3- عرض نتائج الفرضية الثالثة
53	4- عرض نتائج الفرضية العامة
54	ثانياً: مناقشة النتائج على ضوء الفرضيات
54	1- مناقشة وتفسير نتائج الفرضية الأولى
54	2- مناقشة وتفسير نتائج الفرضية الثانية
55	3- مناقشة وتفسير نتائج الفرضية الثالثة
55	4- مناقشة وتفسير نتائج الفرضية العامة
56	ثالثاً: نتائج الدراسة.
56	ثالثاً: توصيات الدراسة.
59	الخاتمة

قائمة المراجع

قائمة الملاحق

مقدمة

المقدمة :

للتعليم دور حاسم في تطور وتقدم المجتمعات البشرية، وللتعليم والتربية أهمية بالغة في تفسير سلوك الأفراد وتنشئتهم وإكسابهم القيم الملائمة للمجتمع الذي ينتمون إليه.

وتتولى التربية في العصر الحديث عدة مؤسسات اجتماعية يعد كل منها وسطا تربويا يساهم بطريقة مباشرة، أو غير مباشرة في تربية النشء، وتأتي المدرسة دون شك في صدر المؤسسات الاجتماعية التي تتولى أمور التربية لكونها المؤسسة المتخصصة في تنشئة أفراد المجتمع بقصد تنمية شخصياتهم تنمية متكاملة ليسهموا إيجابيا في تقدم مجتمعاتهم وتطوره.

وعلى ضوء أهمية دور المدارس في تطور وتقدم المجتمع، فإن من الأهمية الاهتمام بالمعلمين العاملين فيها، خاصة إذا ما علمنا أن الأداء البيداغوجي للمعلمين لا يتوقف على مقدرتهم الذاتية فحسب، وإنما يتوقف أيضا وبدرجة كبيرة على عوامل قوى الإيجابية تتوفر في المناخ المدرسي مثل قدرة الإدارة على إشباع حاجات المعلمين ورغباتهم والاعتراف بالفروق الفردية، والعمل على زيادة الفهم المشترك فيما بينهم وبين الإدارة المدرسية، ذلك سعيا لمزيد من المشاركة والتعاون والثقة القائمة على الصدق والصراحة، مما يؤدي إلى القضاء على الصراع والتنازع بين المعلمين، ورفع روحهم المعنوية، ومن ثم إيجاد مناخ مدرسي يتسم بالروابط والعلاقات الإنسانية الجيدة، وكما توجد عوامل قوى إيجابية فهناك أيضا عوامل قوة سلبية تؤثر في المناخ المدرسي والاضطرابات في العلاقات الإنسانية بين المعلمين وهذه العوامل ترفع أو تخفض من روحهم المعنوية بما ينعكس على مستوى أدائهم البيداغوجي، ومن خلال هذا الموجز عن موضوع المناخ المدرسي والأهمية البالغة التي يكتسبها في العملية التعليمية أردنا أن نكتشف علاقته بمتغير آخر لا يقل أهمية عن باقي المتغيرات التي تناولتها الدراسات السابقة ألا وهو الأداء البيداغوجي للأستاذ في مراحل التعليم الابتدائي من خلال خطة بحث شملت خمسة فصول كالآتي:

- الفصل الأول: ويتمثل في الإطار النظري للدراسة حيث تعرضنا فيه لتحديد الإشكالية، أهمية الدراسة، أهداف الدراسة والمفاهيم الأساسية للدراسة وعرضنا الدراسات السابقة ذات الصلة بالموضوع وأخيرا الفرضيات. أما الفصل الثاني ويتمثل في المناخ المدرسي، حيث تطرقنا فيه إلى مفهوم المناخ المدرسي وتطور المناخ المدرسي والمفاهيم المرتبطة بالمناخ المدرسي وعوامل المناخ المدرسي وأخيرا واقع المناخ المدرسي في الجزائر.

- بالنسبة للفصل الثالث: الذي يتعلق بالأداء البيداغوجي، فقد تطرقنا فيه إلى مفهوم الأداء البيداغوجي والعوامل المؤثرة على الأداء البيداغوجي بالإضافة إلى المعلم ودور المعلم وأخيرا طرق تقييم أداء المعلم.

مقدمة

- أما بالنسبة للفصل الرابع، فقد كان حول الإجراءات المنهجية للدراسة. حيث تضمن الدراسات الاستطلاعية ومجالات الدراسة، منهج الدراسة، أدوات جمع البيانات بالإضافة إلى أساليب المعالجة الإحصائية أخيرا عينة الدراسة.
- وفي الفصل الخامس، فتمثل في عرض النتائج وتحليلها وتفسيرها واختبار الفرضيات وعرض نتائج الدراسة وصولا إلى خاتمة البحث.

الفصل الأول:

الإطار التمهيدي للدراسة

- 1 - الإشكالية
- 2 - فرضيات الدراسة
- 3 - أهمية الدراسة
- 4 - أهداف الدراسة
- 5 - أسباب اختيار الموضوع
- 6 - تحديد مفاهيم ومصطلحات الدراسة
- 6 - الدراسات السابقة

1- الإشكالية :

تعتبر المدرسة المرحلة الثانية من حيث الأهمية بعد الأسرة وهي ليست مصدر للمعرفة فقط، بل هي مؤسسة لها وظائف و أدوار تهدف لترقية مستوى تلاميذها علميا وتربويا و ثقافيا واجتماعيا وقادرة على تجديد ذاتها وحل مشاكلها الداخلية وباحثة على تطوير مهاراتها الذاتية لدى أفرادها وهي تلك المدرسة جميلة المظاهر، إدارتها واعية وتنظيمها محكم، لها رسالة واضحة تحد من خلالها الصلاحيات لدى أفراد مجتمعها من طلبة ومعلمين وعاملين و إدارة، وهي التي تراجع خطها باستمرار وتواكب مستجدات العصر. وتعمل على توفير جو مريح من الاتصال والتواصل بين أفرادها وتستفيد من الخبرات المتاحة لتحقيق نسبة عالية من الخريجين ذوي التحصيل العالي والمرتفع.

وعلى هذا الأساس فان وزارة التربية بذلت جهودا لتكوين الأستاذ وتوفير كل الظروف والوسائل لسير العملية التعليمية من خلال الإصلاح التربوي ومحاولة توفير بيئة ملائمة لتحقيق الأهداف الموجودة وللحاق بركب الدول المتقدمة وقد أولت المنظومة التربوية الجزائرية العناية الكافية بالمدرسة في كل أطوارها وبكافة مؤطريها لضمان حسن أدائها وعلى رأس هذه الأولويات والاهتمامات عملت على العناية بالأستاذ باعتباره الوسيلة والأداة الفعالة في العملية التربوية وله اتصال وثيق بمصدر المعرفة، والأستاذ الناجح هو الذي يستطيع وضع الضوابط والقواعد الكفيلة بالمساعدة على الحوار والمناقشة الجادة بأسلوب تربوي وعلاقته بالمجتمع التربوي يجب أن تكون علاقة جيدة مع جميع من هم موجودين في المجتمع المدرسي وعلاقته بالتلاميذ تقوم على الأخوة والاحترام و العطف مما يجعل التلاميذ متعلقين به ومتعاونين معه.

و لا شك أن سلوك الأساتذة واتجاههم تتأثر بطبيعة العمل الذين يقومون به وبظروف بيئة المؤسسة التي يشتغلون بها وهذا ينعكس على أدائهم البيداغوجي داخل المؤسسة والأداء البيداغوجي يتمثل في تلك العلاقة الوثيقة بين الأستاذ والتلاميذ المتمثلة في جملة الأنشطة التعليمية التعليمية التي تكون ذات البعد النظري والتطبيقي والاهتمام بالتلميذ في مختلف جوانبه السلوكية والتعلمية التعليمية.

حيث يعتبر الأستاذ الحجر الأساس في العملية التربوية ويتوقف إلى حد كبير نجاحها عليه لذلك اهتمت الدول المتقدمة منها والنامية على حد سواء بمسألة إعداده وتكوينه قبل الخدمة وأثنائها وتقييم أدائه البيداغوجي وفقا لمعايير علمية دقيقة فالجودة في التعليم تتوقف على جودة الأداء البيداغوجي للأستاذ ومدى إتقانه لكفايات ومهارات التدريس اللازمة من خطوات وتقنيات ومن هنا يجمع الباحثون عن تسمية الجو الناجم عن الوظائف التي تتم بين المجتمع المدرسي تحدد نوع المناخ المدرسي، كما أن العلاقات

والتفاعلات التي تتم بين المجتمع المدرسي تحدد نوع المناخ المدرسي فبعض المدارس يكون مناخها مفتوحا يتيح الفرصة لكل عضو من أعضائها أن ينمو وتشيع فيه الألفة والتعاون بين العاملين وتتمتع بالحيوية التي تهدف إلى تحقيق أهدافها ويعمل أعضائها كفريق واحد وبروح معنوية وهناك بعض المدارس عكس ذلك لا تنمو فيها العلاقات الاجتماعية التي يكون مناخها مغلقا، يتصف بالتباعد والعزلة وتسود فيه الصراعات داخل الإدارة المدرسية وظهور فجوة خلل في الدور والتخطيط والتنسيق داخل أعضائها.

وكما أن للمحيط المادي للمدرسة وموقع المدرس والأثاث والتجهيزات من العوامل الضرورية لقيام الأستاذ بأدائه البيداغوجي على أكمل وجه وهذا ما أكدته "دراسة بشار والياس 2005" فقد اعتبروها معنويات المدرسة على تحقيق الأهداف التدريسية إلى جانب طرائق التدريس والأنشطة التعليمية، فهي تثير اهتمام الطلبة وتحفزهم على المزيد من التعلم وتغني عملية التعليم والتعلم بالمتغيرات الحسية فتسرع من عملية التعلم وتقلل من احتمالات النسيان وتدفع إلى المشاركة الإيجابية من جانب الطلبة.¹

بالإضافة إلى الإضاءة والتهوية والتدفئة وملاحق المدرسة و غيرها من العوامل التي يمكن أن تكون لها علاقة بأداء الأستاذ البيداغوجي.

وعليه فان تحقيق درجة عالية من الكفاءة والفعالية والأداء البيداغوجي للأستاذ الجيد يتوقف إلى حد كبير على توفير مناخ مدرسي يتطلب جملة من الخصائص المادية والنفسية والاجتماعية التي تسود كل مدرسة وفقا لثقافة التي تنتجها عن باقي المؤسسات التعليمية.

ومن هنا الهدف من إجراء هذه الدراسة هو إبراز علاقة المناخ المدرسي بالأداء البيداغوجي للأستاذة في مراحل التعليم الابتدائي وحيث يمكن بلورة مشكلة الدراسة في السؤال التالي:

هل للمناخ علاقة بالأداء البيداغوجي للأستاذة؟

ويتفرع عن هذا التساؤل مجموعة من التساؤلات هي:

1/ هل توجد علاقة بين العلاقات الإنسانية للمدير أثناء الدوام الرسمي بالمدرسة والأداء البيداغوجي لأستاذ المدرسة الابتدائية.

2/ هل توجد علاقة بين العمل بروح الفريق البيداغوجي وتعزيز إدارة الصف الدراسي بيداغوجيا لدى أساتذة المدرسة الابتدائية.

3/ هل توجد علاقة بين أساليب التحفيز المدرسي والتفاعل الصحي الإيجابي لدى التلاميذ.

¹ بشار جبرائيل وإلياس أسما، المناهج التربوية، منشورات كلية التربية، جامعة دمشق، سوريا، 2005، ص 140-141

2- أهمية الدراسة:

- تثبت أهمية الدراسة من أهمية الأستاذ ودوره الحيوي في إنجاز العملية التربوية وتحقيق أهدافها لذا حرصت هذه الدراسة إلى إبراز علاقة المناخ المدرسي بالأداء البيداغوجي للأساتذة وتقضي العوامل التي تساعد على خلق مناخ إيجابي وصحي ودعم الحوار وحل المشكلات وتسهيل قنوات الاتصال والمشاركة في عملية صنع القرارات ومنح الإدارة المدرسية معلومات تساعد على تحسين الأداء البيداغوجي والرضا للأساتذة.

- تحث الباحثين على متابعة واستكمال دراسات تتعلق بالمناخ المدرسي على الأداء البيداغوجي للأساتذة.
- يمكن أن تستخدم نتائج الدراسة كمقترح إلى جهات المعنية بين واقع المناخ المدرسي.

3 - أهداف الدراسة:

- تحديد علاقة المناخ المدرسي بالأداء البيداغوجي للأساتذة الابتدائية
- الوقوف على حقيقة العلاقات الإنسانية للمدير أثناء الدوام الرسمي بالمدرسة والأداء البيداغوجي لأساتذة المدرسة الابتدائية.

- إبراز دور العمل بروح الفريق البيداغوجي وتعزيز إدارة الصف الدراسي بيداغوجيا لدى أساتذة المدرسة الابتدائية.

- معرفة أساليب التحفيز المدرسي والتفاعل الصفّي الإيجابي لدى التلاميذ.

4 - المفاهيم الأساسية للدراسة:

4-1 - المناخ المدرسي:

لغة:

المناخ في اللغة مشتق من أناخ بالمكان أي قام به ومن أناخ بالجمل، أبركه، مبارك الجمل ومحل الإقامة و مناخ البلاد حالة جوها.¹

اصطلاحا:

المناخ المدرسي هو حالة جو المدرسة وهو مجموعة الخصائص التي تميز المدرسة عن غيرها وتؤثر في سلوك جميع العاملين فيها ويمثل بيئة العمل في المدرسة وهي تلك العلاقات والقواعد والسياسات والإجراءات والنظم واللوائح التي تحدد سير العمل داخل المدرسة.

¹ - أنيس إبراهيم ومنتصر عبد الحليم و الصوالحي عطية و أحمد محمد خلف الله، المعجم الوسيط(جزءان)، ط2، إسطنبول المكتبة الإسلامية، 1972، ص125.

التعريف الإجرائي:

يقصد بالمناخ المدرسي في هذه الدراسة كافة الظروف والخصائص والمتغيرات السائدة والمميزة لبيئة العمل داخل المدرسة والتي قد تكون لها علاقة بالأداء البيداغوجي للأساتذة.

4-2 - الأداء:

لغة:

مشتق من الفعل "أدى" ويعني (أدى) الشيء، قام به، والدين قضاءه والصلاة قام بوقتها والشهادة أولى بها، واليه الشيء أوصله و(تؤدي) للأمر: اخذ أدائه واستعد له (تؤدي) للأمر قضي والى فلان توصل.¹

اصطلاحا:

تعددت المفاهيم بتعدد الآراء التي تناولت هذا المفهوم وتناول بعض الآراء على سبيل المثال لا الحصر:

- أنه مجموعة الاستجابات التي يقوم بها الفرد في موقف معين: وهذا الأداء ما نلاحظه مباشرة²

- أو هو مدى مساهمة العاملين في اتخاذ الأعمال التي تنقل إليهم³

4-3 - البيداغوجيا:

لغة:

يعرف قاموس (Larousse) البيداغوجيا آتية من الكلمة الإغريقية (piadagogia) وتعني:

- نظرية علم تربية الطفل.

- صفة البيداغوجي الجيد.

- طريقة التدريس، استعمال بيداغوجيا جديدة كليا.⁴

اصطلاحا:

مجموعة الطرائق والتقنيات والخطوات التي تميز تعليم مادة معينة (فن التعليم) أو نشاطا أساسيا يجب تحفيزه عند المتعلم أو دخولا محددًا في الممارسة التربوية، تربية السيطرة التربوية بالأهداف.

¹ - محمد عاطف، قاموس دار الاجتماع، دار المعرفة الجامعية، 1995، ص195.

² - المعجم الوسيط، دار المعارف، ط2، القاهرة، ص10.

³ - مصطفى نجيب شاويش، إدارة الموارد البشرية إدارة الأفراد، ط1، دار الشروق، عمان، 2000، ص25.

⁴ - Le petite la rousse grand format true 1996.

والبيداغوجيا هي أيضا "القدرة موضع الأطر التي يظهرها مربي معين مدرسي أم لا للوصول إلى فكرة التفاعل مع المتربين ولتكيف رسالته وممارسته لذلك السيد (السيد فلان هو مربي حقيقي) أو غياب هذه القدرة (فلان لا يستطيع التربية) فالبيداغوجيا نظرية تربوية علمية والمتعلم بل تفتح على الإدارة والأسرة والمحيط الخارجي الذي يؤثر في المدرسة.

التعريف الإجرائي:

هي القدرة على ممارسة الطرائق والتقنيات والمواقف والأقوال التي يظهرها المعلم أو الأستاذ للوصول إلى فكرة التفاعل مع الطلبة وتحفيزهم وذلك لإعدادهم فكريا إلى اتجاه معين.¹

5 - الدراسات السابقة:

1-5 - دراسة (Mcgowen) بعنوان أثر المنشأة المدرسية على تحصيل الحضور والسلوك وتسمية الإنجاز ودور المعلم في عينة مختارة من المدارس الثانوية في تكساس سنة 2007.²

* هدف الدراسة: هو اكتشاف العلاقة المحتملة بين ظروف المنشأة المدرسية والنتائج المدرسية مثل: إنجاز الطالب الأكاديمي الحضور والانضباط نسبة الإنجاز ومعدل دوران المعلم، تم تحديد معايير ظروف المنشأة التعليمية المشاركة من خلال استمارات تقييم بيئة التعلم الكلية (ELEA)، وقام بتعبئتها مدير المدارس أو نائب المدير في المدارس الثانوية بتكساس.

* مجتمع الدراسة: طلاب الصفوف من التاسع حتى الثانية عشر وتم جمع بيانات عن إنجازهم والحضور والانضباط عن طريق إدارة التعليم العام بتكساس.

* نتائج الدراسة: أنه لا توجد دلالة إحصائية عند مستوى 0,05 لكل من تحصيل الطلاب والإنجاز والحضور وعلاقته بظروف المنشأة التعليمية، توجد دلالة إحصائية عند مستوى 0,05 لكل من السلوك والانضباط وكذلك أن أداء المعلم يتأثر بظروف المنشأة التعليمية.

