

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

ميدان: العلوم الاجتماعية

كلية: العلوم الانسانية والاجتماعية

فرع: علم الاجتماع

قسم: علم الاجتماع

تخصص: علم الاجتماع التربوي



رقم التسجيل:

مذكرة مكملة لنيل شهادة الماستر أكاديمي

إعداد الطالبة: رحمة لقوق

بعنوان

أساليب الضبط في المؤسسة التربوية

وعلاقتها بأداء الأستاذ

- دراسة ميدانية ببعض متوسطات مدينة بوسعادة-

تاريخ المناقشة: 2017-05-22

لجنة المناقشة:

رئيسا	جامعة المسيلة	د. عزيزة جرار
مشرفا ومقررا	جامعة المسيلة	د. ليلي بتقة
مناقشا	جامعة المسيلة	د. مصطفى بوجلال

السنة الجامعية: 2016م-2017م

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ



كلمة شكر

الحمد لله حمدا كثيرا طيبا مباركا.. وبعد،

يشرفني أن أتقدم بخالص الشكر والتقدير إلى أستاذتي الفاضلة:

"ليلي بتة"

التي حرصت على متابعة هذا العمل المتواضع منذ بدايته وحتى نهايته. فقد كانت تقطع من وقتها الثمين لتقدم النصائح والتوجيهات وتدلني على المصادر والمراجع، وتنتبه إلى ما يحدث لدي من عثرات منهجية فأفدت منها كثيرا، وبخبرتها ما كان لهذا البحث أن يكتمل في هذه الصورة.

كما أتوجه بخالص الشكر إلى كل أستاذتي الأفاضل في قسم علم الاجتماع بجامعة المسيية، وإلى السادة أعضاء اللجنة الموقرة الذين قبلوا أن يناقشوا هذا البحث.

فهرس المدفوفاء

الصفءة	الموضــــــــوع
	شكر وعرهان
أ	مقدمة.....
الفصل الأول: الإطار العام للدراسة	
04	تمهيد.....
05	1_ تحديد الاشكالية.....
06	2_ الفرضيات.....
06	3_ أهمية الدراسة.....
07	4_ أهداف الدراسة.....
07	5_ اسباب اختيار الموضوع.....
08	6_ تحديد المفاهيم.....
12	7_ الدراسات السابقة.....
الفصل الثاني: الخلفية النظرية للضبف	
16	تمهيد.....
17	1- أهمية الضبف.....
17	2- أهداف الضبف.....
18	3- النظرفاء المفسرة لعملفة الضبف.....
الفصل الثالث: الخلفية النظرفة لأداء الأستاذ	
22	تمهيد.....
23	1- مكونات الأداء.....
24	2- العوامل المؤثرة على أداء الأستاذ.....
24	3- علاقة التفلفاء الءاخلفة والعقوبات المفروضة فف المؤسسة التربوفة بأداء الأستاذ.....

الفصل الرابع: الإجراءات المنهجية للدراسة

27	تمهيد
28	1- منهج الدراسة.....
29	2- أدوات الدراسة.....
31	3- العينة وكيفية اختيارها.....
32	4- التعريف بميدان الدراسة.....
33	5- المعالجة الإحصائية.....
34	خلاصة.....

الفصل الخامس: عرض النتائج ومناقشتها

36	1- عرض وتحليل وتفسير البيانات.....
67	2- مناقشة النتائج على ضوء الفرضيات.....
72	3- التوصيات والاقتراحات.....
74	خاتمة.....

قائمة المراجع

ملاحق

فهرس الجدول

الصفحة	الجدول
36	الجدول (1): توزيع أفراد العينة حسب الجنس
36	الجدول (2): توزيع أفراد العينة حسب متغير المؤهل العلمي
37	الجدول (3): توزيع أفراد العينة حسب متغير السن
37	الجدول (4): توزيع أفراد العينة حسب الخبرة
38	الجدول (5): يبين علاقة الخبرة بالتعليمات الداخلية الواضحة والمعلن عنها
40	الجدول (6): يوضح علاقة التعليمات الداخلية للمؤسسة بتسهيل مهام وواجبات التعليمية لأستاذ
41	الجدول (7): يبين علاقة بطاقة متابعة التلاميذ بمساعدة الأستاذ على إدارة الصف
42	الجدول (8): يبين علاقة حضور الأستاذ إجتماعات المجالس (مجلس الأقسام ، مجلس التعليم ، مجلس التأديب) بزيادة قدرته على التخطيط و التنفيذ الجيد
43	الجدول (9): يبين علاقة الكتابة في دفتر النصوص و مساهمتها في تطوير مهارات الأستاذ في عرض الدروس
44	الجدول (10): علاقة إعداد الدروس (المذكرات) قبل كل حصة بمساعدة الأستاذ في إلقاء الدرس بصورة جيدة
45	الجدول (11): يبين علاقة المواظبة على اوقات الدوام الرسمي بتحسين أداء الأستاذ التعليمي
46	الجدول (12): يبين علاقة إتمام البرامج الدراسية في وقتها المحدد يدفع الأستاذ الى الإلمام بما هو جديد
47	الجدول (13): علاقة إلتزام الأستاذ كرئيس قسم بمهامه التنسيقية بين الاساتذة و مواعيد الجلسات التنسيقية بتنمية مهاراته المهنية
49	الجدول (14): علاقة تطبيق العمل الأسبوعي بمساعدة الأستاذ على تحقيق الاهداف المرجوة.
50	الجدول (15): علاقة مساهمة الأستاذ في تنشيط النوادي الثقافية و الرياضية بإمكانية الاستاذ من إكتساب مهارات قيادية متنوعة
51	الجدول (16): يبين علاقة توافق التعليمات الداخلية للمؤسسة بأهداف الأستاذ المهنية
52	الجدول 17: يبين علاقة الخبرة يتعرض الاستاذ للعقوبة
53	الجدول (18): يتعلق بتطبيق الأستاذ للعقوبة المفروضة يؤثر على معنوياته.

54	الجدول(19): يتعلق بالعقوبة التي يتعرض لها الأستاذ تحد من تفاعله داخل القسم
55	الجدول(20): علاقة عقوبة الغياب المكرر بالالتزام الاستاذ بعمله و أخذه بجدية اكثر
56	الجدول(21): يتعلق بالتعرض للعقوبة يثبط من عزيمة الأستاذ اتجاه عمله:
57	الجدول(22): يتعلق بعقوبة الإنذار الكتابي تمس السير الحسن لمهنة الأستاذ
58	الجدول(23): يتعلق بتعريض الأستاذ لعقوبة التوبيخ يؤثر على إلقاءه للدرس بشكل أفضل
59	الجدول(24): يتعلق بالعقوبات المفروضة في المؤسسة تؤثر على الناتج التحصيلي لأداء الأستاذ
60	الجدول(25): علاقة الاستفسار عن التأخير كدرجة أولى للعقوبة بدفع الأستاذ إلى الانضباط في الوقت :
61	الجدول(26): يتعلق بالعقوبات المفروضة داخل المؤسسة تدفع الأستاذ إلى التنظيم الجيد لعمله .
62	الجدول(27): يتعلق بتعرض الأستاذ لعقوبة لفت الانتباه يجعله في حالة توتر وارتباك أثناء عمله داخل الصف :
63	الجدول(28): يتعلق بخضوع الأستاذ لأنواع العقوبات يشعره بالملل والضيق تجاه عمله
64	الجدول(29): يتعلق بالالتزام الأخذ بالحذر لعقوبة الإنذار يزيد من حرص الأستاذ على أداء العمل المسند إليه (الحراسة في الامتحانات)
65	الجدول(30): يتعلق بحرص الأستاذ على الالتزام لعقوبة الشطب من جدول الترقية يجعله أكثر إتقانا لعمله
66	الجدول(31):علاقة عقوبة النقل الإجباري بتغيير أداء الأستاذ التدريسي (تهدم معنوياته ، انفعاله مع التلاميذ)

مقدمة

مقدمة:

تسعى كافة الدول بما تملك من أجهزة وقدرات وإمكانات إلى تفعيل أساليب الضبط ومعالجة الاختلالات التي تنعكس أثارها السلبية على امن المجتمع واستقراره، وذلك من خلال دراسة الظواهر السلبية والنفوذ إلى أسبابها ووضع الحلول المناسبة لها وابتكار الوسائل والأساليب التي تكفل معالجة السلوكيات الخارجة عن قيمها وتقاليدها ومعتقداتها وإكسابهم القيم الملائمة للمجتمع الذي ينتمون إليه، وذلك من خلال العديد من المؤسسات وعلى رأسها المؤسسة التربوية المساهمة في عمليات الضبط التي تعتبر من التنظيمات الهامة التي تسعى إلى تحقيق أهداف الأفراد والجماعة والى تقوية العلاقات بين أطراف الجماعة التربوية، ونجاح المؤسسة التربوية الجزائرية في العملية التعليمية يكون باعتمادها لأساليب وإجراءات الضبط التي يضعها القانون والنظام واللوائح الرسمية التي سنتها الدولة في جعل هذه المؤسسة منظمة، حيث يديرها مسؤولين عن القطاع التربوي لجعل الأفراد داخل المؤسسة التربوية يمثلون للقواعد القانونية والقيم والمعايير الاجتماعية للمؤسسة وكذلك بوضع تعليمات واضحة ومحددة لضبط السلوكيات مما يحقق التوازن والاستقرار وتنظيم العلاقات بين أفرادها، وعلى رأسهم المشرفون على العملية التربوية "الأساتذة" الذين يسعون لأداء مهامهم البيداغوجية والتربوية وفق ما تمليه عليهم قوانين المؤسسة من خلال النظام الداخلي لها وهذا ليتعرف الأساتذة على النصوص القانونية التي تتحكم في تسيير قطاعهم وتنظيمهم وكذلك معرفة واجباتهم وحقوقهم المهنية والتربوية والاجتماعية للتعامل مع المواقف المختلفة بموضوعية وإيجابية ، وجاءت هذه الدراسة لتوضيح أساليب الضبط في المؤسسة التربوية وعلاقتها بأداء الأستاذ في مرحلة التعليم المتوسط وما مدى مساهمتهم للقواعد والقوانين المتبعة داخل المؤسسة ولقد تناولنا هذا الموضوع من خلال خطة بحث شملت على خمسة فصول كالآتي:

الفصل الأول:

ويتمثل في الإطار العام للدراسة الذي يحتوي على الإشكالية، الفرضيات، أهمية الدراسة، أهداف الدراسة، أسباب اختيار الموضوع، تحديد المفاهيم والدراسات السابقة،

أما الفصل الثاني:

الذي كان يتعلق بالخلفية النظرية للضبط حيث تناولنا فيه: أهمية الضبط، أهداف الضبط، النظريات المفسرة لعملية الضبط.

في حين الفصل الثالث:

جاء تحت عنوان أداء الأستاذ والذي يشمل العناصر التالية: مكونات الأداء، العوامل المؤثرة على أداء الأستاذ، علاقة التعليمات الداخلية والعقوبات المفروضة في المؤسسة التربوية بأداء الأستاذ.

الفصل الرابع:

ويتمثل في الإجراءات المنهجية للدراسة: منهج الدراسة، أدوات الدراسة، العينة، التعريف بميدان الدراسة، المعالجة الإحصائية للدراسة.

الفصل الخامس:

وتتمثل في عرض وتحليل وتفسير النتائج: حيث تم فيه عرض النتائج الدراسة على ضوء الفرضيات ومناقشتها وفي الأخير قدمنا بعض الاقتراحات وصولاً إلى خاتمة البحث.

الفصل الاول : الإطار العام للدراسة

تمهيد

- 1_تحديد الاشكالية
- 2_الفرضيات
- 3_أهمية الدراسة
- 4_أهداف الدراسة
- 5_اسباب اختيار الموضوع
- 6_تحديد المفاهيم
- 7_الدراسات السابقة

تمهيد :

في كل دراسة لابد من التطرق أولاً إلى الإطار المفاهيمي للدراسة لما يتضمن من عناصر بالغة الأهمية، حيث تساهم في تحديد أطر وحدود الموضوع المدروس. يتناول هذا الفصل اشكالية الموضوع المدروس وفرضياته إضافة إلى أهم الدوافع أو الأسباب الكامنة وراء إختيار الموضوع وأيضاً تحديد مفاهيمه والتطرق إلى أهم الدراسات التي عالجت الموضوع المدروس .

1_ الإشكالية :

أضحى تقدم الأمم مرهون بما تملكه من معرفة وتقنيات متقدمة وثروة بشرية متعلمة قادرة على الإبداع والإنتاج والمنافسة و تحقيق أفضل المعدلات في مجال التنمية البشرية والإستثمار الإيجابي ، فالأمم العارفة هي الأمم القوية التي ترى أن القطاع التربوي يشكل أحد الأعمدة الرئيسية في تطور المجتمع ، حيث كل انسان يضع لنفسه مبادئ ومعايير تعبر عن حاجاته ورغباته كي تميزه عن الآخرين في سلوكه وتفكيره وعلاقاته ، كما يخضع لقيم ومبادئ ومعايير تمكنه من الانسجام مع الأفراد المحيطين به من خلال المؤسسة التربوية التي تعتبر من التنظيمات التي تهدف الى تحقيق أهداف الافراد والجماعة والى تعزيز ثقافته و قيمه بين أفرادهِ وغرس الروح العلمية لديهم والجزائر كغيرها من الدول تسعى من خلال المؤسسة التربوية الجزائرية الى تحقيق هذه الأهداف لزيادة فعاليتها وتحسين نوعية منتوجها التربوي من خلال مجموعة من الاجراءات التي تعتمدها المؤسسة التربوية في العملية التعليمية وعلى رأس هذه الاجراءات نجد أساليب الضبط التي يحددها القانون ويشرف عليها المسؤولون على القطاع التربوي لتنفيذ خطط التربية والتعليم وتعد أساليب الضبط داخل المؤسسة التربوية الجانب الرادع والدافع لفرض السيطرة على تصرفات وسلوكيات الأفراد وبشير روس في نظريته من خلال قوانين الضبط التي وضعها "أن إنتشار الضبط هو الضمان الوحيد ضد تعطله وتوقف استخدامه"¹ ، كما ان لها جملة من العقوبات والتعليمات التي تفرضها لتحقيق التوازن والاستقرار وتنظيم العلاقات بين الافراد، ويرى بارسونز من خلال نظريته "الضبط هو الآلية التي تعمل على تدعيم الدافعية نحو تحقيق توقعات الدور"² أما بول لانديز "ينظر الى الضبط بوصفه عملية تنظيم عن طريق عوامل شخصية التي تقوم بضبط سلوك القائمين بالحكم و أصحاب السلطة"³ ومن القائمين داخل المؤسسة التربوية الاستاذ الذي يعد محور العملية التعليمية الذي يسعى دائما الى التطور والتجديد في مهنته ولذلك

¹-عبد الرحمان الرشدان : علم اجتماع التربية ، ط1، دار الشروق للنشر ، رام الله ، 2004 ص 206

²-الصالح حسن: الضبط الاجتماعي، ط1، الوراقة للنشر والتوزيع ، عمان ، 200، ص24

³-الساعاتي: علم اجتماع القانوني، ط3، مكتبة الانجلو المصرية ، القاهرة ، 1968، ص 184

فهو يعي بالقوانين الضابطة داخل المؤسسة التربوية بما يقوم به من مهام التي تتمثل في النشاطات التربوية والبيداغوجية وكذلك الرقابة التي يخضع لها من خلال الاجراءات النظامية من تدوين الملاحظات في حالة الغياب وتكرار التأخر الذي يأخذ بعين الاعتبار عند اعداد تقويم لأداء الأستاذ بالإضافة الى المخالفات للتعليمات الخاصة بالمؤسسة التربوية فكل مخالفة تؤدي بالأستاذ الى خصم راتبه وأيضا العقوبات التي تتمثل في (عقوبة الانذار، لفت الانتباه ..) وايضا الالتزام بنصاب التعليم الاسبوعي المقرر لهم وأداء كل الساعات الاضافية المسندة اليهم .

وهذا ما دفعنا من خلال بحثنا هذا الى محاولة التعرف على الاساليب التي تضبط أداء الأستاذ داخل المؤسسة التربوية الجزائرية والسؤال المطروح :

- ما علاقة أساليب الضبط في المؤسسة التربوية بأداء الأستاذ ؟
- وتتمثل الاسئلة الفرعية :
- هل للتعليمات الداخلية للمؤسسة التربوية علاقة بكفاءة الأستاذ ؟
- هل للعقوبات التي تفرضها المؤسسة التربوية علاقة بفعالية الأستاذ؟

2- الفرضيات:

- الفرضية الرئيسية :
- لأساليب الضبط في المؤسسة التربوية علاقة بأداء الأستاذ .
- الفرضيات الفرعية :
- التعليمات الداخلية للمؤسسة التربوية علاقة بكفاءة الأستاذ .
- العقوبات التي تفرضها المؤسسة التربوية علاقة بفعالية الأستاذ.

3_ أهمية الدراسة :

تتوقف أهمية أي بحث على أهمية الظاهرة المدروسة وعلى قيمتها العلمية والعملية ومدى إسهامها في إثراء المعرفة النظرية والميدانية وتكتفي هذه الدراسة أهمية خاصة، لأنها

تتناول دراسة موضوع اساليب الضبط في المؤسسة التربوية وعلاقتها بأداء الاستاذ باعتبارها عملية تفاعل اجتماعي خاصة في المؤسسات التربوية

- أهمية أساليب الضبط المتبعة داخل المؤسسة التربوية التي لها علاقة بأداء الأستاذ
 - فتح المجال أمام القائمين على القطاع التربوي في التركيز على أساليب الضبط المستخدمة في المؤسسة التربوية المسيرة للعملية التعليمية.

4- أهداف الدراسة :

- معرفة أساليب الضبط في المؤسسة التربوية وعلاقتها بأداء الأستاذ .
- التعرف على التعليمات الداخلية للمؤسسة التربوية وعلاقتها بكفاءة الأستاذ.
- التعرف على العقوبات التي تفرضها المؤسسة التربوية وعلاقتها بفعالية الاستاذ .

5- اسباب اختيار الموضوع :

بناء على دراستنا الاستطلاعية النظرية والميدانية لموضوع البحث تبين لنا أن موضوع اساليب الضبط في المؤسسة التربوية وعلاقتها بأداء الاستاذ جديد نسبيا لم يتناول بالدراسة من قبل العديد من البحوث وهذا ما دفعنا للبحث في هذا المجال

- أهمية أساليب الضبط في الحياة الأفراد على وجه العموم وبين أعضاء الجماعة التربوية على وجه الخصوص.

- الرغبة في التعمق بشكل أكبر و الوقوف على أهم الأساليب الضابطة المتبعة داخل المؤسسة التربوية.

