

جامعة أحمد دراية أدرار

كلية العلوم الإنسانية و الاجتماعية و العلوم الإسلامية

قسم العلوم الاجتماعية



الرضا الوظيفي للمعلم و علاقته بالإصلاح التربوي

دراسة ميدانية على عينة من معلمي المدارس الابتدائي بدائرة زاوية كنتة

مذكرة مكملة لنيل شهادة الماستر في العلوم الاجتماعية

تخصص علم الإجتماع التربوية

إعداد الطالبتين:

➤ زقلوي جميلة

➤ بايعيش رابحة

يوم المناقشة: 2019/06/13

أعضاء لجنة المناقشة

جامعة أدرار	مشرفاً	د.فاتحي عبد النبي
جامعة أدرار	رئيساً	د.رحماني محمد
جامعة أدرار	مناقشاً	د.لعربي أحمد

الموسم الجامعي: 2018 - 2019 م



شكر و عرفان

وخير ما نبدأ به كلامنا هو قول المولى عز وجل " ولئن شكرتم لأزيدنكم "

الحمد لله و الشكر الذي وفقنا لإتمام هذا العمل

وما يسعنا في هذا المقام أيضا أن نتقدم بخالص الشكر و إلى أستاذنا المشرف " فاتحي عبد النبي " على ما حبتنا به من توجيه وتصويب في تقديم النصائح القيم وجعله الله في اعلى المقامات وجزاه

الله عنا كل خير

كما نتقدم بالشكر الجزيل الى الاساتذة الكرام اعضاء لجنة المناقشة،

والشكر موصول الى كل اساتذة قسم علم الاجتماع، والى كل من امدنا بيد العون من قريب او من

بعيد حتى ولو بكلمة

وفي الأخير نسأل الله العظيم أن يوفقنا لما يحبه ويرضاه

أنه ولي ذلك والقادر عليه و الحمد لله رب العالمين .



فهرس المحتويات



فهرسة المحتويات

الصفحة	المحتويات
	شكر وعرهان
	فهرس الجداول
أ - ب	مقدمة

الفصل الاول: موضوع الدراسة

3	1 : الاشكالية
4	2 : الفرضيات
4	3 : اسباب اختيار الموضوع
5	4 : اهمية واهداف الدراسة
5	5 : مفاهيم الدراسة
8	6 : الدراسات السابقة
15	7 : نموذج الدراسة

الفصل الثاني: الرضا الوظيفي

16	تمهيد
17	1 : تعريف الرضا الوظيفي
18	2 : عناصر الرضا الوظيفي
20	3 : اهمية الرضا الوظيفي
21	4 : العوامل المؤثرة في الرضا
23	5 : نظريات الرضا الوظيفي
28	خلاصة

الفصل الثالث: المعلم

29	تمهيد
30	1 : تعريف المعلم
31	2 : خصائص المعلم
34	3 : ادوار المعلم
37	4 : وظائف المعلم
38	5 : المشكلات التي تواجه المعلم
41	خلاصة

الفصل الرابع: الاصلاح التربوي

42	تمهيد
43	1 : تعريف الاصلاح التربوي
44	2 : اهمية الاصلاح التربوي
45	3 : اهداف ومقاصد الاصلاح التربوي
47	4 : مراحل تطور التعليم في الجزائر
55	5 : المقاربة بالكفاءات
60	خلاصة

الفصل الخامس: الاجراءات المنهجية للدراسة

62	تمهيد
63	1 : الدراسة الاستطلاعية
63	2 : مجالات الدراسة
64	3 : التعريف بمجتمع الدراسة
64	4 : العينة وكيفية اختيارها
65	5: ادوات جمع البيانات

الفصل السادس: تحليل البيانات

67	1 : تحليل بيانات الفرضية الاولى
78	2 : تحليل بيانات الفرضية الثانية
85	3 : تحليل بيانات الفرضية الثالثة
90	الاستنتاج العام
94	خاتمة
95	توصيات و اقتراحات
-	قائمة المصادر والمراجع
-	الملاحقة
-	الملخص

فهرس الجداول

رقم الجدول	عنوان الجدول	الصفحة
01	يوضح توزيع افراد عينة الدراسة حسب نوع الجنس	67
02	يوضح توزيع افراد عينة الدراسة حسب السن	68
03	يوضح توزيع افراد عينة الدراسة حسب الحالة العائلية	68
04	يوضح توزيع افراد عينة الدراسة حسب الاقدمية	69
05	يوضح توزيع افراد عينة الدراسة حسب الحالة المهنية	70
06	يوضح اذا كان المعلم قد تلقى اعداد وتكوين قبل مزاوله العمل	70
07	يوضح طبيعة التكوين الذي يتلقاه	71
08	يوضح اذا كان راض عن عملية تكوين اثناء العمل	72
09	يوضح اذا ما كانت ترضيه الفترة المحددة لتكوين	72
10	يوضح اذا ما كان الاستاذ راضي عن عملية التكوين اثناء الخدمة	73
11	يوضح اذا كان المعلم يرى ان ما يتلقاه في عملية التكوين يكسبه مهارة كافية	74
12	يوضح اذا كانت برامج التكوين التي يتلقاها المعلم في مستوى تطلعاته	75
13	يوضح اذا كانت عملية التنمية المهنية توافق التخطيط التربوي	76
14	اذا كان المعلم تواجهه صعوبات وعراقيل في تطبيق البرامج الجديد	78
15	يوضح اذا كانت تواجه المعلم صعوبة في تحضير الدرس	79
16	يوضح اذا كان المعلم يتلقى صعوبة في تنفيذ التعليمات التي تصدر من طرف الادارة المدرسية	80
17	يوضح اذا كان المدير يكلف المعلم بمهام اخرى دون المهام المحددة	81
18	يوضح بما يستعين المعلم في حالة وجود صعوبة	82

83	يوضح اذا كان يجد المعلم صعوبة في التعامل مع الزملاء	19
85	يوضح اذا كانت تتوفر الوسائل التعليمية في المدرسة	20
86	يوضح اذا كانت القسام وحجر الدراسة مهئية ومناسبة	21
87	يوضح اذا كان يشعر المعلم بانعدام الامن في المدرسة	22
88	يوضح اذا كان يوجد في المدرسة ساحة ملائمة للممارسة الالعب الرياضية	23
88	يوضح اذا كانت هناك معاناة فيما يتعلق بمشكل الاكتظاظ في الاقسام	24

مقدمة



مقدمة

إن المعلم اليوم يعتبر من أكثر الشخصيات بذلاً للجهد وتعرضاً للإرهاق الجسدي والنفسي لكثرة الأعباء الملقاة على عاتقه وللاهمية التي يقوم بها، وما يشمله من متطلبات ومهام ومهارات متعددة عليه القيام بها على أكمل وجه، فرضاه على عمله يتمثل في مشاعره وأحاسيسه وتوقعاته تجاه عمله وتقويمه له ويتوقف هذا التقويم على إدراكه للعائد من عمله ومدى مناسبته لمستوى طموحه وأحلامه ويتحقق الرضا عندما يكون الطموح والعائد في اتجاه واحد.

وتتأثر درجة الرضا عن العمل المعلم بخصائص المعلم الشخصية ومدى تقبله للمشكلات التي تواجهه في بيئة العمل وعليه فإن أوجه الخلل التي من شأنها أن تضعف الرضا في حوكمة المدرسة ونوع الإشراف الفني والعلاقات بين الطاقم التربوي داخلها والدخل المادي من أجور ومكافآت وفرص لترقية ويطراً عليها من تغييرات في المنظومة التعليمية وإصلاحات قد يصعب على المعلم فهمها أو استحالة ذلك وهو ما قد يكون سبباً لعدم رضاه في عمله وتكاسله في تأديته لواجبه أو التخلي عنه مما يؤدي لعدم استقرار الإطار التربوي وضعف الرضا الوظيفي لديهم ومطالبتهم باستمرار لتحسين ظروفهم المادية والاجتماعية. ومن خلال بحثنا هذا حاولنا التطرق الى مدى التأثير الإصلاحات التربوية الجديدة على الرضا المهني للمعلم وقد اشتملت الدراسة على 6 فصول :

الفصل الاول :

الإطار العام للدراسة (موضوع الدراسة) ويضم:

اشكالية الدراسة وتساؤلاتها بالإضافة الى أسباب اختيار الموضوع والأهمية والأهداف وكذا الدراسات السابقة وأخيراً مفاهيم الدراسة.

الفصل الثاني:

ماهية الرضا الوظيفي، وعناصر الرضا الوظيفي، وأهمية الرضا الوظيفي والعوامل المؤثرة في الرضا الوظيفي، ونظرياته.

الفصل الثالث: بعنوان ماهية المعلم وادوار ووظائف المعلم والمشكلات التي تواجه المعلم.

الفصل الرابع: تناولنا فيه ماهية الإصلاح التربوي وأهمية الإصلاح التربوي وأهدافه ومقاصده وتطور التعليم اثر هذه الإصلاحات، وتطبيق المقاربة بالكفاءات في ظل هذه الإصلاحات.

الفصل الخامس: تناولنا فيه مجتمع الدراسة مجالات الدراسة والتي تشمل كل من المجال البشري والمجال المكاني والمجال الزمني وعينة الدراسة وكيفية اختيارها وأدوات جمع البيانات وتحليلها وأخيرا الاستنتاج العام والتوصيات ثم الخاتمة وملخص الدراسة.

الفصل الاول

□ موضوع الدراسة

□

1. الاشكالية

2. الفرضيات

3. اسباب اختيار الموضوع

4. اهمية واهداف الدراسة

5. مفاهيم الدراسة

6. الدراسات السابقة

7. نموذج الدراسة

□

□

1: الإشكالية:

يحظى التعليم باهتمام كبير في مختلف المجتمعات لكونه المنطلق الأساسي لغرس القيم والمبادئ في الأجيال الصاعدة، كما يعتبر المركز الأساسي في بناء المستقبل الأمثل والذي يحقق الاستثمار والتنمية في إطار مشروع حضاري متكامل يستند بالضرورة الى عملية التواصل بين الماضي والحاضر والمستقبل، ومن بين أهم المؤسسات التي أولى لها المجتمع اهمية في التعليم هي المدرسة، والتي تعتبر من أهم مؤسسات التنشئة الاجتماعية بعد الأسرة والتي تركز على عنصر مهم من عناصرها هو المعلم ، ويعتبر هذا الأخير العنصر الضروري لإحداث عملية التعليم والبداية الصحيحة لنجاح العملية التعليمية، ويعد الرضا الوظيفي للمعلم داخل المؤسسة اثر ضروري بحيث يحقق له السعادة والراحة النفسية والرضا عن الحياة، وهذا ماله علاقة بالإننتاجية بحيث ان المعلم الراضي عن مهنته يقبل عليها بهمة ونشاط إما عدم الرضا عن الوظيفة فينتج عنه سوء التكيف لدى المعلم ويكون غير متوازنا.

إما الإصلاح التربوي فهو جزء لا يتجزأ من عملية تحويل اجتماعي شامل في المجتمع و ذلك عن طريق خلق مجتمع المعرفة وتفعيل دور المدرسة في التغيير الاجتماعي ومجابهة المعضلات الناتجة عن التسارع في وتيرة التغيير الاجتماعي والاقتصادي، وذلك من الدول النامية مازالت المسالة التربوية كثير من جوانبها تعاني نفس المشاكل للنظم التربوية وهذا نتيجة لقصور في تحديد مفهوم التنمية والتطور ومن هنا ارتبط ناتج التعليم بالحصول على المركز الاجتماعي المرموق وهو طريق النفوذ واكتساب رموز السلطة للشهادات والدرجات.