¹ - احمد ازوي، المعجم الموسوعي لعلوم التربية، دار النجاح الجديدة، ط1، الدار البيضاء المغرب، 2006، ص150.

² - McGowan , V , the impact of school facilities on student achievement attendance , behaviour , completion rate and teacher turnover rate in selected Texas high school , unpolished doctoral dissertation , Texas , A and M , university , 2007

5-2- دراسة: محمد عبد المحسن ضبيب، بعنوان المناخ المدرسي ومعوقاته ودوره في أداء المعلمين بمراحل التعليم العام، أجريت سنة 2006.

* هدف الدراسة: التعرف على طبيعة المناخ المدرسي السائد بالمدارس الحكومية بمدينة الرياض من وجهة نظر المعلمين، تحديد مدى رضا المعلمين عن المناخ السائد، إبراز دولر المناخ المدرسي السائد في أداء المعلمين وتحديد المعوقات.

* مجتمع الدراسة: يتكون من جميع المعلمين العاملين في المدارس الحكومية للبنين في الرياض (ابتدائي، متوسط، ثانوي)، والبالغ عددهم 2688 معلم تقريبا وقد اختار الباحث عينة عشوائية ممثلة لمجتمع الدراسة بنسبة 10% من إجمالي المجتمع وقد بلغت هذه العينة 266 معلم تقريبا.

* نتائج الدراسة: أهم أبعاد المناخ المدرسي ذات العلاقة بالإدارة المدرسية تمثلت في حرص الإدارة على تطبيق الأنظمة واللوائح وفض النزاعات والخلافات بين المعلمين، و أكثر أبعاد العلاقات الإنسانية التي تسود المناخ المدرسي تمثلت في الجو المرح الذي يسود بين المعلمين عندما يجتمعوا بصورة غير رسمية والعلاقة الطيبة المبنية على الثقة والتقدير والاحترام....

إن المعلمين يرون أن البيئة المدرسية مناسبة للقيام بالمهام التعليمية على وجه حسن والمعلمين موافقين على أن المناخ المدرسي السائد له دور مؤثر في جوانب العملية التعليمية، أهم المعوقات التي تحول دون توفر مناخ مدرسي مناسب تمثلت في تشدد الإدارة في تطبيق الأنظمة، وضعف الأنشطة التي تهتم بتنمية روح المشاركة بين المعلمين ومن أهم المعوقات ذات العلاقة بإمكانيات المدرسة وتجهيزاتها (البيئة المدرسية) تمثلت في: قلة الأجهزة اللازمة لممارسة الأنشطة الرياضية، وعدم توفر الوسائل التعليمية التي تساعد المعلم على أداء وظائفه التربوية.¹

5-3- دراسة مريم كمال، بعنوان: "دولر الإدارة المدرسية في تحسين الأداء البيداغوجي للمعلمين 2015"

*هدف الدراسة: الكشف عن واقع الإدارة المدرسية اتجاه المعلمين وتسليط الضوء على نمط و دور الإدارة إلى زيادة تحسين الأداء البيداغوجي لمعلمين المدارس الابتدائية، معرفة رضا المعلمين عن الإدارة المدرسية من طرف المدير وعلاقته بأدائهم المهني داخل القسم.

¹ - محمد عبد المحسن ضبيب العتيبي، المناخ المدرسي و معوقاته ودوره في أداء المعلمين بمراحل التعليم العام، رسالة الماجستير كلية الدراسات العليا قسم العلوم الاجتماعية، جامعة نايف العربية للعلوم الأمنية ، الرياض، 2007.

* مجتمع الدراسة: فقد ضم معلمين المدارس الابتدائية للذين هم في التعليم لفترة من سنة وما فوق البالغ عددهم 40 معلما يتوزعون على أربعة إبتدائيات "سيدي عامر بالمسيلة" نوع من العينة كانت عمديه لاعتقاده أنها ممثلة للمجتمع الأصلي تمثيلا صحيحا.

* نتائج الدراسة: دور المدير الرئيسي نحو المعلم المهني وذلك من خلال طرق التدريس العلاقات الإنسانية تنمية المهارات مراعاة المدير لثُوع النشاطات والبرامج التدريبية وتفعيل التعاون وإقامة الندوات وطرح المشكلات والعمل على حلها وتمثيل الأدوار ودعم الإدارة للمعلم وكيفية أدائه ومن أنماط الإدارة المدرسية تزيد من مخرجات التعليم.

* التعليق على الدراسات:

* بالنسبة لدراسة (mcgowne) فإنها تتفق مع المتغير المستقل للدراسة الحالية المتعلق بالمناخ المدرسي لأنها تناولت موضوع المنشأة التعليمية الذي يعد محور مهم في المناخ المدرسي حيث هدفت دراسة (mcgowne) إلى اكتشاف العلاقة بين ظروف المنشأة التعليمية وانجاز الطلاب والحضور، الانضباط ومعدل دوران المعلم بينما هدفنا الكشف عن طبيعة العلاقة بين المناخ المدرسي والأداء البيداغوجي للأسانذة لأنه يعد ركيزة محورية لحدوث فعل التعليم وقد استفدنا من هذه الدراسة في التعرف على أهمية المناخ المدرسي فقد كان من بين النتائج التي توصلت إليها هذه الأخيرة هي أن الأداء البيداغوجي للأستاذ يتأثر بظروف المنشأة التعليمية وهذا ما يعزز الدافع لدراسة هذا الموضوع.

* بالنسبة لدراسة محمد عبد المحسن ضبيب العتيبي فقد احتوت على العديد من نقاط التشابه مع موضوعنا الحالي كونها تناولت متغير المناخ المدرسي ودوره في أداء المعلمين بالإضافة إلى الاتفاق في كل من الأهداف والأهمية وأجريت عينة في الأطوار الثلاثة(ابتدائي/متوسط/ثانوي) في حين ركزنا على المرحلة الابتدائية اعتقادا منها تخدم موضوعنا بشكل أفضل.

6-الفرضيات:

6-1-الفرضية العامة:

توجد علاقة بين المناخ المدرسي والأداء البيداغوجي للأستاذ.

6-2- الفرضيات الجزئية:

1/توجد علاقة بين العلاقات الإنسانية للمدير أثناء الدوام الرسمي بالمدرسة والأداء البيداغوجي لأستاذ المدرسة الابتدائية.

2/ توجد علاقة بين العمل بروح الفريق البيداغوجي وتعزيز إدارة الصف الدراسي بيداغوجيا لدى أساتذة المدرسة الابتدائية.

3/ توجد علاقة بين أساليب التحفيز المدرسي والتفاعل الصحي الإيجابي لدى التلاميذ.

الفصل الثاني: المناخ المدرسي

تمهيد

- 1 - مفهوم المناخ المدرسي:
 - 2 - تطور مفهوم المناخ المدرسي:
 - 3 - مفاهيم مرتبطة بالمناخ المدرسي:
 - 4 - عوامل المناخ المدرسي:
 - 5 - أنواع المناخ المدرسي:
 - 6 - النظريات المفسرة للمناخ المدرسي:
 - 7 - واقع المناخ المدرسي في الجزائر:
- الخلاصة:

تمهيد:

تعد المدرسة من أهم بيئات التفاعل الاجتماعي التي تساعد في تشكيل شخصية المتعلمين وتحديد مستقبلهم وتعزز أنماطهم السلوكية وتنمية أفكارهم ومبادئهم فالجو السائد في المدرسة يلعب دورا هاما في تحقيق ذلك، ولذلك سوف نوضح في هذا الفصل على ماهية المناخ المدرسي ومفهومه وتطوره و أهمية هذا المفهوم وكذا أنواعه والنظريات المفسرات له وواقع المناخ المدرسي في الجزائر.

1 - مفهوم المناخ المدرسي:

يوضح الأمين القريطي: هذا المفهوم على أنه " المناخ المدرسي العام هو الجو الذي يسود المدرسة كمؤسسة تربوية تعليمية، ويتم على أساسها اتخاذ القرارات وتنفيذها وتوزيع الأدوار والواجبات على العاملين فيها وتنظيم سير العملية التعليمية وإدارة النشاطات المدرسية وشبه العلاقات والتفاعلات بين أعضاء المجموعة البشرية داخل المدرسة على اختلاف مستوياتها ووظائفها، فالمناخ المدرسي باختصار هو المحصلة النهائية العامة المميزة لخصائص المدرسة"¹.

عرفه محمد: أن المناخ المدرسي يتضمن نوع المشاعر السائدة في المدرسة والتي يمكن من خلالها وصف أجواء العمل والتفاعل بين أعضاء المجتمع المدرسي و هذا بدوره يتكون من اتجاهات وقيم وعلاقات اجتماعية بين الأفراد.²

يرى شمك (Chmik) أن المناخ المدرسي: " هو الطابع الاجتماعي النفسي السائد في المدرسة، إذا قد يبدو للشخص العادي بأن المدارس عبارة عن أماكن يتواجد فيها التلاميذ والمعلمون من أجل تعليم الطلبة وذلك فهي لا تختلف عن بعضها البعض من حيث طابعها، وجوها الذي يميزها عن غيرها وهذه الاختلافات تبدو واضحة للأفراد داخل المؤسسة كالعاملين والمعلمين والتلاميذ، والطابع العام هو حسيلة التفاعل والعلاقات بين الأفراد داخل المؤسسة"³.

2 - تطور مفهوم المناخ المدرسي:

يعتبر مفهوم المناخ المدرسي من المفاهيم التي لقيت اهتماما بالغا من حيث الباحثين وقد كان كورنل (cornel,1955) أول من استخدم مصطلح المناخ المدرسي عندما وصفه بأنه نتاج إدراك الأفراد لأدوارهم و أدوار الآخرين المدرسة وتتمثل في:

* شخصية الطلاب وارتباطهم لانجاز الأكاديمي.

* مدى مشاركة المعلمين في صنع القرار عند معالجة المشكلات المدرسية .

* الروح المعنوية للمعلمين العاملين بالمدرسة و ارتباطها بتحصيل الطلاب.

وفي عام 1968 اعتبر تاجيري (Tagerey) أن مفهوم المناخ المدرسي بشكل عام يتعامل مع البيئة الصفية من وجهة نظره الجوانب التالية (الجانب الفيزيائي - الجانب المادي - الجانب الاجتماعي الخاص بوجود الأفراد والجماعات).

¹ - عبد المطلب الأمين القريطي، في الصحة النفسية، ط3، دار الفكر العربية القاهرة، 2003، ص478.

² - جمانة محمد عبيد، المعلم إعدادة، تدريبه، كفاياته، ط1، دار النشر والتوزيع عمان، 2000، ص203.

³ - محمد عبد المحسن ضبيب العتيبي، مرجع سابق، ص16.

وفي عام 1970 عرف اونز (Ouns) المناخ المدرسي بأنه بيئة التفاعل بين الأفراد داخل المدرسة كما يعبر عنها بالأبعاد السلوكية المدركة من قبل العاملين بالمدرسة.¹

3 - مفاهيم مرتبطة بالمناخ المدرسي:

أ - البيئة المدرسية:

هناك تشابه بين مفهوم المناخ المدرسي ومفهوم البيئة المدرسية حيث يذكر (باريني 1989) أن البيئة بمعناها اللغوي هي الحيز الذي يختار الإنسان منه موقعا لبناء منزله وعيشه.²

ب - المناخ الوصفي:

وهو حسب صلاح محمود " الجو النفسي الاجتماعي الذي يسود بيئة المتعلم والتفاعل الصفي بين المعلم وتلاميذه وتؤثر في باقي عناصر الموقف التعليمي.³

ج - المناخ التعلم:

حسب محمد حسن: " المناخ السائد داخل حجرة الدراسة نتيجة بعض الممارسات المرتبطة بالمعلم مع تلاميذه وبخصائص المعلومات المقدمة وبخصائص التلاميذ أنفسهم وتقنيات التعليم.

د - الثقافة المدرسية:

ذكر الغريب وزملائه، فروقا بين المناخ المدرسي والثقافة المدرسية منها، إن الثقافة المدرسية هو من ضمن ما يبحثه علم النفس وعلم النفس الاجتماعي، ووسيلة الثقافة التحليل اللغوي، أما المناخ المدرسي فوسيلته البحث المسحي والثقافة مجردة والمناخ أكثر مادية والاتجاهات المشتركة للثقافة الفروق والإيديولوجيا بينما هي للمناخ إدراكات السلوك.⁴

4 - عوامل المناخ المدرسي:

لقد حدد (فوكس وبويز) مجموعة عوامل تشكل المناخ المدرسي وتحدد خاصيته وهي تنتج عن التفاعل بين محددات المناخ المدرسي، والتي هي حسب رأيهما فيما يلي :

¹ - صولي إيمان، المناخ المدرسي وعلاقته بالصحة النفسية لدى عينة من تلاميذ المتوسطة والثانوي تحت إشراف عواريب اخضر، لنيل شهادة الماجستير، الصحة النفسية والتكيف المدرسي 2014، ص 13.

² - جهاد احمد خليل سلمي، البيئة المدرسية من وجهة نظر مديري ومديرات المدارس الأساسية العليا ومساعدتهم في محافظات عزة مذكرة ماجستير غير منشورة في الإدارة التربوية جامعة النجاح الوطنية، نابلس، فلسطين، 1998، ص 73.

³ - صلاح الدين عرفه محمود، المناخ المدرسي وعلاقته بمفهوم الحرية كما يمارسه المعلمون وتلاميذهم في المدرسة الإعدادية في الريف والحضر التربوية وقضيتا التحديث والتنمية في الوطن العربي، 2002، ص 252 .

⁴ - المرجع نفسه، ص 252.

- الاحترام ويعني نظرة التلاميذ إلى أنفسهم باعتبارهم أشخاصا لهم قدرهم مؤمنين بأن لديهم أفكار ومواهب أن هذه الأفكار والمواهب ينصب إليها وتراعي وتكون محل اعتبار، والمر كذلك بالنسبة للمدرسين والمديرين وشعورهم بنفس الشعور حيث من المهم أن تكون المدرسة مكانا يضم أفرادا يتمتعون باحترام الذات وهذا الاحترام مرده الآخرون كذلك حيث في المناخ الإيجابي لا ينقص من قدر أي فرد.

- الروح المعنوي العالية: حيث أن يتمتعون بالروح المعنوية العالية يتسمون بالتفاؤل ويكون أكثر إنتاجية.

- التماسك: وهذه الخاصية تقاس بشعور الشخص إزاء المدرسة، حيث يتعين أن يشعر الأعضاء بان المدرسة جزء من كيانهم، فهم يرغبون في البقاء فيها أطول مدة ممكنة وان تتاح لهم الفرصة لممارسة تأثيرهم فيها بالتعاون مع الآخرين.

- الرعاية هو ان يشعر كل فرد أن هناك شخص أو أشخاص يهتمون به ويهتم بهم وبالنسبة للمعلمين أن يشعروا باهتمام الناظر بهم حتى لو اختلف معه بعضهم في الراي وبالمثل أن يشعر الناظر ان المعلمين أو على الأقل معظمهم يفهمونه ويقدرن ما يتعرض له من ضغوط ويعلمون على معاونته قدر استطاعتهم.¹

5 - أنواع المناخ المدرسي:

5-1 - المناخ المفتوح (Open climat):

يتسم هذا في المؤسسة يتمتع بالأعضاء بروح الفريق دون وجود شكايي كما يسعى مدير المؤسسة إلى تسهيل إنجازات المعلمين لأعمال الموكلة اليهم دون تعقيد، وتسود المدرسة علاقات اجتماعية قوية، كما ان إدارة المدرسة تسعى إلى إشباع الحاجات الاجتماعية للعاملين.

5-2 - المناخ المراقب (Comtrolled climat):

يركز الاهتمام في هذا المناخ على أداء العمل وا إنجازاه بالدرجة الأولى وحتى لو كانت ذلك على حساب إشباع حاجات العاملين ويقوم مدير المدرسة هنا بالوقاية والمتابعة والتوجيه المباشر لا يسمح لأي فرد بالخروج على القواعد الموضوعية كما انه لا يهتم بمشاعر العاملين مما يجعل روحهم المعنوية متدنية.²

¹ - سامي محمود نواس، المناخ المدرسي وعلاقته بالصحة النفسية لدى طلبة مرحلة الثانوي بمحافظة غزة، مذكرة ماجستير في علم النفس عيبير منشورة، كلية التربية، الجامعة الإسلامية، غزة، 2002، ص 20-22.

² - رافد عمر الحريري، إدارة التفسير في المؤسسات التربوية، ط1، دار الثقافة للنشر والتوزيع، عمان، 2011، ص 47.