6_ تحديد المفاهيم

1.6_ أساليب الضبط

أ- الأسلوب :

لغة : الطريق، الفن من القول والعمل¹

ب_ الضبط :

لغة : لزوم الشيء وحبسه وضبط الشيء حفظه بالحزم، رجل ضابط :قوي شديد والرجل الضابط أي الحازم، والضابط القوي على عمله ويقال فلان لا يضبط عمله إذا عجز عن ولاية مواليه.²

ج- اصطلاحا :

الاداة التي تستميل بها مجموعة ما أعضائها أو غيرها من المجموعات أو تجبرهم على اتباع معاييرها و أساليبها السلوكية.³

_ كما يعرفها المسلماني: بأنها الطرق و الممارسات التي تتحكم في تصرفات الأفراد و تعمل كقوى تجبرهم على الخضوع للمعايير الإجتماعية ، فكل مجتمع من المجتمعات البشرية له أساليب ضبط تنظم حياة أفراده وتتحكم طرق معاملاتهم وسلوكياتهم لتحقيق الضبط الاجتماعي كالقوانين ،الأعراف العادات ،التقاليد ،المعتقدات.⁴

- ويعرفها العبودي ،فهد بن ناصر :مجموعة من الأساليب والاجراءات الرسمية وغير الرسمية التي يتخذها المجتمع لرقابة الافراد فيه⁵

¹-لويس معارف : المنجد في اللغة والاعلام ،مطبعة الكاثوليكية ،بيروت 1973،ص343

²-ابن المنظور: لسان العرب،ط1،دار الكتب العلمية ،بيروت ، ص ص384،385.

³-نعيم أحمد سمير : علم الاجتماع القانوني، ط2،دار المعارف ،مصر، 1982 ،ص48.

⁴-المسلماني ،مصطفى علي :الضبط الاجتماعي والتشريع الاجتماعي ودورها في حماية القيم التربوية في ثقافة الطفل ،ندوة بعندوان :القيم التربوية في ثقافة الطفل ،الحلقة الدراسية الاقليمية المنعقدة في الفترة 11/30 الى 11/4،1985،مركز التنمية ،الكتاب العربي ، الهيئة المصرية للكتاب ، ص74.

⁵- العبودي ،فهد بن ناصر :اهمية الرقابة الذاتية والضبط للأفراد و المجتمعات ،ب ط ،مكتبة الفرزدق ،الرياض

2005،ص10.

نلاحظ من خلال التعريفات :اتفقوا في تعريفاتهم لأساليب الضبط هي الطرق والممارسات والمعايير التي تجبر الافراد عن الخضوع لها والرقابة التي تضبط معاملاتهم وسلوكياتهم.

• تعريف الاجرائي

• هي الطرق والممارسات التي يخضع لها الأستاذ داخل المؤسسة التربوية والتي تدفعه لاتباع المعايير والاساليب السلوكية التي تنظم حياته العملية كالالتزام بكل اللوائح الرسمية لها من خلال الاجراءات النظامية (الرقابة ،العقوبات ،التعليمات)

2.6_المؤسسة التربوية :

أ- لغة : تشتق كلمة المؤسسة من الفعل أسس،يؤسس،تأسيسا،اي بني هيكلأ أو أنشأ إطارا فكريا. ¹

ب- اصطلاحا:

الأداة التي تعمل مع الاسرة على تربية الطفل وهي تنظيم اجتماعي ضروري لأي مجتمع من المجتمعات البشرية بما تقوم به من مسؤوليات إعداد النشئ وتأهيله لعمل الاختبارات السليمة والمواقف الاجتماعية التي يتفاعل فيها مع الآخرين فضلا عن إعداده وتزويده بالمهارات والخبرات والمعارف المناسبة لعمره والتي تؤهله للإلتحاق بالمراحل التعليمية ،كما انها تعد مؤسسة اجتماعية أنشأها المجتمع فهي متأثرة بكل ما يجري في مجتمعها ومؤثرة فيه والوسيلة والمكان الذي بواسطته تنقل الفرد في حال المركز حول الذات الى حال التمركز حول الجماعة ²

-عبارة عن مرفق عمومي ذو طابع تربوي يتكون من موظفي للتعليم والتأطير والخدمات والهيئات الاستشارية والهياكل وتجهيزات ووسائل مالية ومادية تسخر كلها في خدمة التلاميذ.

¹-القاموس العربي الشامل ، ط1، دار الراتب الجامعية ،بيروت 1997ص517

²-السيد علي شتا، فادية عمر الجولاني :علم الاجتماع التربوي ،دار النشر مكتبة وطبعة الاشعاع ،القاهرة ،1997،

-كما تستعمل المؤسسة التربوية التعليمية لاستقبال التلاميذ وتسخر بالتكفل بالأنشطة التربوية والتعليمية طبقاً للأهداف المحددة في التنظيم الجاري بها حيث تلتزم المؤسسات بالسهر على أداء أنشطة التلاميذ التربوية طبقاً للبرنامج السنوية التي تقرها وزارة التربية وتشتغل المؤسسات وفقاً لمقتضيات التنظيم التربوي ومتطلبات الأنشطة المبرمجة فيها بصفة قانونية¹

-نلاحظ من خلال تعريف علي شتا للمؤسسة التربوية بأنها أداة تعمل مع الأسرة أي مكملة لها وهي ضرورية للمجتمع لأنها تقوم بإعداد النشئ للمواقف الاجتماعية وتفاعله مع الآخرين بينما في تعريف الثاني يرى بأنها مرفق عمومي تربوي وما تقدمه من هياكل وتجهيزات ووسائل لخدمة التلاميذ

-التعريف الاجرائي :

هي مؤسسة اجتماعية تقوم على تربية الفرد من الناحية الجسمية والعقلية والاخلاقية والاجتماعية ولها اهداف وبرامج وانشطة وخدمات وقيادة وتنظيم وتتطوي على مجموعة من العلاقات مما تخضع الأفراد الذي ينتمون إليها بالالتزام بأساليب ضابطة داخل هذه المؤسسة التربوية من خلال التعليمات والعقوبات والرقابة .

3.6_ مفهوم أداء الأستاذ

أ- الأداء:

لغة : أداء تسديد أو دفع ما هو واجب ومستحق ،أداء دين حركات الخطيب :الأداء من مقومات الفن الخطابي ، تمثيل "أداء ممثل ،واجب الاداء ،أدى : عمل ما عليه ، قام بما هو ملزم به .

أدى الواجب: قام بوفاء ما وجب أو استحق عليه ،وفى ، دفع ،سدد : أدى دينه ، أتم ،أنهى، أنجز : أدى مهمة ، أدى خدمة ، اسداها ،أدى دورا: قام به(أدى التحية) أو السلام، حيا ، سلم .

-تأدية : تحقيق كامل : (تأدية عمل)،تمثيل : تأدية دور .

¹-وزارة التربية :نظام الجماعات التربوية ،قرار رقم 1991،878،ص 18 .

- مؤدى :مضمون ،مقصد فحوى :مؤدى الكلام .

-تأدى : الامر قضي "تأدى الواجب "،"تأدى الدين " ¹

ب- اصطلاحا:

- هو ما ينجزه الاستاذ في مهام المهارات والكفايات بشكل قابل للقياس ²

-يوصف بأنه النتائج التي يحققها الأستاذ في المؤسسة أي قيام الفرد بالأنشطة والمهام المختلفة التي يتكون منها عمله خلال فترة محددة و الاداء ليكون فعالا يجب أن يكون ذا كفاءة عالية ³

- هو الذي ينص على انه سلوك أو جهد مبذول من قبل الاستاذ لتحقيق الاهداف المنشودة وفقا لمجموعة القواعد والقوانين المنظمة لعمله التخطيط والاعداد وتنفيذ التدريس وتقييم لأداء المتعلمين وما يرتبط بذلك من مسؤوليات مهنية ⁴

-وهو كل يقوله ويفعله أثناء الموقف التعليمي وما يتصل به على نحو مباشر أو غير مباشر ⁵.

_نلاحظ من خلال التعريفات الاول يرى كل ما ينجزه الأستاذ من مهام و النتائج التي يحققها ،بينما التعريف الثاني يرى بأنه السلوك أو الجهد المبذول من قبل الأستاذ لتحقيق الأهداف .

_ تعريف الاجرائي :

-ويتحدد أداء الأستاذ من خلال ما يقوم به من أنشطة لفظية أو حركية أو إيماءات التي تحدث أثناء الموقف التعليمي اعتمادا على كفاءته و قدرته في توظيف مآلديه من مهارات.

¹- المنجد في اللغة العربية المعاصرة ،ط2،دار المشرق ،بيروت ،2001،ص 14.

²-سهيلة محسن كاظم الفتلاوي: الكفايات التدريسية ،دار الشروق ،عمان ،2003،ص24

³-محمد عبد الغني هلال : مهارات ادارة الاداء ،مركز تطوير الاداء والتنمية ،القاهرة ،1996ص12

⁴-دياب ،اسماعيل محمد وآخرون :تقويم جودة الأداء الجامعي ،المكتبة المصرية ،مصر ،2001،ص26

⁵-أحمد زكي صالح :علم النفس التربوي، ط1،النهضة المصرية ،مصر 1999 ،ص 11

7_ الدراسات السابقة :

1- دراسة دلال عبد الجواد وزينب حمدة حول أساليب الضبط ودورها في تحقيق الامتثال عند التلاميذ ،دراسة ماستر واجريت سنة 2014/2013 بولاية الوادي وتتمثل فرضيات الدراسة في :

• الفرضية الرئيسية

- لأسلوب الضبط دور فعال وحاسم في تحقيق امتثال التلاميذ.

• الفرضيات الفرعية :

- الانسجام الحقيقي بين الطاقم الاداري والتربوي مؤشر فعال في تحقيق الامتثال .

- مدى وجود فروق في المعاملة المدرسية وعلاقتها بتحقيق الامتثال عند التلاميذ.

- الاهتمام بالنواحي الانسانية عامل مهم في تحقيق الامتثال عند التلاميذ .

- لأولياء الامور دور محوري في تحقيق الامتثال عند التلاميذ.

وهذه الدراسة اعتمدت على المنهج الوصفي واستخدام العينة عشوائية منتظمة وعدد العينة تمثل في 1286 تلميذ من خلال أدوات البحث التالية :الملاحظة والاستبيان و الوثائق والسجلات .

والنتيجة المتوصل اليها : نستنتج ان التكامل بين الطاقم الاداري والتربوي والاهتمام بالجوانب الانسانية في التلميذ دون تمييز في المعاملة وتذليل مشكلاته وايجاد حلول لها والدور الفعال الذي يلعبه الوالدين في تربية ابنائهم على الانضباط والخضوع لقوانين المؤسسة حتما سيحقق الامتثال عند التلاميذ .

وعليه يمكن الاجابة على التساؤل الرئيسي :

-ان لاساليب الضبط دور فعال وحاسم ومهم في تحقيق الامتثال عند التلاميذ .¹

¹-دلال عبد الجواد ،زينب حمدة:اساليب الضبط ودورها في تحقيق الامتثال عند التلاميذ ،رسالة ماستر تخصص علم اجتماع تربية ،كلية العلوم الاجتماعية والانسانية ،جامعة الوادي، 2014/2013

2_دراسة أجنبية :

-في جامعة ميتشغان :

اجريت هذه الدراسة في جامعة ميتشغان بصورة متزامنة مع الدراسات التي قام بها الباحثون في جامعة اوهايو حول الموضوع نفسه تركز هدف الدراسة حول تحديد أساليب الضبط التي يمكن أن تؤدي الى زيادة انجاز الجماعة و رضاها الوظيفي وتم تطوير استبيان للقيادة هما:
-اسلوب الضبط المتمركز حول العمل الذي أكد على الاشراف المنشود في العمل وقوة الاكراه ،وجداول الاجتماعات وتقديم الانجاز هذا الاسلوب شبه "بعد العمل " في دراسات جامعة أو هايو

- اسلوب الضبط المتمركز حول العامل الذي يتوجه نحو الناس يؤكد تفويض السلطة والاهتمام بالعاملين وشؤونهم والعمل على اشباع حاجاتهم وتقديمهم ونموهم الشخصي
هذا الاسلوب شبه "بعد العلاقات الانسانية" في دراسات جامعة أوهايو ولقد أجرى العلماء السليون في جامعة ميتشغان عددا من الدراسات على مجموعة من المصانع لبحث العلاقات بين اسلوب الضبط والفاعلية احدى الدراسات أجريت على 500 موظف يعملون في اربعة أقسام كبيرة لشركة ضخمة والتي اخضعت للتجربة لمدة سنة في اثنين من الاقسام الاربعة ،ثم القيام بمحاولة جعل المشرفين أكثر مشاركة (أي متوجهين نحو العاملين)وفي القسمين الآخرين تم استخدام التشدد على المرؤوسين (أي السلوك المتوجه نحو العمل)
وتوصلت الى النتائج التالية :

ان الانتاج قد زاد في كلا النظامين ،فقد زاد انتاج الجماعة المتمركزة حول العامل بمعدل 20% بينما زاد الانتاج الجماعة المتمركزة حول العمل بمعدل 25%.

أما بالنسبة للعلاقات السلوكية للجماعة المتمركزة حول العامل زاد الرضا وانخفض التغيب والانتقال ،أما بالنسبة للأقسام المتمركزة حول العمل فقد انخفض الرضا وزاد التغيب والانتقال

- ان الاستنتاج الرئيسي الذي يمكن التوصل اليه من هذه الدراسة هو ان فاعلية اسلوب الضبط ينبغي ألا تقوم بمقاييس الانتاج فقط وانما ينبغي تضمين قياسات اخرى تتعلق بالعامل نفسه ،مثل الرضا وفي اطار هذا العمل فإن مؤيدي هذا المدخل يستنتجون ان سلوك القائد المتمركز حول العامل هو الاكثر ملاءمة وتأثير. ¹

3_التعقيب على الدراسات :

استندنا في موضوعنا على مجموعة من الدراسات السابقة وكل دراسة خدمتنا في جانب معين .

• تهدف دراسة دلال عبد الجواد وزينب حمدة الى ابراز أهمية اساليب الضبط في تحقيق الامتثال لدى التلاميذ والتي تتفق مع موضوعنا في المتغير الاول المتمثل في اساليب الضبط بحيث ركزت في دراستها على تحقيق الامتثال لدى التلاميذ بينما دراستنا تناولت اساليب الضبط في المؤسسة التربوية وعلاقتها بأداء الاستاذ وساعدتنا في تحديد المفاهيم وبناء الاشكالية .

• أما دراسة جامعة ميتشغان فنتفق مع دراستنا الحالية في تناولها لأساليب الضبط غير انها درست أساليب الضبط في المصنع التي يمكن أن تؤدي إلى زيادة انجاز الجماعة ورضا الوظيفي بينما دراستنا تمثلت في اساليب الضبط في المؤسسة التربوية وعلاقتها باداء الأستاذ وأفادتنا هذه الدراسة في بناء الفرضيات .

¹-بلقاسم العرفي ،عبد المهدي عباس : مدخل للإدارة التربوية ،ط1، منشورات جامعة خان يونس ،ليبيا ،دس

الفصل الثاني : الخلفيخ النظرية للضببب

ببببب

- 1- أهمية الضببب
- 2- أهداف الضببب
- 3- النظرية المفسرة لعملية الضببب

تمهيد:

مع بداية ظهور علم الاجتماع كفضاء علمي فكري، كانت فكرة الضبط تمثل مفهوما محوريا في تحليل التطوير الاجتماعي وتطوير المجتمع باعتبار أن فكرة الضبط استخدمت لتحليل أنشطة وفعاليات التنظيمات الاجتماعية الرسمية والعرفية وبالتوازي استخدمت في تفسير كيفية تطوير المجتمع الزراعي الى حضري ومن ثم الى الصناعي من خلال تغير وسائله الضبطية و العرفية الى الوضعية أو من الشفوية إلى المكتوبة أو من الموروثة إلى المكتسبة فأصبح بذلك مفهوم أو مصطلح الضبط وسيلة وقاعدة لتدبير النظام الاجتماعي في تنسيق سلوكيات الأفراد فمن خلال هذا الفصل نحاول التعرف على الضبط في العملية التربوية .

1- أهمية الضبط:

الضبط يحقق للمجتمعات التوازن والاستقرار وينظم العلاقات بين الأفراد والمعاملات فيما بينهم ويعد الوسيلة المثلى لتطبيق الأنظمة والتخلص من الفوضى كما يساعد القوانين و الانظمة في تطبيق الرقابة وفرضها على المجتمعات وفرض السيطرة أيضا على تصرفات وسلوكيات الأفراد في المجتمع، كما يركز الضبط على معاقبة مخالفي القوانين والضوابط وسد هذه الثغرات بما يطبقه بحقهم من عقوبات ويحقق العدالة بينهم.¹

2- أهداف الضبط:

من خلال عملية الضبط نسعى إلى تحقيق ما يلي:²

- 1- العمل على تحقيق الامتثال لمعايير وقيم الجماعة لكي يشعر أفرادها بشعور جماعي واحد يجمع بينهم كقاسم مشترك وهنا نركز على عنصر الامتثال لا الخضوع عن طريق القهر والالزام متى اهتدى ممارس الضبط لأصبح الفرد بمقتضاه مقتنعا.
- 2- المحافظة على درجة عالية من التضامن الاجتماعي بين أفراد الجماعة الاجتماعية من أجل دوام بقائها و متانتها.
- 3- احترام الحق العام والخاص والنظام الاجتماعي.
- 4- منع التجاوزات والفروقات الفردية ومعاقبة المخالف فيها عن طريق آليات الضبط التي تتحرك وفق الانحراف السلوكي الصادر عن صاحبه مثل الشرطة والمحاكم والمعايير العرفية وسخط الناس إلى غير ذلك من آليات، ولا نتصور بالضرورة أن تنجح هذه الآلية في نفع الفرد وعقابه من خلال استجابة الفرد لتلك الآليات الموجهة لها ونحوه قد يتجاوب وينسجم لذلك .

¹- www.moqtel.com.operhase/-behoth/manfsia15/socialcont/sec02

doc.cvt.ntm.12./04/2017.13:50min

²-ابن أبي بكر محمد الرازي محمد: الضبط الاجتماعي، دط.دار الكتاب العربي.بيروت.1967.ص380

5- في نفس الوقت يكافئ المجتمع الأفراد الذين يحترمون الضوابط ويلتزمون بها من خلال منحهم اعتبارا اجتماعيا متميزا لمكافأته له على ذلك وبشكل غير مباشر من هنا تقل حدة الخروقات الفردية ويتجسد الضبط داخل أفراد المجتمع.¹

3- النظريات المفسرة لعملية الضبط:

وهناك طائفتان تفسر عملية الضبط وقضاياها المختلفة:

الطائفة الأولى تمثل اهم نظريات العلماء الأوائل الذين اهتموا بهذا الموضوع إدوارد روس، لانديز، أما الطائفة الثانية تمثل أهم النظريات الحديثة والمعاصرة.