وللإصلاحات التربوية تأثير على واقع الرضا الوظيفي للمعلم، وهذا وفقا لما جاءت به من تغييرات وتعديلات ومنه نطرح التساؤل الآتي:

ما هو واقع الرضا المهني للمعلم داخل المؤسسات التعليمية في ظل الإصلاح التربوي؟

الأسئلة الفرعية:

- هل يتلقى المعلم تنمية مهنية تمكنه من مواجهة المواقف التعليمية الجديدة التي تنعكس على رضاه الوظيفي؟
- هل يواجه المعلم صعوبات كبيرة في تطبيق البرامج الجديدة تؤثر على رضاه الوظيفي؟
- هل تتوفر المدرسة على الوسائل اللازمة لتحقيق أهداف المقاربة بالكفاءات؟

2: الفرضيات

1_2 الفرضية العامة:

لا يوجد رضا مهني للمعلم داخل المؤسسات التعليمية في ظل الإصلاح التربوي.

2_2 الفرضيات الجزئية:

- يتلقى المعلم تنمية مهنية غير كافية اتجاه المواقف التعليمية والتي تنعكس على رضاه الوظيفي.
- يواجه المعلم صعوبات كبيرة في تطبيق البرامج الجديدة وتؤثر على رضاه الوظيفي.
- تتوفر المدرسة على الوسائل اللازمة لتحقيق أهداف المقاربة بالكفاءات.

3 أسباب اختيار الموضوع

1_3 الأسباب الذاتية:

- ✓ معرفة مضامين الإصلاح.
- ✓ الرغبة في انجاز مذكرة تتوفر على شروط العمل العملي.
- ✓ اهتمامنا الكبير بمرحلة التعليم الابتدائي.
- ✓ مكانة التعليم بالنسبة لنا.

2_3 أسباب موضوعية:

- ✓ مطابقة موضوع الدراسة للتخصص.
- ✓ تدني المستوى التعليمي لتلاميذ.
- ✓ الوقوف على أهم إصلاحات المنظومة التربوية.
- ✓ قياس درجة رضا المعلمين لهاته الإصلاحات ومدى تقبلهم لها والتكيف معها.

4: أهمية وأهداف الدراسة**1_4 أهمية الدراسة**

تكمن أهمية الدراسة عن أهمية الرضا الوظيفي للمعلم لكونه يعتبر من الأسباب او الدوافع المهمة للأداء تجاه الإصلاحات فالرضا الوظيفي هو أساس التوافق النفسي والاجتماعي له.

يعد من المواضيع التي حظيت بالاهتمام الكبير والتركيز من قبل وزارة التربية الوطنية من خلال إعادة هيكلة المنظومة التربوية.

2_4 أهداف الدراسة

- ✓ تقديم معلومات حول موضوع إصلاحات المنظومة التربوية وعلاقتها بالرضا الوظيفي للمعلم.
- ✓ الوقوف على أسباب إصلاح المنظومة التربوية.
- ✓ الوقوف على العوامل المؤثرة على الرضا الوظيفي للمعلم.

5: تحديد المفاهيم

ان تحديد المفاهيم من الأمور الضرورية ذلك بسبب أهميته في بناء الدراسة حيث ان تحديد الدقيق لهذه المفاهيم يمثل أساسا لسير رفقة البحث، وقد اعتمدنا في دراستنا على تحديد المفاهيم التالية.

▪ الرضا الوظيفي:

"هو حصيلة لمجموعة من العوامل ذات الصلة بالعمل الوظيفي والتي تسعى اساسا بقبول الفرد لذلك العمل بارتياح ورضى النفس وفعالية في الإنتاج وهذا نتيجة للشعور الوجداني الذي يمكن الفرد من القيام بعمل دون حرج وملل وضعف".¹

_ تعريف آخر: "مدى شعور المعلم باحترام واعتراف المحيطين به في العملية التربوية".²

التعريف الإجرائي: هو الشعور الذي ينتاب العامل تجاه عمله حيث يقوم عليه بإقباله ونشاط ليحقق أهدافه.

▪ المعلم:

لغة: " جمع معلمون، من يمارس التعليم، هو البارع في التعليم، المعلم مهنيا، البارع في مهنة ما، وله حق ممارستها وتعليمها".³

اصطلاحا:

"هو من ينقل الخبرات ويصف المعلومات بوسائل تكفل ايصال هذه المعارف الى اذهان الدارسين مع تقبلهم لها، والذي أطلق عليه قديما لفظ المؤدب، ويطلق عليه حاليا المربي، باعتباره ان المربي هو من ينهج في تربيته منهجا حكيما وييسر للمتعلم تحصيل العلم بعيدا

¹ بن موفق الميلود، بن صافي عبد الكريم، الرضا الوظيفي واثره على اداء المعلم، الجلفة، (دراسة مقارنة بين المعلم في المدرسة العمومية والمعلم في المدرسة الخاصة بولاية الجلفة)، مذكرة الماستر علم الاجتماع التربوي غير منشورة، الجلفة، 2016_2017، ص45 .

² حسن حسان وعبد العاطي الصياد، البناء العاملي لانماط القيادة التربوية وعلاقة هذه الانماط بالرضا الوظيفي

للمعلم وبعض المتغيرات الاخرى في مدرسة المتوسطة السعودية، رسالة الخليج العربي،

³ عصام نور الدين، معجم نور الدين الوسيط عربي عربي، ط2، دار الكتب العلمية، لبنان، 2009، ص1031.

عن الملل فهو يهذب الاخلاق ويروض النفوس".¹
 التعريف الاجرائي: هو ذلك الشخص الذي يقوم بتعليم الأطفال داخل المدرسة في المرحلة
 الاولى من العملية التعليمية.

▪ الإصلاح:

التعريف اللغوي: "أصلح، مصدر أصلح تقويم الاعوجاج والفساد.
 الإصلاح: تهيئة الامر على وجه السداد. أصلح إصلاحا (صلح) في عمله: أتى بما هو
 صالح، جعله صالحا، الشيء أزال فساده".²
 "اصطلاحا: هو التغيير الجزري لبنية النظام والتجديد الكلي للأسس التي يقوم عليها،
 والعناصر السياسية التعليمية التي توجهه، بحيث تتجه الجهود الى هدم ما هو قائم وتعويضه
 ببناء جديد مختلف شكلا ومضمونا، وغاية عن البناء القائم وهذا يعني القطيعة التامة مع
 الماضي بكل تفاعلاته".³

التعريف الإجرائي: هي عملية التغيرات والتحسينات التي تطرأ على العملية التربوية
 والتعليمية وتغييرها الى ما هو أفضل.

¹مجدي صلاح طه المهدي، المعلم ومهنة التعليم بين الاصلية والمعاصرة، (ب ط)،الدار الجامعية الجديدة،
 الاسكندرية، 2007، ص88.

²جبران مسعود، الرائد معجم القباني في اللغة والاعلام، ط3، دار العلم للملايين، لبنان، 2005، ص99.

³عبد القادر فضيل، المدرسة في الجزائر، حقائق واشكالات، ط1، جسور للنشر والتوزيع، الجزائر، 2009م،

6: الدراسات السابقة

1_6 دراسات جزائرية

الدراسة الأولى:

قام بها الطالبان " بن موفق الميلود وبن الصافي عبد الكريم" بجامعة زيان عاشور بالجلفة تحت عنوان الرضا الوظيفي وأثره على أداء المعلم (دراسة مقارنة بين المعلم في المدرسة العمومية والمعلم في المدرسة الخاصة لولاية الجلفة).

إشكالية الدراسة:

_ ما مدى تأثير الرضا الوظيفي على أداء المعلم ؟

الأسئلة الفرعية:

_ هل يؤثر الدخل المادي على أداء كل من معلمي المدرسة العمومية ومعلمي

المدرسة الخاصة؟

_ هل تؤثر طبيعة الإشراف على أداء كل من معلمي المدرسة العمومية ومعلمي

المدرسة الخاصة؟

_ هل تؤثر فرص الترقية على أداء كل من معلمي المدرسة العمومية ومعلمي

المدرسة الخاصة؟

الفرضيات:

_ يؤثر الرضا الوظيفي على أداء المعلم.

الفرضيات الجزئية:

_ يؤثر الدخل المادي على أداء كل من معلمي المدرسة العمومية ومعلمي

المدرسة الخاصة¹.¹ بن موفق الميلود، بي الصافي عبد الكريم، مرجع سابق، ص4.

_ تؤثر طبيعة الإشراف على أداء كل من معلمي المدرسة العمومية ومعلمي المدرسة الخاصة.

_ تؤثر فرص الترقية على أداء كل من معلمي المدرسة العمومية ومعلمي المدرسة الخاصة.

هدفت هذه الدراسة الى دراسة العلاقة بين الرضا الوظيفي والأداء والكشف عن بعض العوامل التي تحقق الرضا الوظيفي بالنسبة للمعلمين .

_ معرفة ظروف العمل في المدرسة الخاصة لكونها جديدة في هذه المنطقة.

نتائج الدراسة:

من خلال الفرضية العامة "يؤثر الرضا الوظيفي على أداء المعلم" نستخلص من الفرضيات الجزئية التي تناول فيها الجانب المادي وطبيعة الإشراف وفرص الترقية في دراسة مقارنة بين هذه العوامل بالنسبة للمعلم في كل من المدرسة العمومية والمدرسة الخاصة وبعد عرض النتائج إحصائيا وسيبولوجيا توصلنا الى إن هناك فروق في الأداء بين معلمي المدرستين¹.

الدراسة الثانية :

عنوان الدراسة: انعكاسات الإصلاحات الجديدة للمنظومة التربوية على التحصيل الدراسي .
السؤال الرئيسي:

ماهي الانعكاسات الاجتماعية للمنظومة التربوية على التحصيل الدراسي للتلاميذ؟

التساؤلات الفرعية:²

¹ مرجع سابق، ص5.

² بن الشيخ محمد، فلاح بلخير، انعكاسات الإصلاحات الجديدة للمنظومة التربوية على التحصيل الدراسي للتلاميذ دراسة ميدانية للاستاذة ثانوية الشهيد بومادة ورقلة، مذكرة ماستر غير منشورة، كلية العلوم الانسانية والاجتماعية، قسم العلوم الاجتماعية، علم الاجتماع التربوية جامعة قاصدي مرباح ورقلة، 2013/2012، ص5

_ هل هذه الإصلاحات لها صلة بالواقع الاجتماعي للتلاميذ؟

_ ما طبيعة تفاعل التلاميذ داخل الصف؟

_ هل حققت هذه الإصلاحات نسب عالية في نتائج التلاميذ؟

أهداف الدراسة:

الوصول الى نتيجة ايجابية في إطار الإصلاح الجديد.

تقديم معلومات عن موضوع إصلاحات المنظومة التربوية وعلاقتها بالتحصيل الدراسي للتلاميذ.

الوقوف على أسباب إصلاح المنظومة التربوية.

الوقوف على العوامل المؤثرة على التحصيل الدراسي للتلاميذ.

_ اشتملت العينة على 60 أستاذ بثانوية عبد المجيد بومادة بورقلة.