5-3 - المناخ المألوف (Familiar climat):

يسود المدرسة في ظل هذا المناخ الروح الأسرية، اذا تكون هناك الألفة بين الأعضاء، فالعلاقات الاجتماعية والاهتمام بالحاجات الاجتماعية، يفضل على الاهتمام بالعمل والإنجاز وتحقيق الأهداف، ويقل هنا الدور التوجيهي لمدير المدرسة فهو لا يفقد الأمور بل يسهلها إلى حد كبير يشعر الجميع بجو الأسرة، وتكون النتيجة ظهور قيادات جديدة وانخفاض الرضا عن الأداء وتحقيق الأهداف.¹

5-4 - المناخ المغلق (closed climate):

وهو نقيض المناخ المفتوح فالأعضاء من الأساتذة لا تتح لهم فرصة لتنمية علاقاتهم الاجتماعية كما أن أداء العمل وإنجازه يكون منخفضا ولا يحظى بقبول العاملين، ويتسم مدير المدرسة في ظل هذا المناخ بعدم القدرة والتوجيه، وإهمال مسألة إشباع حاجات العاملين، وقد أشارت العديد من الدراسات ان التحصيل الدراسي للتلاميذ يرتفع في ظل مناخ يسوده الاهتمام بالنواحي الإنسانية، وينخفض حينما يهمل بتلك النواحي ويتم التركيز على العمل وحده ويرتبط بالاهتمام بالجوانب الإنسانية والاجتماعية ارتفاع الروح المعنوية للمعلمين والعاملين والتلاميذ معا.²

6 - النظريات المفسرة للمناخ المدرسي:

يرى عبد الحميد الابراهيمى 1995 انه يعود اختلاف الباحثين في مفهوم المناخ إلى اختلاف الأخر للنظرية التي ينطلقون منها من حيث (Anderson, 1982) إن هناك نظريات مفسرة للمناخ المدرسي وهي:

6-1 - نظرية الصراع الاجتماعي لجورج زمل (1918/1858م):

تناول جورج الصراعات الاجتماعية من جانب وظيفي حيث ابرز أثرها على العلاقات وطرحها في صيغة فرضيات التي من أهمها:

***الصراع يوطد العلاقات الاجتماعية ويساهم في تكوين هوية الجماعة:**

يرى زمل أن للصراع وظيفة في تكوين هوية الجماعة وتماسكها ويفرغ شحنة الصراعات، ويميز بين الصراعات الأصلية والمزيفة، فالصراعات الناشئة عن الإخفاق في العلاقات والتي تؤثر على الموضوع

¹ - أحمد إسماعيل حجي، إدارة بيئة التعليم والتعلم (النظرية والممارسة في الفصل والمدرسة)، ط1، دار الفكر العربي للنشر والتوزيع، القاهرة، مصر، 2004، ص 205.

² - رافد عمر الحريري، مرجع سابق، ص 57.

المسبب لذلك وهي أصلية لأنها وسيلة للوصول للنتيجة، أما الصراعات المزيفة فهي لا تنشأ عن أهداف متناقضة للأعداد بل تنشأ من خلال الحاجة لتفريغ التوتر لدى الطرفين.¹

***الصراع يكون قويا بقدر ما تكون العلاقات الاجتماعية حميمة:**

وهنا يفترض زمل أن أخوة اليوم ألد أعداء الغد، كما أن الصراع يؤثر في بناء الجماعة حيث يساهم في إقامة علاقة متوازنة داخل المجتمع فان الصراع مؤشرا على قوة العلاقة، فغياب الخلاف في العلاقة الاجتماعية ليس مؤشرا على قوتها ولذلك لا بد من تفريغ التوترات التي تنشأ في علاقة اجتماعية. إذا كان الصراع أمرا حتميا في المناخ المدرسي فان محاولة القضاء عليه تؤدي إلى حالة من الإحباط وعليه فقد أصبح دور الإدارة الرشيدة في المدارس هو التنبؤ بالصراعات وتدريب المعلمين على مواجهتها ووظيفتها إيجابيا بما يخدم المصالح العامة ويحقق الأهداف التي أنشأت من أجلها.

6-2 - نظرية النسق الاجتماعي:

النسق الاجتماعي هو نسق الفعل أي نسق السلوك المحفز، فمن خلال التفاعل بين مجموعة من الفاعلين تنشأ الأنساق الاجتماعية، وهي انساق الفعل التي تنظم التفاعل وتقننه، كما يعرفه بارسونز: "هو مجموعة الأفراد المدفوعين يميلون إلى الإشباع الأمثل لاحتياجاتهم وتحدد العلاقات القائمة بين هذه المجموعة بمقتضى النسق الثقافي المشترك فالأفراد مدفوعين إذن إلى إشباع حاجاتهم التي تسيطر على التوجه الدافعي، أما علاقة الأفراد بمواقفهم الاجتماعية فتحدد في ضوء الأنماط الثقافية الخاصة، ويشير ذلك إلى المكونات الأخرى من توجيه الفاعل نحو الموقف التوجيهي القيمي".²

على ضوء نظرية النسق فان المدرسة نسق مؤسساتي تهدف إلى تقديم خدمات تربوية وتعليمية لأفراد المجتمع وذلك من خلال أداء الإداريين والمعلمين في هذا النسق لأدوارهم أي أن المدرسة تعتبر همزة وصل بين المجتمع و الثقافة السائدة من ناحية والشخصية المتمثلة في المعلمين والإداريين والطلاب ودوافع كل فئة من تلك الفئات من ناحية أخرى، وعليه فان هناك علاقات تفاعل بين المعلمين بعضهم البعض وبين الإداريين والمعلمين والطلاب، وبناء كل دور فرد داخل المدرسة وعلاقته مع الآخرين يتحدد شكل المناخ والذي يتألف من أجزاء وأنساق اجتماعية تتوافق فيما بينها، ومن ثم يتحدد سلوك كل فرد داخل النسق، وعلى ضوء هذا السلوك تتشكل العلاقات الاجتماعية التي قد تكون ايجابية أو سلبية، ومن ثم نستطيع أن نصنف المناخ المدرسي من خلال النسق، فنقول مناخ مدرسي مناسب أو ملائم لأداء الأدوار المعلمين والتي من خلالها تحقق المدرسة أهدافها التربوية والاجتماعية في المجتمع.

¹ - Simmel , eorg : « der , streit , in Sozio :ogie leipzig Dumker and Humbolt (1918) p251

² - جبي روشي، علم الاجتماع الأمريكي، دراسة لأعمال تالكون بارسونز، ترجمة محمد الجوهري واحمد زيد، القاهرة، 1981، ص70.

6-3 - النظرية البيروقراطية (ماكس فيبر):

هدف فيبر من نظريته عن البيروقراطية إلى وصف الجهاز الإداري للتنظيمات وكيف يؤثر الأداء والسلوك التنظيمي،¹ وقد تحدد فكرة البيروقراطية على أساس أنها تعني ذلك التنظيم الذي يحقق أكبر قدر من الكفاءة في الإدارة وفي تحديد الوسائل التي تحكم التنظيم الاجتماعي بدفعة 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 المناخ المدرسي يسود الأسلوب الإداري البيروقراطي إنما هو المناخ الجامد وروتيني فيه كفاءة الأداء وتغليب الوسائل على الغايات ذلك نتيجة لتركيز الإدارة على اللوائح والأنظمة والقوانين وتنفيذها دون مراعاة العلاقات الاجتماعية والإنسانية وإمكانية وقدرات ومشاعر المعلمين وبالتالي أصبح مظاهر المناخ المدرسي في ظل القيادة البيروقراطية وشكلياتها مناخ غير ملائم حيث يجد المعلمين أنفسهم مهملين من قبل الإدارة لأنها تتمسك وتهتم بتحقيق الأهداف أكثر اهتماماً بالمعلمين أو بما يؤدنه من أدوار.

7- واقع المناخ المدرسي في الجزائر:

يقول هبلن (Hplin) عندما تزور مدرسة مالييس عليك إن تبقى فترة طويلة حتى تستطيع أن تتعرف على مناخ المكان، فإذا كان الناس يتتبعون ويختلفون في شخصياتهم، فذلك المدارس تختلف وتتميز بأنماط عديدة من المناخات فحين يعلو الضجيج للطلاب وصباح المعلمين وتعم الفوضى في مدرسة ما يسوده التعاون والألفة بين المدرسين ونلاحظ التزام الطلاب بالقوانين والتعليمات في مدرسة أخرى كما أشار كولمان (Coleman peter) في دراسة عن فعالية المناخ المدرسي إلى أن المناخ يتحدد بواسطة عاملين رئيسيين:

- أنشطة وأعمال المدير على مستوى المدرسة.

- ممارسة المدرسيين.²

ويلعب المناخ المدرسي دوراً هاماً في العملية التعليمية والتأثير على السلوك واتجاهات وتحصيل الطلبة إذا تؤدي البحوث والدراسات الميدانية العلاقة الوثيقة بين المناخ المدرسي ونتائج العملية التعليمية كما بينت ذلك دراسة بعنوان واقع المناخ المدرسي السائد بالمؤسسات التربوية وعلاقته ببعض المتغيرات، وقد تم إجراء الدراسة على عينة مكونة من 88 أستاذاً ومعلماً على مستوى ولاية الشلف، تم اختيارهم

¹ - النمر سعود بن محمد، وآخرون، الإدارة العامة الأسس والوظائف، مطابع الفرزدق الرياض، 2000، ص38.

² - محمد صادق وفاطمة يوسف العضاوي، أنماط المناخ المدرسي السائد في مدارس التعليم العام بدولة قطر وعلاقته ببعض المتغيرات، مجلة مركز البحوث التربوية، جامعة قطر العدد 20، 2011، ص27-59.

بطريقة عشوائية، ولتحقيق أهداف الدراسة تم استخدام المنهج الوصفي، تم الاعتماد على استبانة المناخ المدرسي من إعداد محمد عبد المحسن، ضبيب العتيبي، ويمكن إيجاز أهم ما توصلت إليه الدراسة من نتائج فيما يتعلق بطبيعة المناخ المدرسي السائد:

* في المؤسسات التربوية أن أهم الأبعاد المتعلقة بالإدارة تمثلت في توفير جميع الاحتياجات اللازمة للعمل وعقد اجتماعات دورية وسعي الإدارة لتحقيق أهداف العمل من خلال تلبية رغبات المعلمين أن لم يؤثر على سير العمل وكذلك حرصها على فض النزاعات والخلافات بين المعلمين وتوفير قدر من الحرية المعلمين في اتخاذ القرارات مما يعني أن الإدارة تتبع بعض الأساليب السلبية في التعامل مع المعلمين .

* كما تبين من خلال البيانات التي أوردها أفراد العينة أن أكثر الأنماط العلاقات الإنسانية التي تسود المناخ تمثلت في أجواء المرح التي تسود بين المعلمين عندما يجتمعون بصورة غير رسمية، والعلاقات الطيبة المبنية على التعاون عندما يجتمعون بصورة غير رسمية، والعلاقات الطيبة المبنية على التعاون والتفاهم وشيوع روح التعاون والألفة والمحبة فيما بينهم.

* كما تبين من خلال البيانات الواردة في الدراسة حول بعد الإمكانات المدرسية وتجهيزاتها موافقة تامة من قبل المعلمين والمعلمات توفر عوامل الإضاءة والتهوية، وعزف أقسام مناسبة لأداء العمل المدرسي وقاعة مناسبة لعقد الاجتماعات المدرسية كما وافق المعلمون على توفر النظافة والنظام المدرسي وصلاحية المباني المدرسية وتوفر أثاث مكتبي مناسب لتنفيذ المهام المدرسية.¹

¹ - عياش صباح، واقع المناخ المدرسي السائد بالمؤسسات التربوية وعلاقته ببعض المتغيرات، مجلة العلوم الإنسانية والاجتماعية،

جامعة وهران، الجزائر، العدد12، 2013، ص35-53

الخلاصة:

وفي الأخير نستخلص بان المناخ المدرسي دور فعال على حد سواء فإذا ما توفر المناخ المدرسي على جو يساعد التلاميذ على حب الدراسة والمواد المدرسية وحب المعلمين القائمين على تعليمهم ويتبادلون الحب والمودة والاحترام، ما سوف يساهم في رفع العملية التعليمية التعلمية وان المناخ المدرسي الذي يسود نقص التجهيزات والمعدات اللازمة، ويكره المدرسين بعضهم البعض، وهم القدوة أمام تلاميذهم ويصبح بيئة تسودها الانحرافات والمشاكل وتتحرف وبالتالي عن مسارها التربوي التعليمي.

الفصل الثالث: الأداء البيداغوجي

تمهيد

- 1- مفهوم الأداء البيداغوجي:
- 2/ محددات الأداء البيداغوجي:
- 3/ العوامل المؤثرة على الأداء البيداغوجي:
- 4/ تقييم الأداء البيداغوجي:
- 5/ المعلم:
- 6/ دور المعلم:
- 7/ طرق تقييم أداء المعلم:
- الخلاصة:

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 المعلم والتلميذ والإدارة المدرسية، وهذا من خلال الأداء البيداغوجي للأساتذة لتحقيق ما يسمى بالأهداف التربوية ومن خلال هذا سنتعرف في هذا الفصل على مفهوم الأداء البيداغوجي ومحدداته والعوامل المؤثرة عليه، والمعلم ودوره وطرق تقييم أداء المعلم.

1- مفهوم الأداء البيداغوجي:

الأداء:

"يشير مفهوم الأداء البيداغوجي في اللغة إلى عمل أو انجاز أو تنفيذ، والأداء هو الفعل المبذول أو النشاط الذي تم انجازه، فالأداء هو إنتاج جهد معين قام ببذله فرد لانجاز معين"¹ ويعرفه سلميان: " هو قدرة الأفراد في تحويل المداخلات الخاصة بالتنظيم إلى عدد من المنتجات بمواصفات محددة وبأقل تكلفة ممكنة"²

وفي الأخير يقصد به: " استغلال الموارد المتاحة في تحقيق الأهداف المحددة أي أن الفعالية تختص ببلوغ النتائج بينما تعني الكفاءة الوسيلة التي ابتعدت في الوصول إلى هذه النتائج"³.

البيداغوجيا:

هي نظرية تربوية علمية عامة ذات بعد نظري وتطبيقي وتوجيهي لها علاقة وثيقة بالمدرس والمتعلم، بل تفتح على الإدارة والأسرة والمحيط الخارجي الذي يؤثر في المدرسة. وقد تعني البيداغوجيا تلك النظرية التربوية التي تهتم بالمتعلم في مختلف جوانبه السلوكية والتعليمية والثقافية وتقدم مجموعة من النظريات التي تسعف المتعلم في تعلمه وتكوينه و تأطيره، ومن ثم فالبيداغوجيا متعددة الاختصاصات. كما تفتح على علوم عدة مثل: علم النفس، وعلم الاجتماع، الإحصاء، الاقتصاد، الفلسفة، السياسة... الخ والبيداغوجيا هي جملة الأنشطة التعليمية التي تتم ممارستها من قبل المعلمين والمتعلمين.⁴

2/ محددات الأداء البيداغوجي:

- الدافعية:

يعرف البعض على أنها: " تلك القوى التي توجه السلوك وتدعم استجابة الفرد طالما اختار تصرفا معيناً... وتمثل الإصرار على السلوك".
- ويقصد بالدافعية: " ذلك المدى الذي يمكن انه يصل إليه الجهد المنطوي على إصرار ومثابرة عن توجيه نحو هدف معين".

¹ الونداني عوض محمد، اثر الحوافز في فعالية الأداء والرضا الوظيفي في الأجهزة الأمنية، رسالة ماجستير غير منشورة: جامعة نايف العربية للعلوم الأمنية : الرياض 1919 ص48.

² سليمان حنفي، محمود، السلوك التنظيمي والأداء، دار الجامعات المصرية، القاهرة(د،ت)12

³ درة عبد الباري، تكنولوجيا الأداء البشري، ورقة عمل مقدمة للحلقة العلمية للمهارات الإدارية للقيادات العليا(ب.ط) معهد التدريب، الطائف 1998ص3.

⁴ أحمد أوزي.مرجع سابق.ص150.

- الجهود:

يتمثل في سلوك الفرد في العمل أو مقدار الجهد الذي يبذله الفرد في أداء الوظيفة.

- المثابرة والإصرار:

أي مثابرة وإصرار الفرد على تطبيق مجهوده والأنشطة المرتبطة بوظيفته.

- التوجيه:

كل الجهود والإصرار يتعلق بكمية العمل الذي يقوم به الفرد كما يعرفه موراي (Murray) عبارة عن عامل داخلي يسير سلوك الإنسان ويوجهه ويحقق فيه التكامل ونحن لا نملك أن نلاحظه مباشرة و دائما نستنتج من سلوكه أو نفرض وجوده حتى يمكننا تفسير سلوكه، يهدف إلى تحقيق نتائج مقبولة تنظيميا.¹

- الإدراك:

إن الدراسة وفهم الإدراك الإنساني يعتبر أمرا ضروريا بالدراسة وتفسير السلوك الإنساني بصفة عامة، كما أن العملية الإدراكية لها تطبيقاتها ودلالاتها الهامة في مجال السلوك التنظيمي بغرض فهم وتفسير سلوك العاملين بالمنظمة وعليه يمكن تعريف الإدراك على أنه: "عملية إدراكية تنتهي بتكوين معاني وتفسيرات معينة لما تتلقاها حواس الفرد على هذه المؤثرات."²

3/ العوامل المؤثرة على الأداء البيداغوجي:**أ/ غياب الأهداف المحددة:**

فالمنظمة التي لا تمتلك خطط تفصيلية لعملها و أهدافها ومعدلات الإنتاج المطلوب أدائها، لن تستطيع قياس ما تحقق من انجاز أو محاسبة موظفيها، على مستوى أدائهم البيداغوجي لعدم وجود معيار مسبق لذلك فلا تملك المنظمة معايير أو مؤشرات للإنتاج والأداء البيداغوجي الجيد.

ب/ التسبب الإداري:

فالتسبب الإداري يعني ضياع ساعات من العمل في أمور غير منتجة بل قد تكون مؤثرة بشكل سلبي على الأداء البيداغوجي للموظفين للآخرين، وقد ينشا التسبب الإداري نتيجة لأسلوب القيادة السائدة في المنظمة.³

¹ محمد عثمان نجاتي، علم النفس الصناعي، ط2، مطبعة لجنة التأليف والنشر والترجمة، القاهرة، مصر، ص283.

² جمال الدين محمد المرسي، ثابت عبد الرحمن إدريس، السلوك التنظيمي، ط1، دار الجامعة الإسكندرية، 2001، ص238.

³ <http://www.google.com> - 02/03/2017 - 11:00

ج/ اختلاف مستويات الأداء:

من العوامل المؤثرة على الأداء البيداغوجي للموظفين: عدم نجاح الأساليب الإدارية التي تربط بين معدلات الأداء والمردود المادي الذي يحصلون عليه فكلما ارتبط مستوى الأداء البيداغوجي للموظف بالترقيات والعلاوات والحوافز الذي يحصل عليها كلما كانت عوامل التحفيز غير مؤثرة بالعاملين وهذا يتطلب نظاما لتقييم الأداء البيداغوجي يتم التمييز الفعلي بين الموظف المجتهد ذو الأداء البيداغوجي العالي و الموظف المجتهد ذو الأداء البيداغوجي المتوسط والموظف الكسول.