أولا: النظريات القديمة

- نظرية بول لانديز نظرية وظيفية

حيث صنف بورلانديز عملية الضبط إلى قسمين:

1- يشتمل على تلك الوسائل الضرورية لإيجاد النظام الاجتماعي وهي عبارة عن جميع العمليات الاجتماعية التي تستخدم في بناء الشخصية و القيم والعادات الاجتماعية.

2- يضم وسائل تدعيم النظام التي تنقسم بدورها الى مجموعتين:

المجموعة الاولى هي الأبنية الاجتماعية المختلفة كالجنس، الطبقة، الجماعة الاولى والثانوية، الثانية هي النظام الاجتماعي كالأسرة، الدين، المدرسة، القانون، العلم.²

- نظرية الضوابط التلقائية لسمنر:

اهتم سمنر في كتابه "الطرائق الشعبية" بدراسة مسائل الضبط وخاصة ما يتعلق ببلورة الأنماط التقليدية وفي ذلك يقول أن الطرائق الشعبية عبارة عن عادات المجتمع و أعرافه وطالما أنها محتفظة بفاعليتها فهي تحكم بالضرورة السلوك الاجتماعي وبالتالي تصبح ضرورية لنجاح الاجيال المتعاقبة اما عن السنن الاجتماعية يرى انها تتضمن الحكم الذي يوصل إلى الخير الاجتماعي و يمارس عملية القهر على الفرد لكي يلزمه باتباعها وهو لا

¹-رشدان عبد الله : مرجع سابق، ص191.

²- الساعاتي حسن: مرجع سابق،ص184.185.

يرتبط بأية سلطة ومن ثم فإن الفكرة الأساسية عند سمنر تنصب على الصفة الرئيسية للواقع الاجتماعي تعرض نفسها بطريقة في تنظيم السلوك عن طريق العادات الشعبية إذ انها تعمل على ضبط التفاعل الاجتماعي وهي ليست من خلق الإدارة الانسانية و للأعراف أهمية بالغة عند سمنر لأنها هي التي تخلق القوانين، كما أن النظام عبارة عن فكرة وبناء ويفرق سمنر بين النظم الاجتماعية العادية والنظم المقننة في القوانين ويرى انه من المستحيل وضع حد فاصل بين الأعراف والقوانين وان الفرق بينهما يكمن في صورة الجزاءات ذاتها، حيث تعتبر الجزاءات القانونية أكثر عقلانية وتنظيماً من الجزاءات العرفية.¹

ثانياً: النظريات الحديثة المعاصرة

- نظرية تالكوت بارسونز (نظرية الفعل الاجتماعي)

يرى بأن الفعل الاجتماعي الذي يقوم به الفاعل محكوم بعدة عوامل منها أفكاره ومشاعره وانطباعاته ومعاييره وقيمه، وتلك القيم لاتحكم أفعاله فقط، لكنها تحكم أفعال الأشخاص الذين يشتركون معه في الفعل لذلك فإن الفعل يبني على توقع الشخص لما يجب أن يفعله وما يفعله الأشخاص الآخرون.

وتعتبر العلاقة المزدوجة بين الأنا والآخر والتي تعتمد على الحاجة والإشباع أساساً لتكامل التوقعات وقد أطلق بارسونز على تلك العلاقة التي تتميز بالثبات النسبي بين لفظ الأنا والآخر لفظ نسق التفاعل الثابت الذي يحتاج إلى تدعيم دائم وتكوين مستمر حتى لا يظهر الميل نحو الانحراف عنه، بمعنى أن كل نسق اجتماعي يشتمل على مكافآت للامتثال وعقوبات للسلوك المنحرف، لذلك فإن الضرورة تستدعي إيجاد آليات تحقق استمرار نسق التفاعل حصرها بارسونز في نمطين :

- النمط (1) : هو التنشئة الاجتماعية التي تعتبر آلية لتكوين الدافعية نحو تحقيق توقعات الدور.

¹ - محمد جاجر سامية: القانون والضبط الاجتماعي، ط1، دار المعرفة الجامعية، مصر، 1984، ص78.

- النمط (2): هو الضبط الاجتماعي هو الآلية التي تعمل على تدعيم الدافعية نحو تحقيق توقعات الدور.

لذلك فإن آليات الضبط الاجتماعي في نظريات بارسونز هي عملية دافعية تواجه الدوافع التي تتحرف عن تحقيق توقعات الدور، وتبعاً لذلك فهو يمثل عملية لإعادة التوازن، ويشمل الضبط الاجتماعي في حد ذاته على عدة آليات.¹

¹-الصالح حسن: مرجع سابق ص24.

الفصل الثالث: الخلفيع النظرية لأداء الأستاز

تمهيد

1- مكونات الأداء

2- العوامل المؤثرة على أداء الأستاز

3- علاقة التعليقات الداخلية والعقوبات المفروضة في المؤسسة التربوية بأداء

الأستاز

تمهيد:

إن نجاح المؤسسة مرتبط بأداء العاملين فيها ولذلك اهتم الباحثون بموضوع الأداء لأهميته الكبيرة بالنسبة للأفراد والمؤسسة على حد سواء. فالمؤسسة دائماً تسعى إلى الإرتقاء بأداء العاملين لأن نجاح أداء المؤسسة ما هو إلا إنعكاس للأداء الفردي ومن هنا يجب التعرف على مكونات الاداء والعوامل المؤثرة في أداء الاستاذ.

1_مكونات الأداء:

يتكون الاداء من مكونين أساسيين الاول الفعالية والثاني الكفاءة بمعنى أن المؤسسة التي تتميز بالأداء هي تجمع بين الفعالية والكفاءة :

1.1_ الفعالية:

ينظر الباحثون في علم الإدارة الى الفعالية على أنها أداة من أدوات مراقبة الاداء في المؤسسة إنطلاقاً 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 المحققة 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 والمؤسسات البحثية وبيوت الخبرة... الخ. وعليه فإن الفعالية تعني أداء المهمات أو الأعمال بشكل صحيح وسليم وترتبط بالأهداف الاستراتيجية للمؤسسة أي بدرجة تحقيق النتائج، وتقاس الفعالية بطريقتين:

1- نسبة الاهداف المحققة/ الاهداف المتوقعة

2- نسبة الامكانيات المستخدمة/ المتوقعة لتحقيق النتائج.¹

2.1-الكفاءة:

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

وتقاس الكفاءة: نسبة المخرجات/ المدخلات.²

¹-ابراهيم محمد المحاسنة: ادارة وتقييم الاداء بين الوظيفي وبين النظرية والتطبيق، ط1، دار جرير، البحرين، 2013، ص 109.110.

²-نفس المرجع ص113.

2_العوامل المؤثرة في أداء الأستاذ

إن اهتمام الدراسات والبحوث التربوية بموضوع تقييم أداء الأستاذ نابع من الأهمية التي يحتلها أداءه في العملية التعليمية، لكن يجب أن لا يصرف النظر عن الاهتمام، أيضا بالعوامل التي تؤثر في أداء الأستاذ وتتمثل في:¹

- التغييرات في المناهج الدراسية
- توقعات المجتمع ومتطلبات المؤسسة
- التطور المعرفي والتقدم التقني.

3-علاقة التعليمات الداخلية والعقوبات المفروضة في المؤسسة التربوية بأداء الأستاذ :

المؤسسة التربوية أكبر من أن تحصر في ذاك الكم الهائل من التجهيزات أو ذلك الفضاء الواسع من القاعات، بل إن ذلك يفقد أي معنى في غياب تلك العلاقات بين العناصر المشكلة لها وبالتالي تبقى فعالية المؤسسة مرتبطة إرتباطا وثيقا بمدى إلتزام أطراف الجماعة التربوية بما تقتضيه المصلحة ويفرضه القانون.

ذلك لا يعني البتة أن تلك العلاقات محكومة بالهوى الشخصي والمزاج الفردي بل محكومة بضوابط قانونية وأخلاقية وعرفية تتيح للفرد ممارسة حقوقه في جو من الانضباط و الاحترام المتبادل وتكون ممارسة هذه الحقوق أرقى كلما كانت العلاقات أنقى.²

وتتمثل أحد هذه العلاقات كعلاقة الأستاذ بالتعليمات الداخلية (النظام الداخلي للمؤسسة)، وتكمن أهمية هذه التعليمات بالنسبة للأستاذ في أنها تعرفه على النصوص القانونية التي تتحكم في تسيير قطاعه وتنظيمه، كما تعرفه على واجباته وحقوقه المهنية والتربوية كما تطلعه على شروط تطبيق النصوص القانونية وما يعود بها من فائدة عليه عند تطبيقها والالتزام بها وما يترتب عن مخالفتها والتهاون في تطبيقها من آثار ونتائج سلبية

¹-الشعيل. عبد الكريم: تقييم أداء معلمي اللغة العربية بمراكز محو الامية والمدارس الليلية والثانوية رسالة ماجستير غير

منشورة، قسم مناهج وطرق التدريس، كلية التربية، جامعة الملك سعود، الرياض 1423، ص46

²- بن الصغير اسماعيل وآخرون: كتاب التربية المدنية لسنة اولى متوسط، دط، موقع للنشر، الجزائر. 2016.ص59

وهذه التعليمات هي عبارة عن امتداد شرعي لمرسوم وتتميز عن المنشور كون صاحبها يعطي أوامر ينبغي مراعاتها وجوباً¹

كما أن لأداء الأستاذ علاقة بالعقوبات المفروضة فمن خلال المادة 22 التي تنص على الأساتذة والمربين عموماً بالتقيد الصارم بالبرامج التعليمية والتعليمات الرسمية أثناء قيامهم بواجبهم المهني بحيث أي تخل عن الواجبات المهنية أو المساس بالانضباط أو أي خطأ أو مخالفة من طرف الموظف أثناء تأدية مهامه يعد خطأ مهنياً ويعرض لعقوبة تأديبية - ومن خلال ما سبق ذكره نستنتج أن هناك علاقة تكامل بين التعليمات الداخلية والعقوبات المفروضة داخل المؤسسة وبين أداء الأستاذ فكلاً إلّترم الأستاذ بهذه التعليمات والعقوبات كلما كان أداء الأستاذ أفضل في ميدانه.

أي إذا كان هناك انضباط من طرف موظفين بالتزام بالقوانين كان هناك نجاح لمؤسسة وهذا ما توصلت إليه نتائج دراسة ميتشغان التي أجريت على عينة من العاملين داخل المصنع²

¹- عيسى عمرانى: دروس في التشريع المدرسى ، ب د ط ،نوميديا للنشر والتوزيع ، قسنطينة، 2013.ص30.25.

²- بلقاسم العرفى عبد المهدي عباس : مرجع سابق، ص32.

الفصل الرابع: الإجراءات المنهجية للدراسح

تمهيد

1- منهج الدراسة

2- أدوات الدراسة

3- العينة وكيفية اختيارها

4- التعريف بميدان الدراسة

5- المعالجة الإحصائية

خلاصة.

تمهيد:

تعتبر الدراسة الميدانية همزة وصل بين الجانب النظري والتطبيقي والحقائق الموجودة في مجتمع الدراسة فمن خلال الميدان يتم جمع البيانات الخاصة حول الظاهرة المدروسة ثم تحليلها كل هذا لتدعيم الجانب النظري وتأكيدِه وعرض الإجراءات المنهجية المتبعة من خلال إعطاء فكرة حول مجال الدراسة المكاني والزمني والبشري، ثم تبيان المنهج المتبع بالإضافة إلى ذكر الأدوات المستعملة في جميع البيانات المتعلقة بموضوع البحث.

1_ منهج الدراسة

المنهج هو الذي يحدد مدى يقين الذي تحمله مجموعة من المعارف فإن كان منهج علمي فإن المعارف المتحصل عليها تكون علمية وبذلك يكون اليقين علميا، حسب ما يتضمن من معاني ولاشك أن طبيعية الموضوع هي التي تفرض على الباحث نوعية المنهج حيث أن المنهج هو مجموعة الإجراءات المتبعة في دراسة الظاهرة في مشكلة البحث لاستكشاف الحقائق المرتبطة به للإجابة على الأسئلة التي أثارها الأساليب المتبعة في تحقيق أو نفي الفرضيات التي صممت الدراسة من اجل اختبارها¹.

لذلك فإن المنهج الملائم المنهج الوصفي هو طريقة لوصف الظاهرة المدروسة لتصويرها كميًا عن طريق جمع معلومات مقننة على المشكلة وتصنيفها وتحليلها وإخضاعها للدراسة الصحيحة².

بأنه الأسلوب من أساليب التحليل المرتكز على معلومات كافية ودقيقة عن الظاهرة أو موضوع محدد من خلال فترة أو فترات زمنية معلوماتية ذلك من اجل الحصول على نتائج علمية ثم تفسيرها بطريقة موضوعية وبما ينسجم مع المعطيات الفعلية للظاهرة³. ومن بين مميزات المنهج الوصفي يقدم تفسيرًا واقعيًا للعوامل المرتبطة بموضوع الدراسة التي تساعد على قدر معقول في التنبؤ بالظاهرة من خلال التعرف على العوامل المكونة والمؤثرة فيها وأيضًا يتيح للباحث الطريقة لجمع البيانات ومعلومات مفصلة ومحددة وبما انه يستخدم في دراسة الظاهرة فهو يتلاءم مع هذه الدراسة التي تسعى إلى اكتشاف علاقة أساليب الضبط في المؤسسة التربوية بأداء الأستاذ من خلال:

- جمع البيانات المتعلقة بعملية الضبط
- تبويب وتصنيف هذه البيانات
- تحليل وتفسير النتائج المتحصل عليها.

¹-محمود عبد الحلیم المنسي، مناهج البحث العلمي، دار المعرفة الجامعية، القاهرة، 2000، ص33.

²-صلاح الدين شروخ، منهجية البحث العلمي الجامعي، دار العلوم للنشر، 2002، ص150.

³-رجاء وحيد دويادري: البحث العلمي الأسس النظرية والممارسة العملية، ط1، دار الفكر، دمشق، 2002، ص184.

2_ أدوات الدراسة

يتوقف نجاح الباحث في تحقيق أهداف بحثه على اختيار الأنسب للأدوات الملائمة لدراسة مشكلة موضوع البحث والحصول على نتائج البيانات المطلوبة فقد تم الاعتماد في جمع البيانات على الملاحظة، المقابلة، الاستبيان.

2-1 الملاحظة:

تعتبر إحدى أدوات جمع البيانات يستخدمها الباحث في جمع المعلومات عن الظاهرة المدروسة، ومعناها العام رؤية وفحص ظاهرة موضوع الدراسة مع الاستعانة بأساليب البحث الأخرى التي تتلاءم مع طبيعة هذه الظاهرة¹، كما تعرف أيضا: هي أداة تستخدم في البحوث الميدانية لجمع البيانات التي يمكن الحصول عليها من الدراسة النظرية أو المكتسبة².

ومن خلال الزيارة التي قمنا بها في المتوسطتين لاحظنا أن النظام الداخلي للمؤسسة معروض للجميع داخل المؤسسة بالإضافة إلى كافة أنواع العقوبات المعلن عنها بقاعة الأساتذة في لوح الإعلانات.

2.2 المقابلة:

استعنا بأداة المقابلة التي تعرف بأنها : تفاعل لفظي بين شخصين في موقف مواجهة، يحاول فيه الشخص القائم بالمقابلة ان يستشير معلومات وآراء أو معتقدات شخص آخر أو أشخاص آخرين للحصول على بعض البيانات الموضوعية³ حيث قمنا بإجراء مقابلة مقننة مع أساتذة التعليم المتوسط وذلك للتعرف على علاقة أساليب الضبط في المؤسسة بأدائهم.

¹-زيدان عبد الباقي: قواعد البحث الاجتماعي، ط2، مطبعة السعادة، القاهرة، 1974، ص109.

²-رشيد زرواتي: تدريبات على منهجية البحث في العلوم الاجتماعية، ط1، دار هومة للنشر، الجزائر، 2002، ص153.

³-المرجع نفسه، ص199.

احتوت هذه المقابلة على 8 أسئلة ، القسم الأول منها يدور حول البيانات الشخصية من السؤال رقم 1 إلى السؤال رقم 3 والتي توضح خلفية حول الأستاذ "التخصص"، الخبرة، المؤهل العلمي"، وباقي الأسئلة من 4 إلى 8 تتعلق بطبيعة أساليب الضبط في المؤسسة التربوية.*

3.2 الاستبيان:

من بين الأدوات التي استعنا بها أداة الاستمارة التي تعتبر أداة لجمع البيانات المتعلقة بموضوع بحث محدد عن طريق استمارة يجري تعبئتها من قبل المستجيب، ويستخدم لجمع المعلومات بشأن معتقدات ورغبات المبحوثين ولجمع حقائق على علم بها ولهذا يستخدم بشكل رئيسي في مجال الدراسات التي تهدف إلى استكشاف حقائق عن الممارسات الحالية واستطلاعات الرأي العام وميول الأفراد، وإذا كان الأفراد الذين يرغب الباحث في الحصول على بيانات بشأنهم في أماكن متباعدة فإن أداة الاستبيان تمكنه من الوصول إليهم جميعاً بوقت محدود وبتكاليف معقولة¹.

حيث تكونت الاستمارة الموجهة للأساتذة من 3 محاور:

يتعلق المحور الأول بالبيانات الشخصية التي تعطي فكرة حول الخلفية الاجتماعية للمبحوث (الجنس، الخبرة، السن، المؤهل العلمي) والتي كانت أسئلتها من الرقم 1 إلى الرقم 4.

أما المحور الثاني فتمثل في علاقة التعليمات الداخلية للمؤسسة التربوية بكفاءة الأستاذ وشملت مجموعة من العبارات التي تقابلها احتمالات تمثلت في الصيغ التالية (أوافق، محايد، لا أوافق) وكانت أسئلة هذا المحور من الرقم 5 إلى الرقم 16.

¹ - عبد الرحمان بن عبد الله الوصل: البحث العلمي خطواته ومراحله وأساليبه ومناهجه، إدارة التعليم في محافظة العنيزة المملكة العربية السعودية، 1999، ص 63.
* انظر المحلق رقم 2.

وأخيرا المحور الثالث يتعلق بالعقوبات المفروضة في المؤسسة وعلاقتها بفعالية الأستاذ وشمل أيضا مجموعة من العبارات التي قابلتها احتمالات تمثلت في الصيغ التالية (أوافق، محايد، لا أوافق) وكانت أسئلة هذا المحور من الرقم 17 إلى الرقم 31.

3_ العينة وكيفية اختيارها

تعرف العينة بأنها جزء من مجموعة من الأفراد المراد دراستها وتختار وفق احد الأسلوبين الاحتمالي أو الأسلوب الغير الإحتمالي بغرض الحصول على أدق النتائج بغية التعميم على المجتمع الأصلي¹.

ونتيجة لطبيعة الموضوع فان دراستنا تستهدف مجتمع التعليم المتوسط لمدينة بوسعادة وتخص فئة أساتذة التعليم المتوسط وقد وقع اختيارنا عليهم باعتبارهم متفاعلين مع موضوعا أكثر.