نتائج الدراسة:

لقد تبين لنا من خلال إجابات المبحوثين والتي تعبر على مدى قناعتهم في إطار

الإصلاحات الجديدة ومن خلال تجاربهم الميدانية في الحقل التربوي قد عبر وصدق من

خلال الأسئلة وتم الحصول على النتائج التالية:

الإصلاحات الجديدة قامت بإبراز المنافسة بين التلاميذ في خلق جو اظهار المواهب

لديهم، اما فيما يخص تحقيق نسب عالية في نتائج التلاميذ فقد تبين بوضوح ان¹ هذه

¹ مرجع سراق، 8

الإصلاحات ركزت واهتمت كثيرا بهذا الجانب، وذلك من خلال تطوير المناهج واعداد المعلمين والأساتذة وإدخال التكنولوجيا الحديثة.¹

2_6 دراسات عربية:

عنوان الدراسة: الرضا الوظيفي لدى معلمي التعليم العام ومعلمي الفئات الخاصة من الجنسين (دراسة مقارنة)

تساؤلات البحث:

- _ ما مستوى الرضا الوظيفي لدى معلمي التعليم العام؟
- _ ما مستوى الرضا الوظيفي لدى معلمي الفئات الخاصة؟
- _ هل يختلف مدى الرضا الوظيفي لدى المعلمين باختلاف مساوى الخبرة؟
- _ هل يختلف مدى الرضا الوظيفي لدى المعلمين باختلاف نوعية التعليم؟
- _ هل يختلف مدى الرضا الوظيفي لدى معلمي باختلاف المؤهل الدراسي؟
- هل يختلف مدى الرضا الوظيفي لدى معلمي باختلاف الجنس؟

أهداف الدراسة:

هدفت هذه الدراسة الى التعرف على مستوى الرضا الوظيفي لدى المعلمين من الجنسين بمدارس التعليم العام ومدارس الفئات الخاصة.

_ التعرف على مدى الفروق بين الجنسين في الرضا الوظيفي².

¹ مرجع سابق، ص 9_10.

² عبد الحميد عبد المجيد حكيم ، الرضا الوظيفي لدى معلمي التعليم العام ومعلمي الفئات الخاصة من الجنسين (دراسة مقارنة)، جامعة ام القرى، (ب، بلد)، 2009، ص 2_4.

واشتملت العينة على 335 معلما ومعلمة من معلمي التعليم العام ومعلمي الفئات الخاصة.

نتائج الدراسة:

تبين لنا ان من خلال إجابة المبحوثين نستنتج ان هناك فروق جوهرية بين الجنسين على مساوى الرضا الوظيفي والتي تفسر ذلك من خلال الظروف والمناخ السائد يكاد يكون واحد لدى افراد العينة¹.

الدراسة الثانية:

عنوان الدراسة: تقييم مدى تحقيق المقاربة بالكفاءات لأهداف المناهج الجديدة في اطار الإصلاحات التربوية حسب معلمي ومفتشي المرحلة الابتدائي "دراسة ميدانية بالمقاطعات التربوية بولاية قالمة".

تساؤلات الدراسة:

السؤال الرئيسي:

هل استطاعت المقاربة بالكفاءات إكساب التلاميذ الكفاءات المستهدفة والتي حددت في المناهج؟

الأسئلة الفرعية:²

_ الى اي مدى استطاعت المقاربة بالكفاءات إكساب التلاميذ السنة الخامسة ابتدائي الكفاءات ذات الطابع الإتصالي الخاصة باللغة العربية؟

¹ مرجع نفسه، ص7.

² قرابرية حرقاس وسيلة، تقييم مدى تحقيق المقاربة بالكفاءات لاهداف المناهج الجديدة في اطار الإصلاحات التربوية حسب معلمي ومفتشي المرحلة الابتدائية " دراسة ميدانية بالمقاطعات التربوية بولاية قالمة "، رسالة دكتوراه في علم النفس التربوي، كلية العلوم الانسانية والعلوم الاجتماعية، جامعة منتوري _قسنطينة_، 2009_2010، ص5.

_ الى اي مدى استطاعت المقاربة بالكفاءات إكساب التلاميذ الكفاءات ذات الطابع المنهجي؟

_ الى اي مدى استطاعت المقاربة بالكفاءات إكساب التلاميذ الكفاءات ذات الطابع الفكري؟

أهداف الدراسة:

هدفت هذه الدراسة الى متابعة الإصلاحات الجديدة والوقوف على مدى تحقيق اهدافها.

المساهمة مع السلطات المسؤولة في توضيح أهمية الإصلاحات ودور كل طرف فيها.

نتائج الدراسة:

بعد تحليل كل النتائج واختبار كل الفرضيات نستخلص النتائج المتوصل اليها:

_ تحقق الفرضية العامة للبحث المتمثلة في عدم وجود فروق ذات دلالة احصائية فيما يخص تحقيق المقاربة بالكفاءات المستهدفة في المنهاج وذلك من خلال تحقق كل الفرضيات الإجرائية.

_ أغلبية الكفاءات التي اختبرتها هذه الدراسة أثبتت أنها مكتسبة جزئيا ولم تكتسب تماما

_ حملت مهمة تنفيذ الإصلاحات للمدرسة بل للمعلم وحده وهذا يتنافى مع قواعد التنمية واستراتيجياتها¹.

تقييم الدراسات السابقة:

¹ مرجع نفسه، ص 12.

من خلال مختلف الدراسات التي تعرضنا لها سواء كانت محلية او كانت عربية نرى إن الأهمية البالغة للموضوع الرضا الوظيفي للمعلم ومدى ارتباطه بالإصلاحات التربوية حيث تتداخل اغلب هذه الدراسات مع دراستنا في متغير الرضا الوظيفي للمعلم تتوافق دراستنا مع دراسة د عبد الحميد بن عبد المجيد حكيم ودراسة بن موفق الميلود وبن صافي عبد الكريم.

أما القسم الآخر فقد توافقت فيه دراستنا مع دراسة قرابية حرقاس وسيلة في معرفة مدى توافق الإصلاحات التربوية الجديدة وتطابقها مع الواقع التعليمي هو الهدف من ذلك.

وتختلف الدراسة عن سابقتها كونها تتناول الرضا الوظيفي للمعلم وعلاقته بالإصلاحات التربوية الجديدة من حيث المحاور التالية:

_ من حيث بيئة العمل: أجريت الدراسات السابقة على بعض مدارس ام القرى بمصر، أما في الجزائر أجريت في قالمة.

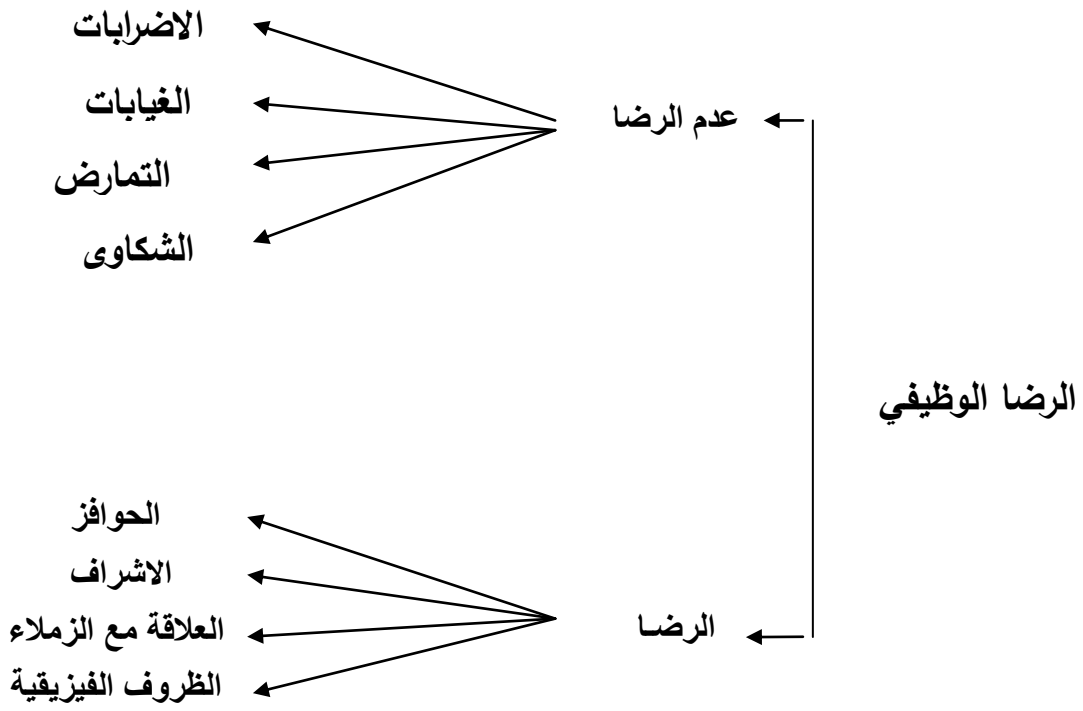
في حين تم تنفيذ الدراسة الحالية في جنوب الجزائر (ادرار).

_ من حيث هدف الدراسة تنوعت الاتجاهات البحثية للدراسات السابقة، اما الدراسة الحالية فتهدف الى معرفة مدى تحقيق الرضا الوظيفي للمعلم ضمن الإصلاحات التربوية الجديدة.

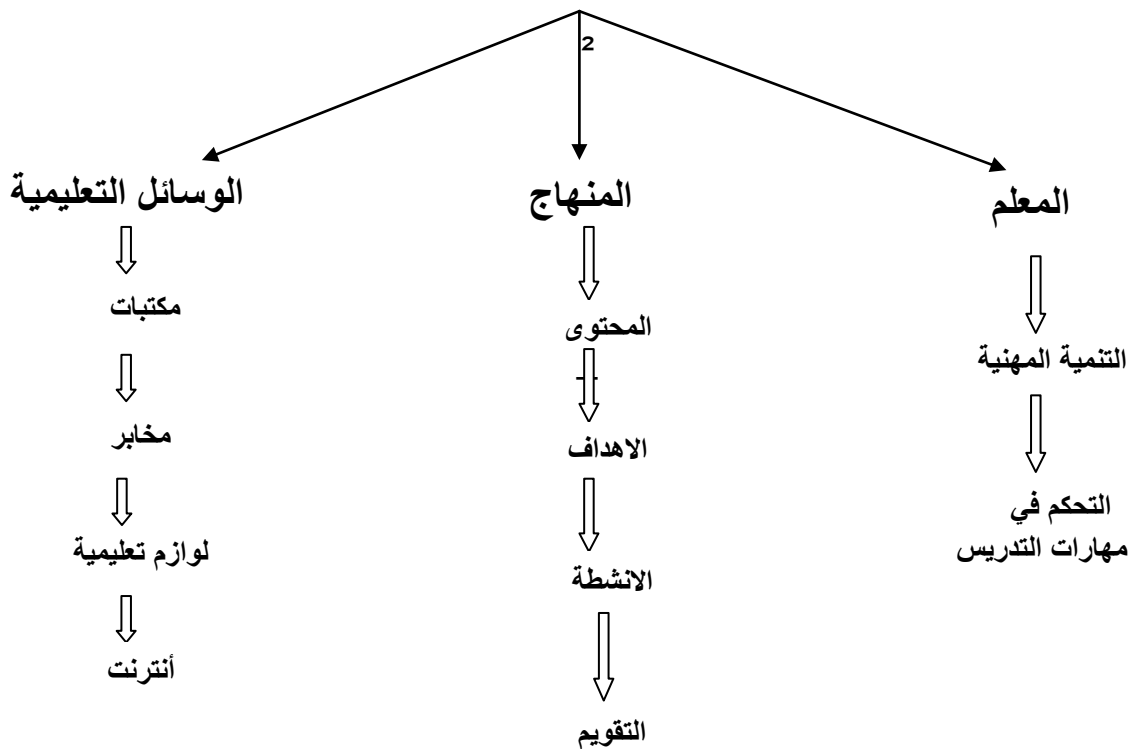
_ من حيث المنهجية: لم تختلف عن سابقتها حيث اننا استخدمنا المنهج الوصفي وأدوات جمع البيانات تتمثل في الاستمارة والمقابلة.