د/ مشكلات الرضا الوظيفي:

فالرضا الوظيفي من العوامل الأساسية المؤثرة على مستوى الأداء البيداغوجي للموظفين فعدم الرضا الوظيفي أو انخفاضه يؤدي إلى أداء ضعيف و إنتاجية اقل والرضا الوظيفي يتأثر بعدد كبير من العوامل التنظيمية والشخصية للموظف مثل العوامل الاجتماعية كالسن والمؤهل التعليمي والجنس والعادات والتقاليد والعوامل التنظيمية بالمسؤوليات والواجبات ونظام الترقيات والحوافز في المنظمة.

هـ/ عدم المشاركة في الإدارة:

إن عدم مشاركة العاملين في المستويات الإدارية المختلفة وبالتالي يؤدي إلى ضعف الشعور بالمسؤولية والعمل الجماعي لتحقيق أهداف المنظمة وهذا يؤدي إلى تدني مستوى الأداء البيداغوجي لدى هؤلاء الموظفين للشعور بأنهم لم يشاركوا في وضع الأهداف المطلوبة وانجازها أو في الحلول للمشاكل التي يواجهها في الأداء وقد يعتبرون أنفسهم مهمشين في المنظمة.¹

4/ تقييم الأداء البيداغوجي:

أ/ مفهوم تقييم الأداء البيداغوجي:

يرى البعض على انه عبارة عن عملية الحكم التي تنتهي بتقييم إسهامات الفرد أو المجموعات للمنظمة ويعرفه آخرون بأنه عبارة عن تقييم دوري لأداء الفرد لوظيفته وتقييم قدراته وإمكانياته للتقدم.²

ب/ أهمية التقييم البيداغوجي:

- * تحديد مواطن القوة والضعف في أداء العاملين هو ما يساهم في تحديد أساليب الضعف منها.
- * تحديد مستوى أداء العاملين ومدى توافقهم مع وظائفهم الحالية.
- * تحديد الاحتياجات التدريبية للعاملين طبقا لمستوى أدائهم البيداغوجي.

³³ احمد صقر عاشور، مرجع سابق، ص340.

² خضير كاظم، ياسين، كاسب الحرشة، إدارة الموارد البشرية، ط1، دار الميسر للنشر عمان 2007، ص340.

* تحديد مجالات تطوير الأداء البيداغوجي للعاملين و أساليب التطوير.

* تحديد الأفراد المتميزين الذين يمكن ترفيتهم لمناصب أعلى.¹

ج/ أهداف تقييم الأداء البيداغوجي:

* متابعة عملية التنفيذ للوصول إلى الأهداف.

* القدرة على تقييم النتائج النهائية للأداء.

* تطوير عملية الإشراف الإداري.

* رفع مستوى الإنتاجية.²

* مساعدة الإدارة من خلال تزويدها بالمعلومات والبيانات.

د/ وظائف تقييم الأداء البيداغوجي:

(1) متابعة تنفيذ الأهداف الاقتصادية للوحدة الإنتاجية وذلك للتعرف على مدى تحقيق الوحدة للأهداف المحددة لها مسبقا.

(2) تحديد الجهات والمراكز الإدارية والمسؤولية عن حصول الانحرافات والاختلافات التي تحدث نتيجة التنفيذ.

(3) البحث والتحري عن الحلول والوسائل المناسبة لمعالجة الانحرافات والاختناقات مع ظروف اختيار البدائل وبأقل التكاليف.

(4) قياس الارتفاع في مستوى الأداء البيداغوجي نتيجة المهارات والمعلومات المكتسبة من التكوين.³

5/ المعلم:

هو أساس العملية التعليمية والركيزة المتينة التي تستند إليها المدرسة وهو الشخص الذي يحمل مهارات وخصائص معينة ليست عند الإنسان العادي ويقوم بتمرير هذه المهارات والمعارف إلى المتعلم .

وهناك الذي يعرفه على انه ذلك الشخص الذي يستخدم بصفة رسمية لتوجيه التعلم الأول للتلاميذ والإشراف على أعمالهم وخبراتهم التربوية في معهد أو مدرسة رسمية أو خاصة وهو الشخص الذي يسهم في مساعدة نموه ونماء الآخرين الذين يوضعون في عهده.⁴

جابر عوض سيد حسن عبد الموجود، الإدارة المعاصرة في الاجتماعية، ب ط، مكتب الجامعة الحديث، الاسكندرية 2003، ص 208.¹

² موسى اللوزي، تنظيم وإجراءات العمل، ط1، دار وائل للنشر، عمان 2002، ص 125.

³ كامل بربر، إدارة الموارد البشرية، ب ط، المؤسسة الجامعية للدراسات لبنان، 1997، ص 125.

⁴ بن زاف جميلة، تأهيل المعلم في ضوء الإصلاحات التربوية الجديدة في الجزائر، مجلة العلوم الإنسانية و الاجتماعية، جامعة قاصدي مرباح ورقلة-الجزائر، العدد 13، 2013 - ص 186.

6/ دور المعلم:

ومن ابرز الأدوار التي يقوم بها المعلم داخل غرف الصف ما يلي:¹

أ/التدريس:

وهو الدور الأول والأساسي للمعلم ويتبع هذا الدور ادوار فرعية تتمثل في :

* التخطيط:

تخطيط لما سيتم تنفيذه لبلوغ الأهداف التدريسية التي حددها ومع توفير الوسائل اللازمة لذلك.

*التنفيذ:

وتعني مجموعة الإجراءات العملية والممارسات التي يقوم بها المعلم أثناء الأداء الفعلي داخل الفصل،

والتنفيذ على مستوى الدرس يتطلب أن يكون المتعلم قادراً:²

- التمهيد للدرس بطريقة تثير اهتمام التلميذ.

- الاستخدام الجيد للسيورة وتدوين النقاط الأساسية عليها.

- استخدام الوسائل المعنية والمناسبة.

- تشجيع التلاميذ على المشاركة في الدرس.

-مراعاة الفروق الفردية.

-الالتزام بالوقت المخصص للحصة.

ب/ الإشراف والمتابعة:

هي كل الإجراءات والسبل التي يتخذها المعلم في غرفة الصف من اجل المحافظة على النظام وضبط

حضور وغياب التلاميذ وتوجيه التلاميذ واِرشادهم وتتمثل في:

*التقويم:

هي الإجراءات والأساليب التي يلجأ إليها المعلم للحكم على مدى تحصيل التلاميذ وانجازهم واكتسابهم

للمعارف والمفاهيم والمهارات وتمثيلهم للقيم والاتجاهات المرغوب فيها.

* تنظيم البيئة الصفية:

حيث يتحقق التدريس بتوفر المناخ الصفّي الذي يشعر المتعلم بالراحة والهدوء والطمأنينة والاستخدام

الأمثل لغرفة الصف.

¹ نادر فهمي الزبيد، وآخرون، التعلم والتعليم الصفّي، ط4، دار الفكر، الأردن، 1999، ص176.

² عبد الرحمان صالح الأزرق، علم النفس التربوي للمعلمين، ط1، دار الفكر العربي لبنان المكتبة العالية، طرابلس، ليبيا،

***توفير المناخ النفسي والاجتماعي:**

توفير الجو الصفي الذي يتم بالمودة والتعاون بين التلاميذ مع بعضهم البعض من الشروط الأساسية للتعلم.¹

7/ طرق تقييم أداء المعلم:

يوضع عبد المعطي رمضان أن الأساليب التي يمكن أن يقوم بواسطتها المعلم هي:²

- التقويم من خلال العمل:

وهي ملاحظة المعلم أثناء العمل لجمع المعلومات المتعلقة بنوعية التدريس ومهاراته.

- المقابلات:

تعتبر من الأدوات الناجحة في جمع المعلومات والتي تعكس تفكير المعلم وقدراته واهتمامه ولكنها في نفس الوقت قد تعكس نوعا من التحيز الشخصي للمعلم ومن الصعب وضع درجات لها بصورة صحيحة ودقيقة.

- التقويم الذاتي:

ويستخدم للتحقق من نقاط الضعف لدى المعلمين في مهارات التدريس وهو يفيد كمصدر مهم من مصادر المعلومات التي تساعد في تطوير التدريس ولكنه غير مناسب لاتخاذ قرارات متعلقة بالمساءلة والمحاسبة.

- اختبارات الكفاءة:

وتستخدم هذه الاختبارات لإثبات كفاءة المعلم في التدريس وإعطاء الأدلة والبراهين على قدرته على التدريس ومن سلبياتها عدم الدقة ودرجة صدقها.³

¹ عبد الرحمان صالح الأزرق علم النفس التربوي للمعلمين، ط1، دار الفكر العربي، المكتبة العالمية، طرابلس، ليبيا، 2000، ص30.

² عبد المعطي رمضان، الاتجاهات المعاصرة في تقويم أداء المعلم المؤتمر السادس (تكوين معلم) الجمعية المصرية للمناهج وطرق التدريس، المجلد الأول دار الشمس - 26/25 يوليو 2002، ص996.

³ ملحم سامي محمد، القياس والتقويم في التربية وعلم النفس، ط3، دار المسير للنشر والتوزيع 2005، ص425.

الخلاصة:

وفي الأخير نبين أن للأداء البيداغوجي للمعلم أهمية بالغة في تسيير وتنظيم أي مؤسسة لأنه يعتبر بمثابة الوسيلة الأساسية والدافع الأساسي لمرحلة التفوق والتميز وتحقيق الأهداف الاستراتيجية للمؤسسة، و يتضح أن المعلم أدوار مختلفة فهو يساهم في تنمية قدرات المتعلم في تنظيم عملية المتعلم من اختيار طبقة التعليم والوسيلة التعليمية المناسبة لكل موضوع، كذلك كل من التلميذ والمعلم لديهما خصائص تدخل فيها عوامل شخصية ومعرفية فمن خلال هذه العلاقة يتحدد نجاح أو فشل الأداء البيداغوجي بينهما وبالتالي نجاح أو فشل العملية التعليمية والتعلمية.

الفصل الرابع:

الإجراءات المنهجية للدراسة

تمهيد

1 - مجالات الدراسة:

2 - مجتمع البحث وعينته:

3 - منهج البحث:

4 - أدوات وتقنيات جمع البيانات

5 - الأساليب الإحصائية المستخدمة:

تمهيد:

يهدف هذا الفصل إلى التعريف بأهم الخطوات المنهجية المعتمدة في إنجاز البحث، حيث ووفقا للإطار النظري والإشكالية تم تحديد المنهج المتبع وعينة الدراسة وكيفية اختيارها والحدود الزمنية والمكانية إضافة للأساليب الإحصائية المعتمدة.

كما أن الجانب الميداني من أهم مراحل البحث العلمي فإنه مكمل للجانب النظري ومن خلاله تتأكد صحة الفرضيات الموضوعية في بداية الدراسة. حيث سنتناول في هذا الفصل تحديد مجالات الدراسة وكذا المنهج المستخدم والعينة والأدوات المستخدمة في جمع البيانات والمعلومات وأخيرا عرض لأساليب المعالجة الإحصائية المستخدمة في الدراسة.

1- مجالات الدراسة:

1-1- المجال المكاني:

أجريت الدراسة في مدينة المسيلة وتحديدا بالمؤسسات التعليمية ممثلة في المدارس المقدر عددها بأربعة مدارس تابعة لمقاطعة تربية إدارية واحدة، وهي مدارس حضرية، والجدول الموالي يوضح المجال الجغرافي للدراسة والتعريف بميدانها.

الجدول رقم 01: يوضح المجال الجغرافي للدراسة والتعريف بميدانها

عدد الحجرات	عدد التلاميذ	عدد المعلمين		المدرسة
		فرنسية	عربية	
11	403	02	12	ابتدائية حيمر عبد الرحمان
12	379	03	19	ابتدائية الشهداء
06	341	02	10	ابتدائية سالم رشيد
14	901	05	27	ابتدائية حجاب لهول
80		مجموع المعلمين		

المصدر: مفتشية التعليم الابتدائي المقاطعة 03 بالمسيلة

1-2- المجال البشري:

عينة البحث أساتذة المدرسة الابتدائية للمقاطعة الثالثة لمدينة المسيلة والمقدر عددهم 80 أستاذ تابعين للمدارس التالية: مدرسة الشهداء 22 أستاذ، مدرسة حجاب لهول 32 أستاذ، مدرسة حيمر عبد الرحمان 14 أستاذ، مدرسة سالم رشيد 12 أستاذ من مقاطعة مجموع أساتذتها 331.

1-3- المجال الزمني: المجال الزمني لهذه الدراسة تم على مرحلتين:

- المرحلة الأولى: الدراسة الاستطلاعية: للدراسة الاستطلاعية دور كبير في البحث وتيسيره لأن الباحث يتأكد من مدى قدرته على توظيف أدوات البحث والتعرف على النقص لاستدراكها، وكان هدفنا من هذه الدراسة الاستطلاعية ما يلي:

- اختبار الاستمارة مع العينة المقصودة (الأساتذة).

- الاحتكاك الفعلي بميدان الدراسة.

- حصر الصعوبات لتجنبها في الدراسة الأساسية.

- التأكد من صلاحية أدوات جمع البيانات.

- الكشف عن طبيعة الميدان ومحيطه وتفاعلاته.

- تحديد المجتمع الأصلي للدراسة.

- اختبار الفروض وضبط نوعية العينة.

وقمنا بزيارة مقر المفتشية للمقاطعة الثالثة لمدينة المسيلة يوم 2020/01/07 من أجل أخذ

معلومات خاصة بالمؤسسات التابعة لها واختيار مدارس تكون بمثابة عينة محل الدراسة.

- المرحلة الثانية: نظرا للصعوبات التي اعترضتنا إثر الحجر الصحي خوفا من انتشار وباء covid19

دامت عملية توزيع الاستبيان حوالي 20 يوما، لكون العملية تمت تقريبا توزيعها بشكل فردي لعدم التحاق

الأساتذة بشكل منتظم بالمدارس.

- الدراسة الاستطلاعية:

هدفت الدراسة الاستطلاعية إلى استكشاف ميدان الدراسة الأساسية بصورة عامة وكذا التعرف

على مدى ملائمة أداة الدراسة على العينة المختارة وكذا التعرف على مدى فهم عينة الدراسة لعبارات

الاستبيان وكذا الوقوف على أهم العراقيل والصعوبات التي من الممكن أن تعترض سبيل الطالب لتفاديها

في الدراسة الأساسية، وقد قامت الطالبة بإجراء الدراسة الاستطلاعية خلال شهر فيفري إلى غاية شهر

بداية مارس، بهدف التأكد من مدى فهمهم لعبارات الاستبيان، والتأكد من الصدق والثبات حيث قام

الطالب بتطبيق الاستبيان على عينة أولية من الأساتذة قدر عددهم بـ 30 أستاذ وأستاذة.

وفيما يلي نتائج الدراسة الاستطلاعية:

1-تم التأكد من جدوى الدراسة.

2 فهم أفراد مجتمع الدراسة لعبارات الاستبيان.

3-تقديم تسهيلات من طرف مدرء المدارس الابتدائية لتطبيق الدراسة الأساسية.

4-تم التأكد من صدق وثبات الاستبيان وصلاحيته للتطبيق على عينة الدراسة الأساسية.

2 - مجتمع البحث وعينته:

- طريقة اختيار العينة:

بعدما تم حصر دراستنا في أربعة مدارس كبيرة من مجموع 28 مدرسة تابعة للمقاطعة التفتيشية

الثالثة بالمسيلة وبعدما قمنا باستطلاع ميدان البحث توصلنا إلى نتيجة مفادها أن المحتكين مباشرة

بالمدير هم الأساتذة من حيث عملية التواصل والعملية التربوية لذا ارتأينا استخدام المعاينة العشوائية

الطبقية لما لها من مميزات وتأثير إيجابي على نتائج بحثنا وأهمها:

-السماح بالمعالجة المفردة لمختلف الأجزاء والتقليص من تباين التقديرات العينية.

- الزيادة في دقة التقديرات.

- تسهيل عملية التنسيق بين الأعمال الميدانية¹.

عند قيامنا بالدراسة الميدانية لبحثنا واجهتنا عدة صعوبات من بينها كبر حجم مجتمع الدراسة المنتمي للمقاطعة النفثيشية الثالثة بمدينة المسيلة كذلك صعوبة الاتصال بالعينة أو أفراد العينة نظرا للظرف الذي تمر به البلاد جراء الحجر من وباء كورونا.

فالعينة تعرف على أنها: "جزء معين أو نسبة معينة في أفراد المجتمع الأصلي الذي تجمع من مفرداته البيانات الميدانية فهي جزء من الكل، وبالتالي تكون ممثلة له حيث تعمم نتائج الدراسة على المجتمع كله، ووحدات العينة قد تكون أشخاصا كما قد تكون أحياء أو شوارع أو مدن أو غير ذلك"².

فمجتمع العينة مكون من 331 أستاذ تعليم ابتدائي تابعين للمقاطعة الثالثة بمدينة المسيلة أخذت منها عينة عدد أفرادها 69 أستاذ تعليم ابتدائي بنسبة تمثل حوالي 26%.