وقد استخدمنا العينة العشوائية البسيطة لتلائمها، ومجتمع الدراسة مرحلة التعليم المتوسط، ويبلغ عدد المتوسطات 8 بمدينة بوسعادة فقد تم اختيار عينة بالطريقة العشوائية البسيطة بنسبة 60% من مجتمع الدراسة وتم توزيعها بطريقة عشوائية على متوسطتين ووزعت 51 استمارة ، غير انه تم استرجاع 45 استمارة اي بنسبة 55%.

والمتوسطتين اللتان تم اختيارهما بطريقة عشوائية من بين المتوسطات الموجودة بمدينة بوسعادة هما:

1- متوسطة مبروكي حامد 53 أستاذ

2- متوسطة محمد العيد آل خليفة 32 أستاذ.

¹برو محمد: أثر التوجيه المدرسي على التحصيل الدراسي، رسالة ماجستير معهد علم النفس وعلوم التربية (جامعة الجائر، 1994، ص66).

4_التعريف بميدان الدراسة

1.4 المجال المكاني

أجريت الدراسة الميدانية على عينة من المتوسطات لمدينة بوسعادة من بينها:

أ- أجرينا هذه الدراسة بمتوسطة مبروكي حامد بحي 20 أوت التي يحدها شمالا جنان بالقزاوي ومقبرة القيسة ويحدها غربا الفرع البلدي ومستوصف حي 20 أوت أما جنوبا حي 50 وشرقا أحياء سكنية .

وأنشئت عام 15 جويلية 2008 وكانت سنة الافتتاح 13 سبتمبر 2008 وتبلغ مساحتها 11540م² وتحتوي على 21 حجرة للدراسة وعدد الحجرات الإدارية 7 وتتكون 2 ورشات وملعب و2 مخابر وقاعة للأساتذة .

ب- أما بالنسبة للمتوسطة الأخرى تسمى محمد العيد آل خليفة بحي الصفصاف يحدها شمالا طريق مؤدي إلى وسط مدينة بوسعادة وغربا حي محمد شعباني جنوبا طريق بسكرة وشرقا ابتدائية محمد العيد آل خليفة ومسجد عبد المطلب والتي تم إنشاؤها سنة 1992 وتبلغ مساحتها 352000 م² وتحتوي على 17 حجرة للدراسة و4 حجرات للإدارة و2 مخابر وتتكون من مطعم وملعب وقاعة للأساتذة .

2.4 المجال البشري

أ- ينطوي المكان الذي أجريت به الدراسة الميدانية بالنسبة لمتوسطة مبروكي حامد من مدير ومستشار التربية، مراقب العام، 6 مساعدو التربية و53 أستاذ وموظفو الأمانة ومقتصد وعمال مهنيون وعدد التلاميذ1082.

ب- أما متوسطة محمد العيد إلى خليفة من مدير، مستشارة تربية، مراقب العام، 4 مساعدو تربية، مقتصد، موظفو الأمانة، عدد الأساتذة 32، عدد التلاميذ452، عمال مهنيون.

3.4 المجال الزمني:

استغرقت الدراسة الميدانية شهرين فقد قمنا بأول نزول للميدان كدراسة استطلاعية في 2017/02/21 وبعدها قمنا بالمقابلة مع عينة من الأساتذة في 2017/03/12 من ثم قمنا بتوزيع الاستمارة بتاريخ 2017/04/02 إلى غاية 2017/04/16 ابن تم جمع الاستمارات.

5_المعالجة الإحصائية

تم جمع البيانات بالأدوات المذكورة سابقا، وبعد الانتهاء من عملية الجمع نهائيا تم توزيع وتبويب البيانات حسب الفرضيات التي تم صياغتها، وقد تم استخدام نظام SPSS في تحليل ومعالجة البيانات بحساب كاي مربع(كا2) لاكتشاف الفروق ولدراسة مدى استقلالية المتغيرات عن بعضها البعض كما تم حساب التكرارات والنسبة المئوية للتعرف عليها للوصول إلى صلات ومعاني ذات دلالة بالنسبة للموضوع بالإضافة إلى معامل الارتباط.

المعادلة العامة: كاي تربيع=مج [(التكرارات المشاهدة -التكرارات المتوقعة /التكرارات المتوقعة)²]

$$\text{وبالرموز: } \text{كا}2 = \text{مج} \left\{ \frac{(\text{ك س} - \text{ك م})^2}{\text{ك م}} \right\}$$

خلاصة الفصل:

ومنه نخلص أن الفصل المنهجي يعتبر الأساس الذي يقوم عليه الدراسة أو البحث ككل لأنه يمكن الباحث من الإحاطة والإلمام بالظاهرة التي تهدف لرصد معلومات وبيانات عنها وقيامها وكل هذا عن طريق مجموعة من الإجراءات التي يتخذها الباحث وهذا من اجل تحقيق الهدف الأساسي من هذه المرحلة المتمثل في التحقق من البيانات والمعطيات المتوفرة التي يحتاجها من اجل اختيار فروض بحثه أو دراسته.

الفصل الخامس: عرض النتائج ومناقشتها

- 1- عرض وتحليل وتفسير البيانات
- 2- مناقشة النتائج على ضوء الفرضيات
- 3- التوصيات والاقتراحات

1- عرض وتحليل وتفسير البيانات

المحور الأول : البيانات الشخصية

الجدول (1): توزيع أفراد العينة حسب الجنس .

الجنس	التكرار	النسبة المئوية
ذكر	15	33.33 %
أنثى	30	66.33 %
المجموع	45	100 %

يتضح من خلال الجدول أعلاه أن النسبة الغالبة من المبحوثين هم من جنس الإناث حيث قدرت نسبتهم 66.33 % مقابل نسبة الذكور 33.33 % نلاحظ أن الفارق كبير بين الجنسين وهذا راجع حسب رأينا إلى طبيعة نشاط المؤسسة التربوية أي إلى طبيعة العمل، حيث أن مهنة التعليم تعتبر الأنسب للمرأة بحكم طبيعة المجتمع وكذلك راجع إلى التعداد العام للتلاميذ الذين أصبح فيه عدد الإناث الدراسة يفوق عدد الذكور في جميع مراحل الدراسة .

الجدول رقم: توزيع أفراد العينة حسب متغير المؤهل العلمي.

المؤهل العلمي	التكرار	النسبة المئوية
ليسانس	28	62.22 %
ماستر	8	17.77 %
مدرسة عليا	9	20 %
المجموع	45	100 %

يتضح من خلال الجدول حسب المؤهل العلمي أن أعلى نسبة هي نسبة المتحصلة على شهادة الليسانس 62.22 % وتليها من حيث الترتيب من لديهم مستوى مدرسة عليا 20 % ، في حين بلغت نسبة من لديهم شهادة الماستر 17.77 % .

ويمكن تفسير ارتفاع نسبة من لديهم مستوى ليسانس بحيث أن التوظيف في المؤسسة في أغلب الأحيان يتطلب شهادة ليسانس أما الماجستير باعتباره نظام جديد ظهر في الآونة الأخيرة فقط .

الجدول (3): توزيع أفراد العينة حسب متغير السن .

السن	التكرار	النسبة المئوية
من 25 إلى 35 سنة	24	53.33 %
من 35 إلى 45 سنة	15	33.33 %
من 45 فما فوق	6	13.33 %
المجموع	45	100 %

يلاحظ من خلال الجدول حسب متغير السن وجدنا أعلى نسبة تعود إلى فئة الشباب ما بين 25 إلى 35 سنة بـ 53.33 % ثم تليها نسبة التي تمثل فئة الراشدين ما بين 35 إلى 45 سنة بـ 33.33 % وبعدها فئة كبار السن من 45 فما فوق بـ 13.33 % .
- ويمكن تفسير ارتفاع نسبة فئة الشباب في توظيف الأساتذة الجدد كل سنة من خريجي الجامعات ، أما فئة كبار السن فيتم الاعتماد عليهم في تدريب وتوجيه الأساتذة الجدد وهذا لخبرتهم الطويلة في الميدان .

الجدول رقم: توزيع أفراد العينة حسب الخبرة .

الخبرة	التكرار	النسبة المئوية
أقل من 10 سنوات	24	53.33 %
من 10 إلى 20 سنة	14	31.11 %
أكثر 20 سنة	7	15.55 %
المجموع	45	100 %

يلاحظ من خلال الجدول أعلاه أن أكبر نسبة حسب الخبرة هي فئة أقل من 10 سنوات التي بلغت 53.33 % ثم تليها فئة من 10 إلى 20 سنة بـ 31.11 % ثم فئة أكثر من 20 سنة بـ 15.55 % .

ومن خلال الجدول المتعلق بمتغير الخبرة وجدنا أن نسبة الأساتذة الذين لديهم خبرة في التعليم أقل من 10 سنوات بنسبة 53.33 % من حجم العينة الكلي وذلك يعود إلى كون أغلبها أفراد العينة من الشباب وهذا ما يبرز قلة خبرتهم بالمتوسطة ،أما نسبة 31.11 % من أفراد العينة الذين يملكون الخبرة من 10 إلى 20 سنة ترجع إلى الأساتذة من لهم أقدميه في هذه المؤسسة وكذلك نسبة 15.55 % من أفراد العينة الذين يملكون الخبرة أكثر من 20 سنة داخل المؤسسة بحيث تسعى المتوسطة للاحتفاظ بهم لخبرتهم الطويلة في الميدان كما يعتمدون عليهم في تلقين وتدريب الأساتذة الجدد .

الجدول (5):يبين علاقة الخبرة بالتعليمات الداخلية الواضحة والمعلن عنها.

التعليمات الداخلية واضحة ومعلن عنها الاحتمالات	الخبرة			
	أقل من 10 سنوات	من 10- 20 سنة	20 سنة فأكثر	total
لا أوافق	7 %100.0	0 %0.0	0 %0.0	7 %100
أوافق	17 %44.7	14 %36.8	7 %18.4	38 %100
المجموع	24 %53.3	14 %31.1	7 %15.6	45 100%

كا: 7.253 ، درجة الحرية: 2 ، مستوى الدلالة : 0.018

نلاحظ من خلال الربط بين المتغيرين 53.3% من أفراد العينة اقل من 10 سنوات موافقون أن التعليمات الداخلية واضحة ومعلن عنها بنسبة 44.7% وتليها 31.1% من أفراد العينة من 10-20 يرون التعليمات واضحة بنسبة 36.8% وأضعف نسبة تتمثل في 15.6% من أفراد العينة 20 سنة فأكثر يوافقون أن التعليمات واضحة ومعلن عنها بنسبة 18.4%.

ويمكن تفسير هذه النتائج أن النسب متفاوتة وتتمثل أعلى نسبة 53.3% توافق على أن التعليمات واضحة ومعلن عنها عند فئة اقل من 10 سنوات وتليها فئة من 10-20 سنة وبعدها 20 سنة فأكثر، ويرجع هذا إلى أن التعليمات واضحة ومعلن عنها بالرغم من الاختلاف في سنوات الخبرة سواء عند الفئة اقل خبرة أو اكبر خبرة، وهذا لأن التعليمات تساعد الأستاذ على تسيير كل أعماله التعليمية ومهامه البيداغوجية والتربوية وتطلعه على كل القوانين والنصوص التشريعية المسيرة للمؤسسة ليتعامل مع المواقف المختلفة بموضوعية وإيجابية، فالتعليمات الداخلية بمثابة الثقافة القانونية للأستاذ في مجال عمله وكذلك تعد من العوامل المساعدة على تعديل سلوك الأستاذ وتقويمه من حيث الالتزام والانضباط واحترام القانون خلال أداء عمله، فهي أيضا تنظم العلاقات القانونية داخل المؤسسة التربوية، وبالتالي يكون الأستاذ على علم واطلاع بها مما تصبح واضحة ومعلن عنها بالنسبة له، وهذا ما تمليه المادة 22 انه يجب على الأساتذة التقيد الصارم بالبرامج التعليمية والتعليمات الرسمية.

وان يمارس الأساتذة في التعليم المتوسط مهامهم وفقا لأحكام المرسوم رقم 90-49 وتحت سلطة مدير المؤسسة.

الجدول(6): يوضح علاقة التعليمات الداخلية للمؤسسة بتسهيل مهام وواجبات التعليمية لأستاذ.

مستوى الدلالة	درجة الحرية	كا2	النسبة المئوية	التكرار	التعليمات الداخلية للمؤسسة تسهل عليك مهامك وواجباتك التعليمية
.000	02	53.200	84.4%	38	أوافق
			4.44%	02	محايد
			11.11%	05	لا أوافق
			100%	45	المجموع

ومن أجل معرفة التعليمات الداخلية للمؤسسة التي تسهل لأستاذ مهامه وواجباته التعليمية بحيث يبين الجدول أعلاه أن نسبة 84.4 % من مجموع إجابات العينة موافقة أن التعليمات الداخلية للمؤسسة تسهل لأستاذ مهامه وواجباته التعليمية ، في حين نسبة 11.11 % من مجموع إجابات العينة غير الموافقة أن التعليمات الداخلية تسهل لأستاذ مهامه وواجباته التعليمية ، وتليها أضعف نسبة 4.44 % محايد .

وهذه النتائج تدل على أن النسبة الموافقة أن التعليمات الداخلية تسهل على الأستاذ واجباته ومهامه التعليمية وهذا راجع إلى أن التعليمات تساعد الأستاذ في توضيح واجباته داخل المؤسسة وتبين له كل غموض كما تسهل عليه إدارة وتسيير جميع مهامه التعليمية ، أما النسبة الغير الموافقة أن التعليمات الداخلية للمؤسسة تسهل على الأستاذ مهامه وواجباته التعليمية وهذا راجع إلى أن التعليمات لا تتناسب مع طريقة الأستاذ في أداء واجباته التعليمية ، أو أنها تعمل على تقييد أسلوبه في أداء مهامه وعدم التصرف بحرية .

وبالرجوع إلى كا2 نجد أن التعليمات الداخلية للمؤسسة تسهل لأستاذ مهامه وواجباته التعليمية ، لأن قيمة الدلالة (0.000) أقل من (0.05) عند درجة حرية 2 .

- الجدول(7): يبين علاقة بطاقة متابعة التلاميذ بمساعدة الأستاذ على إدارة الصف.

مستوى الدلالة	درجة الحرية	كا2	النسبة المئوية	التكرار	بطاقة متابعة التلاميذ تساعدك على إدارة الصف
.000	02	36.133	75.6 %	34	أوافق
			13.33 %	06	محايد
			11.11 %	05	لا أوافق
			100 %	45	المجموع

يلاحظ من خلال الجدول أعلاه أن نسبة 75.6 % من مجموع إجابات العينة موافقة بأن بطاقة متابعة التلاميذ تساعد على إدارة الصف، بينما نسبة 13.33 % من مجموع إجابات العينة محايد، وأضعف نسبة تتمثل في 11.11 % من مجموع إجابات العينة الغير الموافقة.

ونلاحظ من خلال هذه النتائج أن النسبة الأكبر توافق على أن بطاقة متابعة التلاميذ تساعد الاستاذ على إدارة الصف ، وهذا راجع إلى ما تحتويه من معلومات تساعد الأستاذ من خلال ما توفره من جهد ووقت وأيضا بتدوين كل الملاحظات الخاصة بالتلاميذ فهي تسهل عليه إدراك كل ما يخص التلاميذ من ملاحظات (كنقاط المشاركة أو نقاط التلاميذ المشاغبين ، نقاط امتحان) مما تساعده على إدارة الصف *، في حين النسبة الأخرى الغير الموافقة بأن بطاقة متابعة التلاميذ تساعد الأستاذ على إدارة الصف وذلك راجع إلى قدرة الأستاذ على إدارة الصف بدونها فبإمكانه تسيير الصف بدون بطاقة متابع التلاميذ .

وبالرجوع إلى كا2 نجد أن بطاقة متابعة التلاميذ تساعد الأستاذ على إدارة الصف لأن قيمة الدلالة (0.000) أقل من (0.05) درجة حرية 2 .

*أنظر الملحق رقم (3)

- الجدول(8): يبين علاقة حضور الأستاذ إجتماعات المجالس (مجلس الأقسام ، مجلس التعليم ، مجلس التأديب) بزيادة قدرته على التخطيط و التنفيذ الجيد.

مستوى الدلالة	درجة الحرية	كا2	النسبة المئوية	التكرار	يتعلق حضور اجتماعات المجالس (مجلس الأقسام ،التأديب)يزيد من قدرتك على التخطيط والتنفيذ الجيد
.000	02	58.133	%86.7	39	أوافق
			%2.2	01	محايد
			%11.1	05	لا أوافق
			% 100	45	المجموع

ويلاحظ من خلال الجدول أعلاه أن نسبة (%86.7) من مجموع إجابات العينة الموافقة بأن حضور اجتماعات المجالس يزيد من قدرة الأستاذ على التخطيط والتنفيذ الجيد، بينما نسبة 11.1 % من مجموع إجابات العينة الغير الموافقة بأن حضور اجتماعات المجالس يزيد من قدرة الأستاذ على التخطيط والتنفيذ الجيد .

وتدل هذه النتائج أن النسبة الأكبر التي توافق على حضور اجتماعات المجالس يزيد من قدرة الأستاذ على التخطيط والتنفيذ الجيد فهذه الاجتماعات تتيح للأستاذ فرصة التفكير المشترك وتبادل الأفكار والخبرات ووضع الخطط والتشاور حول المناهج وما يتعلق بها من محتويات ومواقيت ووسائل وتقويم(مجلس التعليم) أما فيما يخص مجلس الأقسام لدراسة المسائل المتعلقة بالحياة في القسم بالتشاور والتنسيق بين الأساتذة لتقسيم أعمال التلاميذ ومنحهم الإجازات والعقوبات ، أما مجلس التأديب يتولى مهمة مكافأة التلاميذ المتفوقين وتأديب المخالفين والمساهمة في الأنشطة التي تهدف إلى ازدهار المجموعة التربوية* مما يزيد من قدرة الأستاذ على التخطيط والتنفيذ الجيد .

*انظر ملحق 2 مقابلة مع أستاذة اللغة العربية ،بمتوسطة مبروكي حامد ،بتاريخ 11 مارس 2017 ، على الساعة

أما فيما يخص النسبة الثانية الغير الموافقة ان حضور اجتماعات المجالس يزيد من قدرة الأستاذ على التخطيط والتنفيذ الجيد وهذا يرجع إلى قدرة الأستاذ على تنمية قدراته التخطيطية والتنفيذية بدون حضور اجتماعات المجالس وذلك من خلال ملاحظاته وإطلاعه على قوانين التشريع المدرسي. وبالرجوع إلى كا2 نجد أن حضور اجتماعات المجالس (مجلس الأقسام ، التأديب،...) يزيد من قدرة الأستاذ على التخطيط والتنفيذ الجيد لأن قيمة الدلالة (0.000) أقل من (0.005) عند درجة حرية 2 .

- الجدول(9): يبين علاقة الكتابة في دفتر النصوص و مساهمتها في تطوير مهارات الأستاذ في عرض الدروس.