_ أما تحليل النتائج فقد تم استخدام برنامج spss

نموذج الدراسة



الاصلاح



الفصل الثاني

□ الرضى الوظيفي

□

1. تمهيد
2. تعريف الرضا الوظيفي
3. عناصر الرضا الوظيفي
4. أهمية الرضا الوظيفي
5. العوامل المؤثرة في الرضا الوظيفي
6. نظريات الرضا الوظيفي
7. خلاصة

تمهيد :

لقد بدأ الاهتمام بموضوع الرضا عن العمل أو ما يسمى بالرضى الوظيفي أو المهني في مجال الصناعة والمؤسسات الإدارية المختلفة وسرعان ما اتجهت دراسات الرضا الوظيفي الى مجال التعليم فمهنة التعليم تعتبر أساس المهن وذلك لان أنجاح المعلم في عمله يعتمد على نجاح أو فشل المهن الأخرى، وأن المعلمين الراضين عن معلمهم أكثر قدرة ونتاجية في مجال عملهم، والرضا من أهم مقومات الإنتاجية في العمل ويتحكم في الاستعداد النفسي والمهارى لأداء العمل بصورة صحيحة، ويساعد على بناء علاقات اجتماعية مع الرؤساء والزملاء في العمل.

1: تعريف الرضا الوظيفي

يعرفه العديلي : "الرضا الوظيفي هو الشعور النفسي بالقناعة والارتياح والسعادة لإشباع الحاجات والرغبات والتوقعات مع العمل نفسه ومحتوى بيئة العمل ،ومع الثقة والولاء والانتماء للعمل ومع العوامل والمؤشرات الأخرى ذات العلاقة"¹.

*الرضا الوظيفي: " هو رضى الفرد عن عمله في منظمة ما ويتوقف ذلك على المدى الذي يجد فيه منفذا أساسيا لقدراته وميوله وسمات شخصيته وقيمه كما يتوقف أيضا على موقفه العلمي وعلى طريقة الحياة التي يستطيع بها أن يغلب الدور الذي يتمشى مع نموه وخبراته"².

الرضا الوظيفي: " يشير الى مشاعر الفرد وأحاسيسه تجاه العمل والتي يكون اعتبارها في هذا العمل حرص سلوك رشيد معه ومن بيئة العمل الداخلية والخارجية فضلا عن هيكل شخصيته الذاتية ويتحدد بدرجة المعلم على مقياس الرضا عن العمل المستخدم في الدراسة"³.

هويوك": هو مجموعة الاهتمامات والظروف النفسية والمادية والبيئية التي تسهم في جهود متظافرة في خلق الوضع الذي يرضى به الفرد"⁴.

¹ طارق عبد الرؤف عامر ،ايهاب عيسى المصري ،الولاء المؤسسي والرضى الوظيفي والمهني ،ط1،01،دار المؤسسة العربية للعلوم والثقافة ، 2014،ص 17.

² رياض ستراك ، دراسات في الإدارة التربوية، ط1، دار وائل للنشر والتوزيع ،عمتن 2004،ص30.

³ حسن محمد حسان، محمد حسين العجمي، الإدارة التربوية، ط02،دار المسيرة،عمان،2010م-1430 هـ، ص340.

⁴ مرتضى رحيم جابر ،تحليل مستوى الرضا ،بحث مقدم، مجلس كلية الإدارة والاقتصاد، القادسية 1437 هـ -

عباس وعلي "وجهة نظر للأفراد العاملين نحو قبولهم واستحسانهم للعمل الذي يزاولونه، فقبول الأفراد لعملهم يولد لديهم الرضى عنه." ¹

¹ محفوظ أحمد جودة، إدارة الموارد البشرية، ط01، دار وائل، عمان، 2010م، ص247.

2:عناصر الرضا الوظيفي

ونتناول في ما يلي العناصر المختلفة للرضى الوظيفي وهي :

1_2 الأجر Mage: حيث أن الأجر لا يمثل مصدر اشباع الا الحاجات الدنيا وأن توافره لا يسبب الرضا أو السعادة وإنما يمنح فقط مشاعر الاشياء من أن تستحوذ على الفرد ومضمون هذا القول هو أن الأجر لا يمثل عنصرا هاما من عناصر الاشباع في مجتمع يتوفر للعاملين فيه مستوى أجر يوفر لهم الاحتياجات الأساسية للعيش .

2_2 محتوى العمل **J abconten**:رغم أن طبيعة وتكوين المهام التي يؤديها الفرد في عمله تلعب دوراً هاماً في التأثير على رضاه عن عمله الا أن الاهتمام بدراسة اثر يحتوي العمل على الرضا يعتبر حديثاً نسبياً فالمتغيرات المتصلة بمحتوى العمل مثل المسؤولية التي يحتويها العمل وطبيعة أنشطة العمل وفرص الانجاز التي يوفرها والنمو الذي ينتجه الفرد وأيضا تقدير الآخرين تشمل المتغيرات المسببة لمشاعر الرضا:

أ) درجة تنوع مهام العمل: يمكن القول بصفة عامة أنه كلما كانت درجة تنوع مهام العمل عالية.

ب) درجة السيطرة الذاتية المتاحة للفرد: تتفاوت الأعمال في درجة السيطرة الذاتية التي يُتيحها الفرد في أدائه للعمل، ويمكن أن نفترض هنا أنه كلما زادت الحرية في اختيار طرق أداء العمل.¹

ج) ان استخدامه لقدراته يمثل اشباع حاجة تحقيق الذات في هرم ما سلو للحاجات .

1 فاروق عبدة قبلة، السيد محمد عبد المجيد، السلوك التنظيمي في ادارة المؤسسات التعليمية، ط2، دار المسيرة للنشر والتوزيع، عمان، 1429هـ، 2009م، ص261.

د) خبرات النجاح والفشل في العمل :فتحقيق الفرد لمستوى أداء يقل عن مستوى طموحه يثير لديه الإحساس بالفشل ، ويحرك بالتالي المشاعر واثر خبرات النجاح والفشل على الرضا عن العمل تتوقف على درجة تقديره واعتزازه بذاته.

2_3 فرص الترقية :ان العامل المحدد لأثر فرص الترقية على الرضا عن العمل هو طموح وتوقعات الفرد عن فرص الترقية فكلما كان طموح الفرد وتوقعات الترقية لديه أكبر مما هو متاح فعلاً فكلما قل رضاه عن العمل والعكس، ويمكن القول بأن أثر الترقية لفعلية على الرضا يتوقف على مدى توقعه لها ،فحصول الفرد على ترقية لا يتوقعها تحقق له السعادة أكبر عن حالة كون هذه الترقية متوقفة ،والعكس ،فعدم حصول فرد كان توقعه للترقية كبيراً عن الترقية تحدث لديه أشياء أكبر من حالة كون هذه الترقية غير متوقعة.

2_4 جماعات العمل: يتفق أغلبية الباحثين على تعريف جماعات العمل بأنها وحدة

تتكون من فردين أو أكثر تجمعهم علاقة عمل صريحة على نحو يسمح بأن يدرك كل عضو في الجماعة العضو الآخر أن يؤثر فيه ويتأثر به من خلال التعريف تتضح لنا أهمية جماعات العمل في المؤسسة إذ تؤدي الجماعة المتضامنة والتي يسود بين أعضائها التعاون والثقة المتبادلة الى شعور المورد البشري بالحب والانتماء، وهو ما ينعكس بالإيجاب على أداءه في العمل ومن تم على أداء المؤسسة .

2_5 ظروف العمل المادية: وهي تمثل مختلف الظروف المادية التي تتميز بها العينة الداخلية للمؤسسة مثل الضوضاء، الحرارة، ترتيب المكاتب...الخ وكلما كانت هذه الظروف مساعدة للمورد البشري كلما أدى الى زيادة مستوى أدائه.¹

¹ شاطر شفيق، أثر ضغوط العمل على الرضى الوظيفى للموارد البشرية بالمؤسسة الصناعية ، مذكرة تدرج ضمن متطلبات نيل شهادة الماجستير في علوم التسيير غير منشورة ، كلية العلم الاقتصادية والتسيير، فرع ادارة الاعمال، جبل (الجزائر)،2009-2010م،ص10

6_2 نمط الإشراف: حيث أنه الدرجة التي يكون المدير حساسا لحاجات مرؤوسيه ومشاعرهم فانه يكسب ولائهم ورضاهم عن عملهم ويجب أن تورد تحفظا صغيرا هنا وهو أن تأثير المدير على رضى الأفراد عن عملهم يتوقف على درجة سيطرته على الحوافز ووسائل الإشباع التي يعتمد عليها مرؤوسيه.

7_2 ساعات العمل: يمكننا أن نفترض أنه بالقدر الذي يوفره ساعات العمل حرية استخدام وقت الراحة، ونريد من هذا الوقت بالقدر الذي نريد الرضى عن العمل، وبالقدر الذي تتعارض ساعات العمل مع وقت الراحة والحرية في استخدامه.

8_2 ظروف العمل: تؤثر ظروف العمل المادية على درجة تقبل الفرد لبيئة العمل وبالتالي رضاه عن العمل ولقد شغلت متغيرات ظروف العمل مثل الإضاءة الحرارة والتهوية، الرطوبة، والضوضاء والنظافة ووضع الفرد أثناء تأديته للعمل وأعراض المهنة المتصلة بأدائه للعمل العديد من الباحثين والعلماء.

3: أهمية الرضا الوظيفي

حظي الرضا الوظيفي باهتمام الباحثين في العلوم السلوكية والتنظيمية منذ بداية القرن الماضي لما له من آثار ايجابية من تطور المنظمات وتقدمها، ولما له من سلبيات لدى العلماء تجاه عمله حيث تنعكس اتجاهاته النفسية الكامنة على سلوكه الخارجي لذا على المنظمة أن تهتم بزيادة درجة رضا العاملين لتحقيق الآثار الايجابية والحد من الآثار السلبية ويمكن إبراز أهمية الرضا الوظيفي بالنقاط الآتية:

1_3 الرضا الدائم لعمله وزيادة دافعيته لأداء العمل.

2_3 الرضا الوظيفي يسهم في رفع مستوى معدلات أداء العاملين اذ بينت

الدراسات الميدانية أن هناك علاقة ايجابية بين الشعور بالرضى عن العمل وبين مستوى أداء العاملين، فزيادة الرضا تؤدي بالنتيجة الى زيادة مستوى الأداء.¹

3_3 الرضا الوظيفي يؤثر على دوران العمل، وذلك من خلال تغييب وارتفاع

معنوية العاملين وهذا يؤدي الى انخفاض دوران العمل في المنظمة.

4_3 الرضا الوظيفي وعلاقته بمهارات وكفاءات العاملين حيث يؤثر على كفاءات

ومهارات العاملين فالمنظمة التي يتمتع أفرادها بالرضا العالي يكسبها سمعة جيدة تحقق لها القدرة على استقطاب أصحاب الكفاءات والمهارات النادرة وانتفاع المناسب لهم.