وفيما يلي أهم خصائص عينة الدراسة:

-الجنس:

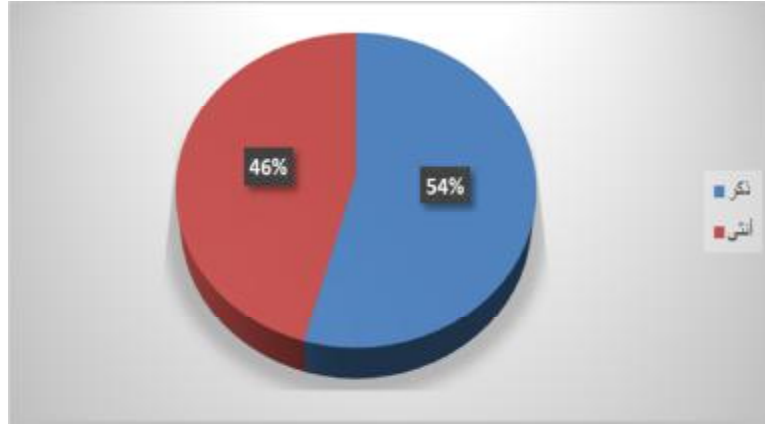
الجدول رقم (02) يوضح توزيع أفراد عينة الدراسة حسب متغير الجنس

الجنس	التكرارات	النسبة المئوية%
ذكر	32	54,2%
أنثى	27	45,8%
المجموع	69	100%

من خلال الجدول أعلاه وبالنظر إلى تكرارات أفراد عينة الدراسة والبالغ حجمهم إجمالا (69) فردا، نلاحظ أن حجم الذكور بلغ (32) بنسبة 54,2%، أما حجم الاناث فبلغ (27) بنسبة قدرت بـ 45,8%، كما هو موضح في الشكل التالي:

¹ - فضيل دليو: قضايا منهجية في العلوم الاجتماعية، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر، 2001، ص 158.

² -رشيد زرواتي: تدريبات على منهجية البحث العلمي في العلوم الاجتماعية، ط1، دار هومة للنشر، الجزائر، 2008، ص250.

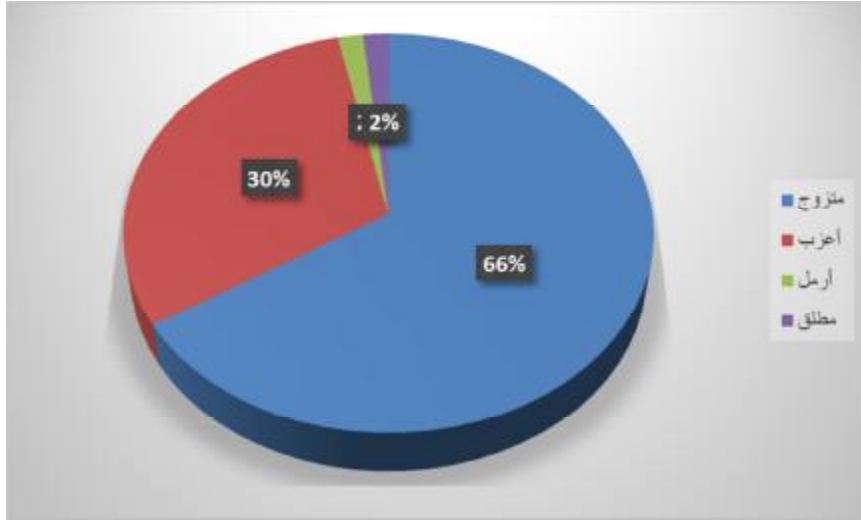


الشكل رقم (01) يوضح توزيع أفراد عينة الدراسة حسب متغير الجنس
الحالة الاجتماعية:

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

النسبة المئوية %	التكرارات	الحالة الاجتماعية
66,1 %	39	متزوج
30,5 %	18	أعزب
1,7 %	1	أرمل
1,7 %	1	مطلق
100 %	80	المجموع

من خلال الجدول أعلاه وبالنظر إلى تكرارات أفراد عينة الدراسة والبالغ حجمهم إجمالاً (59) فرداً، نلاحظ أن حجم ذوي الحالة الاجتماعية (متزوج) بلغ (39) بنسبة 6,3%، أما ذوي الحالة الاجتماعية (أعزب) فقد بلغ عددهم (18) بنسبة قدرت بـ 30,5 %، ذوي الحالة الاجتماعية (أرمل) بلغ (01) بنسبة 1,7 %، أما ذوي الحالة الاجتماعية (مطلق) فقد بلغ عددهم (01) بنسبة قدرت بـ 1,7 %، كما هو موضح في الشكل التالي:

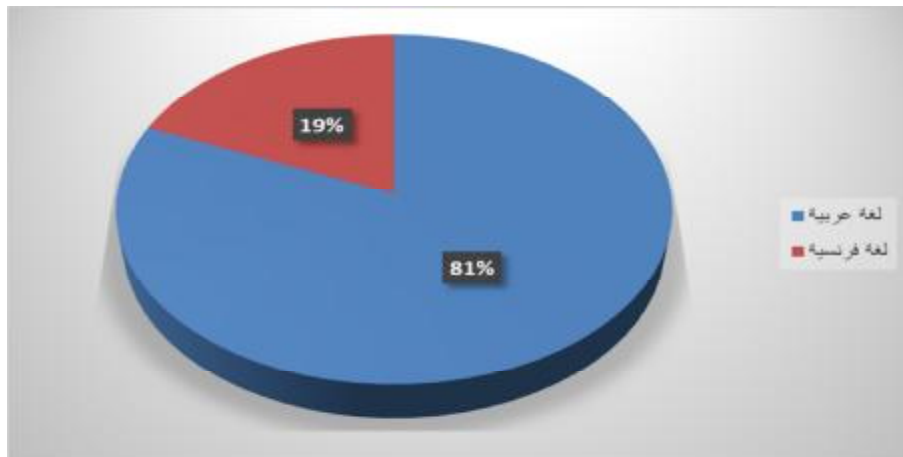


الشكل رقم (02) يوضح توزيع أفراد عينة الدراسة حسب متغير الحالة الاجتماعية -المادة:

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

المادة	التكرارات	النسبة المئوية %
لغة عربية	48	81,4 %
لغة فرنسية	11	18,6 %
المجموع	59	100 %

من خلال الجدول أعلاه وبالنظر إلى تكرارات أفراد عينة الدراسة والبالغ حجمهم إجمالاً (69) فرداً، نلاحظ أن حجم مدرسي مادة اللغة العربية (48) بنسبة 81,4%، أما مدرسي مادة اللغة الفرنسية فقد بلغ عددهم (11) بنسبة قدرت بـ 18,6 %، كما هو موضح في الشكل التالي



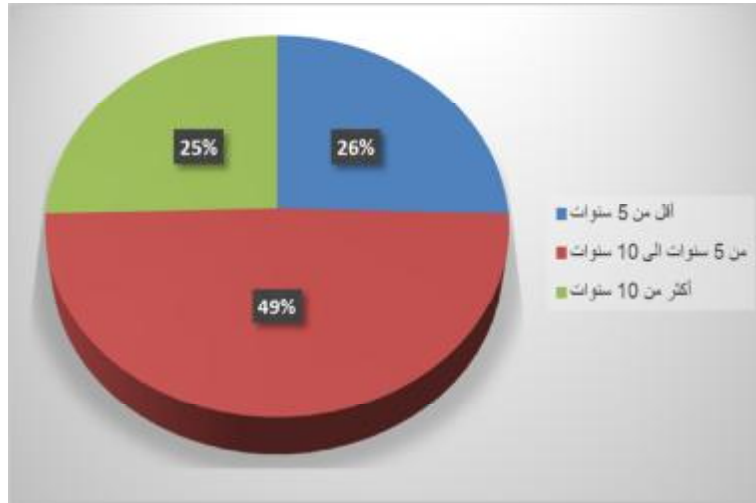
الشكل رقم (03) يوضح توزيع أفراد عينة الدراسة حسب متغير المادة

- الأقدمية:

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

الأقدمية	التكرارات	النسبة المئوية%
أقل من 5 سنوات	15	25,4%
من 5 سنوات الى 10 سنوات	29	49,2%
أكثر من 10 سنوات	15	25,4%
المجموع	69	100%

من خلال الجدول أعلاه وبالنظر إلى تكرارات أفراد عينة الدراسة والبالغ حجمهم إجمالاً (69)، نلاحظ أن (15) من أفراد العينة لديهم أقدمية تتراوح (أقل من 5 سنوات) بنسبة بلغت 25,4%، أما من لديهم أقدمية تتراوح (من 5 إلى 10 سنة) فقد بلغ عددهم (29) فرد بنسبة قدرت بـ 49,2%، أما من تبلغ اقدميتهم (أكثر من 10 سنة) فقد بلغ عددهم (15) بنسبة قدرت بـ 25,4%، وهذا ما يوضحه الشكل التالي:



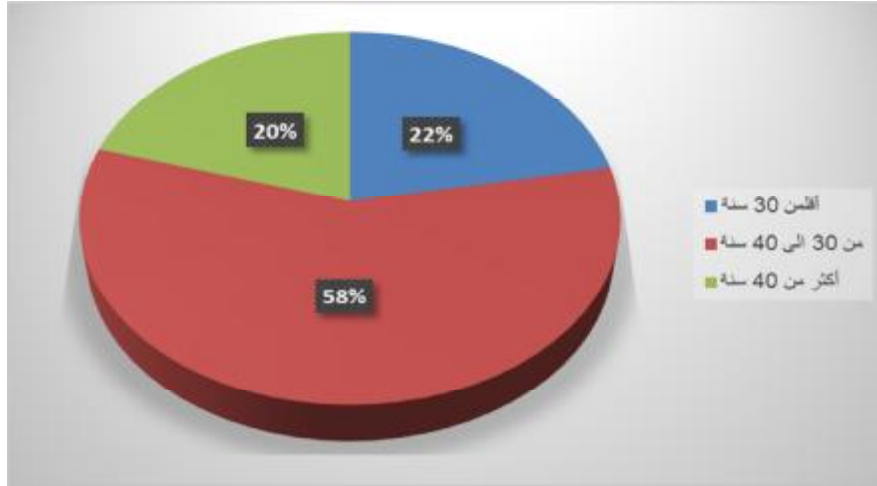
الشكل رقم (04) يوضح توزيع أفراد عينة الدراسة حسب متغير الأقدمية

-السن

الجدول رقم (06) يوضح توزيع أفراد عينة الدراسة حسب متغير العمر

العمر	التكرارات	النسبة المئوية%
أقل من 30 سنة	10	12,5%
من 30 الى 40 سنة	38	47,5%
أكبر من 40 سنة	32	40%
المجموع	80	100%

من خلال الجدول أعلاه وبالنظر إلى تكرارات أفراد عينة الدراسة والبالغ حجمهم إجمالاً (80)، نلاحظ أن (10) من أفراد العينة تبلغ أعمارهم (أقل من 30 سنة) بنسبة بلغت 12,5%، أما من تتراوح أعمارهم من (من 30 سنة إلى 40 سنة) فقد بلغ عددهم (38) فرد بنسبة قدرت بـ 47,5%، أما من تبلغ أعمارهم (أكبر من 40 سنة) فقد بلغ عددهم (32) بنسبة قدرت بـ 40%، وهذا ما يوضحه الشكل التالي:



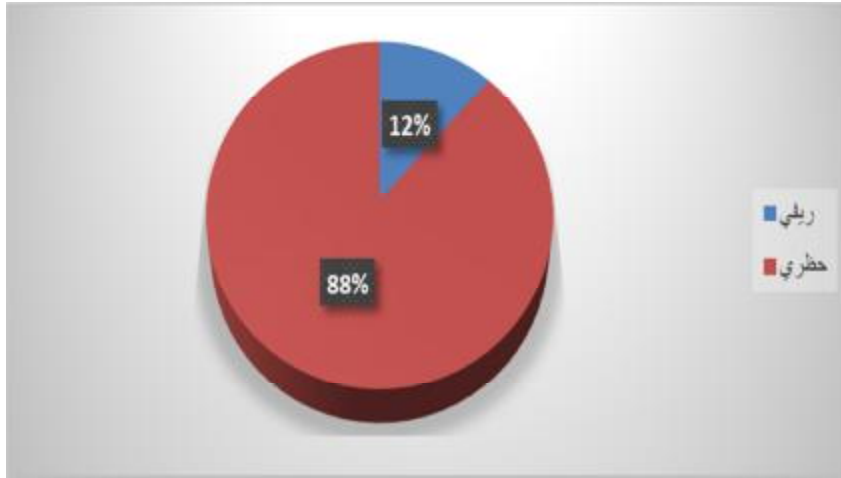
الشكل رقم (05) يوضح توزيع أفراد عينة الدراسة حسب متغير العمر

-الإقامة:

الجدول رقم (07) يوضح توزيع أفراد عينة الدراسة حسب متغير الإقامة

الإقامة	التكرارات	النسبة المئوية%
ريفي	7	11,9%
حظري	52	88,1%
المجموع	69	100%

من خلال الجدول أعلاه وبالنظر إلى تكرارات أفراد عينة الدراسة والبالغ حجمهم إجمالاً (69) فرداً، نلاحظ أن حجم الذين يسكنون في الريف بلغ (07) بنسبة 11,9%، أما حجم الذين يسكنون في (الحضري) فبلغ (52) بنسبة قدرت بـ 88,1%، كما هو موضح في الشكل التالي:



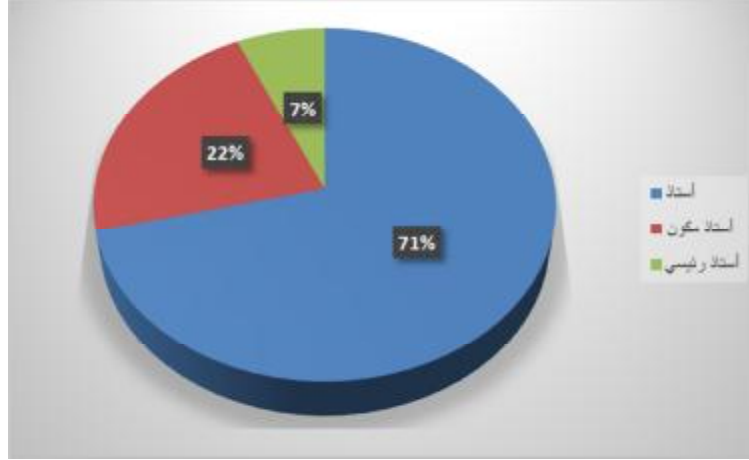
الشكل رقم (06) يوضح توزيع أفراد عينة الدراسة حسب متغير الإقامة

-الرتبة:

الجدول رقم (08) يوضح توزيع أفراد عينة الدراسة حسب متغير الرتبة

الرتبة	التكرارات	النسبة المئوية%
أستاذ	42	71,2%
أستاذ مكون	13	22%
أستاذ رئيسي	4	6,8%
المجموع	59	100%

من خلال الجدول أعلاه وبالنظر إلى تكرارات أفراد عينة الدراسة والبالغ حجمهم إجمالاً (59)، نلاحظ أن (42) من أفراد العينة لديهم رتبة استاذ بنسبة بلغت 71,2%، أما من ذوي رتبة أستاذ مكون فقد بلغ عددهم (13) فرد بنسبة قدرت بـ 22%، أما ذوي رتبة أستاذ رئيسي فقد بلغ عددهم (4) فرد بنسبة قدرت بـ 6.8%، وهذا ما يوضحه الشكل التالي:

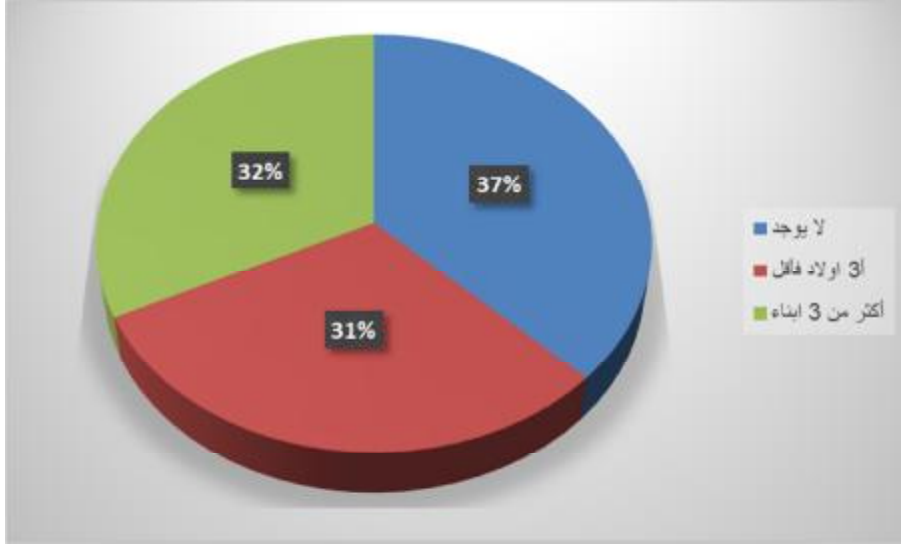


الشكل رقم (07) يوضح توزيع أفراد عينة الدراسة حسب متغير الرتبة عدد الأولاد:

الجدول رقم (09) يوضح توزيع أفراد عينة الدراسة حسب متغير عدد الأولاد

عدد الأولاد	التكرارات	النسبة المئوية %
لا يوجد	22	37,3 %
3 اولاد فأقل	18	30,5 %
أكثر من 3 ابناء	19	32,2 %
المجموع	59	100 %

من خلال الجدول أعلاه وبالنظر إلى تكرارات أفراد عينة الدراسة والبالغ حجمهم إجمالاً (59)، نلاحظ أن (22) من أفراد العينة (ليس لديهم اولاد) بنسبة بلغت 37,3%، أما من لديهم (3 اولاد فأقل) فقد بلغ عددهم (18) فرد بنسبة قدرت بـ 30,5%، أما من لديهم (أكثر من 3 أولاد) فقد بلغ عددهم (19) بنسبة قدرت بـ 32.2%، وهذا ما يوضحه الشكل التالي:



الشكل رقم (08) يوضح توزيع أفراد عينة الدراسة حسب متغير عدد الأولاد

3 - منهج البحث:

هو الطريقة التي يتبعها الباحث في دراسته للمشكلة من أجل اكتشاف الحقيقة. فطبيعة المشكلة المراد بحثها وخصائصها وطبيعة العلاقة بين متغيراتها والأهداف التي يضعها الباحث للدراسة هي التي تفرض عليه إتباع منهج معين وهو ما يجزنا إلى إتباع أو اتخاذ المنهج الوصفي في دراستنا هذه. فالمنهج الوصفي يمكن تعريفه بأنه: "طريقة لوصف الظاهرة المدروسة وتصويرها كميًا عن طريق جمع المعلومات المقننة عن المشكلة، وتصنيفها وتحليلها وإخضاعها للدراسة الدقيقة".