مستوى الدلالة	درجة الحرية	كا2	النسبة المئوية	التكرار	الكتابة في دفتر النصوص تساهم في تطوير مهاراتك في عرض الدروس
.001	02	14.400	46.7%	21	أوافق
			6.7%	03	محايد
			46.7%	21	لا أوافق
			100%	45	المجموع

من خلال الجدول أعلاه نلاحظ أن نسبة 46.7% من مجموع إجابات العينة موافقة، بينما نسبة 46.7 % من مجموع إجابات العينة الغير الموافقة وتليها أضعف نسبة 6.7 % محايد.

ونستنتج من جدول أعلاه أن هناك تعادل في النسب الموافقة والغير الموافقة، بحيث ان النسبة الموافقة بأن الكتابة في دفتر النصوص تساهم في تطوير مهارات الأستاذ في عرض الدروس وهذا راجع إلى أهميته داخل الفصل الدراسي فهو يساعد أساتذة القسم القيام بالربط والتنسيق فيما بينهم كما يسمح بالإطلاع على الشروط التي تنفذ فيها البرامج الرسمية وأيضاً يسجل فيه الأستاذ الدرس الذي يقدمه خلال الحصة وهذا ما يقره القرار الوزاري رقم 155 المؤرخ في 26 فيفري 1991 ، في حين النسبة الغير الموافقة فتري العكس وذلك ليس

بالضرورة تظهر مهارات الأستاذ في عرض الدروس من خلال الكتابة في دفتر النصوص ،
فهناك دفتر الإعداد المذكرات الخاص بالدروس يعتمد عليه الأستاذ في تحضير الدروس قبل
عرضها داخل القسم .

وبالرجوع إلى كا2 نجد أن الكتابة في دفتر النصوص تساهم في تطوير مهارات الأستاذ في
عرض الدروس ،لأن قيمة الدلالة (0.001) أقل من (0.05) عند درجة حرية 2 .

- الجدول (10): علاقة إعداد الدروس (المذكرات) قبل كل حصة بمساعدة الأستاذ
في إلقاء الدرس بصورة جيدة.

مستوى الدلالة	درجة الحرية	كا2	النسبة المئوية	التكرار	إعداد الدروس (مذكرات ،دفتر النصوص، دفتر التنقيط اليومي) قبل كل حصة يساعد في إلقاء الدرس بصورة جيدة
.000	01	41.089	97.8%	44	أوافق
			00%	00	محايد
			2.2%	01	لا أوافق
			100 %	45	المجموع

ونلاحظ من خلال الجدول أعلاه أن نسبة 97.83 % من مجموع إجابات العينة موافقة بان
إعداد الدروس قبل كل حصة تساعد الأستاذ في إلقاء الدرس بصورة جيدة ، في حين نسبة
2.2 % من مجموع إجابات العينة الغير موافقة .

وتدل هذه النتائج أن النسبة الأكثر هي التي توافق على أن إعداد الدروس قبل كل حصة
تساعد الأستاذ على إلقاء الدرس بصورة جيدة ، وذلك من خلال تحضير الدروس ووضع كل
كلماته المفتاحية وشرح كل ما هو غامض يصعب فهمه وتبسيط الدرس للمتعلمين لخلق جو
ملائم يحفز التلاميذ على بذل مجهود أكبر وتحقيق درجات إستيعاب أكثر ، فكل هذه
الخطوات تعد مهمة للأستاذ في إلقاء الدرس بشكل جيد . في حين النسبة الأخرى ضعيفة
جدا الغير الموافقة .

وبالرجوع إلى كا2 نجد أن إعداد الدروس قبل كل حصة تساعد الاستاذ في لقاء الدرس بصورة جيدة ، لأن قيمة الدلالة (000) أقل من (0.05) عند درجة حرية .

- الجدول (11): يبين علاقة المواظبة على اوقات الدوام الرسمي بتحسين أداء الأستاذ التعليمي.

مستوى الدلالة	درجة الحرية	كا2	النسبة المئوية	التكرار	المواظبة على أوقات الدوام الرسمي تعمل على تحسين أدائك التعليمي :
.0000	02	67.733	91.1 %	41	أوافق
			2.2 %	01	محايد
			6.7 %	03	لا أوافق
			100 %	45	المجموع

ومن خلال الجدول أعلاه نلاحظ أن نسبة 91.1 % من مجموع إجابات العينة الموافقة أن المواظبة على أوقات الدوام الرسمي تعمل على تحسين أداء الأستاذ التعليمي ، بينما نسبة 6.7 % من مجموع إجابات العينة الغير الموافقة ، وتليها أضعف نسبة 2.2 % محايد .

وهذه النتائج تدل على أن النسبة الأكبر هي التي توافق على ان المواظبة على اوقات الدوام الرسمي تعمل على تحسين أداء الأستاذ التعليمي ، وهذا راجع إلى احترام الوقت الرسمي والمداومة على الحضور في الوقت المحدد والالتزام بأداء الساعات المقررة يساعد على تحسين أداء الأستاذ التعليمي ومثال على ذلك إكماله للبرنامج الدراسي في وقته المحدد وكذلك مراجعته للدروس التي أكملها لتحقيق فهم أكثر للتلاميذ ، وفي هذا الصدد أكد كولي على أهمية الرموز والأنماط والمستويات الجمعية والقيم والمثل التي تعتبر موجبات للعملية الاجتماعية ولعلمية التنظيم وطالما أن هذه العملية موجهة عن طريق القيم والمثل

الاجتماعية فإن الضبط هو تلك العملية المستمرة التي تكمن في الخلق الذاتي أي أنه ضبط ذاتي يقوم به الفرد ، والمجتمع هو الذي يضبط وهو الذي ينضبط في الوقت نفسه في حين النسبة الغير الموافقة بأن المواظبة على أوقات الدوام تعمل على تحسين أداء الأستاذ التعليمي ، التي ترى أن تحسين أداء الأستاذ ليس فقط راجع للمواظبة على أوقات الدوام الرسمي فهناك مؤشرات أخرى كحضوره للاجتماعات المقررة والمشاركة في النشاطات التربوية والاجتماعية وكذلك المشاركة في عمليات التكوين وتحسين المستوى فكل هذه تعمل على تحسين أداء الأستاذ التعليمي .

وبالرجوع إلى كا2 نجد أن المواظبة على أوقات الدوام الرسمي تعمل على تحسين أداء الأستاذ التعليمي ، لأن قيمة الدلالة (0.000) أقل من (0.05) عند درجة حرية 2 .

- الجدول(12): يبين علاقة إتمام البرامج الدراسية في وقتها المحدد يدفع الأستاذ الى الإلمام بما هو جديد.

مستوى الدلالة	درجة الحرية	كا2	النسبة المئوية	التكرار	إتمام البرامج الدراسية في وقتها المحدد يدفعك إلى الإلمام بما هو جديد
.000	02	78.400	95.6 %	43	أوافق
			2.2 %	01	محايد
			2.2 %	01	لا أوافق
			100 %	45	المجموع

ويلاحظ من خلال الجدول أعلاه أن نسبة 95.6 % من مجموع إجابات العينة الموافقة ، بينما نسبة 2.2 % من مجموع إجابات العينة الغير الموافقة وتليها نسبة 2.2 % محايد .

وتدل النتائج أن النسبة الموافقة هي الأكبر التي ترى أن إتمام البرامج الدراسية في وقتها المحدد يدفع الأستاذ إلى الإلمام بما هو جديد ، وهذا راجع الى قدرة الاستاذ على التطلع فيما هو جديد من خلال تعمقه في البحث و المطالعة في مجاله و اعطاء التلاميذ لمعلومات تساعدهم على استيعاب أكبر لما يتعلمونه وكذلك في تحقيقه لمستوى عالي في

معرفة ، وهذا ما أكدته المقابلة التي أجريناها مع أستاذ مادة اللغة العربية الذي قال : " بأن إتمام البرامج الدراسية في وقتها وفق ما تحث عليه التعليمات الداخلية يدفعني إلى الإلمام بما هو جديد مما يزيد في كفاءتي كأستاذ " *

وبالرجوع إلى كا2 نجد أن إتمام البرامج الدراسية في وقتها المحدد يدفع الأستاذ إلى الإلمام بما هو جديد ، لأن قيمة الدلالة (0.000) أقل من (0.05) عند درجة حرية 2 .

- الجدول (13): علاقة إلتزام الأستاذ كرئيس قسم بمهامه التنسيقية بين الاساتذة و مواعيد الجلسات التنسيقية بتنمية مهاراته المهنية.

التزامك كأستاذ رئيس قسم بمهامك التنسيقية بين الأساتذة ومواعيد الجلسات التنسيقية تنمي مهاراتك المهنية	التكرار	النسبة المئوية	كا2	درجة الحرية	مستوى الدلالة
أوافق	35	77.8 %	41.200	02	.000
محايد	02	4.4 %			
لا أوافق	08	17.8 %			
المجموع	45	100 %			

يلاحظ من خلال الجدول أعلاه أن نسبة 77.8 % من مجموع إجابات العينة الموافقة بأن التزام الأستاذ كرئيس قسم بمهامه التنسيقية بين الأساتذة ومواعيد الجلسات التنسيقية ينمي مهارته المهنية ، بينما نسبة 17.8 % من مجموع إجابات العينة الغير الموافقة، وتليها أضعف نسبة 4.4 % محايد .

* أنظر إلى الملحق رقم (2) مقابلة مع أستاذ اللغة العربية يوم 12-03-2017 على الساعة التاسعة صباحا في متوسطة مبروكي حامد بحي 20 أوت بوسعادة .

وهذه النتائج تدل على أن النسبة الأكبر هي الموافقة ، وذلك راجع إلى قيام استاذ رئيس قسم بمهام تنسيقية بين الاساتذة و كذلك من خلال إحتكاك الأستاذ بزملائه في العمل ومواعيد الجلسات التنسيقية تنمي مهارته من خلال ما يمارسه الأستاذ المسؤول في مشاركة اجتماعات مجلس التنسيق كما يكلف الأستاذ المسؤول على المادة بتنسيق المادة غير المادة التي يتولاها في حالة غياب زميله عن العمل ، كما يرأس مجلس التعليم إذا تعذر غياب المدير ، كل هذه المهام التنسيقية تساعد على تنمية مهارته المهنية من خلال تفاعله واحتكاكه، وفي هذا الصدد نتبنى النظرية الوظيفية التي تعتبر واحدة من النماذج الأساسية في علم الاجتماع ، حيث تقوم على أساس النظرة الشمولية للمجتمع باعتباره نسقا يتكون من أعضاء مترابطة ومتفاعلة وظيفيا تساهم في تماسك وترابط النسق الكلي لذلك فالبنيات الاجتماعية تشبع وتحقق المتطلبات الضرورية لبقاء المجتمع واستمراره ، كما تركز النظرية الوظيفية على أن المجتمع نسق كلي ، يتكون من أجزاء متناظرة تعتمد على بعضها البعض وأن هناك وجود لظروف داخلية تخلق النسق وتحافظ على دوامة الحاجة إلى الإشباع غير نسق من الأفعال والبنى المحددة والمنظمة حيث هذا النسق المجتمعي يؤلف من متغيرات مترابطة البنى ومنتسدة وظيفيا وبناء على هذا يرى الوظيفيون أن التفاعل الاجتماعي باعتباره مؤسسة ونسق يؤدي مجموعة من الوظائف ، مما يعني أن البنى لم توجد بطريقة عشوائية لأن لها وظائف مطالبة بتحقيقها وعليه فلكل وحدة اجتماعية وظيفة تؤديها .

- الجدول(14): علاقة تطبيق العمل الأسبوعي بمساعدة الأستاذ على تحقيق الاهداف المرجوة.

تطبيقك للعمل الأسبوعي يساعدك على تحقيق الأهداف المرجوة	التكرار	النسبة المئوية	كا2	درجة الحرية	مستوى الدلالة
أوفيق	31	68.9 %	26.133	02	.000
محايد	05	11.1 %			
لا أوفيق	09	20 %			
المجموع	45	100 %			

ومن أجل معرفة أن تطبيق العمل الأسبوعي يساعد الأستاذ على تحقيق الأهداف المرجوة، ويبين الجدول أعلاه أن نسبة 68.9% من مجموع إجابات العينة الموافقة ، بينما نسبة 20% من مجموع إجابات العينة الغير الموافقة بأن تطبيق العمل الأسبوعي يساعد على تحقيق الأهداف المرجوة ، وتليها أضعف نسبة 11.1 % محايد .

وتشير نتائج هذا الجدول إلى أن النسبة الأكبر هي الموافقة ، وهذا راجع إلى الاستغلال العقلاني للعمل الأسبوعي المخصص من خلال إعداد التوزيعات الخاصة بمضامين البرامج وتنفيذ الاجراءات التي يتطلبها العمل المشترك بين المواد الدراسية وكذلك مراقبة عمل التلاميذ وتقييمه كل هذه تساهم في تسهيل وتحقيق الأهداف المرجوة ، وفي هذا الصدد ترى نظرية تحديد الأهداف وترتبط هذه النظرية باسم "لوك" الذي بنى نظريته على افتراض مؤداه أن أهداف الفرد وغاياته ونواياه الواعية هي المحدد الرئيسي لسلوكه الذي يوجهه والإستمرار في هذه السلوك حتى يحقق الهدف أو الغاية المنشودة وأن عملية وضع الأهداف يمكن أن تؤدي إلى دافعية عالية نحو العمل والإنجاز في سبيل تحقيق هذه الأهداف .

كما نجد نسبة 20 % الغير الموافقة ،ويرجعون هذا أنه ليس بالضرورة تطبيق العمل الأسبوعي يحقق الأهداف المرجوة ، فهناك أهداف تحقق من خلال إتقان الأستاذ لعمله وحضوره في الوقت المحدد وعدم التغيب وإحترامه للنظام الداخلي للمؤسسة .

وبالرجوع إلى كا2 نجد أن تطبيق العمل الأسبوعي يساعد الأستاذ على تحقيق

الأهداف المرجوة ، لأن قيمة الدلالة (0.000) أقل من (0.05) عند درجة حرية 2 .

- الجدول(15): علاقة مساهمة الأستاذ في تنشيط النوادي الثقافية و الرياضية بإمكانية الاستاذ من إكتساب مهارات قيادية متنوعة.

مستوى الدلالة	درجة الحرية	كا2	النسبة المئوية	التكرار	مساهمته في تنشيط النوادي الثقافية والرياضية تمكنك من اكتساب مهارات قيادية متنوعة
.000	02	20.800	64.4 %	29	أوافق
			24.4 %	11	محايد
			11.1 %	05	لا أوافق
			100 %	45	المجموع

ويلاحظ من خلال الجدول أعلاه أن نسبة 64.4 % من مجموع إجابات العينة

الموافقة ،بينما نسبة 24.4 % محايد و تليها أضعف نسبة 11.1% الغير الموافقة .

ونسنتج من خلال الجدول أعلاه أن أكبر نسبة موافقة بأن مساهمة الأستاذ في

تنشيط النوادي الثقافية والرياضية تمكنه من اكتساب مهارات قيادية متنوعة وهذا راجع إلى

تنظيمه للأنشطة التربوية المكملة للمقياس الذي يدرسه والتي تتمثل في الخرجات وإنشاء

النادي وتنشيطه وأيضا القيام بنشرات داخلية ومعارض وتكوين مجموعات وثائقية ، وأي

نشاط تربوي أو وثائقي يرمي إلى تنمية حب الاطلاع وتشجيع روح البحث وبعث جو

التنافس في المؤسسة كل هذه تجعله يكتسب مهارات قيادية متنوعة ، في حين وجود نسبة محايدة والغير الموافقة بأن مساهمة الأستاذ في تنشيط النوادي الثقافية والرياضية تمكنه من اكتساب مهارات متنوعة وذلك في اعتقادهم بأنها مهام إضافية وكذلك ليست مقررة في البرنامج الدراسي .

وبالرجوع إلى كا2 نجد أن مساهمة الأستاذ في تنشيط النوادي الثقافية والرياضية يمكنه من اكتساب مهارات قيادية متنوعة ، لأن قيمة الدلالة (0.000) أقل من (0.05) عند درجة حرية 2 .

- الجدول(16): يبين علاقة توافق التعليمات الداخلية للمؤسسة بأهداف الأستاذ المهنية.

مستوى الدلالة	درجة الحرية	كا2	النسبة المئوية	التكرار	تتوافق التعليمات الداخلية للمؤسسة مع أهدافك المهنية
.189	02	3.333	44.4 %	20	أوافق
			22.2 %	10	محايد
			33.3 %	15	لا أوافق
			100 %	45	المجموع

ويتضح من خلال الجدول أعلاه أن نسبة 44.4 % من مجموع إجابات العينة الموافقة بأن التعليمات الداخلية للمؤسسة تتوافق مع أهداف المهنية للأستاذ ، بينما 33.3 % من مجموع إجابات العينة الغير الموافقة بأن التعليمات تتوافق مع أهداف الأستاذ ، وتليها أضعف نسبة 22.2% محايد .

ونستنتج من خلال النتائج التي في الجدول أن أكبر نسبة تتمثل في الموافقة على أن التعليمات الداخلية تتوافق مع أهداف المهنية للأستاذ ، وهذا راجع إلى أن التعليمات الداخلية المعمول بها تتوافق مع غايات وطموحات الأستاذ ومع ما يريد الوصول إليه من أهداف ، بحيث هذه التعليمات تتماشى مع أهدافه من خلال تطبيقها ، أما النسبة التي ترى أنها لا

تتوافق مع أهداف الأستاذ المهنية ويعود هذا إلى أن التعليمات الداخلية للمؤسسة امتازت بالصرامة في تطبيقها مما تعمل على تقييد أهداف الأستاذ المهنية .

وبالرجوع كما 2 نجد أن التعليمات الداخلية للمؤسسة لا تتوافق مع أهداف المهنية للأستاذ ، لأن قيمة الدلالة (0.189) أكبر من (0.05) عند درجة حرية 2 .

المحور الثالث : للعقوبات التي تفرضها المؤسسة التربوية علاقة بفعالية الأستاذ.

- الجدول (17): يبين علاقة الخبرة يتعرض الاستاذ للعقوبة

سابق وان تعرضت للعقوبة الاحتمالات	الخبرة			المجموع
	اقل من 10 سنوات	من 10-20 سنة	20 سنة فأكثر	
لا اوافق	24 %60.0	9 %22.5	7 %17.5	40 %100
محايد	0 %0.0	3 %100.0	0 %0.0	3 %100
اوافق	0 %0.0	2 %100.0	0 %0.0	2 %100
المجموع	24 %53.3	14 %31.1	7 %15.6	45 %100

كما : 2 : 12.455 ، درجة الحرية : 4 ، مستوى الدلالة : 0.014.