4: العوامل المؤثرة في رضا العاملين

لمهنة التدريس عوامل جذب للأفراد منها الرغبة في التعامل مع الناس والرغبة

في خدمة الآخرين والرغبة في الاستمرار في جو تعليمي مدرسي العائد المادي

وطبيعة العمل في التدريس من حيث اجازاته وقصر ساعات أدائه اليومي بالمقارنة

بالوظائف الأخرى وسهولة الدخول للمهنة وقلة مخاطرها بالنسبة للمهن الأخرى

وتتمثل هذه العوامل فيما يلي:

1_4 الأهداف المتبادلة والمشاركة: يزداد الرضا عن العمل اذا كان تفاعل المعلم

مع زملائه في العمل يحقق تبادل للمنافع بينه وبينهم ولا بد من تحقيق التوافق في

الأهداف والمتطلبات بين أعضاء الجماعة.

¹ مرتضى رحيم جابر، مرجع سابق، ص143.144.

2_4 احتمالات النجاح: فكلما ازداد توقع الأفراد بخصوص الجهد المشترك في تحقيق الأهداف كلما ازداد رضاهم عن عملهم، وكلما كانت النتائج العقلية للجهد المبذول تشير بالنجاح كلما أدى الى زيادة رضا العاملين عن عملهم.

3_4 عبء العمل ومضمونه: فمتى كان مضمون العمل متوافقا مع دوافع الأفراد وأكثر استقلالا لقدراتهم ومهارتهم كلما أرتفع مستوى رضاهم عن عملهم، أما إذا ازداد عبء العمل لدى المعلم وتم تكليفه بأعباء إضافية فان رضاه عن عمله يقل.

4_4 نوع الإشراف ونمط الإدارة: فالمدير الديكتاتوري الذي ينفرد وحده باتخاذ القرارات يعمل على أن يكون المعلمون غير راضيين عن عملهم ويتحقق مستوى الرضا بازدياد أنظمة الرقابة الصارمة وازدياد مقدار الضغط على العاملين أثناء العمل.

5_4 المكانة الاجتماعية وتقدير الآخرين: فكلما كان المعلم موضع احترام وتقدير من جانب الآخرين في المجتمع وكلما كان الآخرون يقدرون أهمية دوره كلما كان باعثة على الرضا عن العمل لدى المعلم.

6_4 ساعات العمل والراحة: بالقدر الذي تتعارض فيه ساعات العمل مع وقت الراحة لحرية الفرد واستخدامه بالقدر الذي يتحقق به الرضا عن العمل ويتوقف هذا على الأهمية النسبية التي يعطيها الفرد لوقت الراحة والفراغ.

7_4 العمر ومدة الخبرة التدريبية: توصلت بعض الدراسات الى وجود علاقة بين بين العمر والرضا عن العمل لدى المعلمين كما توجد علاقة ارتباطيه بين مدة الخبرة التدريسية والرضا عن العمل.

8_4 المستوى الدراسي والتأهيل التربوي حيث أشار البعض الى أن المعلمين الذين لم يعدوا إعدادا تربويا قبل بدء ممارسة المهنة أقل رضا عن العمل من زملائهم

المؤهلين تربوياً كما أن المعلمين الذين يحملون مؤهلات أقل من الجامعة مع خبرة تدريس طويلة أكثر رضا عن العمل.

9_4 التدريب: وهذا التدريب يساعد على تنمية مهارات العاملين ومعلوماتهم مما يزيد من مهاراتهم وقدراتهم.¹

10_4 عوامل بيئية: وهي متعلقة بالبيئة التي نشأ فيها الفرد والبيئة التي ينتمي إليها وكذلك بثقافة المجتمع الذي يعيش فيه وهذه العوامل هي:
- نوع البيئة التي ينتمي إليها الفرد (حضارية، ريفية).

- الثقافة التي توجد بها المنظمة (الدولة).²

11_4 عوامل ذاتية: تتعلق بقدرات ومؤهلات ومهارات العاملين.

12_4 عوامل تنظيمية: تتعلق بسياسة التعليم وظروف وشروط العمل.

13_4 عوامل بيئية: تتعلق بالظروف البيئية المؤثرة على العمل والعامل.³

5: نظريات الرضا الوظيفي

1_5 نظرية فروم UROOM:

يرى فروم UROOM أن الرضا الوظيفي لا يتحقق لدى الفرد نتيجة للوصول الى هدف ما بقدر ما هو نتيجة ادراك الفرد للجهد الذي يبذله في سبيل تحقيق هذا الهدف أي أن الفرد

¹ حسن محمد حسان، محمد حسين العجمي، مرجع سابق، ص 40.

² ايهاب عيسى المصري، طارق عبد الرؤوف، نفس المرجع السابق ص 93.

³ الروبلى نواف، الرضا المهني لدى مديري ومديريات مدارس التعليم العام الحكومي بمنطقة الحدود الشمالية، دراسة

ميدانية، رسالة ماجستير غير منشورة، قسم الادارة التربوية والتخطيط، كلية التربية، جامعة الملك سعود،

الرياض، 1994، ص 18.

يتحقق لديه إحساس إيجابي بالثقة والشعور بالرضا عندما سيشعر تقبله للنتيجة المتوقعة مقابل ما بذله من أداء

ومن ثم فقد اطلق على هذا المدخل الاداء مقابل التوقعات ،وتختلف هذه النظرية عن نظرية التعارض أي أن الفرد هنا ينظر الى ذاته وما يتوقعه منها بدلا من أن ينظر الى الظروف المحيطة به ومدى ملائمته له.

2_5 نظرية القيمة (لوك)

وهي من أهم النظريات المفسرة للرضا الوظيفي ووفقا لهذه النظرية فان الرضا الوظيفي حسب درجة التوافق الذي يحصل بين ما يحصل عليه الفرد فعلا من عوائد وما يرغب في الحصول عليه، وانطلاقا من هذه النظرية فان درجة رضا الفرد عن عمله او أحد عناصر عمله تحكمها ثلاثة أشياء¹:

✓ مقدار ما يأمل الفرد في الحصول عليه بالنسبة للعنصر.

✓ مقدار ما يحصل عليه فعلا بالنسبة لهذا العنصر.

✓ أهمية هذا العنصر بالنسبة له.

وكلما حصل الفرد على نواتج ذات قيمة بالنسبة له زادت درجة شعوره بالرضا، بمعنى قدرة الوظيفة على توفير عوائد يعتقد الفرد أنها ذات أهمية بالنسبة له، وهذه العوائد ليست بالضرورة تلك الموجودة في هرم ماسلو وبنفس التدرج، وإنما تعتمد بالدرجة الأولى على إدراك وشعور كل فرد على حدة بما يزيده من عوائد يرى بأنها تتناسب مع وظيفته ومستواه الوظيفي والاجتماعي وتناسب رغباته وأسلوبه في الحياة، فمثلا أحد كبار المديرين وفقا لنظرية ماسلو يجب أن يسعى إلى التقدير وتحقيق الذات، ولكن وفقا لنظرية القيمة فإن

¹ أحمد ماهر، السلوك التنظيمي (مدخل بناء المهارات)، الدار الجامعية، الإسكندرية، مصر، 2008م، ص168.

العوائد التي يرغبها المدير هي العوائد المادية أو عوائد اخرى يراها مناسبة له أو أهمية بالنسبة له¹.

3_5 نظرية دافعية الإنجاز

قد كان للبحوث التي قام بها ماكيلاند **MEELEAND** واتيكيسيون

ATKINSON أثر كبير في اكتشاف دافع الانجاز وفي تحديد مكوناته وأثاره على سلوك

الأفراد ويشير ماكيلاند الى أننا جميعا نملك 03 حاجات هامة هي كالتالي: الإنجاز -

التواد(الانتماء)- القوة.

ويمكن القول أن دافع الإنجاز يمثل الرغبة في الإجابة و الامتياز في تحقيق نتائج في

المهام التي يقوم بها الفرد ويتفاوت الأفراد في قوة هذا الدافع ، ويعتمد على طفولتهم

وتجاربهم الشخصية والمهنية ونظام العمل، الذين يعملون لأجله ، ويعتمد ماكيلاند أن الأفراد

الذين لديهم حاجة شديدة للقوة أو السلطة يرون في المنظمة فرصة لكسب المركز والسلطة

ووفقا لذلك فان هؤلاء الأفراد يندفعون وراء المهام التي توفر لهم الفرصة لكسب السلطة بينما

الأفراد ذوو الحاجة الشديدة للإنجاز يرغبون في الإلتحاق بالمنظمة باعتبارها فرصة لحل

مشكلات التحدي والتفوق ،أما الأفراد الذين لديهم حاجة شديدة للانتماء والمودة فإنهم يرون

في المنظمة فرصة للتكوين وإشباع علاقات صداقة جديدة ومثل هؤلاء الأفراد يندفعون وراء

المهام التي يتطلب التفاعل مع زملاء العمل.

4_5 نظرية ما سلو لتدرج الحاجات

تعرف بنظرية ما سلو ،حي قدم براهام ماسلو النظرية والتي تعتبر من أكثر

النظريات جاذبية عند الحديث عن الدافعية، حيث اعتبر ماسلو ان القوة الدافعية

للناس وبسبب إنضمامهم للمنظمات وبقائهم فيها وعملهم باتجاه أهدافها وهي في

¹ محمد الصيرفي، إدارة الموارد البشرية المفاهيم والمبادئ، دار المناهج للنشر، الاردن، 2003م، ص55.

الحقيقة سلسلة من الحاجات وهذه الأخيرة يمكن تنظيمها على شكل هرم يتضمن خمس مستويات أساسية من الحاجات تتطلب من الأفراد ان يشبع حاجاته منها¹، وأن هرم ماسلو الخاص بالاحتياجات هو كذلك نظرية الاحتواء الخاصة بالتحقيق، وتحتوي نظرية ماسلو على جزئين هما:

- (01) تصنيف الاحتياجات البشرية.

- (02) الاهتمام بكيفية ارتباط المستويات واحدا بالأخذ.

هرم الاحتياجات لماسلو أو نظرية الأحتواء:

تدر الحاجات في نظرية ماسلو من الحاجات الأساسية والفسولوجية وتنتقل الى أعلى عبر حاجات الأمان ثم الحاجات الاجتماعية وحاجات التقدير وحاجات التحقيق وهي كالآتي:

أ) الحاجات الفيزيولوجية: تعمل هذه الحاجات أساسا على الحفاظ على الفرد والمحافظة على نوعه وهي تمثل حد الكفاف بالنسبة للإنسان وهذه الحاجات هي الطعام والشراب والسكن والراحة والنوم وغيرها وعند إشباعها يصل الفرد الى حد الرضا.²

ب) الحاجة الى الأمان.

ج) الحاجة الى الانتماء.