4 - أدوات وتقنيات جمع البيانات

يحتاج الباحث إلى مجموعة من الأدوات لجمع المعلومات الضرورية الخاصة والتي تساعد في تحديد مشكلة البحث وفروضها والأهداف المرجوة. حيث تم الاعتماد على ما يلي:

4-1 - البيانات الأولية:

كان الاعتماد على الكتب والقواميس والمجلات ورسائل التخرج التي تناولت موضوع القيادة المدرسية وأثرها على التواصل داخل المؤسسة التربوية.

4-2 - الاستبيان:

وهي عبارة عن دليل يتضمن مجموعة من الأسئلة يتم التعرض لها وجه لوجه بين الباحث والمبحوث ويعرفها محمد علي محمد بأنها: "قائمة من الأسئلة أو الاستمارة التي يقوم بها الباحث باستيفاء بياناتها من خلال مقابلة تتم بينه وبين المبحوث، إنها تتضمن موقف المواجهة المباشرة"¹.

¹ - فضيل دليو: المرجع السابق، ص 125.

وبعد القيام بدراسة استطلاعية أعطت لنا تصور عميق للموضوع وإدراك جوانبه الفرعية وحصر ما نريد الوصول إليه وكان الهدف من الاستبيان لاستكمال المرحلة الأخيرة من البحث والمتصلة بالفرضيات التي لها علاقة بموضوع الدراسة. وانطلاقاً من مشكلة الدراسة فقد قسمنا الاستبيان إلى أربعة محاور:

المحور الأول: تناولنا فيه البيانات الشخصية.

المحور الثاني: العلاقات الإنسانية للمدير أثناء الدوام الرسمي داخل المدرسة

المحور الثالث: العمل بروج الفريق البيداغوجي لدى أساتذة المدرسة الابتدائية

المحور الرابع: أساليب التحفيز بالفضاء المدرسي

المحور الخامس: الأداء البيداغوجي.

واعتمدنا على مقياس ليكرت الرباعي اختيارات هي (دائماً، أحياناً، نادراً، أبداً).

وفيما يلي الخصائص السيكومترية لأداة الاستبيان:

الصدق والثبات الاستبيان

1- الصدق والثبات (محور المناخ المدرسي):

1-1- الصدق:

صدق الاتساق الداخلي: وقد تم التحقق من صدق اتساق الداخلي للاستبيان وذلك بتطبيقه على عينة استطلاعية أولية بلغت (25) بطريقة:

1-1-1- حساب معامل ارتباط كل فقرة من فقرات محور المناخ المدرسي مع الدرجة الكلية للمحور الذي تنتمي إليه:

أولاً: العلاقات الإنسانية للمدير أثناء الدوام الرسمي داخل المدرسة: وجاءت نتائج في هذا المحور كما هي موضحة في الجدول التالي:

الجدول رقم (10) مصفوفة ارتباطات عبارات محور العلاقات الانسانية للمدير أثناء الدوام الرسمي داخل المدرسة مع الدرجة الكلية للمحور

الدرجة الكلية			الدرجة الكلية			الدرجة الكلية		
0,551**	معامل الارتباط	7	0,690**	معامل الارتباط	4	0,457*0	معامل الارتباط	1
0,004	مستوى الدلالة		0,000	مستوى الدلالة		0,022	مستوى الدلالة	
25	حجم العينة		25	حجم العينة		25	حجم العينة	
0,571**	معامل الارتباط	8	0,733**	معامل الارتباط	5	0,632**	معامل الارتباط	2
0,003	مستوى الدلالة		0,000	مستوى الدلالة		0,001	مستوى الدلالة	
25	حجم العينة		25	حجم العينة		25	حجم العينة	
الارتباط دال عند (0.01) *الارتباط دال عند (0.05)			0,725	معامل الارتباط	6	0,704**	معامل الارتباط	3
			0,000	مستوى الدلالة		0,000	مستوى الدلالة	
			25	حجم العينة		25	حجم العينة	

تشير البيانات الموضحة في الجدول أعلاه إلى أن قيم معاملات الارتباط لفقرات محور العلاقات الإنسانية للمدير أثناء الدوام الرسمي داخل المدرسة والدرجة الكلية للمحور جاءت دالة إحصائياً عند مستوى الدلالة ($\alpha = 0,01$) حيث تراوحت بين (0,73) في العبارة (05) و (0,55) في العبارة (7). ما عدى الفقرة رقم (1) جاءت دالة إحصائياً عند مستوى الدلالة ($\alpha = 0,05$) حيث بلغت قيمة معامل ارتباطها مع الدرجة الكلية للبعد (0.45) وهذا ما يؤكد مدى التجانس وقوة الاتساق الداخلي للبعد الأول كمؤشر لصدق التكوين في قياس العلاقات الإنسانية للمدير أثناء الدوام الرسمي داخل المدرسة.

ثانياً: العمل بروح الفريق البيداغوجي لدى أساتذة المدرسة الابتدائية:

وجاءت نتائج في هذا المحور كما هي موضحة في الجدول التالي:

الدرجة الكلية			الدرجة الكلية			الدرجة الكلية		
0,810**	معامل الارتباط	15	0,752**	معامل الارتباط	12	0,584**	معامل الارتباط	9
0,000	مستوى الدلالة		0,000	مستوى الدلالة		0,002	مستوى الدلالة	
25	حجم العينة		25	حجم العينة		25	حجم العينة	
0,835**	معامل الارتباط	16	0,900**	معامل الارتباط	13	0,550**	معامل الارتباط	10
0,000	مستوى الدلالة		0,000	مستوى الدلالة		0,004	مستوى الدلالة	
25	حجم العينة		25	حجم العينة		25	حجم العينة	
الارتباط دال عند (0.01) *الارتباط دال عند (0.05)			0,819	معامل الارتباط	14	0,765**	معامل الارتباط	11
			0,000	مستوى الدلالة		0,000	مستوى الدلالة	
			25	حجم العينة		25	حجم العينة	

تشير البيانات الموضحة في الجدول أعلاه إلى أن قيم معاملات الارتباط لفقرات محور العمل بروح الفريق البيداغوجي لدى أساتذة المدرسة الابتدائية والدرجة الكلية للمحور جاءت دالة إحصائياً عند مستوى الدلالة ($\alpha = 0,01$) حيث تراوحت جميعها على التوالي (0,90) في الفقرة (13) و (0,55) في الفقرة (10). وهذا ما يؤكد مدى التجانس وقوة الاتساق الداخلي للبعد الثاني كمؤشر لصدق التكوين في قياس العمل بروح الفريق البيداغوجي لدى أساتذة المدرسة الابتدائية.

ثالثاً: أساليب التحفيز بالفضاء المدرسي: وجاءت نتائج في هذا البعد كما هي موضحة في الجدول التالي:

الجدول رقم (12) مصفوفة ارتباطات عبارات بعد أساليب التحفيز بالفضاء المدرسي مع الدرجة الكلية للبعد.						
الدرجة الكلية			الدرجة الكلية			الدرجة الكلية
0,576**	معامل الارتباط	25	0,728**	معامل الارتباط	21	0,513**
0,003	مستوى الدلالة		0,000	مستوى الدلالة		0,009
25	حجم العينة		25	حجم العينة		25
0,847**	معامل الارتباط	26	0,603**	معامل الارتباط	22	0,787**
0,000	مستوى الدلالة		0,001	مستوى الدلالة		0,000
25	حجم العينة		25	حجم العينة		25
0,778**	معامل الارتباط	27	0,534**	معامل الارتباط	23	0,535**
0,000	مستوى الدلالة		0,006	مستوى الدلالة		0,006
25	حجم العينة		25	حجم العينة		25
	الارتباط دال عند (0.01)		0,520	معامل الارتباط	24	0,469*
	*الارتباط دال عند (0.05)		0,008	مستوى الدلالة		0,018
			25	حجم العينة		25

تشير البيانات الموضحة في الجدول أعلاه إلى أن قيم معاملات الارتباط لفقرات محور أساليب التحفيز و الفضاء المدرسي والدرجة الكلية للبعد جاءت دالة إحصائياً عند مستوى الدلالة ($\alpha = 0,01$) حيث تراوحت بين (0,51) في الفقرة (17) و (0,74) في الفقرة (26) ما عدى الفقرة رقم (20) جاءت دالة إحصائياً عند مستوى الدلالة ($\alpha = 0,05$) حيث بلغت قيمة معامل ارتباطها مع الدرجة الكلية للبعد (0,45) وهذا ما يؤكد مدى التجانس وقوة الاتساق الداخلي للبعد الثالث كمؤشر لصدق التكوين في قياس

أساليب التحفيز بالفضاء المدرسي.

2- ارتباط كل بعد بالدرجة الكلية للمحور: والجدول التالي يوضح العلاقة الارتباطية بين الدرجة الكلية لمحور المناخ المدرسي وأبعاده الفرعية:

الجدول رقم (13) يوضح العلاقة الارتباطية بين الدرجة الكلية لمحور المناخ المدرسي وأبعاده الفرعية.

أبعاد المحور الأول والدرجة الكلية	معامل الارتباط	مستوى الدلالة
العلاقات الانسانية للمدير أثناء الدوام الرسمي داخل المدرسة	0,794**	0,01
العمل بروح الفريق البيداغوجي لدى أساتذة المدرسة الابتدائية	0,866**	0,01
أساليب التحفيز بالفضاء المدرسي	0,842**	0,01

تشير البيانات الموضحة في الجدول أعلاه إلى أن جميع قيم معاملات الارتباط لأبعاد محور المناخ المدرسي كلها دالة إحصائياً عند مستوى الدلالة ($\alpha = 0,01$)، حيث بلغت قيمها على التوالي (0,79 / 0,86 / 0,84) وهذا ما يؤكد مدى التجانس وقوة الاتساق الداخلي للاستبيان كمؤشر لصدق التكوين في قياس المناخ المدرسي.

1-2- الثبات: تم التأكد من ثبات محور المناخ المدرسي حساب معامل ألفا كرونباخ للتناسق الداخلي: تم حساب معامل الثبات ألفا كرونباخ لهذا المحور فتحصلنا على النتيجة التالية:

الجدول رقم (14) يوضح معامل ألفا كرونباخ أنماط القيادة بطريقة و أبعاده الفرعية

أبعاد المحور الأول (المناخ المدرسي) والدرجة الكلية	معامل ألفا كرونباخ	عدد العبارات
العلاقات الانسانية للمدير أثناء الدوام الرسمي داخل المدرسة	0,751	8
العمل بروح الفريق البيداغوجي لدى أساتذة المدرسة الابتدائية	0,891	8
أساليب التحفيز بالفضاء المدرسي	0,838	11
الدرجة الكلية للمحور الأول (المناخ المدرسي)	0,911	27

يتضح من الجدول أعلاه أن جميع معاملات ألفا كرونباخ لأبعاد المناخ المدرسي كانت مرتفعة حيث بلغت على التوالي (0,75/0,89/0,83) في حين بلغ معامل ألفا كرونباخ للمحور ككل (0,91) وهذا بمثابة مؤشر دال على ثبات المحور، وهذا يعني أن المحور الأول المناخ المدرسي يتمتع بمعامل ثبات قوي مما يجعله صالحاً للتطبيق في الدراسة الأساسية.

2-الصدق والثبات (محور الأداء البيداغوجي):

2-1-الصدق: تم حساب معامل ارتباط كل فقرة من فقرات محور الأداء البيداغوجي مع الدرجة الكلية للمحور الذي تنتمي إليه:

جدول رقم (15) مصفوفة ارتباطات عبارات محور الأداء البيداغوجي مع الدرجة الكلية للمحور							
الدرجة الكلية			الدرجة الكلية			الدرجة الكلية	
0,780**	معامل الارتباط	34	0,555**	معامل الارتباط	31	0,573**	معامل الارتباط
0,000	مستوى الدلالة		0,004	مستوى الدلالة		0,003	مستوى الدلالة
25	حجم العينة		25	حجم العينة		25	حجم العينة
0,598**	معامل الارتباط	35	0,575**	معامل الارتباط	32	0,511**	معامل الارتباط
0,002	مستوى الدلالة		0,003	مستوى الدلالة		0,009	مستوى الدلالة
25	حجم العينة		25	حجم العينة		25	حجم العينة
0,666**0	معامل الارتباط	36	0,538**	معامل الارتباط	33	0,530**	معامل الارتباط
0,000	مستوى الدلالة		0,006	مستوى الدلالة		0,006	مستوى الدلالة
25	حجم العينة		25	حجم العينة		25	حجم العينة

**الارتباط دال عند (0.01) * الارتباط دال عند (0.05)

تشير البيانات الموضحة في الجدول أعلاه إلى أن قيم معاملات الارتباط لفقرات محور الأداء البيداغوجي والدرجة الكلية للمحور جاءت دالة إحصائياً عند مستوى الدلالة ($\alpha = 0,01$) حيث تراوحت جميعها بين (0,78) في الفقرة (34) و (0,51) في الفقرة (29). وهذا ما يؤكد مدى التجانس وقوة الاتساق الداخلي للمحور الثاني كمؤشر لصدق التكوين في قياس الأداء البيداغوجي.

2-2-الثبات:

الجدول رقم (16) يوضح معامل ألفا كرونباخ لمحور الأداء البيداغوجي بطريقة

عدد العبارات	معامل ألفا كرونباخ	الدرجة الكلية لمحور الأداء البيداغوجي
9	0,768	المحور الثاني

يتضح من الجدول أعلاه أن جميع معاملات ألفا كرونباخ لمحور معرفة المدير بمبادئ الاتصال كانت مرتفعة حيث بلغت (0,76) وهذا بمثابة مؤشر دال على ثبات المحور، وهذا يعني أن المحور الثاني يتمتع بمعامل ثبات قوي مما يجعله صالحاً للتطبيق في الدراسة الأساسية.

5- الأساليب الإحصائية المستخدمة:

من أجل المعالجة الإحصائية للبيانات والمعلومات المتحصل عليها من خلال أداة الدراسة (الاستبيان)، وبعد تفريغ البيانات آليا تم معالجتها باستخدام الحزمة الإحصائية للعلوم الاجتماعية SPSS، وهذا باستخدام الأساليب التالية:

- التكرارات والنسب المئوية

- معامل ألفا كرومباخ.

- معامل الارتباط بيرسون.

- الانحراف المعياري.

الفصل الخامس:

عرض ومناقشة النتائج وتحليلها وتفسيرها

تمهيد

أولاً: عرض نتائج الدراسة:

- 1 - عرض نتائج الفرضية الأولى:
- 2 - عرض نتائج الفرضية الثانية:
- 3 - عرض نتائج الفرضية الثالثة:
- 4 - عرض نتائج الفرضية العامة:

ثانياً: مناقشة النتائج على ضوء الفرضيات

- 1 - مناقشة وتفسير نتائج الفرضية الأولى:
- 2 - مناقشة وتفسير نتائج الفرضية الثانية:
- 3 - مناقشة وتفسير نتائج الفرضية الثالثة:
- 4 - مناقشة وتفسير نتائج الفرضية العامة:

ثالثاً: نتائج الدراسة.

ثالثاً: توصيات الدراسة.

تمهيد:

بعدما تعرضنا في الفصل السابق للإجراءات المنهجية للدراسة الميدانية، من خلال تحديد المنهج المتبع وعينة الدراسة وتحديد المعالجات الإحصائية في التحليل الكمي لإجابات عينة الدراسة. سنتناول في هذا الفصل والذي جاء ليتناول تحليل نتائج الدراسة الميدانية، وذلك من خلال عرض إجابات أفراد العينة ومعالجتها إحصائياً باستخدام مفاهيم الإحصاء الوصفي وأساليبه الإحصائية، وصولاً إلى النتائج وتحليلها وتفسيرها على ضوء الأطر النظرية للدراسة والمتعلقة بالمناخ المدرسي وعلاقته بأداء الأساتذة بولاية المسيلة.

أولاً: عرض نتائج الدراسة:

1 - عرض نتائج الفرضية الأولى:

التي مفادها: توجد علاقة بين العلاقات الإنسانية للمدير أثناء الدوام الرسمي بالمدرسة والأداء البيداغوجي لأستاذ المدرسة الابتدائية..

وللتحقق من صحة هذا الفرض تم استخدام معامل ارتباط بيرسون للكشف عن قيم معامل

الارتباط بين المتغيرين والجدول التالي يوضح نتائج ذلك:

جدول رقم (17) يوضح مصفوفة معاملات الارتباط بين العلاقات الإنسانية للمدير أثناء الدوام الرسمي بالمدرسة والأداء البيداغوجي لأستاذ

الأداء البيداغوجي للأستاذ	متغيري الدراسة	
0,615**	معامل الارتباط	العلاقات الإنسانية للمدير أثناء الدوام الرسمي بالمدرسة
0,000	مستوى الدلالة	
59	حجم العينة	
** دال عند مستوى الدلالة 0,01.		
* دال عند مستوى الدلالة 0,05.		

تشير نتائج الجدول أعلاه إلى ما يلي:

1- وجود علاقة ارتباطية بين العلاقات الإنسانية للمدير أثناء الدوام الرسمي بالمدرسة والأداء البيداغوجي للأستاذ حيث بلغت قيمة العلاقة بين المتغيرين (0,615**) وهي قيمة موجبة قوية وطردية ودالة إحصائياً عند مستوى الدلالة ($\alpha=0,01$).

2 - عرض نتائج الفرضية الثانية:

التي مفادها: توجد علاقة بين العمل بروح الفريق البيداغوجي وتعزيز إدارة الصف الدراسي والأداء البيداغوجي لدى أساتذة المدرسة الابتدائية.