نلاحظ من خلال الربط بين المتغيرين من الجدول أعلاه أن نسبة 53.3% من أفراد العينة لديهم الخبرة اقل من 10 سنوات التي لم تتعرض للعقوبة بنسبة 60% غير موافق، مقابل نسبة 31.1% من لديهم الخبرة من 10_20 سنة لم يتعرضوا للعقوبة بنسبة 22.5% وتليها اضعف نسبة 15.6% من لديهم خبرة 20 سنة فأكثر لم يتعرضوا للعقوبة بنسبة 17,5% غير موافق.

ويمكن تفسير هذه النتائج انه بالرغم من اختلاف الأساتذة في سنوات الخبرة إلا أن الأغلبية الساحقة اقل من 10 سنوات خبرة لم يتعرضوا للعقوبة ، وهذا راجع إلى انه ليس بالضرورة أن يكون عامل الخبرة بجانبهم من الوقوع في الخطأ وإنما قد يرجع إلى الضمير المهني للأستاذ ووعيه بمتطلبات مهنته وحرصه الدائم على أن يكون خارج إطار العقوبة، خاصة لعلمه أن العقوبة لها أثار وخيمة على مساره المهني، والى محاولته في الحفاظ على مكانته داخل المؤسسة وبلوغه لأهداف يطمح لها كرجته في تحقيق أهدافه في نيته أعلى درجات الترقية أو المكافآت على حسن أدائه التي تدفعه إلى التجنب الوقوع في العقوبة . وفي هذا الصدد يرى روسال "الدافعية ما هي إلا سيرورة منظمة تعمل على ديمومة سلوك الأفراد للوصول إلى الأهداف المرغوبة"¹

- الجدول(18): يتعلق بتطبيق الأستاذ للعقوبة المفروضة يؤثر على معنوياته.

مستوى الدلالة	درجة الحرية	كا2	النسبة المئوية	التكرار	تطبيقك للعقوبة المفروضة يؤثر على معنوياتك
.002	02	12.933	51.1%	23	أوافق
			8.9%	04	محايد
			40%	18	لا أوافق
			100%	45	المجموع

نلاحظ من خلال الجدول أعلاه أن نسبة 51.1 % من مجموع إجابات العينة الموافقة أن تطبيق العقوبة المفروضة تؤثر على معنويات الأستاذ وذلك من خلال تطبيق الأستاذ للعقوبة المفروضة تترك له أثر مما تؤدي إلى تحطيم معنوياته ، كما تولد له ضعف الثقة بالنفس وهذا راجع إلى أن الوظيفة التي يعمل بها دور هام في إرتفاع أو انخفاض و تتأثر معنوياته خاصة في ظل عدم قدرته على مواجهة هذه العقوبات، أما نسبة 40 % من مجموع إجابات العينة الغير الموافقة أن تطبيق العقوبة المفروضة تؤثر على معنويات

¹ ROUSEL : la motivation au travail , concept et théories, paris toulouse,lire,2000.p26.

الأستاذ وهذا من خلال قدرة الأستاذ على مواجهة الصعوبات التي تواجهه أثناء عمله وكذلك قدرته على التحكم والتوافق مع القوانين المفروضة داخل المؤسسة وأيضا الى خبرته في الميدان وبالتالي يمكنه المحافظة على روحه المعنوية ، وتليها أضعف نسبة 8.9 % محايد. وبالرجوع إلى كا2 نجد أن تطبيق الأستاذ للعقوبة المفروضة يؤثر على معنوياته ، لأن قيمة الدلالة (0.002) أقل من (0.05) عند درجة حرية 2 .

- الجدول(19): يتعلق بالعقوبة التي يتعرض لها الأستاذ تحد من تفاعله داخل القسم:

العقوبة التي يتعرض لها الأستاذ تحد من تفاعله داخل القسم	التكرار	النسبة المئوية	كا2	درجة الحرية	مستوى الدلالة
أوافق	20	%44.4	8.133	02	.017
محايد	06	%13.3			
لا أوافق	19	%42.2			
المجموع	45	% 100			

نلاحظ من الجدول أعلاه أن نسبة 44.4 % من مجموع إجابات العينة الموافقة أن العقوبة التي يتعرض لها الأستاذ تحد من تفاعله داخل القسم ، فمن خلال ما يتعرض له من عقوبة تؤدي به إلى فقدان فعاليته داخل الصف وبالتالي يسيطر عليه الغضب فينعكس ذلك على الموقف التعليمي وعلى أدائه من خلال تعامله مع تلاميذه وكذلك إلى عدم إنسجامه مع أعضاء العملية التعليمية ، بحيث يصبح غير واعيا أو منتبها بما يحدث داخل الفصل ، وكذلك سريع الانفعال ، وتليها نسبة 42.2 % من مجموع إجابات العينة الغير الموافقة بأن العقوبة التي يتعرض لها الأستاذ تحد من تفاعله داخل القسم وهذا راجع إلى قدرة الأستاذ على التحكم في انفعاله والفصل بين مشاكله الخاصة عن عمله وكذلك إلى قوة شخصيته وحسن تصرفه في بعض المواقف والتعامل معها بهدوء بدون الإخلال بنظام الدراسة وقدرته

على تجنب كل الأفعال المتناقضة مع طبيعة مهامه وبالتالي العقوبة لا تحد من تفاعله داخل القسم .

وبالرجوع إلى كا2 نجد أن العقوبة التي يتعرض لها الأستاذ تحد من تفاعله داخل القسم ، لأن قيمة الدلالة (0.017) أقل من (0.05) عند درجة حرية 2 .

- الجدول(20): علاقة عقوبة الغياب المكرر بالالتزام بعمله و أخذه بجدية اكثر.

مستوى الدلالة	درجة الحرية	كا2	النسبة المئوية	التكرار	عقوبة الغياب المكرر تحثك على الالتزام بعملك وأخذه بجدية أكثر
.000	02	8.400	64.4 %	29	أوافق
			6.7 %	03	محايد
			28.9 %	13	لا أوافق
			100 %	45	المجموع

وبلاحظ من الجدول أعلاه أن نسبة 64.4 % من مجموع إجابات العينة موافقة بأن عقوبة الغياب المكرر تحث الأستاذ على الالتزام بعمله وأخذه بجدية أكثر وهذا راجع إلى أن الأخذ بهذه العقوبة تعود الأستاذ على الالتزام والمداومة على عمله وأخذه بجدية أكثر وتدفعه إلى البحث عن أساليب تمكنه من أداء عمله بطريقة أفضل وذلك وفق ما تمليه عليه النصوص القانونية ، وما يعود بها من فائدة عليه عند تطبيقها والالتزام بها وما يترتب عن مخالفتها والتهاون في تطبيقها من آثار ونتائج سلبية ، بينما نسبة 28.9 % من مجموع إجابات العينة غير موافقة بأن عقوبة الغياب المكرر تحث الأستاذ على الالتزام بعمله وأخذه بجدية أكثر ويرجع ذلك أن هناك أسباب إظطارية وحتمية قد تدفع الأستاذ بعدم الالتزام بهذه العقوبة كانشغاله بنشاطات أخرى لدى المؤسسة ، وإدارة عمومية أخرى أو في رتبة غير رتبته الأصلية وهذا من حقوقه في الأقدمية وفي الترقية في الدرجات في المؤسسة التي يعمل

بها فكل هذه تدفعه إلى عدم الالتزام بعمله نتيجة لانشغالات أخرى ، وتليها نسبة ضعيفة 6.7 % محايد .

وبالرجوع إلى كا2 نجد أن عقوبة الغياب المكرر تحت الأستاذ على الالتزام بعمله وأخذه بجدية أكثر ، لأن قيمة الدلالة (0.000) أقل من (0.05) عند درجة حرية 2 .
- الجدول(21): يتعلق بالتعرض للعقوبة يثبط من عزيمة الأستاذ اتجاه عمله:

التعرض للعقوبة يثبط من عزيمتك اتجاه عملك	التكرار	النسبة المئوية	كا2	درجة الحرية	مستوى الدلالة
أوافق	18	40 %	8.400	02	.015
محايد	06	13.3 %			
لا أوافق	21	46.7 %			
المجموع	45	100 %			

يلاحظ من الجدول أعلاه أن نسبة 46.7 % من مجموع إجابات العينة الغير الموافق بأن التعرض للعقوبة يثبط من عزيمة الأستاذ تجاه عمله وهذا راجع إلى قوة شخصية الأستاذ الذي يمتلك العزيمة اللازمة لضمان تحقيق أهداف عمله في إطار تأدية مهامه وفقا للقوانين والتنظيمات مع مراعاة حالات المنع المنصوص عليها في التشريع المعمول به وإلى تحمله المسؤولية كما يجب عليه البعد بشكل مطلق على كافة المشتتات الذهنية والإحباطات وفي هذا الصدد ترى نظرية العزم الذاتي وهي ترجع إلى أعمال " ديسي وديان " اللذين اعتمدا على فرضية تنص على وجود سيرورات نفسية مسؤولة عن التأثير في دافعية الأفراد ، لأن لكل فرد حاجات نفسية وطبيعية يحاول إشباعها بغض النظر عن المحيط الذي ينتمي إليه. يوجد حسب ديسي وزملائه ثلاثة أنواع أساسية من الحاجات هي :

- 1- الحاجة إلى العزم الذاتي .
- 2- الحاجة إلى الاعتقاد بأن لديه الكفاءة .
- 3- الحاجة إلى إنشاء علاقات مع الآخرين .

بينما نسبة 40 % من مجموع إجابات العينة موافقة بأن التعرض للعقوبة يثبط من عزيمة الأستاذ تجاه عمله مما يؤدي به إلى الإحباط ويؤثر عليه بطريقة سلبية في مسيرته نحو تحقيق أهدافه العملية وتليها أضعف نسبة 13.3 % محايد .

وبالرجوع إلى كا2 نجد أن التعرض للعقوبة يثبط من عزيمة الأستاذ تجاه عمله ، لأن قيمة الدلالة (0.015) أقل من (0.05) عند درجة حرية 2 .

_الجدول(22): يتعلق بعقوبة الإنذار الكتابي تمس السير الحسن لمهنة الأستاذ :

مستوى الدلالة	درجة الحرية	كا2	النسبة المئوية	التكرار	عقوبة الإنذار الكتابي تمس السير الحسن لمهنتك
.000	02	52.933	84.4%	38	أوافق
			6.7%	03	محايد
			8.9%	04	لا أوافق
			100%	45	المجموع

ويلاحظ من الجدول أعلاه أن نسبة 84.4 % من مجموع إجابات العينة موافقة بأن عقوبة الإنذار الكتابي تمس السير الحسن لمهنة الأستاذ ، وأن نسبة ضعيفة 8.9 % غير موافقة بأن عقوبة الإنذار الكتابي تمس السير الحسن لمهنة الأستاذ ، وتليها أضعف نسبة 6.7 % محايد .

وتدل النتائج أن الرأي الإيجابي بدرجة كبيرة موافقة بأن عقوبة الإنذار الكتابي تمس السير الحسن لمهنة الأستاذ وهذا ما يؤدي إلى تشوه المسار المهني للأستاذ مما يؤثر على تقييمه كالترقية في الدرجات والترقية في الرتبة أو منح امتيازات مرتبطة بالمردودية وتحسن الأداء أو منح الأوسمة التشريفية والمكافآت ، فهذه العقوبة تسبب له أثر في تحسين تأهيله كأستاذ وترقيته المهنية وكذلك في تأهيله لمهام جديدة .

وبالرجوع إلى كا2 نجد أن عقوبة الإنذار الكتابي تمس المسار الحسن لمهنة الأستاذ، لأن قيمة الدلالة (0.000) أقل من (0.05) عند درجة حرية 2 .

_الجدول(23): يتعلق بتعرض الأستاذ لعقوبة التوبيخ يؤثر على إلقائه للدرس بشكل أفضل:

مستوى الدلالة	درجة الحرية	كا2	النسبة المئوية	التكرار	تعرضك لعقوبة التوبيخ يؤثر على إلقائك للدرس بشكل أفضل
.000	02	19.600	%57.8	26	أوافق
			%4.4	02	محايد
			% 37.3	17	لا أوافق
			% 100	45	المجموع

فمن خلال الجدول أعلاه نجد أن نسبة 57.8 % من مجموع إجابات العينة الموافقة بأن تعرض الأستاذ لعقوبة التوبيخ يؤثر على إلقائه للدرس بشكل أفضل ، فالتعرض لهذه العقوبة يؤدي إلى قلق وانفعال الأستاذ داخل الصف مما يؤثر على إلقائه للدرس بطريقة جيدة نتيجة لتعرضه للتوبيخ وبالتالي هذا يؤثر على انسجامه وتفاعله أثناء الدرس وشعوره بالقلق يؤثر على إعطائه للمعلومة للتلاميذ كما يفقده للمرونة والنشاط والحيوية في إلقائه للدرس وكذلك لها أثر تبعي فهي تعمل على تأخير ترفيع الموظف ونيله الزيادة لمدة سنة . في حين نسبة 37.8 % من كجموع إجابات العينة الغير الموافقة بأن تعرض الأستاذ لعقوبة التوبيخ يؤثر على إلقائه للدرس بشكل أفضل وهذا راجع إلى قدرة الأستاذ على التحكم بانفعاله وقلقه داخل الصف وفصل بين ما يحدث خارج الصف عن داخله ، كما أنه على علم واطلاع أن الأستاذ مسؤول عن جميع التلاميذ وهم تحت سلطته المباشرة في القسم طيلة المدة التي يستغرقها الدرس الذي يكلف بإلقائه في اطار التنظيم العام للمؤسسة وجدول التوقيت الرسمي كما أنها من مهامه البيداغوجية .

وبالرجوع إلى كا2 نجد تعرض الأستاذ لعقوبة التوبيخ يؤثر على إلقائه للدرس

بشكل أفضل ، لأن قيمة الدلالة (0.000) أقل من (0.05) عند درجة حرية 2 .

- الجدول(24): يتعلق بالعقوبات المفروضة في المؤسسة تؤثر على الناتج التحصيلي لأداء الأستاذ :

مستوى الدلالة	درجة الحرية	كا2	النسبة المئوية	التكرار	العقوبات المفروضة في المؤسسة تؤثر على الناتج التحصيلي لأدائك
.000	02	17.733	42.2 %	19	افق
			4.4 %	02	محايد
			53.3 %	24	لا أوافق
			100 %	45	المجموع

وبلاحظ من الجدول أعلاه أن نسبة 53.3 % من مجموع إجابات العينة الغير الموافقة أن العقوبة المفروضة تؤثر على الناتج التحصيلي للأستاذ بل تدفع الأستاذ الى الالتزام والانضباط بالقوانين داخل المؤسسة والأخذ بالحرز على ما يترتب عن مخالفتها والتهاون فيها من آثار ونتائج سلبية ، كما تدفعه إلى اقتناء أساليب وطرق جديدة لإعطاء تعليم ناجح له أثر جيد على الناتج التحصيلي ، بينما نسبة 42.2 % من مجموع إجابات العينة الموافقة أن العقوبات المفروضة تؤثر على الناتج التحصيلي للأستاذ ، وذلك راجع إلى القوانين الصارمة التي تعمل على تقييد حرية الأستاذ في التصرف أثناء أدائه للعملية التعليمية من خلال ما يقوم به من نشاطات بيداغوجية وتربوية .

وبالرجوع إلى كا2 نجد أن العقوبات المفروضة في المؤسسة تؤثر على الناتج التحصيلي للأستاذ، لأن قيمة الدلالة (0.000) أقل من (0.05) عند درجة حرية 2 .

- الجدول(25): علاقة الاستفسار عن التأخير كدرجة أولى للعقوبة بدفع الأستاذ إلى الانضباط في الوقت :

مستوى الدلالة	درجة الحرية	كا2	النسبة المئوية	التكرار	الاستفسار عن التأخير كدرجة أولى للعقوبة يدفعك إلى الانضباط في الوقت
.002	02	12.933	57.8%	26	أوافق
			15.6%	07	محايد
			26.7%	12	لا أوافق
			100%	45	المجموع

يلاحظ من خلال الجدول أن نسبة 57.8% من مجموع إجابات العينة موافقة بأن الاستفسار عن التأخير كدرجة أولى للعقوبة يدفع الأستاذ إلى الانضباط في الوقت ، فالاستفسار عن التأخير هو بمثابة إشعار الأستاذ بمدى الرسالة التي يحملها وأهمية العمل الذي يقوم به والتقدير والانضباط وإحترام الوقت المحدد ، حيث ترى النظرية الإسلامية " أن الضبط ارتبط بأحكام قيمة ومعايرة التي تحدد ما هو صحيح ومقبول وما هو خطأ ومرفوض ، أو ما هو مرغوب فيه أو مرغوب عنه ، فيثاب الأول ويعاقب الآخر ، في حين نسبة 26.7% من مجموع إجابات العينة الغير الموافقة أن عقوبة الاستفسار عن التأخير تدفع الأستاذ إلى الانضباط في الوقت ، وبالتالي فانضباط الأستاذ في الوقت المحدد هو ناجم عن إحترامه للعقد الذي يكون بينه وبين الهيئة الوصية ، فالعقد هنا هو شريعة المتعاقدين " *وتليها نسبة ضعيفة 15.6% محايد .

وبالرجوع إلى كا2 نجد الاستفسار عن التأخير كدرجة أولى للعقوبة يدفع الأستاذ إلى الانضباط في الوقت، لأن قيمة الدلالة (0.002) أقل من (0.05) عند درجة حرية 2 .

* مقابلة مع أحد أساتذة التعليم المتوسط : 22-04-2017 على الساعة 15:10.

الجدول (26): يتعلق بالعقوبات المفروضة داخل المؤسسة تدفع الأستاذ إلى التنظيم الجيد لعمله .

مستوى الدلالة	درجة الحرية	كا2	النسبة المئوية	التكرار	تدفعك العقوبات المفروضة داخل المؤسسة يدفع الأستاذ إلى التنظيم الجيد لعملك
.014	02	8.533	51.1%	23	أوافق
			15.6%	07	محايد
			33.3%	15	لا أوافق
			100%	45	المجموع

يلاحظ من خلال الجدول أعلاه أن نسبة 51.1 % من مجموع إجابات العينة الموافقة أن العقوبات المفروضة في المؤسسة تدفع الأستاذ إلى التنظيم الجيد لعمله ، فالعقوبات المفروضة داخل المؤسسة تحث الأستاذ على التنظيم الجيد لعمله وفق التزامه للقوانين كما تدفعه إلى التطبيق الجيد لإستراتيجيات العامة لممارسة البيداغوجية وكذلك إلى تنظيم نشاطه التربوي كما تدفعه أيضا إلى اختيار طرائق ووسائل تعليمية منظمة تتماشى مع القوانين المفروضة كما تحدد له كيفية إنشاء وتنظيم عمله عن طريق التنظيم القانوني للمؤسسة ، أما نسبة 33.3 % من مجموع إجابات العينة الغير الموافقة بأن العقوبات المفروضة داخل المؤسسة تدفع الأستاذ إلى التنظيم الجيد لعمله، فهذا الرأي يرى أن هناك عوامل أخرى تدفع الأستاذ إلى التنظيم غير العقوبات المفروضة كمبادئه وغاياته ورغبته في الوصول إلى أهداف معينة كالترقيات ودرجات عليا يطمح لها ، فهذه كلها تدفعه إلى التنظيم الجيد لعمله .