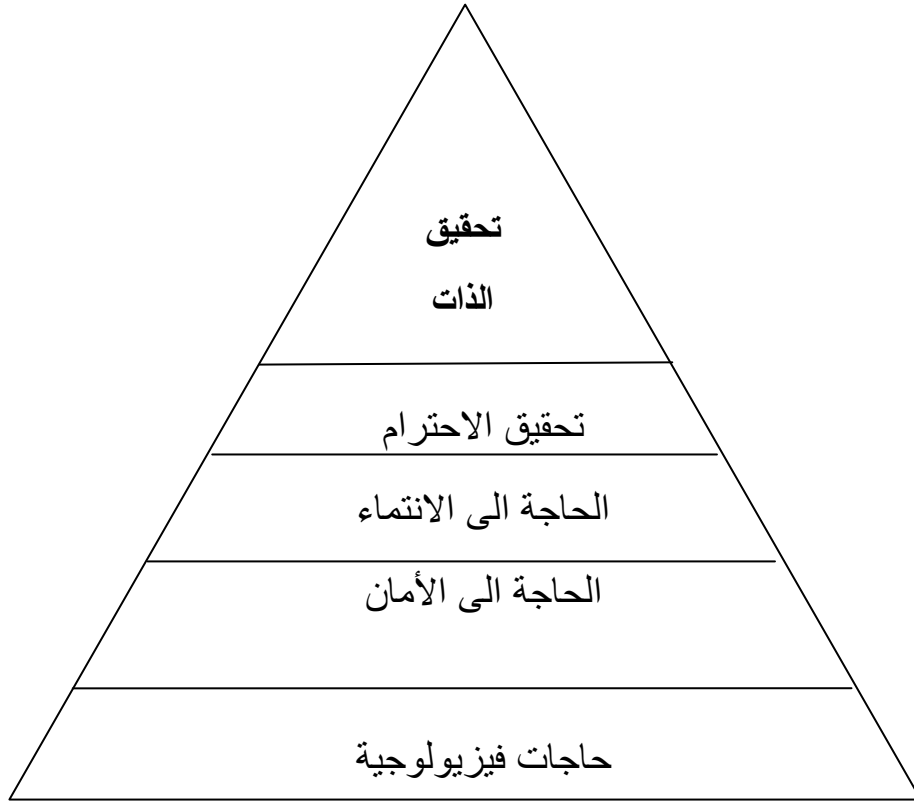
د) الحاجة الى الاحترام.

هـ) الحاجة الى تحقيق الذات.

¹ المشعال عويد، دراسات في الفروق بين الجنسين في الرضا الوظيفي ، ط1، دار القلم، الكويت، 1994، ص58.

² سليمان حامد، الإدارة التربوية المعاصرة ، ط1، دار أسامة للنشر، عمان، 2008، ص76.

ويرى ماسلو ان اشباع الحاجات يكون حسب التسلسل الهرمي الموجود في الشكل:



الشكل يوضح هرم ماسلو " للحاجات

وتؤكد دراسة ماسلو " ان الاحساس بالرضا لا يمكن تحقيقه دون الاهتمام بحاجاتهم لذا لا بد من دراسة الحاجات وتحديد اهميتها لتحقيق الرضا له دون قصد زيادة الاداء لدى الافراد والمؤسسات وهذا من خلال تحفيز العاملين واشعارهم بالأمان والاستقرار من خلال اشباع حاجاتهم¹.

¹ نداء محمد الصيوص، السلوك الوظيفي، ط1، مكتبة المجتمع العربي، (ب بلد)، 2008م، ص45.

خلاصة:

من خلال دراستنا لهذا الفصل توصلنا الى ان الرضا الوظيفي هو مفهوم ذاتي يعبر عن ذلك الشعور الايجابي الذي يحمله المعلم لوظيفته وللعناصر المتعلقة به، وهذه الأخيرة تضم الأجر، محتوى العمل، فرص الترقية، نمط الإشراف، كما تبين لنا أيضا من خلال دراستنا لهذا الفصل المنظرين لم يتفقوا على تفسير محدد للرضا الوظيفي وهذا بسبب الزوايا التي ينظر منها اليها، وقد رأينا في هذا الفصل ان الرضا الوظيفي له علاقة قوية ببعض نواتج العمل.

الفصل الثالث

□ المعلم

□

1. تمهيد
2. تعريف المعلم
3. خصائص المعلم
4. ادوار المعلم
5. وظائف المعلم
6. المشكلات التي تواجه المعلم
7. خلاصة

تمهيد:

كانت المدرسة ولا تزال المحيط الذي يتكون فيه تربيوا، وتعد الركيزة الأساسية التي يستند إليها المجتمع في تنشئة الأفراد لنقل التراث الحضاري والثقافي من جيل لآخر، وانطلاقا من هذه الأهمية الكبرى لدور المدرسة في الحياة الاجتماعية ركزت المجتمعات على التعليم وأولت اهتماما كبيرا ادور المعلم الذي يعد احد الأهداف الأساسية في العملية التعليمية من خلال تنمية شخصية الفرد وتزوده بالمعارف والمهارات التي تهيؤه ليكون فردا صالحا في المجتمع.

1: المعلم**تعريفه قديما:**

" هو خبير بمبادلته ونموذج يتحدى به في تمكنه منها وهو مدرب بحيث يعرف تماما ماذا يدرس.

-والفرد الذي يلحق المعارف للتلاميذ فلا يهتم بخصائص النمو ولا بالطريقة التربوية والوسائل التعليمية بقدر ما يهتم المواد التعليمية.

حديثا :

هو الذي يقوم بدور يختلف عن دوره في إطار الفكر التقليدي فهو يقوم بالتخطيط والتوجيه والمتابعة وهو في هذا الدور يسعى الى توفير أفضل الظروف والإمكانات وأفضل مناخ تعليمي".¹

تعريف آخر: "يعد حجر الزاوية في التربية المدرسية وعليه يتوقف نجاح العملية التربوية والوصول بها الى الأهداف التربوية".²

تعريف آخر: " هو الذي يتصدر العملية بتوصيل الخبرات والمعلومات التربوية وتوجيه السلوك لدى المتعلمين الذين يقوم بتعليمهم".³

تعريف اخر: "هو العنصر الأساسي في أي تجديد تربوي لأنه أكبر مدخلات العملية التربوية وأخطرها على التلاميذ ومكانة المعلم في النظام التعليمي تتحدد أهميته من حيث أنه مشارك

¹ عسعوس محمد، مقاربة التعليم والتعلم بالكفاءات، ط1، دار وائل، تيزي وزو، 2012، ص84.

² مصطفى محمد رجب، تعليم جديد لقرن جديد، ط1، دار الوراق، عمان، 2007، ص192.

³ عبد الله الغامدي، المعلم الناجح، ط1، دار أسامة للنشر والتوزيع، عمان 2009، ص13.

رئيسي في تحديد نوعية التعليم واتجاهه وبالتالي نوعية مستقبل الأجيال وحياة الأمة".¹

2: صفات المعلم

أشار العديد من الباحثين الى مجموعة من الصفات والمميزات التي ينبغي أن يتميز بها المعلم والتي يمكن تلخيصها فيما يلي:

1_2 الخصائص الجسمية (البدنية)

وهو أن يكون المعلم سليم الصحة خال من الضعف والأمراض وخاليا من العاهات كالصمم وحبسه اللسان لأنها تكون معيقات للاتصال بين المعلم والتلاميذ وأن يكون ذا نشاط كبير فالكسل من عوامل إهمال المعلم لواجباته ووظائفه وبالتالي عدم الوصول الى النتائج المرغوبة من عملية التعليم، كما لا بد أن يكون له حواس قوية سليمة وصوته جميلا ويكون له رشاقة وخفة وأداء.²

2_2 الصفات العقائدية والخلقية:

- الإيمان بالله سبحانه وتعالى ورسوله، فالعقيدة الإسلامية توجه الأفكار المعلم وتصرفاته، وهذا ما ينعكس على سلوكياته وأدائه وتجعله يقوم بمسؤولياته في ضوء تلك العقيدة.

¹ عبد العزيز بن عبد الله السنبل، التربية والتعليم في الوطن العربي على مشارف القرن الواحد والعشرين، ط01، وزارة الثقافة، دمشق، 2004، ص214.

² عبد السلام مصطفى عبد السلام، أساسيات التدريس والتطوير المهني للمعلم، ط01، دار الجامعة الجديدة مصر، 2006-1428 ص32.

- الرغبة في الدعوة وفهمها وربط الدين الإسلامي بطبيعة العلوم وفروعها وقد يدفع المعلمين الى نشر العقيدة من خلال عملهم بمهنة التدريس.¹

2_3 الصفات العقلية:

- الذكاء يتضمن استيعاب الموضوع وايضاحه ببسر ايصال المعلومات.²
- دقة الملاحظة حتى يتمكن من ملاحظة التلاميذ الذين يحتاجون رعاية صحية واجتماعية وتربوية ونفسية.
- المتابعة الواعية للفكر التربوي المعاصر.
- الحرص على تطوير عمله وإتباع أحدث الاساليب التربوية لإفادة تلاميذه وفق ما يحتمل قدراتهم.

2_4 الخصائص الانفعالية:

- العمل على نشر الأجواء في الصف والمدرسة لضبط النفوس وإشاعة جو من الاطمئنان تأميناً لحسن العمل الدراسي.
- إقامة العلاقة الحسنة بين المعلم والتلميذ من خلال إيصال المعلومات إليهم بأفضل الطرق والأساليب وهذا الهدف من التعلم.
- إشعار التلاميذ بمدى الحرص على تعليمهم وانهم أمانة بين أيدي المعلمين يعني الاهتمام بهم كل الاهتمام.

¹ عبد القادر فضيل، المدرسة في الجزائر حقائق واشكالات، ط01، جسور للنشر والتوزيع، الجزائر، 1430-2009، ص64.

² سمير محمد كبريت، منهاج المعلم والادارة التربوية، ط01، دار النهضة العربية، بيروت، 1998، ص08

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

5_2 الخصائص النفسية:

أهم صفة لا بد ان تتوفر في المعلم هي الشخصية المنبسطة المتفتحة غير الانطوائية وغير المعقدة، فالنفسية المحبة المتفاعلة غير الحاسدة والوجه البشوش له الأثر في نفوس التلاميذ لذلك على المعلم أن يتحلى بالأثر النفسي والعاطفي لأنه له أثار ايجابية على المعلم وعلى التلاميذ على حد سواء.

6_2 الخصائص الاجتماعية:

- العملية التعليمية هي عملية تفاعل اجتماعي لتكوين شخصية ذاتية للمتعلم تربويا وتعليميا ونفسيا واجتماعيا.

- التعلم عملية اجتماعية وكل رغبة في التفرد والابتعاد عن العمل الجماعي يؤدي الى الفشل لأنه فيه تمزيقا للعلاقة الاجتماعية .

- العمل الاجتماعي بحاجة الى نفسية أو عقلية تميل الى العمل الجماعي وتسعى اليه وتستمتع به ،وهذا الأمر يظهر من خلال الأمور التالية: الرغبة الذاتية، العقل المنفتح، الروح المرحة.

- نجاح المعلم في عمله الاجتماعي يؤدي الى الخوف وفقد الارادة ونقص القدرة على المواجهة ،وهذا كله يؤدي الى الانعزال عن المجتمع.

7_2 الصفات المهنية:

إن مهنة التعليم يستلزم لها استعداد فطري يوجد عند البعض ولا يوجد لدى البعض الآخر، فالمعلم يولد معلماً بمعنى أن المعلم الكفاء يولد ومعه صفات خاصة تؤهله لمثل هذه المهنة عندما يكبر ومن هذه الصفات قوة الشخصية، الصوت الواضح والمؤثر، الملامح المعبرة المؤثرة في الآخرين حيث يمكن عن طريق الاختبارات والمقاييس والمقابلات الشخصية الكشف بسهولة عن هذا الاستعداد المهني.¹

8_2 الخصائص الشخصية للمعلم:

- ان يكون هادئاً رحب الصدر متفتحاً قادر على قيادة نفسه وتصرفاته.
- ان يكون عادلاً واميناً وصريحاً في اقواله وصادقاً في عودته وافعاله وحساساً لمشاعر الآخرين ومتعاطفاً معها.
- ان يكون نزيهاً بعيداً عن المغريات المادية والمعنوية مستقيماً يكسب ثقة التلاميذ من كلا الجنسين، عادلاً في ميوله لأي جانب منهم دون الاضرار بمصلحته وخلق الحساسيات.²

3: أدوار المعلم

على الرغم من التقدم العلمي والتكنولوجي الهائل في مجالات الاتصال والوسائل التعليمية فإن المعلم ما يزال له مكانته الخاصة التي لا تستطيع أية وسيلة أو أداة ان يضعفها او يقلل من شأنها خاصة وأن للمعلم لا تستطيع أياً من هذه الأدوار أو الوسائل أن

¹ صفا احمد الغزالي، توفيق أحمد مرعي، الحدائفة في العملية التربوية، ط1، دار الثقافة، عمان، 2010-

1431، ص119

² طارق عبد الحميد البدري، الاساليب القيادية والادارية في المؤسسات التعليمية، ط2، دار الفكر، عمان، 1426هـ

2005م، ص243.