وللتحقق من صحة هذا الفرض تم استخدام معامل ارتباط بيرسون للكشف عن قيم معامل

الارتباط بين المتغيرين والجدول التالي يوضح نتائج ذلك:

جدول رقم (18) يوضح مصفوفة معاملات الارتباط بين العمل بروح الفريق البيداغوجي وتعزيز إدارة الصف الدراسي والأداء البيداغوجي لدى أساتذة المدرسة الابتدائية.

متغيري الدراسة	الأداء البيداغوجي لدى الأساتذة
العمل بروح الفريق	0,652**
البيداغوجي وتعزيز إدارة	0,000
الصف الدراسي	59
** دال عند مستوى الدلالة 0,01.	
* دال عند مستوى الدلالة 0,05.	

تشير نتائج الجدول أعلاه إلى ما يلي:

1- وجود علاقة ارتباطية ذات دلالة إحصائية بين العمل بروح الفريق البيداغوجي وتعزيز إدارة الصف الدراسي والأداء البيداغوجي لدى الأساتذة حيث بلغت قيمة العلاقة بين المتغيرين (0,652**) وهي قيمة موجبة وقوية ودالة إحصائياً عند مستوى الدلالة ($\alpha=0,01$).

3 - عرض نتائج الفرضية الثالثة:

التي مفادها: توجد علاقة بين أساليب التحفيز المدرسي والتفاعل الصحي الإيجابي لدى التلاميذ والأداء البيداغوجي لدى الأساتذة.

وللتحقق من صحة هذا الفرض تم استخدام معامل ارتباط بيرسون للكشف عن قيم معامل الارتباط بين المتغيرين والجدول التالي يوضح نتائج ذلك:

جدول رقم (19) يوضح مصفوفة معاملات الارتباط بين أساليب التحفيز المدرسي والتفاعل الصحي الإيجابي لدى التلاميذ والأداء البيداغوجي لدى الأساتذة

متغيري الدراسة	الأداء البيداغوجي لدى الأساتذة
أساليب التحفيز المدرسي	0,794**
التفاعل الصحي الإيجابي	0,000
لدى التلاميذ	59
** دال عند مستوى الدلالة 0,01.	
* دال عند مستوى الدلالة 0,05.	

تشير نتائج الجدول أعلاه إلى ما يلي:

1- وجود علاقة ارتباطية ذات دلالة إحصائية بين أساليب التحفيز المدرسي والتفاعل الصحي الإيجابي لدى التلاميذ والأداء البيداغوجي لدى الأساتذة حيث بلغت قيمة العلاقة بين المتغيرين ($0,794^{**}$) وهي قيمة موجبة وقوية ودالة إحصائياً عند مستوى الدلالة ($\alpha=0,01$).

4 - عرض نتائج الفرضية العامة:

التي مفادها: توجد علاقة بين المناخ المدرسي والأداء البيداغوجي للأستاذ.

وللتحقق من صحة هذا الفرض تم استخدام معامل ارتباط بيرسون للكشف عن قيم معامل الارتباط بين المتغيرين والجدول التالي يوضح نتائج ذلك:

جدول رقم (20) يوضح مصفوفة معاملات الارتباط بين المناخ المدرسي و الأداء البيداغوجي للأستاذ

الأداء البيداغوجي للأستاذ	متغيري الدراسة	
0,777**	معامل الارتباط	المناخ المدرسي
0,000	مستوى الدلالة	
59	حجم العينة	
** دال عند مستوى الدلالة 0,01.		
* دال عند مستوى الدلالة 0,05.		

تشير نتائج الجدول أعلاه إلى ما يلي:

1- وجود علاقة ارتباطية ذات دلالة إحصائية بين المناخ المدرسي والأداء البيداغوجي للأستاذ حيث بلغت قيمة العلاقة بين المتغيرين ($0,777^{**}$) وهي قيمة موجبة وقوية ودالة إحصائياً عند مستوى الدلالة ($\alpha=0,01$).

ثانيا: مناقشة النتائج على ضوء الفرضيات

1 - مناقشة وتفسير نتائج الفرضية الأولى:

التي مفادها: توجد علاقة بين العلاقات الإنسانية للمدير أثناء الدوام الرسمي بالمدرسة والأداء البيداغوجي لأستاذ المدرسة الابتدائية..

من خلال النتائج يتضح لنا ان أكثر أنماط العلاقات الإنسانية التي تسود المناخ المدرسي ت مثلت في جو المرح الذي يسود بين المعلمين عندما يتجمعوا بصورة غير رسمية، والعلاقة الطيبة المبنية على الثقة والاحترام والتقدير وشيوع روح التعاون والألفة والمحبة فيما بينهم، وبين الطلاب وأولياء الأمور، ومن ثم ارتفاع الروح المعنوية للمعلمين.

بالإضافة إلى أنه مهما كان نوع الإدارة المدرسية تسلطي أو فوضي أو تشاوري، ليس شرط ان يكون العامل الأساسي في هبوط الروح المعنوية الأساتذة وبالتالي تدني مستوى الأداء وهذا لا يؤدي إلي فتور الهم وتدهور نفسية الأساتذة ولا ينعس أثرها على العمل فيكون الإهمال، وسوء الظن، وعدم تقدير المسؤولية وعدم الحرص على تحقيق الأهداف، فبعض الإدارة المدرسية تركز على المؤسسة أكثر من تركيزها على الفرد والجانب المادي أكثر من تركيزها على الفرد والجانب المادي قبل الإنساني، والبعض الآخر تتعدم فيها روح المسؤولية والامبالاة، وان كل فرد عالم مشتغل بذاته، ولا يحدد له الوقت ان ينجز عمله، والنوع الآخر من الإدارة يكون فيها تشجيع الأساتذة وتقدير جهودهم في العمل، وتلبية رغباتهم مثلا تقليص الحصص، ومنح لإجاز اتواشتر اك المدير مع المدرسين والدارسين في اتخاللقرارات الخاصة بالبرنامج وفي بعض الأمور الأخرى يعمل المدير على تنمية الإبداعات للمدرسين والتلاميذ، رغم هذا الاختلاف بين الإدارة المدرسية إلا أن سير العمل للأساتذة يبقى متواصل ولا يؤثر على مستوى أدائهم وهذا يكون ارجع إلي ضميرهم المهني و إلي مستواهم التعليمي وخبرتهم المهنية.

2 - مناقشة وتفسير نتائج الفرضية الثانية:

التي مفادها: توجد علاقة بين العمل بروح الفريق البيداغوجي وتعزيز إدارة الصف الدراسي والأداء البيداغوجي لدى أساتذة المدرسة الابتدائية.

من خلال النتائج المتحصل عليها ان مهما كانت العلاقات الإنسانية بين الأساتذة قائمة على أساس الاحترام والتقدير المتبادل والتعاون فيما بينهم من اجل النهوض بمستوى العملية التربوية والتعليمية بالمدرسة، بالإضافة إلي ان تكون هذه العلاقة مبنية على أساس الرغبة في العمل المستمر المتمثل في التخطيط المشترك والتنفيذ السليم والعطاء الكافي لتحقيق النمو التعليمي لدى التلاميذ وهذا ليس من الضروري ان تكون

هذه العلاقات بين الأساتذة إلا ان بعض المدارس تفتقر إلى هذه العلاقات حيث تكون هذه العلاقات بينهم قائمة على أساس من الفرقة والانقسام وسوء التفاهم ويطغى طابع الأنانية والتناذب، ورغم هذا لا ينعكس سلبا على سير العمل وهذا يرجع إلى أخلاقيات الأستاذ وضميره المهني بالإضافة إلى كيفية التعامل مع الزملاء والعمل، بالأفكار والنصائح البناءة.

3 - مناقشة وتفسير نتائج الفرضية الثالثة:

التي مفادها: توجد علاقة بين أساليب التحفيز المدرسي والتفاعل الصحي الإيجابي لدى التلاميذ والأداء البيداغوجي لدى الأساتذة.

من خلال النتائج المتحصل عليها ان مهما كانت العلاقات الإنسانية طيبة بين الأساتذة والتلاميذ تؤدي إلى المشاركة الفعالة التي تنعكس على نوعية الأداء التربوي للأساتذة والتلاميذ على حد سواء ليس بالضروري ان تكون العامل في تأثير السلبي على الأداء الوظيفي، ففي بعض المدارس تنشأ بين الأساتذة والتلميذ نوع من التهجم والمصادمات والاضطرابات والسخرية والتهكم، واكتظاظ بعض الأقسام إلا ان سير العمل يبق على أكمل وجه وهذا يرجع القدرت المعرفي لأساتذة بالإضافة إلى نوع التكوين الذي يتلقوه.

4 - مناقشة وتفسير نتائج الفرضية العامة:

التي مفادها: توجد علاقة بين المناخ المدرسي والأداء البيداغوجي للأستاذ.

من خلال هذه النتائج المتحصل عليها يتضح لنا أن الأداء الوظيفي للأساتذة ليس شرط ان يتأثر بأي عامل من عوامل المناخ المدرسي منها الإدارة المدرسية مهما كان نوعها لا تؤثر سلبا على أدائهم بالإضافة إلى العلاقات الإنسانية بينهم إذ ان مهما كانت بالإيجاب أو السلب لا تؤدي إلى انخفاض روحهم المعنوية وانعدام روح المسؤولية أما فيها يخص علاقة الأستاذ بالتلميذ لا تؤثر على سير العمل حيث يبقى العمل متواصل وغير متدني وهذل اجع إلى الضمير الأخلاقي وكيفية التعامل مع أعضاء المؤسسة وإلى الخبرة المهنية.

ثالثاً: نتائج الدراسة.

- من خلال التحليل الكمي والكيفي لنتائج الفرضية الأولى نستخلص أنه توجد علاقة بين العلاقات الإنسانية للمدير أثناء الدوام الرسمي بالمدرسة والأداء البيداغوجي لأستاذ المدرسة الابتدائية، وذلك من خلال إجابات أفراد العينة والتي كانت إجاباتهم مرتفعة اتجاه تأثير العلاقات الإنسانية للمدير أثناء الدوام الرسمي بالمدرسة على الأداء البيداغوجي لأستاذ المدرسة الابتدائية وعليه تتحقق الفرضية الأولى.

- ومن خلال التحليل الكمي والكيفي لنتائج الفرضية الثانية نستخلص أنه توجد علاقة بين العمل بروح الفريق البيداغوجي وتعزيز إدارة الصف الدراسي والأداء البيداغوجي لدى أساتذة المدرسة الابتدائية وهذا ما تؤكد إجابات المبحوثين على عبارات المحور وعليه نستخلص تحقق الفرضية الثانية.

- ومن خلال التحليل الكمي والكيفي لنتائج الفرضية الثالثة نستخلص أنه توجد علاقة بين أساليب التحفيز المدرسي والتفاعل الصحي الإيجابي لدى التلاميذ والأداء البيداغوجي لدى الأساتذة وهذا ما تؤكد إجابات المبحوثين على عبارات المحور وعليه نستخلص تحقق الفرضية الثالثة.

- كذلك ومن خلال التحليل الكمي والكيفي لنتائج الفرضية العامة نستخلص توجد علاقة بين المناخ المدرسي والأداء البيداغوجي للأستاذ وهذا ما تؤكد إجابات المبحوثين وكذا من خلال نتائج تحقق الفرضيات الجزئية الثلاثة نخلص إلى تحقق الفرضية العامة.

ثالثاً: توصيات الدراسة.

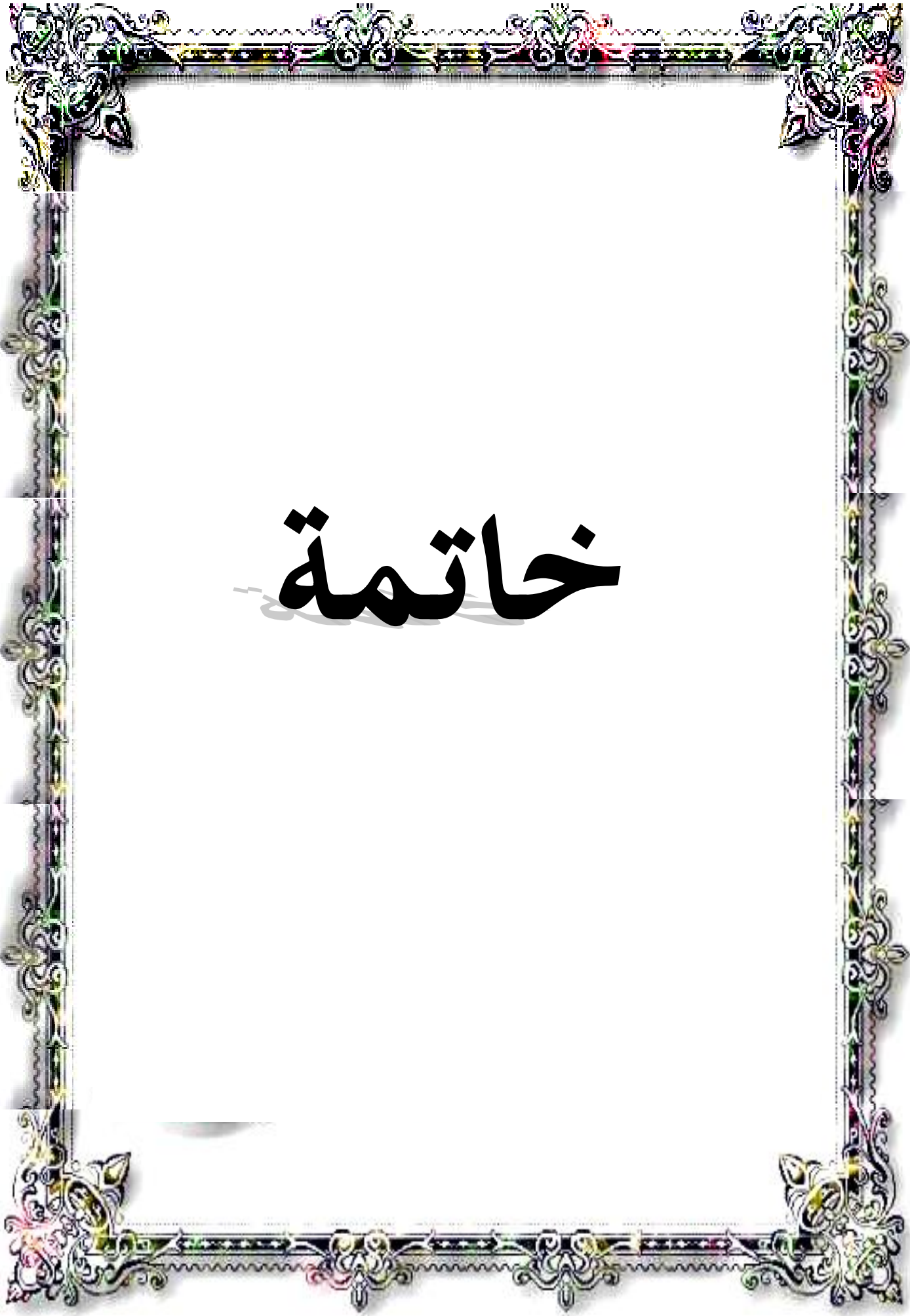
بناء على النتائج المتوصل إليها من خلال دراستنا يمكن تقديم جملة من الاقتراحات نوجزها فيما يلي:

يلي:

- من الأهمية الثقة في قدرات المعلم ومهارته والتي تؤهله لأداء دوره في العملية التربوية، حيث أن تلك الثقة تعتبر عامل من عوامل المناخ المدرسي المناسب الذي يحفز ويساعده على النمو المهني ويزيد من قدراته التربوية.

- الاهتمام بنظام الحوافز سواء المادية أو المعنوية للمعلمين البارزين في ممارستهم التربوية والتعليمية، ومن تلك الحوافز مثلاً تقليل نصاب المعلم المتميز من الحصص الأسبوعية، وترشيحه للبعثات العلمية الخارجية، وتقريغه لمواصلة دراسته العليا، وتفويضه لحضور الندوات والمؤتمرات العلمية والتربوية، هذا بالإضافة إلى منحه العلاوات التشجيعية التي تتناسب مع ما بذل من جهد، هذا بالإضافة إلى تكريمه .. وهذا بلا شك يحفز باقي المعلمين على الاقتداء به والسير على نهجه.

- أن تعمل إدارة المدرسة على الموازنة بين عدد المعلمين ومساحة المدرسة وعدد الفصول الكائنة بها وبين عدد الطلاب حتى لا يحدث ازدحام وتضخم وضغوط في العمل قد يعيق المعلمين عن أداء دورهم التربوي والتعليمي بكفاءة وفاعلية.
- تخفيف الأعباء غير التدريسية الملقاة على عاتق المعلم مثل الإشراف وحضور الندوات والاجتماعات .. حتى يتسنى له تطوير مستواه المهني ومن ثم التفرغ التام لعمله التربوي والتعليمي.
- الاهتمام من قبل إدارة المدرسة والقيادات التربوية العليا بتوفير الإمكانيات والتجهيزات المدرسية اللازمة بصفة دائمة ومستمرة وصيانتها الدورية والعمل على تطويرها.
- تخفيض نصاب المعلم من الحصص الأسبوعية قصوراً كلما تقدم في الخدمة، حيث يتناسب نصابه من الحصص مع عمره.
- الاهتمام بتنمية العلاقات الإنسانية بين المعلمين بعضهم البعض وبينهم وبين الإدارة والتلاميذ وأولياء الأمور داخل وخارج المجتمع المدرسي، بحيث تكون تلك العلاقات قائمة على أساس من الاحترام والتقدير المتبادل والتعاون البناء لما لذلك من أثر بالغ في النهوض بمستوى الأداء التربوي بشكل عام.
- يجب إلحاق مدرّاء المدارس والمعلمين بدورات تدريبية تركز على تعريفهم بمهام ومسؤوليات العمل المدرسي وكيفية توظيف الإمكانيات المتوفرة في إنجاح العملية التعليمية.

A decorative border with intricate floral and scrollwork patterns in black, green, and pink, framing the central text.

خاتمة

خاتمة:

تعتبر المدرسة 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.