وبالرجوع إلى كا2 نجد أن العقوبات المفروضة داخل المؤسسة تدفع الأستاذ إلى

التنظيم الجيد، لأن قيمة الدلالة (0.014) أقل من (0.05) عند درجة حرية 2 .

- الجدول (27): يتعلق بتعرض الأستاذ لعقوبة لفت الانتباه يجعله في حالة توتر وارتباك أثناء عمله داخل الصف :

مستوى الدلالة	درجة الحرية	كا	النسبة المئوية	التكرار	تعرضك لعقوبة لفت الانتباه يجعلك في حالة توتر وارتباك أثناء عملك داخل الصف
.008	02	9.733	35.6%	16	أوافق
			13.3%	06	محايد
			51.1%	23	لا أوافق
			100%	45	المجموع

ومن خلال الجدول أعلاه نلاحظ أن نسبة 51.1 % من مجموع إجابات العينة الغير موافقة بأن تعرض الأستاذ لعقوبة لفت الانتباه يجعله في حالة ارتباك وتوتر أثناء عمله داخل الصف، وهذا راجع كونها اول خطوة لأول مخالفة تهدف إلى تحذير الأستاذ وتنبهه وبطلب منه أن ينهج نهجا قويا في سلوكه المستقبلي وأيضا تعد أحد أنواع رقابة المدير للأساتذة بحيث لا يكون هناك حرمان من بعض الامتيازات وحقوقه الوظيفية مما يجعل الأستاذ لا يتوتر ولا يرتبك أثناء عمله داخل الصف، أما نسبة 35.6 % من مجموع إجابات العينة الموافقة أن التعرض لعقوبة لفت الانتباه تجعل الأستاذ في حالة توتر وارتباك أثناء عمله داخل الصف ، وهذا قد يرجع إلى خجل الأستاذ كونه لأول مرة يتعرض للعقوبة ، كما قد يؤدي إلى فقدان إحترامه أمام زملائه الأساتذة مما يسبب له الإحراج وبذلك يكون في حالة توتر وارتباك داخ الصف .

وبالرجوع إلى كا 2 نجد أن تعرض الأستاذ لعقوبة لفت الانتباه تجعله في حالة توتر وارتباك داخل الصف الدراسي، لأن قيمة الدلالة (0.008) أقل من (0.05) عند درجة حرية 2 .

- الجدول (28): يتعلق بخضوع الأستاذ لأنواع العقوبات يشعره بالملل والضيق تجاه عمله :

مستوى الدلالة	درجة الحرية	كا2	النسبة المئوية	التكرار	خضوعك لأنواع العقوبات يشعرك بالملل والضيق تجاه عملك
.004	02	11.200	55.6 %	25	أوافق
			15.6 %	07	محايد
			28.9	13	لا أوافق
			100 %	45	المجموع

فمن خلال الجدول يلاحظ أن نسبة 55.6 % من مجموع إجابات العينة موافقة أن خضوع الأستاذ لأنواع العقوبات يشعره بالملل والضيق تجاه عمله ، وهذا راجع إلى طبيعة نوع العقوبة ، فإذا كانت ظالمة أو قاسية لا تتناسب مع الخطأ المرتكب ، وأيضا الخضوع للعقوبة لا تمس الأستاذ في شخصه أو حريته أو أمواله الخاصة بل تقع على مزايا الوظيفة فتحرمه البعض منها ، فهذه العوامل تولد لدى الأستاذ الشعور بالملل والضيق تجاه عمله ، أما نسبة 28.9 % من مجموع إجابات العينة الغير الموافقة أن خضوع الأستاذ لأنواع العقوبات يشعره بالملل والضيق تجاه عمله ، وهذا إذا كانت العقوبات عادلة فهي تنتج الأستاذ الكفاء ، فإن تسبب بعمل أخطاء فإن هذه العقوبات تعمل على استقامته وتصحيح أخطائه التي وقع فيها وتداركها مستقبلا، وتليها نسبة ضعيفة 15.6 % محايد .

وبالرجوع إلى كا2 نجد أن خضوع الأستاذ لأنواع العقوبات يشعره بالملل والضيق تجاه عمله ، لأن قيمة الدلالة (0.004) أقل من (0.05) عند درجة حرية 2 .

- الجدول (29): يتعلق بالتزام الأخذ بالحدز لعقوبة الإنذار يزيد من حرص الأستاذ على أداء العمل المسند إليه (الحراسة في الامتحانات) :

مستوى الدلالة	درجة الحرية	كا2	النسبة المئوية	التكرار	التزامك الأخذ بالحدز لعقوبة الإنذار يزيد من حرصك على أداء العمل المسند إليك (الحراسة في الامتحانات)
.000	02	38.800	75.6%	34	أوافق
			2.2%	01	محايد
			22.2%	10	لا أوافق
			100%	45	المجموع

يلاحظ من الجدول أعلاه أن نسبة 75.6 % من مجموع إجابات العينة موافقة أن التزام الأستاذ بأخذ الحدز من عقوبة الإنذار يزيد من حرصه على أداء العمل المسند إليه ، ونسبة 22.2 % من مجموع إجابات العينة الغير الموافقة ، وتليها نسبة ضعيفة 2.2 % محايد .

ومن النتائج نرى أن الرأي الايجابي بدرجة كبيرة هي موافقة بالتزام الأستاذ بأخذ الحدز لعقوبة الانذار يزيد من حرصه على اداء العمل المسند إليه ، وهذا راجع إلى أن عقوبة الإنذار من العقوبات التأديبية بدرجة أولى التي يترتب عنها التأخير في الترفيع، وبالتالي فإن حرصه على أداء العمل المسند إليه يجنبه هذه العقوبة فالتزامه بأخذ الحدز يجعله أكثر حرص ودراية بالأعمال الموجهة إليه ، أما بالنسبة للرأي الآخر الغير الموافق يرجع هذا إلى أنه واجب تربوي هو الذي يفرض عليه الالتزام بالعمل المسند إليه بغض النظر عن العقوبة أو الجزاء .

وبالرجوع إلى كا2 نجد أن التزام الأستاذ بأخذ الحدز من عقوبة الإنذار يزيد من حرصه على أداء العمل المسند إليه ، لأن قيمة الدلالة (0.000) أقل من (0.05) عند درجة حرية 2 .

- الجدول(30): يتعلق بحرص الأستاذ على الالتزام لعقوبة الشطب من جدول الترقية يجعله أكثر إتقاناً لعمله :

مستوى الدلالة	درجة الحرية	كا2	النسبة المئوية	التكرار	حرصك على الالتزام لعقوبة الشطب من جدول الترقية يجعلك أكثر إتقاناً لعملك
.001	02	13.733	57.8 %	26	أوافق
			13.3 %	06	محايد
			28.9 %	13	لا أوافق
			100 %	45	المجموع

يلاحظ من الجدول أعلاه أن نسبة 57.8 % من مجموع إجابات العينة الموافقة على أن حرص الأستاذ على الالتزام لعقوبة الشطب من جدول الترقية يجعله أكثر إتقاناً لعمله وهذا راجع إلى طموح كل أستاذ في أن يرتقي ، بحيث تتم الترقية في الدرجة بقوة القانون حسب المدة القصوى مع مراعاة أحكام المادة 163 من الأمر رقم : 06-03 الخاصة بتصنيف العقوبات التأديبية ، فإنقانه لعمله يكون من خلال أداء كل مهامه المهنية المسندة إليه من نشاطات بيداغوجية وتربوية وبالتالي تجنبه من عقوبة الشطب من جدول الترقية ، أما نسبة 28.9 % من مجموع إجابات العينة الغير الموافقة فالوصول إلى أعلى الترتيبات يأتي إلا بإتقان العمل من خلال الحوافز التي تشجعه على إتقان عمله وهذا ما أكدته نظرية الحوافز الخارجية وهي لا ترتبط بالعمل نفسه بل تعود على الفرد من مصادر أخرى تتمثل في الحوافز المادية والمزايا الإضافية والحوافز التشجيعية وتقدير زملاء العمل والمهنة والترقيات والتعويضات المؤجلة (كالترقية ، التقدير والثناء من جانب المشرفين والزملاء) .

وبالرجوع إلى كا2 نجد أن حرص الأستاذ على الالتزام لعقوبة الشطب من جدول الترقية يجعله أكثر إتقاناً لعمله ، لأن قيمة الدلالة (0.001) أقل من (0.05) عند درجة حرية 2 .

-الجدول(31):علاقة عقوبة النقل الإجباري بتغيير أداء الأستاذ التدريسي (تهدم مغنوياته ، انفعاله مع التلاميذ) :

مستوى الدلالة	درجة الحرية	كا2	النسبة المئوية	التكرار	عقوبة النقل الإجباري يغير من أدائك التدريسي (تهدم مغنوياتك ، انفعالك مع التلاميذ)
.000	02	28.933	68.9 %	31	أوافق
			4.4 %	02	محايد
			26.7 %	12	لا أوافق
			100	45	المجموع

يلاحظ من خلال الجدول أعلاه أن نسبة 68.9 % من مجموع إجابات العينة الموافقة بأن عقوبة النقل الإجباري تغير من أداء الأستاذ التدريسي ، أي تهدم مغنوياته وتفاعله وتزيد من إنفعاله مع تلاميذه ، فنوع هذه العقوبة يمس السير الحسن لمهنة الأستاذ وبالتالي تؤثر على مغنوياته وهذا راجع إلى أن هذه العقوبة تعمل على التنزيل إلى الرتبة السفلى مباشرة أو التسريح نتيجة الخطأ المرتكب وهي من العقوبات التي تفرض على الأستاذ الذي يخل بواجبات الوظيفة العامة ، وبالتالي لها أثر على أدائه التدريسي ، أما نسبة 26.7 % من مجموع إجابات العينة الغير الموافقة أن العقوبة تغير من أداء الأستاذ التدريسي ، وهذا راجع إلى قدرة الأستاذ على التحكم في انفعاله وحفاظه على الرسالة التي يؤديها . وبالرجوع إلى كا2 نجد أن عقوبة النقل الإجباري تغير من أداء الأستاذ التدريسي ، لأن قيمة الدلالة (0.000) أقل من (0.05) عند درجة حرية 2 .

2- مناقشة النتائج على ضوء الفرضيات :

في هذه الدراسة تم صياغة فرضية عامة وفرضيتين جزئيتين بغية الإجابة على التساؤلات المتعلقة بالموضوع دراستنا، وفيمايلي سوف يتم مناقشة النتائج في ضوء الفرضيات.

2.1-الفرضية الفرعية الأولى:

من خلال النتائج المتوصل إليها يمكن القول أن الفرضية الفرعية الأولى "التعليمات الداخلية في المؤسسة التربوية علاقة بكفاءة الأستاذ"، قد تحققت وذلك بالنظر إلى استجابات أفراد العينة والمتمثلة في أساتذة التعليم المتوسط على عبارات المحور الثاني التي تم تفرغ نتائجها من الجدول رقم (05) إلى الجدول رقم (16) إذ كانت غالبية الإجابات تصب في خانة أوافق، وهذا يدعم وجهة نظر الأساتذة حول أن التعليمات الداخلية في المؤسسة التربوية علاقة بكفاءة الأستاذ، وهذا بحكم أن التعليمات الداخلية للمؤسسة التربوية تعرف الأستاذ على النصوص القانونية التي تتحكم في تسيير قطاعه وتنظيمه، وتطلع على كل شروط تطبيق النصوص القانونية و ما يعود بها من فائدة عليه عند تطبيقها والالتزام بها وما يترتب عن مخالفتها والتهاون في تطبيقها من آثار ونتائج سلبية، كما تبين له كل غموض قد يعيق مهامه التعليمية من نشاطات بيداغوجية المتمثلة في العمل المرتبط بتحضير الدروس وتصحيحها وتقييمها التي تمثلت نسبتها 46 عند جدول رقم (9)، والمشاركة في اجتماعات المجالس المختلفة التي تزيد من قدرة الأستاذ على التخطيط والتنفيذ الجيد بنسبة 86.7% عند جدول رقم(8)، أما فيما يخص النشاطات التربوية التي تتمثل في المشاركة في النشاطات التربوية والاجتماعية والاهتمام بكل ما من شأنه ترقية الحياة في المؤسسة وهذا ما أكده الأستاذ الذي أجرينا معه المقابلة، كما تنظم علاقاته مع أعضاء الجماعة التربوية وتسهل مهامه التعليمية وذلك من خلال الأنشطة التعليمية الخاصة بالبرامج والمواقف والتوجيهات والتعليمات الرسمية تمثلت الإجابات بنسبة 84.4% عند جدول (6)، وكذلك التشجيع على ممارسة النشاطات الثقافية والرياضية وتطويرها مما تكسب الأستاذ مهارات

قيادية متنوعة وتمثلت الإجابات بنسبة 64.4% عند دول رقم (15) ، مع تحديد القواعد و الضوابط والتعليمات الصادرة والعمل على تنفيذها وانضباط الأستاذ وتطبيقه لها يزيد من مهارته وقدرته على إدارة الصف بشكل جيد حيث تمثلت إجابات بنسبة 75.6% عند الجدول رقم(07) وذلك مواظبته على أوقات الدوام الرسمي تحسن أدائه التعليمي ذات النسبة 91.1% عند الجدول الرقم(11) وإتمام البرامج الدراسية في وقتها المحدد يدفع الأستاذ الإمام بما هو جديد بنسبة 95.6% عند الجدول (12) وهذا ما أكدته المقابلة التي أجريناها مع احد الأساتذة، كما أكدت النتائج الميدانية أيضا أن أهداف التعليمات الداخلية للمؤسسة تتوافق مع أهداف الأستاذ المهنية بنسبة 44.4% عند الجدول (16) وهذا من خلال تأدية عمله في إطار المهام الموكلة له على متابعة تطبيق النصوص التشريعية والتنظيمية والتعليمات الرسمية داخل المؤسسة التربوية بما يضمن له حياة مدرسية يسودها الجد والعمل والنجاح وكذلك بوصوله إلى أعلى درجات الترقية ، كما أن التعليمات الداخلية للمؤسسة تدفع الأستاذ إلى الاحتكاك بزملائه والتفاعل معهم من خلال تشاوره مع الأساتذة حول الطريقة التربوية المتبعة مع الأهداف والبرامج والتوجيهات الرسمية المتعلقة بتدريس المادة، وكذلك إلى إدارته كرئيس قسم بمهامه التنسيقية بين الأساتذة ومواعيد الجلسات التنسيقية التي تنمي مهاراته المهنية تمثلت بنسبة 77.8% عند الجدول رقم (13) ، وعقد اجتماعات من اجل اقتناء الوسائل التعليمية والتجهيزات الضرورية لإعطاء تعليم ناجح واستعمالها بصفة عقلانية واقتراح ترتيب الأنشطة بكيفية منسجمة قصد الإستغلال العقلاني للتوقيت الأسبوعي المخصص .

ومن خلال التحليل والتفسير للنتائج الجزئية للفرضية الأولى، وانطلاقا من النسب ذات العلاقة الدالة نخلص إلى نتيجة مفادها أن هناك علاقة بين التعليمات الداخلية للمؤسسة بكفاءة الأستاذ وان الفرضية قد تحققت بنسبة كبيرة.

2.2 نتائج الفرضية الفرعية الثانية:

فمن خلال النتائج المتوصل إليها يمكن القول أن الفرضية الفرعية الثانية: للعقوبات المفروضة داخل المؤسسة التربوية علاقة بفعالية الأستاذ" قد تحققت وذلك بالنظر إلى استجابات أفراد العينة من خلال المحور الثالث التي تم تفريغ نتائجها من الجدول رقم (17) إلى الجدول رقم (31):

وهذا يدعم وجهة نظر الأساتذة حول أن للعقوبات المفروضة داخل المؤسسة التربوية علاقة بفعالية الأستاذ، كونها تؤثر على فعالية الأستاذ داخل القسم وتحطم معنوياته بنسبة 51.1% عند الجدول رقم (18)، فتعرض الأستاذ للعقوبة يحد من تفاعله داخل القسم وعدم إنجابه مع أعضاء الجماعة التربوية و كذلك فقدانه مرونته في تعامل مع تلاميذه بنسبة 44.4% عند الجدول رقم (19)، وتم التوصل أيضا من خلال النتائج الميدانية أن عقوبة الغياب المكرر تحت الأستاذ على الالتزام بعمله وأخذه بجدية أكثر بنسبة 64.4% عند الجدول رقم (20) مما تدفع الأستاذ إلى المحافظة على أوقات الدوام الرسمي والتزامه بكل التعليمات الرسمية واحترام قواعد سير المؤسسة والعمل على تنفيذها، كما أن عقوبة الإنذار الكتابي تمس السير الحسن لمهنة الأستاذ بنسبة 84.4% عند الجدول رقم (22) مما يؤثر على ترقيته المهنية ومساره التعليمي في حين عقوبة الاستفسار عن التأخير تدفع الأستاذ إلى الانضباط في الوقت واحترام المواعيد الرسمية بنسبة 57.8% عند الجدول (25) والى التنظيم الجيد لمهامه البيداغوجية والتربوية، وتوصلت النتائج أيضا أن التزام الأستاذ بأخذ الحذر من عقوبة الإنذار يزيد من حرصه على أداء كل المهام المسندة إليه بنسبة 75.6% عند الجدول رقم (29) من خلال ما يحدده القرار الوزاري رقم 153 و.ت.ا.خ. و، مؤرخ في 26 فيفري 1991 مهام الأساتذة المسندة إليهم طبقا للتنظيم الجاري به العمل، وخضوع الأستاذ لأنواع العقوبات قد يشعره بالملل والضيق تجاه عمله بنسبة 55.6% عند الجدول رقم (28) ويرجع هذا إلى نوع العقوبة التي يتعرض خاصة إذا كانت قاسية وغير عادلة مما يسبب له ملل نحو مهنته، وكذلك إلى فقدان حماسه وحيويته في إلقاء الدروس، وتجنبه

لعقوبة الشطب من جدول الترقية يجعله أكثر اتقاناً لعمله بنسبة 57.8% عند الجدول رقم (30) نتيجة طموحه في الوصول إلى أعلى الترقيات، وأي مخالفة أو خطأ يعرض الأستاذ لعقوبات وفق المادة 21 بحيث يتعرض المخالفون لأحكام هذه المادة لعقوبات إدارية دون الإخلال بالمتابعات القضائية مما يدفع الأساتذة إلى التقيد بكل التعليمات و القوانين داخل المؤسسة والإقرار بكل التدابير المناسبة للسير المحكم والاضطلاع بمهامه على الوجه المطلوب في إطار منظم، ولذلك يسعى الأستاذ إلى احترام القوانين المسيرة للتنظيم للحفاظ على فعاليته واستقراره داخل المؤسسة التربوية. ومن خلال التحليل والتفسير للنتائج الجزئية للفرضية الثانية نخلص إلى نتيجة مفادها أن هناك علاقة بين العقوبات المفروضة داخل المؤسسة التربوية وبين فعالية الأستاذ، وبهذا تكون الفرضية قد تحققت بشكل كبير.