تهدم هذا التفاعل الاجتماعي والعلاقات الإنسانية داخل الفصل الدراسي ومن الأدوار الأساسية التي يقوم بها المعلم ما يأتي:

1_3 دور المعلم في تطوير المنهج وتنفيذه:

من الضروري أن يقوم المعلم بدور فعال في مجال تطور المنهج وتنفيذه حيث أن المعلم هو الشخص المحوري في مجال التدريس ويمكن اتمام ذلك على النحو التالي:

- المشاركة في دراسة مستوى تقدير وإعطاء الدرجات او المواد التي لا ينبغي أن تدرس.

- الربط بين المنهج والمادة الدراسية التي يقوم بتدريسها مع المناهج الدراسية الأخرى.¹

2_3 دور المعلم كمرشد نفسي

على الرغم من صعوبة قيام المعلم بدور ارشادي وتوجيهي للطلبة الا أنه يجب عليه أن يكون ملاحظا دقيقا للسلوك الانساني كما يجب عليه أن يستجيب بشكل ايجابي عندما يعيق انفعالات الطالب تعلمه ويجب عليه أيضا أن يستجيب بشكل عندما ويجب عليه أيضا معرفة الوقت المناسب لتحويل الطالب للإخصائي النفسي طلبا للمساعدة .

3_3 دور المعلم كنموذج

بغض النظر عما يفعله المعلم داخل أو خارج الصف فانه يعتبر نموذجا للطلاب ويستخدم المعلمون النمذجة بشكل مقصود فمثلا العروض التي يقدمها المعلم في مادة التربية البدنية أو الكيمياء أو الفن تعتبر أمثلة مباشرة للنمذجة، وفي مرات عديدة يكون المعلم غير

¹مصطفى عبد السميع، سهير محمد حوالة، اعداد المعلم وتنميته وتدريبه، ط1، دار الفكر للنشر والتوزيع، عمان، 1426/2005، ص99.

مدرك لدوره كنموذج سلوكي يحتذي به من قبل طلبته ، فعندما يدخل المعلم أمام طلبته أو يستخدم الفاظا مع طلبته فانه لا يدرك تأثير ذلك على سلوك طلبته المستقبليين.¹

- يوضح المبادئ والقوانين العلمية التي تستند اليها صناعة النموذج بإيجاز بعد أن يكون الطلبة قد درسوها سابقا وهي التي مر ذكرها تحت عنوان الأفكار العلمية المتضمنة.

- يضع المعايير لصناعة الأداة وتجريبها لمعرفة مدى تحقيق الأهداف.

- يقدم الارشادات للطلبة ومساعدتهم في الوصول الى الحل مثل عرض نماذج المراوح أو شفرات مروحية وعرض صور لطائرات مروحية إضافة الى بعض المفاهيم العلمية.

- يستعرض عمل كل مجموعة ويناقشه معهم ويعطي فرصة لكل مجموعة لكي تعرض عملها ويفتح المجال للطلبة لكي يقوموا بتصاميم مختلفة غير التصميم الذي قام هو بتجريبته.²

- علاقاته مع الطلبة وزملائه المعلمين وتحتاج هذه العملية الى اتصال أفقي بين المعلم وزميله كما تقوم على تبادل الخبرات واتصال أفقي بناء على الاحترام المتبادل.

- التقسيم على اعداد نماذج امتحانات جاهزة وكذلك إعداد سجلات تقويم المهارات العملية وكذلك إعداد أدوات تقويم متنوعة لتقييم المهارات العملية.³

¹وجيه الفرخ، ميشيل دبابنة، اساسيات التنمية المهنية للمعلمين، ط1، دار الوراق للنشر والتوزيع، عمان 2005، ص06.

²يحيى محمد نبهان، الأساليب الحديثة في التعليم والتعلم، ط1، دار اليازوري، (ب بلد)، 2008، ص205-206.

³مريم السيد، التربية المهنية، مبادئها واستراتيجيات التدريس والتقويم، ط01، دار وائل للنشر والتوزيع، عمان، 2009، ص85

-التمكن من المادة: المعلم المتمكن من مبادئه يكون واثقا من نفسه قادرا على مواجهة المواقف الطارئة التي قد تحدث داخل حجرة الصف مما يزيد من احترام الطلاب لمعلمهم وثقتهم به.¹

4: وظائف المعلم

أجريت بحوث كثيرة ومتنوعة لمعرفة الوظائف التي يقوم بها المعلم وصنفت مربية غربية معاصرة هي دانيلسون وظائف المعلم في خمسة مجالات هي:

✚ التخطيط والاعداد: التخطيط للتدريس عملية هادفة تساعد على تحقيق أهداف التدريس بكفاءة عالية، وتكمن أهميته في أنه يمكن المعلم مواجهة المواقف تنامي المعرفة بشكل متسارع وتعدد الموقف التعليمي ثم أن العقل البشري لا يستوعب في زمن معين سوى قدر محدود والتخطيط يساعد المعلم على تحديد ما الذي يبدأ به وما الذي ينتهي اليه في رحلته التعليمية مع الطلاب، ومن الوظائف التي تدخل في مجال التخطيط للتدريس هي:

-تحديد الأهداف التي يؤمل تحقيقها

-معرفة محتوى الدارس والعلاقات القائمة بين عناصره، فهذا يساعد المعلم على ترجمة المحتوى الى سلسلة من الأنشطة والتدريبات المترابطة .

-معرفة خصائص الطلاب.

-تحديد مصادر التعلم التي يمكن أن تساعد على تحقيق الأهداف، ومن ذلك الكتب والبرامج المحسوبة والوسائل التعليمية السمعية، البصرية،

-تحديد أساليب التقويم الملائمة.¹

¹خالد زكي عقل، المعلم بين النظرية والتطبيق، ط01، دار الثقافة للنشر والتوزيع، عمان، 2004، ص17

- ✚ تهيئة المناخ الصفّي: تؤثر بيئة الصف المادية والمعنوية في تعلم الطلاب ايجابا أو سلبا ،وعلى المعلم أن يشارك الطلاب في تنظيم البيئة المادية سواء كانت وسائل تعليمية أم مقاعد أم أجهزة وهدايا وعلى توفير القيادة الإدارية للمعلم .
- ✓ ادارة السجلات ذات الصلة بعمله ومهامه وتنظيمها.
- ✓ ادارة النظام في الصف وحفظه.
- ✓ ادارة عمليات القياس والتقويم وتنظيمها.
- ✓ المشاركة في حفظ النظام في المدرسة.
- ✓ إدارة الوسائط السمعية والبصرية ذات الصلة بمهامه وحفظها.²

5: المشكلات التي تواجه المعلم

يمكن إجمال أبرز هذه المشكلات التي تواجه المعلم في المحاور التالية:

5_1 مشكلات تتعلق بالطلاب

وتتمحور أبرز هذه المشكلات في:

- أعمال الشغب والسلوكيات غير المنظمة الصادرة عن الطلاب داخل قاعة الدرس والتي تعتبر من أبرز مظاهر عدم احترام المعلم أو عدم الاستماع الى شرح الدرس أو الى نصائحه والإهمال في أداء الواجبات المنزلية لغياب أساليب الردع .
- ازدحام الصف بعدد كبير من الطلاب مما يصعب من مهمة المعلم في شرح الدرس أو ضبط النظام داخل الصف.

¹ عبد الرحمان صالح عبد الله، التربية العملية ومكانتها في برامج تربية المعلمين، ط1، دار وائل، الأردن، عمان، 2004، ص32-33.

² وجيه الفرخ، ميشيل دبابنة، نفس المرجع السابق، ص10-09

- ضعف المستوى العلمي للطلاب بسبب انعدام دافعية التعلم عند كبير منهم أو سبب عدم الانضباط في الصف وعدم الاستماع الى شرح المعلم في المنزل وعدم تواصل الأسرة مع المدرسة بشكل منتظم.
- الإهمال والاستحقار وعدم الاكتراث واللامبالاة من قبل التلميذ لعدم تفعيل سياسات الرسوب، وهذا ما يدفع التلميذ الى عدم الاجتهاد والانضباط.

2_5 مشكلات تتعلق بالإدارة المدرسية

- 1- خوف من عدم اهتمام الادارة بالمعلم وعدم تقديم الحوافز المعنوية لعمله ونشاطه
- اهتمام الإدارة بالنواحي الإدارية التشكيلية على حساب اهتمامها بالعملية التعليمية، فلا تهتم بأمر المعلم ومساندته في مواجهة التلاميذ المشاغبين.
- ضعف التعاون بين المدرسة وأولياء الأمور للمعلمين.
- المركزية الشديدة التي تستتجها الإدارة المدرسية في اتخاذ القرارات وتأثير ذلك على دور المعلم في ضبط سلوكيات التلاميذ.
- قلة الإمكانيات المادية المتوفرة في غرفة الدراسة.¹

3_5 مشكلات تتعلق بالإشراف والتوجيه

في دراسة قام بها حسن 1997 تطرق الى استقصاء أوجه المعاناة التي يلاحظها المعلمون والمعلمات، فيما يتعلق بالإشراف والتوجيه المدرسي، ومن أبرز هذه المشكلات:

¹ محسن علي عطية، عبد الرحمان الهاشمي، التربية العملية وتطبيقاتها في اعداد معلم المستقبل، (ب ط)، دار المناهج للنشر والتوزيع، الاردن، 2008م، ص33.

-افتقاد بعض الموجهين والمشرفين معادلة في التعامل مع المعلمين وخاصة

المعلمين الجدد قليلي الخبرة في التدريس.¹

إن العمل الآخر للمعلم هو التربية التي لا تستطيع أي معلم القيام بها لا نها تتطلب صفات ومميزات خاصة لدى المعلم الذي يقوم بها، وان يكون مهذا لها بصورة جيدة تمكنه من القيام بتربية المتعلمين التربية الصحيحة التي تفيدهم في المجتمع فيما بعد والمعلم الذي لا يملك الصفات والقدرات والمميزات المذكورة سوف يكون إفساده للمتعلمين مضاعفا، ويؤدي الى فشلهم تربويا واجتماعيا بحيث يصبحوا منحرفين وضررهم وإيذائهم كبيرا جدا تماما كما يحدث في مرحلة إعداد المعلمين التي يقوم بها معلمون غير مؤهلين لذلك.²

¹ محمد عوض الترتوري، محمد فرحات القضاة، المعلم الحديدي دليل المعلم في الإدارة الصفية الفعالة، ط1، مكتبة

الحامد للنشر والتوزيع، عمان، 2005، ص78-79-80

² عمر عبد الرحيم نصر الله، أساسيات في التربية العلمية، ط2، دار وائل، الاردن، 2008، ص333.