لذا تعتبر دراسة العوامل المؤثرة على انتشار ظاهرة الدروس الخصوصية من المواضيع الأكثر طرحا في الساحة التربوية في ظل الإصلاحات المختلفة للمنظومة التربوية، وقد قامت الباحثة في هذه الدراسة بمحاولة التعرف على علاقة المناخ المدرسي بانتشار ظاهرة الدروس الخصوصية لدى تلاميذ السنة الثالثة ثانوي.

هذه الظاهرة التي تحولت إلى ظل للمدرسة النظامية، فنحن أصبحنا متجهين إلى ازدواجية في التعليم بين مدرسة نظامية مجانية ومدرسة غير مجانية لمن استطاع إليها سبيلا.

وبعد اتباع الخطوات البحثية واستقرائها تم التوصل إلى عدة نتائج منها عدم وجود علاقة ارتباطية بين الممارسات الصفية للأستاذ ولجوء تلاميذ السنة الثالثة ثانوي للدروس الخصوصية، وكذا لا توجد علاقة ارتباطية بين الممارسات القيادية للمديرين ولجوء تلاميذ السنة الثالثة ثانوي للدروس الخصوصية. وفي الأخير يمكن القول أن النتائج المتحصل عليها هي نتائج جزئية لذلك لابد من إجراء بحوث أخرى تسمح بالحصول على نتائج أكثر تفصيلا.

قائمة المراجع

قائمة المراجع

1 - الكتب:

- 1) أحمد إسماعيل حجي، إدارة بيئة التعليم والتعلم (النظرية والممارسة في الفصل والمدرسة)، ط1، دار الفكر العربي للنشر والتوزيع، القاهرة، مصر، 2004.
- 2) نثار جبرائيل وإلياس اسما، المناهج التربوية، منشورات كلية التربية، جامعة دمشق، سوريا، 2005
- 3) جابر عوض سيد حسن عبد الموجود، الإدارة المعاصرة في الاجتماعية، ب ط، مكتب الجامعة الحديث، الإسكندرية، 2003
- 4) جبي روشي، علم الاجتماع الأمريكي، دراسة لأعمال تالكون بارسونز، ترجمة محمد الجوهري واحمد زيد، القاهرة، 1981
- 5) جمال الدين محمد المرسي، ثابت عبد الرحمن إدريس، السلوك التنظيمي، ط1، دار الجامعة الإسكندرية، 2001.
- 6) جمانة محمد عبيد، المعلم إعداد، تدريبيه، كفاياته، ط1، دار النشر والتوزيع عمان، 2000.
- 7) خضير كاظم، ياسين، كاسب الحرشة، إدارة الموارد البشرية، ط1، دار الميسر للنشر عمان 2007.
- 8) درة عبد الباري، تكنولوجيا الأداء البشري، ورقة عمل مقدمة للحلقة العلمية للمهارات الإدارية للقيادات العليا(ب.ط) معهد التدريب، الطائف 1998.
- 9) رافد عمر الحريري، إدارة التفسير في المؤسسات التربوية، ط1، دار الثقافة للنشر والتوزيع، عمان، 2011.
- 10) رشيد زرواتي: تدريبات على منهجية البحث العلمي في العلوم الاجتماعية، ط1، دار هومة للنشر، الجزائر، 2008.
- 11) سليمان حنفي، محمود، السلوك التنظيمي والأداء، دار الجامعات المصرية، القاهرة، (د.ت)
- 12) عبد الرحمان صالح الأزرق علم النفس التربوي للمعلمين، ط1، دار الفكر العربي، المكتبة العالمية، طرابلس، ليبيا، 2000.
- 13) عبد الرحمان صالح الأزرق، علم النفس التربوي للمعلمين، ط1، دار الفكر العربي لبنان المكتبة العالية، طرابلس، ليبيا، 2000
- 14) عبد المطلب الأمين القريطي، في الصحة النفسية، ط3، دار الفكر العربية القاهرة، 2003.
- 15) عبد المعطي رمضان، الاتجاهات المعاصرة في تقويم أداء المعلم المؤتمر السادس (تكوين معلم) الجمعية المصرية للمناهج وطرق التدريس، المجلد الأول دار الشمس - 26/25 يوليو 2002.

قائمة المراجع

- 16) فضيل دليو: قضايا منهجية في العلوم الاجتماعية، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر، 2001.
 - 17) كامل بربر، إدارة الموارد البشرية، ب ط، المؤسسة الجامعية للدراسات لبنان، 1997.
 - 18) محمد عاطف، قاموس دار الاجتماع، دار المعرفة الجامعية، 1995.
 - 19) محمد عثمان نجاتي، علم النفس الصناعي، ط2، مطبعة لجنة التأليف والنشر والترجمة، القاهرة، مصر.
 - 20) مصطفى نجيب شاويش، إدارة الموارد البشرية إدارة الأفراد، ط1، دار الشروق، عمان، 2000.
 - 21) المعجم الوسيط، دار المعارف، ط2، القاهرة.
 - 22) ملحم سامي محمد، القياس والتقويم في التربية وعلم النفس، ط3، دار المسير للنشر والتوزيع 2005.
 - 23) موسى اللوزي، تنظيم وإجراءات العمل، ط1، دار وائل للنشر، عمان 2002.
 - 24) نادر فهمي الزيود، وآخرون، التعلم والتعليم الصفي، ط4، دار الفكر، الأردن، 1999.
 - 25) النمر سعود بن محمد، وآخرون، الإدارة العامة الأسس والوظائف، مطابع الفرزدق الرياض، 2000.
- 2 - المراجع الأجنبية:

- 1) Le petite la rousse grand format true 1996.
- 2) McGowan , V , the impact of school facilies on student achievement attendance , behaviour , completion rate and teacher urnover rate in selected Texas high school , unpolished doctoral dissertation , Texas , A and M , university , 2007
- 3) Simmel , eorg : « der , streit , in Sozio :ogie leipzig Dumker and Humbolt (1918)

3- القواميس:

- 1) احمد ازوي، المعجم الموسوعي لعلوم التربية، دار النجاح الجديدة، ط1، الدار البيضاء المغرب، 2006.
- 2) أنيس إبراهيم ومنتصر عبد الحليم و الصوالحي عطية و أحمد محمد خلف الله، المعجم الوسيط(جزءان)، ط2، إسطنبول المكتبة الإسلامية، 1972.

4-المذكرات:

- 1) جهاد احمد خليل سلمي، البيئة المدرسية من وجهة نظر مديري ومديرات المدارس الأساسية العليا ومساعدتهم في محافظات عزة مذكرة ماجستير غير منشوره في الإدارة التربوية جامعة النجاح الوطنية، نابلس، فلسطين، 1998.

قائمة المراجع

- (2) سامي محمود نواس، المناخ المدرسي وعلاقته بالصحة النفسية لدى طلبة مرحلة الثانوي بمحافظات غزة، مذكرة ماجستير في علم النفس عبير منشورة، كلية التربية، الجامعة الإسلامية، غزة، 2002.
 - (3) صلاح الدين عرفه محمود، المناخ المدرسي وعلاقته بمفهوم الحرية كما يمارسه المعلمون وتلاميذهم في المدرسة الإعدادية في الريف والحضر التربوية وقضيتا التحديث والتنمية في الوطن العربي، 2002.
 - (4) صولي إيمان، المناخ المدرسي وعلاقته بالصحة النفسية لدى عينة من تلاميذ المتوسطة والثانوي تحت إشراف عواريب اخضر، رسالة لنيل شهادة الماجستير، الصحة النفسية والتكيف المدرسي 2014.
 - (5) محمد عبد المحسن ضبيب العتيبي، المناخ المدرسي و معوقاته ودوره في أداء المعلمين بمراحل التعليم العام، رسالة الماجستير كلية الدراسات العليا قسم العلوم الاجتماعية، جامعة نايف العربية للعلوم الأمنية ، الرياض، 2007.
 - (6) الودناني عوض محمد، اثر الحوافز في فعالية الأداء والرضا الوظيفي في الأجهزة الأمنية، رسالة ماجستير غير منشورة: جامعة نايف العربية للعلوم الأمنية : الرياض 1919.
- 5-المجلات:**
- (1) بن زاف جميلة، تأهيل المعلم في ضوء الإصلاحات التربوية الجديدة في الجزائر، مجلة العلوم الإنسانية و الاجتماعية، جامعة قاصدي مرباح ورقلة-الجزائر، العدد13، 2013.
 - (2) عياش صباح، واقع المناخ المدرسي السائد بالمؤسسات التربوية وعلاقته ببعض المتغيرات، مجلة العلوم الإنسانية والاجتماعية، جامعة وهران، الجزائر، العدد12، 2013
 - (3) محمد صادق وفاطمة يوسف المعضاوي، أنماط المناخ المدرسي السائد في مدارس التعليم العام بدولة قطر وعلاقته ببعض المتغيرات، مجلة مركز البحوث التربوية، جامعة قطر العدد20، 2011.
- 6-مواقع الأنترنت**

1. <http://www.google.com-02/03/2017-11:00>

قائمة الملاحق

القائمة الاسمية للأساتذة المحكمين

الجامعة	الرتبة	الاسم واللقب	الرقم
المسيلة	أستاذ محاضر أ	تالي جمال	01
المسيلة	أستاذ محاضر أ	كتفي ياسمينه	02
المسيلة	أستاذ محاضر أ	بوخيظ سليمة	03
المسيلة	أستاذ محاضر أ	جلاب مصباح	04

الملحق رقم 02.

الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية
وزارة التعليم العالي والبحث العلمي
جامعة محمد بوضياف بالمسيلة

كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية
قسم: علم الاجتماع

المناخ المدرسي وعلاقته بانتشار الدروس الخصوصية في المجتمع الجزائري

إشراف الأستاذة

د. علي شريف حورية

إعداد الطالبة

خيرة بن طالب

عزيزي التلميذ (ة)، تحية عطرة وبعد:

نضع بين أيديكم هذا الاستبيان الذي تم إعداده لغرض جمع المعلومات اللازمة في إطار إنجاز مذكرة تخرج لنيل شهادة الماستر، فيما يلي مجموعة من العبارات أرجو منك قراءتها وفهمها جيدا، فإذا رأيت أن العبارة تتفق مع وجهة نظرك ضع علامة (x) في الخانة أمامها تحت الإجابة الأكثر ملاءمة لك، ونحيطك علما أن جميع بياناتكم تبقى سرية، ولن يكون استخدامها إلا لغرض البحث العلمي

وفي الأخير لكم جزيل الشكر على تعاونكم

السنة الجامعية: 2019-2020

المحور الأول: البيانات الشخصية

1- الجنس: ذكر 5 أنثى 5

2- السن:

3- الشعبة:

4- هل أعدت السنة الحالية: نعم 5 لا 5

5- المستوى الاقتصادي للأسرة: ضعيف 5 متوسط 5 عال 5

الرقم	العبارات	دائما	أحيانا	أبدا
1	يراجع الأساتذة الدرس السابق عند بداية كل حصة			
2	يشرح ويبسط الأساتذة الدرس كل مرة			
3	يشجيني أساتذتي على طرح الأسئلة أثناء الدرس			
4	يكتشف الأساتذة جوانب نقصك في فهم الدرس			
5	طريقة الأساتذة تساعدني على فهم الدرس			
6	يمنحك الأساتذة الحرية لإبداء الرأي			
7	ما أتعلمه في القسم من طرف الأساتذة يلبي حاجياتي			
8	يستعمل الأساتذة الوسائل الإيضاحية أثناء تقديم الدروس			
9	طريقة تقويم الأساتذة جيدة			
10	يستخدم الأساتذة مع التلاميذ أساليب التشجيع والتحفيز باستمرار			
11	يمكنني الاتصال بالأساتذة عند الحاجة			
12	ينصحنني أساتذتي ويوجهونني			
13	ينبهني أساتذتي عند تشتت انتباهي			
14	يتبع الأساتذة أساليب متعددة لمراعاة الفروق الفردية بين زملائي			
15	أشعر أن بعض الأساتذة متحيزين لبعض التلاميذ			
16	الأساتذة كثيرون الغيابات			
17	توجد فوضى في القسم			
18	يصعب على الأساتذة التحكم في القسم			
19	يشتمني أساتذتي في القسم			
20	يطردني أساتذتي من القسم لأتفه الأسباب			
21	أتواصل مع إدارة الثانوية بسهولة عند الحاجة			
22	يسود الثانوية جو دراسي يساعد على حسن التمدرس			

			23	يستقبلنا المدير والمراقبون كل صباح عند باب الثانوية
			24	تسود الثانوية علاقات طيبة بين الإدارة والأساتذة والتلاميذ
			25	يساعدني مستشار التوجيه المدرسي والمهني على حل مشكلاتي
			26	تستخدم الإدارة مع التلاميذ أساليب التشجيع والتحفيز
			27	تهتم إدارة بدراسة وتتبع حالات التلاميذ الذين يعانون من صعوبات دراسية
			28	تشاركنا إدارة الثانوية في القرارات التي تخص ت مدرسنا
			29	تطبق القوانين في مؤسستنا على جميع التلاميذ بالعدل والمساواة
			30	تنظم إدارة مؤسستك حصصا للدعم والتقوية
			31	تتعاون الإدارة مع ولي أمري في حل مشاكلي
			32	قل مراقبة وتوجيه الإدارة للتلاميذ أثناء فترة الاستراحة
			33	المراقبون يتعاملون معي بشدة وعنف
			34	لا تتدخل إدارة الثانوية في حل الصراعات بين التلاميذ
			35	يسهر المسيرين على توفير الأساتذة لضمان السير الحسن للدروس
			36	الأقسام الدراسية مكنتة بالتلاميذ
			37	اليوم الدراسي طويل مما يشعرني بالإرهاق والتعب
			38	توزيع المواد الدراسية على اليوم ملائم
			39	توفر الإدارة وسائل الشرح والإيضاح
			40	لقسم الذي أدرس فيه يفتقر لأبسط التجهيزات
			41	توفر مؤسستنا الأمن لدى كل أطراف الجماعة التربوية (تلاميذ، أساتذة)
			42	يسود الثانوية التي أدرس بها جو من الفوضى والتسيب لا يساعد على حسن التمدرس

الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية

وزارة التعليم العالي والبحث العلمي

جامعة محمد بوضياف بالمسيلة

كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية

قسم: علم الاجتماع

المناخ المدرسي وعلاقته بالأداء البيداغوجي للأساتذة

إشراف الأستاذ
د. مختار رحاب

إعداد الطالبة
العطوي جهيدة

عزيزي التلميذ (ة)، تحية عطرة وبعد:

نضع بين أيديكم هذا الاستبيان الذي تم إعداده لغرض جمع المعلومات اللازمة في إطار إنجاز مذكرة تخرج لنيل شهادة الماستر، فيما يلي مجموعة من العبارات أرجو منك قراءتها وفهمها جيدا، فإذا رأيت أن العبارة تتفق مع وجهة نظرك ضع علامة (x) في الخانة أمامها تحت الإجابة الأكثر ملاءمة لك، ونحيطك علما أن جميع بياناتكم تبقى سرية، ولن يكون استخدامها إلا لغرض البحث العلمي

وفي الأخير لكم جزيل الشكر على تعاونكم

السنة الجامعية: 2019-2020

				التواصل الإلكتروني	
				هل تتفاعل من خلال المنصة الإلكترونية المخصصة للشؤون البيداغوجية	16
				هل يقوم الأستاذ مكون على مستوى المدرسة بمرافقة الأستاذ حديث التوظيف بيداغوجيا	17
				هل يواجه أساتذة المدرسة الابتدائية دعوات بينية لحضور حصص صفية من أجل التدريب بيداغوجيا	18
رابعاً: أساليب التحفيز بالفضاء المدرسي					
				هل يسود جو من الألفة بين الأستاذ والتلميذ	20
				هل يحترم التلاميذ مدرسهم داخل المدرسة	21
				هل يصنع أساتذة المدرسة نموذجاً يقتدى به داخل المدرسة	22
				هل يستجيب التلاميذ لتوجيهات المعلم خارج الحصة الصفية الرسمية	23
				هل يلجأ المعلم لاستخدام أسلوب التوجيه الإلزامي مع التلميذ في القيام بالنشاطات المنزلية	24
				هل يقوم مدير المدرسة بتحفيز التلاميذ معنوياً لإحراز التفوق الدراسي	25
				هل يوجد تفاعل بينك وبين التلاميذ مما يساعدك على إدارة الحصة بفعالية	26
				هل يستشعر التلاميذ خفة الحصة البيداغوجية مما يزيد الاستيعاب المعرفي لديهم	27
				هل توفر المدرسة البيات المرافقة والتشجيع تجعل التلميذ في وضعية حيوية داخل الحصة الصفية	28
				تهتم الإدارة المدرسية باحتياجات التلاميذ النفسية داخل الفضاء المدرسي	29
خامساً: الأداء البيداغوجي					
				هل تمتلك كتاب المنهاج الدراسي مطبوعاً	31
				هل تقوم بإعداد المذكرة البيداغوجية يومياً	32
				هل تلتزم بتقييد ما تنجزه من حصص بيداغوجية بالدفتر اليومي	33
				هل تعمل على تخطيط الحصة التدريسية باختلاف المواد المدرسة	34
				هل توظف وضعية حل المشكلات مع التلاميذ أثناء الحصة التدريسية	35
				هل تركز الاهتمام دوماً لا يجاد البيات تضمن خلق تفاعل إيجابي لدى التلاميذ	36
				هل تسمح ظروف المناخ المدرسي السائد بتفكيرك في ابتكار البيات بيداغوجية مما يزيد في استيعاب التلاميذ	37
				هل تمتلك دوماً روح معنوية إيجابية مما يزيد من تحقيق الأهداف البيداغوجية المسطرة	38
				هل تساعد الظروف التي تعيشها داخل المدرسة على الزام أسلوب التكريم الرمزي للتلاميذ مما يزيد من فعالية الحصة البيداغوجية	39