3.2 الفرضية العامة:

إنطلاقاً من الدراسات السابقة و التراث الفكري النظري و النظريات التي تهتم بالعملية التربوية التعليمية ومن خلال تفسير نتائج الفرضيات الجزئية يتضح أن لأساليب الضبط المؤسسة التربوية علاقة بأداء الأستاذ من وجهة نظر أساتذة التعليم المتوسط وهذا هو نص الفرضية العامة، حيث أن أساليب الضبط من التعليمات الداخلية والعقوبات المفروضة داخل المؤسسة التربوية كلها تنص على إتباع القوانين و النصوص التشريعية التي تتحكم في تسيير القطاع وتنظيمه، والتي تعرف الأستاذ واجباته وحقوقه المهنية والتربوية والاجتماعية فهي تجعل الأستاذ يتعامل مع المواقف المختلفة بموضوعية وإيجابية من إدراك وفهم للنصوص القانونية ذات العلاقة بعمله واقتتران ذلك بالالتزام ليكون لها الأثر الفعال للحد من ارتكاب الأخطاء والانحرافات المهنية، كما أنها تعد المساعدة على تعديل سلوك الأستاذ وتقويمه من حيث الالتزام و الانضباط واحترام القانون خلال أدائه لعمله، ويمكن الإشارة إلى أن العلاقة القائمة بين أساليب الضبط وأداء الأستاذ في المؤسسة التربوية ترتبط بالأقدمية في العمل، المهام المسندة ، الثقافة القانونية ، المستوى التعليمي.

4.2 تحليل النتائج في ضوء الدراسات المشابهة:

بعد تعرضنا للجانب الأول من المناقشة والتحليل لنتائج الدراسة، والمتعلق بالبرهنة على مدى صدق الفرضيات الفرعية والتأكد من صدق الفرضية العامة وثباتها ميدانيا، سوف نتعرض في هذا السياق إلى مناقشة وتحليل نتائج الدراسة الراهنة في ضوء الدراسات المشابهة.

وإذا رجعنا إلى الدراسات السابقة التي تناولناها وما توصلت إليه من نتائج، نجد أن دراسة دلال عبد الجواد وزينب حمدة التي تمحورت حول أساليب الضبط ودورها في تحقيق الامتثال لدى التلاميذ ، قد تشابهت نتائجها مع نتائج الدراسة الحالية إذا أكدت الدراسة، أن التكامل بين الطاقم الإداري والتربوي والاهتمام بالجوانب الإنسانية في التلميذ دون التمييز في المعاملة وتذليل مشكلاته وإيجاد حلول لها والدور الفعال الذي يلعبه الوالدين في تربية أبنائهم على الانضباط والخضوع لقوانين المؤسسة حتما سيحقق الامتثال عند التلميذ .

وفي هذا الصدد فإن دراسة الميدانية التي أجريت على مجموعة من المصانع بعنوان : تحديد أساليب الضبط التي يمكن أن تؤدي إلى زيادة انجاز الجماعة ورضاها الوظيفي وتطابقت نتائج هذه الدراسة مع دراستنا في الجزء المتعلق بأساليب الضبط، وتوصلت هذه الدراسة إلى استنتاج مفاده هو أن فاعلية أسلوب الضبط ينبغي ألا تقوم بمقاييس الإنتاج فقط وإنما ينبغي تضمين قياسات أخرى تتعلق بالعامل نفسه، مثل الرضا وفي إطار هذا العمل فإن مؤيدي هذا المدخل سينتجون أن سلوك القائد المتمركز حول هذا المدخل سينتجون أن سلوك القائد المتمركز حول العامل هو الأكثر ملائمة وتأثير.

3- التوصيات والاقتراحات:

انطلاقاً من الدراسة الميدانية وعلى ضوء النتائج التي أثبتت أن أساليب الضبط في المؤسسة التربوية علاقة بأداء الأستاذ فإنه يمكن تقديم عدد من الاقتراحات والتوصيات المتمثلة في:

- 1- تبصير الأساتذة بكل الأحكام الخاصة بسير المؤسسة سواء المهام البيداغوجية أو التربوية أو العقوبات قبل استلام المهام.
- 2- إجراء اجتماعات مشتركة بين أعضاء الجماعة التربوية كالأساتذة والمدير حول الإرشاد القانوني للمؤسسة.
- 3- إجراء الأستاذ لتكوين في مجال التشريع المدرسي وآداب المهنة.
- 4- تحقيق العدالة والمساواة في ممارسة أساليب الضبط داخل المؤسسة التربوية.
- 5- إنشاء موقع الكتروني تنشر فيه القوانين والمراسيم و القرارات الوزارية الجديدة ليكون الأستاذ على اطلاع دائم .
- 6- وضع إعلانات خاصة بالنظام الداخلي للمؤسسة داخل قاعة الأساتذة .

خلاصة

نستخلص من كل ما سبق أن الدراسة بينت مدى فاعلية أساليب الضبط في المؤسسة التربوية الجزائرية في تطبيق القانون والنصوص التشريعية وتوجيه الأساتذة وجعلهم يمثلون للقيم والقواعد القانونية داخل المؤسسة وذلك بوضع كل الاستراتيجيات العامة التي تشمل التعليمات الداخلية للمؤسسة متمثلة في المهام البيداغوجية والتربوية للأستاذ، والعقوبات المفروضة داخل المؤسسة المتمثلة عن أي خطأ أو مخالفة في تأدية المهام، وجاءت هذه الأساليب الضابطة لتنظيم العلاقات ولتحقيق وحدة القانون طبقا لإجراءات المقررة، ومن خلال النتائج التي توصلنا إليها أثبتت الدراسة أن هناك علاقة بين أساليب الضبط وأداء الأستاذ في المؤسسة التربوية بحيث هذه الأساليب الضابطة تسهل على الأستاذ تسيير كل المهام الموكلة إليه كما توجهه على إتباع النهج الصحيح في تأدية عمله تبعا للمراسيم والقرارات التي تصدرها السلطة المنظمة وتجنب كل ما قد يعود عليه من نتائج وأثار سلبية ، وبالتالي هذه الأساليب تنمي وتساعد الأستاذ على تحسين أدائه التعليمي داخل المؤسسة التربوية

فائمة المراجع

قائمة المراجع:

أ- المعاجم والقواميس:

1. القاموس العربي الشامل ، ط1، دار الراتب الجامعية ،بيروت 1997.
2. لويس معارف : المنجد في اللغة والاعلام ،مطبعة الكاثوليكية ،بيروت 1973.
3. المنجد في اللغة العربية المعاصرة، ط2، دار المشرق ،بيروت ،2001.
4. ابن منظور: لسان العرب، ط1، دار الكتب العلمية ،بيروت .

ب- الكتب باللغة العربية.

5. ابراهيم محمد المحاسنة: ادارة وتقييم الاداء بين الوظيفي وبين النظرية والتطبيق، ط1، دار جرير، البحرين، 2013.
6. ابن أبي بكر محمد الرازي محمد: الضبط الاجتماعي، ط1، دار الكتاب العربي، بيروت. 1967.
7. أحمد زكي صالح :علم النفس التربوي، ط1، النهضة المصرية ،مصر 1999 .
8. بلقاسم العرفي ،عبد المهدي عباس : مدخل للإدارة التربوية ،ط1، منشورات جامعة خان يونس ،ليبيا ،دس .
9. دياب ،اسماعيل محمد وآخرون :تقويم جودة الأداء الجامعي ،المكتبة المصرية ،مصر ،2001.
10. رجاء وحيد دوبادري: البحث العلمي الأسس النظرية والممارسة العملية ،ط1، دار الفكر ، دمشق، 2002.
11. رشيد زرواتي: تدريبات على منهجية البحث في العلوم الاجتماعية ،ط1، دار هومة للنشر ، الجزائر، 2002.
12. زيدان عبد الباقي: قواعد البحث الاجتماعي، ط2، مطبعة السعادة، القاهرة، 1974.
13. الساعاتي: علم اجتماع القانوني، ط3، مكتبة الانجلو المصرية ،القاهرة ، 1968 .
14. سهيلة محسن كاظم الفتلاوي: الكفايات التدريسية ، دار الشروق ،عمان ،2003.
15. السيد علي شتا، فادية عمر الجولاني :علم الاجتماع التربوي ،دار النشر مكتبة وطبعة الاشعاع ،القاهرة ، 1997 .
16. الصالح حسن: الضبط الاجتماعي، ط1، الوراقة للنشر والتوزيع ،عمان ،2000.

قائمة المراجع

17. بن الصغير اسماعيل وآخرون: كتاب التربية المدنية لسنة اولى متوسط، دط، موقع للنشر، الجزائر. 2016.
 18. صلاح الدين شروخ، منهجية البحث العلمي الجامعي، دار العلوم للنشر، 2002.
 19. عبد الرحمان الرشدان : علم اجتماع التربية ،ط1، دار الشروق للنشر ،رام الله ،2004،
 20. عبد الرحمان بن عبد الله الوصل: البحث العلمي خطواته ومراحله وأساليبه ومناهجه، إدارة التعليم في محافظة العنيزة المملكة العربية السعودية ،1999.
 21. العبودي ،فهد بن ناصر :أهمية الرقابة الذاتية والضبط للأفراد و المجتمعات ،ب ط ،مكتبة الفرزدق ،الرياض 2005.
 22. عيسى عمرانى: دروس في التشريع المدرسي ، ب د ط ،نوميديا للنشر والتوزيع ، قسنطينة، 2013.
 23. محمد جاجر سامية: القانون والضبط الاجتماعي ،ط1، دار المعرفة الجامعية ،مصر ،1984،
 24. محمد عبد الغني هلال : مهارات ادارة الاداء ،مركز تطوير الاداء والتنمية ،القاهرة ،1996،
 25. محمود عبد الحليم المنسي، مناهج البحث العلمي، دار المعرفة الجامعية، القاهرة،2000.
 26. المسلماني ،مصطفى علي :الضبط الاجتماعي والتشريع الاجتماعي ودورهما في حماية القيم التربوية في ثقافة الطفل ،ندوة بعندوان :القيم التربوية في ثقافة الطفل ،الحلقة الدراسية الاقليمية المنعقدة في الفترة 11/30 الى 1985/12/4،مركز التنمية ،الكتاب العربي ، الهيئة المصرية للكتاب .
 27. نعيم أحمد سمير : علم الاجتماع القانوني، ط2، دار المعارف ،مصر، 1982 .
- ت - الكتب باللغة الأجنبية:
28. ROUSEL : la motivation au travail , concept et théories, paris toulouse,lire,2000

قائمة المراجع

29. برو محمد: أثر التوجيه المدرسي على التحصيل الدراسي، رسالة ماجستير معهد علم النفس وعلوم التربية (جامعة الجائر، 1994).
30. دلال عبد الجواد، زينب حمنة: أساليب الضبط ودورها في تحقيق الامتثال عند التلاميذ، رسالة ماستر تخصص علم اجتماع تربية، كلية العلوم الاجتماعية والانسانية، جامعة الوادي، 2014/2013
31. الشعيل عبد الكريم: تقويم أداء معلمي اللغة العربية بمراكز محو الامية والمدارس الليلية والثانوية رسالة ماجستير غير منشورة، قسم مناهج وطرق التدريس، كلية التربية، جامعة الملك سعود، الرياض 1423.
- د - المراسيم والمناشير:
32. وزارة التربية: نظام الجماعات التربوية، قرار رقم 878، 1991.
- هـ - مواقع الانترنت :
33. www.moqtel.com.operhase/-behoth/manfsia15/socialcont/sec02.doc.cvt.ntml.

الفلا حرف

- ملحق رقم: 01

وزارة التعليم العالي والبحث العلمي

جامعة محمد بوضياف المسيلة

كلية العلوم الانسانية والاجتماعية

قسم : علم الاجتماع

تخصص : علم اجتماع التربوي

استبيان حول:

أساليب الضبط في المؤسسة التربوية وعلاقتها بأداء الاستاذ من وجه نظر اساتذة التعليم المتوسط .

في اطار التحضير لنيل شهادة الماستر في تخصص علم الاجتماع التربوي نضع بين أيديكم هذا الاستبيان الذي يتضمن مجموعة من العبارات ونرجو من سيادتكم الاجابة عليها بوضع علامة (x) في الخانة التي تناسب وجهة نظرك علما ان المعلومات التي نحصل عليها بغرض البحث العلمي ، وشكرا على حسن تعاونكم

تحت اشراف الاستاذة

اعداد الطالبة :

د. بتقة ليلي

- لقوق رحمة

السنة الجامعية 2017/2016

المحور الأول: البيانات الشخصية

1. الجنس : ذكر أنثى

2. السن :

من 25 إلى 35 سنة من 35 إلى 45 سنة من 45 فما فوق

3. المؤهل العلمي: ليسانس ماستر مدرسة عليا

4. سنوات الخبرة :

أقل من 10 سنوات من 10 إلى 20 سنة أكثر من 20 سنة

المحور الثاني: للتعليمات الداخلية للمؤسسة التربوية علاقة بكفاءة الاستاذ:

الرقم	العبرة	أوافق	لا أوافق	محايد
5.	التعليمات الداخلية للمؤسسة واضحة ومعلن عنها			
6.	التعليمات الداخلية للمؤسسة تسهل عليك مهامك وواجباتك التعليمية			
7.	بطاقة متابعة التلاميذ تساعدك على ادارة الصف			
8.	حضور اجتماعات المجالس(مجالس الاقسام - مجالس التأديب) يزيد من قدرتك على التخطيط والتنفيذ الجيد			
9.	الكتابة في دفتر النصوص تساهم في تطوير مهاراتك في عرض الدروس			
10.	اعداد الدروس (مذكرات- دفتر التقويم- الدفتر اليومي) قبل كل حصة يساعدك في اللقاء الدرس بصورة جيدة			
11.	المواظبة على اوقات الدوام الرسمي تعمل على تحسين أدائك التعليمي			
12.	اتمام البرامج الدراسية في وقتها المحدد يدفعك الى الالمام بما هو جديد			

			التزامك كأستاذ رئيس قسم بمهامك التنسيقية بين الاساتذة ومواعيد الجلسات التنسيقية تتمى مهاراتك المهنية	13.
			تطبيقك للعمل الاسبوعي يساعدك على تحقيق الاهداف المرجوة	14.
			مساهمته في تنشيط النوادي الثقافية والرياضية تمكنك من اكتساب مهارات قيادية متنوعة	15.
			تتوافق التعليمات الداخلية للمؤسسة مع اهدافك المهنية	16.

المحور الثالث: للعقوبات التي تفرضها المؤسسة التربوية علاقة بفعالية الاستاذ

			سبق وأن تعرضت لعقوبة داخل المؤسسة	17.
			تطبيقك للعقوبة المفروضة يؤثر على معنوياتك	18.
			العقوبة التي تتعرض لها تحد من تفاعلك داخل القسم	19.
			عقوبة الغياب المكرر تحثك على الالتزام بعملك واخذه بجدية أكثر	20.
			التعرض للعقوبة يثبط من عزيمتك اتجاه عملك	21.
			عقوبة الانذار الكتابي تمس السير الحسن لمهنتك	22.
			تعرضك لعقوبة التوبيخ يؤثر على القائك للدرس بشكل أفضل	23.
			العقوبات المفروضة في المؤسسة تؤثر على الناتج التحصيلي لأدائك	24.
			الاستفسار عن التأخير كدرجة أولى للعقوبة يدفعك إلى للانضباط في الوقت	25.
			تدفعك العقوبات المفروضة داخل المؤسسة الى التنظيم الجيد لعملك كأستاذ	26.
			تعرضك لعقوبة لفت الانتباه يجعلك في حالة توتر وارتباك اثناء عملك داخل الصف	27.
			خضوعك لأنواع العقوبات يشعر بالملل والضيق اتجاه عملك	28.
			التزامك بأخذ الحذر لعقوبة الانذار يزيد من حرصك على أداء العمل المسند اليك (الحراسة في الامتحانات)	29.
			حرصك على الالتزام لعقوبة الشطب من جدول الترقية يجعلك أكثر اتقاناً لعملك	30.
			عقوبة النقل الاجباري يغير من أدائك التدريسي (تهدم معنوياتك - انفعالك مع التلاميذ)	31.

ملحق رقم 02 : المقابلة

- 1- التخصص:.....
- 2- الخبرة:.....
- 3- المؤهل العلمي :.....
- 4- هل التعليمات الداخلية المفروضة في المؤسسة واضحة لديك؟
.....
- 5- حضورك اجتماعات المجالس يزيد من قدرتك على التخطيط؟
.....
- 6- إتمامك للبرامج الدراسية في وقتها المحدد يدفعك إلى الإلمام بما هو جديد؟
.....
- 7- ما هي أنواع العقوبات التي تفرضها المؤسسة؟
.....
- 8- هل تعرقل العقوبات المفروضة في المؤسسة على أدائك المهني؟
.....
- 9- هل حضورك لاجتماعات المجالس (مجلس الأقسام،..) يزيد من قدرتك على التخطيط والتنفيذ الجيد؟
.....

الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية
 REPUBLIQUE ALGERIENNE DEMOCRATIQUE ET POPULAIRE
 وزارة التعليم العالي والبحث العلمي
 MINISTERE DE L'ENSEIGNEMENT SUPERIEUR ET DE LA RECHERCHE SCIENTIFIQUE

UNIVERSITE MOHAMED BOUDIAF - MSILA -

Vice Rectorat des Relations Extérieures la Coopération
 L'animation la Communication et les Manifestations
 Scientifiques.



جامعة محمد بوضياف المسيلة

لجنة رئاسة الجامعة لعلاقات الخارجية والتعاون و التنشيط
 والاتصال والتظاهرات العلمية

المسجلة في: 04 MARS 2017

رقم: 197/2017

إلى السيد مدير مركز مبروحي حامد
 -بزملاء-

رسالة استقبال

في إطار إنفتاح الجامعة على المحيط الاقتصادي و في إطار تحضير رسائل التخرج نوابي، سيادتكم بقائمة الطلبة الراغبين
 في إجراء ترخيص ميداني في الاختصاصات المقترحة في مؤسستكم وفق الجدول التالي:

اسم واللقب	تخصص	نوع الترخيص	فترة الترخيص
لقوق رحمة	علم الاجتماع التربوي	ترخيص ميداني	إلى غاية نهاية الترخيص

وفي الأخير تقبلوا منا فائق الإحترام والتقدير.

بإدب رئيس اللجنة لعلاقات الخارجية والتعاون
 و التنشيط والاتصال والتظاهرات العلمية



بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