خلاصة:

من خلال ما تطرقنا إليه في هذا الفصل نصل الى ان المعلم هو ركن أساسي في العملية التربوية وله صفات تؤهله وتميزه للقيام بدوره التعليمي لان دوره لا يقاصر على تقويم المعارف والمعلومات فحسب بل يتعدى ذلك فهو المربي والمرشد والموجه، لذا فان تكوين وتدريب المعلمين يساعد في تحسين جودة التعليم في المجتمع وهذا وفق المناهج المعمول بها.

الفصل الرابع

□ الإصلاح التربوي

□

1. تمهيد
2. تعريف الاصلاح التربوي
3. أهمية الاصلاح التربوي
4. أهداف ومقاصد الاصلاح التربوي
5. مراحل تطور التعليم في الجزائر
6. المقاربة بالكفاءات
7. خلاصة

تمهيد:

شهدت الجزائر في العشرية الأخيرة إصلاحات عميقة في المنظومة التربوية، حيث قامت وزارة التربية الوطنية بمحاولة تغيير المناهج التعليمية أسلوبا ومضمونا، في اطار الانتقال من مقارنة الجيل الأول الى الجيل الثاني التي تهدف الى معالجة الثغرات وأوجه القصور السابقة، زيادة على تعزيز المقاربة بالكفاءات.

1: تعريف الإصلاح التربوي

تعريف الإصلاح التربوي عند ماننتين : هو تغيير ينبغي ان يؤدي الى ما هو أحسن والوصول الى ما هو أفضل.

وعرفه النووي: إن الإصلاح التربوي يتضمن معنى التحويل والإضافة والحذف

والتعديل في بنية قائمة فعلا على أساس وجود تصور بأنها بنية غير سليمة.¹

تعريف الإصلاح في الجزائر: هو إدخال التعديلات معينة على بعض الحالات الموجودة في

راهن المنظومة التربوية في مختلف مراحلها.²

تعريف آخر: هو عملية تهدف الى إدخال التعديلات على النظام التربوي القائم وتجديد

عناصره كلها من مباني ومناهج دراسية ووسائل تعليمية وطرق تدريس والتقويم، وفي هذه

الحالة يكون الإصلاح كليا شاملا لكل عناصر العملية التعليمية، ويمكن ان يكون

جزئيا كإدخال تعديلات فقط على بعض العناصر التي تتطلب التغيير، وهو يستند على

خطة علمية ومنهجية وتقويمية.³

كما جاء في سورة هود "إن أريد إلا الإصلاح ما استطعت وما توفيقي الا بالله عليه

توكلت واليه انيب" سورة هود(88).⁴

¹ احمد الخطيب ، رداح الخطيب، استراتيجيات التطوير التربوي في الوطن العربي، ط1، عالم الكتب الحديث، عمان، 1427هـ، 2007م، ص213 .

² رابح خدوسي، المدرسة والإصلاح، ط1، دار الحضارة للنشر والتوزيع، الجزائر، 2002م، ص24.

³ عبد الله الرشدان، علم الاجتماع التربوية، (ب ط)، دار الشروق، الاردن، 1998، ص65.

⁴قرءان كريم، سورة هود، 88، رواية ورش عن نافع، ص231.

2: أهمية الإصلاح التربوي

يعتبر الإصلاح من القضايا التي شغلت بال الإنسان بشكل عام ، والمفكرين بشكل خاص تحوهم الرغبة في التطلع دوما نحو الكمال ،ومنذ أفلاطون وجمهورية الفاضلة الى الفارابي ومدينته الفاضلة أيضا الى جون جاك روسو وما حمله كتابه "أيميل" الذي ضمنه أفكاره الجديدة للمعتقدات والأساليب التربوية السائدة في عصره كلما أحس الإنسان بدبيب الوهن والضعف بدا يتسرب نحو نظمه المختلفة الا واستتهض الهم للبحث في مكامن هذا الضعف والبحث عن أنجع الوسائل والطرق لمعالجة اثاره وتحسين حاله، والنظام التربوي ليس بمعزل عن هذا التفكير بل قد يكون مركزه الأساس نتيجة لتغلغل النظام التربوي في دواليب الأنظمة المختلفة للمجتمع ، وكذا الارتباط ألعائقي الوثيق بين هذه الأنظمة بمختلف توجهاتها والنظام التربوي القائم في المجتمع¹.

ولقد حدثت حركة الإصلاح التربوي كرد فعل حضارية لمواجهة الأزمات الإشكاليات الكبرى التي واجهتها بعض المجتمعات الانسانية في حقب محددة، اذ نظرت هذه المجتمعات الى التربية كمدخل طبيعي لإصلاح ذاتها وتطوير نفسها من خلال ترقية الإنسان فكرا وقيما واتجاهات.²

ومن هنا تتجلى أهمية الاصطلاح التربوي في تزويد الناشئة بكل المستجدات في مجال العلوم والمعارف وتنمية القدرات والمهارات اللازمة.³

¹ ابراهيم هياق، اتجاهات اساتذة التعليم المتوسط نحو الإصلاح التربوي في الجزائر اساتذة متوسطات اولاد جلال

وسيدي خالد، درجة الماجستير في علم الاجتماع التربوية، كلية العلوم الانسانية والعلوم الاجتماعية، جامعة منتوري قسنطينة، الجزائر، 2010 1011، ص68.

² عبد الله بن عبد العزيز السنبل، التربية في الوطن العربي على مشارف القرن الحادي والعشرين، ط1، المكتب الجامعي الحديث، الاسكندرية، ص245.

³ ابراهيم هياق، مرجع سابق، ص 68.

وكما تكمن أهمية الإصلاح التربوي في كونه محاولة فكرية عملية لإدخال تحسينات على الوضع الراهن في النظام التعليمي او طرائق التدريس.¹

3: الأهداف والمقاصد

إن الغاية من اجراء عمليات الإصلاح التربوي هي ان يحدث تغير ايجابي في جهود المعلمين والمتعلمين ، ويتحقق تطور ملموس في مستوى الأداء المدرسي ، ونوعية النتائج التربوية ، وقيمة المعارف والمهارات المبرمجة لتعليم وظروف النشاط التربوي أفضل مما هي عليه، ويتحقق ذلك حين يصبح المردود متكافئاً مع الجهود في مستوى الأهداف ، ويرتفع الوعي بأهمية العلم ، وتقل مظاهر الإخفاق ، والذي يجعل هذا الامر ممكناً لمشروعات التطوير والتصحيح والتجديد ، التي تضبط وتنجز وفق خطة زمنية متدرجة ، وحسب أهداف مرسومة، و يمكن ان يشار الى بعض هذه الأهداف التي يجب ان تتضمنها هذه المشروعات وهي كما يلي

✓ إعادة الاعتبار لمهنة التعليم وجعلها في طليعة المهن بإحاطتها بالرعاية الكاملة المادية والمعنوية والبيداغوجية والارتقاء بالقوانين والقيم التي يحكمها وتمثين دور القائمين بها وتعزيز شائهم في المجتمع وتمكينهم من فرص التنقيف التي تثري خبراتهم وتؤهلهم باستمرار فيها.

✓ مراجعة المناهج و المحتويات التعليمية بشكل علمي يضمن لها انسجاماً مع الاهداف المتوخاة ، ومع المستجدات العلمية الحضارة والتحولات السياسية التي تميز مجتمعنا وعصرنا، واعادة بناء هذه المحتويات وفق تدرج منهجي التدقيق في صوغ الأهداف وتحديدها ، وتوضيح أبعادها وتصنيفها وفق مستويات أدائية تتألم ، ومستوى تفكير المتعلمين وحاجاتهم من جهة ومكانات النظام واختصارات المجتمع من جهة اخرى.

¹ حمدي علي احمد، مقدمة في علم اجتماع التربية، ط1، دار العرفة الجامعية، مصر، 1997م، ص245.

ضبط وتيرة العمل الدراسي الأسبوعي وفق دراسة علمية وتقنية واجتماعية تحدد الوعاء الزمني الملائم وتضمنوازن بين القدرات، واستيعاب المتعلم، ومتطلبات التحصيل العلمي وبين فترات التعلم وممارسة النشاطات الثقافية والترفيهية¹.

تحسين ظروف التمدرس وتطوير وسائل العمل، وذلك من خلال توفير العدد الكافي واللائق من المنشآت والمرافق وبذل جهد متميز في مجال التجهير وصناعة الكتاب وتأسيس الخدمات الصحية والنفسية، واللجوء الى الطرائق والأساليب الحديثة التي تنمي القدرة على التعلم الذاتي، وتتيح للمتعلمين المشاركة الإيجابية في التعبير بكل حرية عن اهتماماتهم وأفكارهم².

- ✓ تعزيز الهوية الثقافية وتطويرها وتمييزها.
- ✓ العدل التربوي حتى يحصل كل مواطن على حقه في التعليم.
- ✓ كفاءة وجودة التعليم من واقع بيئتنا وثقافتنا و احتياجاتنا.
- ✓ تكافؤ الفرص التعليمية .
- ✓ تكوين نظام تعليمي على مستوى عالمي .
- ✓ ربط التعليم بالإنتاج.
- ✓ إعداد المواطن الصالح والمعلمين المؤهلين ذوي الخبرة.
- تحقيق تنمية بشرية مستدامة³.
- ✓ تعزيز جودة التعليم الإجباري اي تعزيز خطة التكوين المستمر لأساتذة وتطوير البرامج والوسائل التعليمية للجودة.
- ✓ إعادة بنية التعليم الإجباري أي إعادة بنية شعب التعليم الإجباري.

¹ عبد القادر فضيل، مرجع سابق، ص 64_65.

² هنية عريف، اللغة العربية ومناهجها في ظل اصلاح المنظومة التربوية في الجزائر بين مقومات الهوية الوطنية وتحديات العولمة، مجلة الأثر، العدد 29، الجزائر، ديسمبر 2017، ص 79..

³ فاروق جعفر عبد الحكيم مروق، الاتجاهات الحديثة في الإصلاح التربوي، معهد الدراسات التربوية، جامعة القاهرة،

✓ تنفيذ التكنولوجيا الجديدة.¹

4: مراحل تطور التعليم في الجزائر

1_4 المرحلة الأولى: 1962 - 1970

بعد الاستقلال مباشرة واجهت الجزائر مشاكل عديدة من التخلف الاجتماعي (جهل، أمية، فقر، ومرض)، وان المنظومة التعليمية الأجنبية بعيدة كل البعد عن واقعها من حيث الغايات والمبادئ والمضامين وقلة البنية التحتية، لكن الدولة الجزائرية بادرت الى تجنيد وتعبئة كل الإمكانيات المادية والبشرية المتاحة واستعانت بالدول الشقيقة من اجل النهوض بالتعليم الذي يعد أساس كل تنمية لإي بلد، وهكذا نصبت اول لجنة وطنية لإصلاح التعليم في 15_09_1962، ونشر تقريرها في نهاية سنة 1964²، وكان من اهم التوصيات والإجراءات التي وردت في وثائق اللجنة هي كالاتي:

(ا) ترسيم تعليم اللغة العربية والدين الاسلامي في مناهج التعليم.

(ب) توجيه عناية لدروس التاريخ وتصحيح مسار تدريس هذه المادة.

(ج) تكثيف الجهود الرامية الى توفير إطارات التعليم التي كان توفيرها يشكل عبئا ثقيلا على الدولة نتيجة الفراغ الذي تركه المعلمون الفرنسيون .

(د) أبطال العمل بالقوانين والإجراءات المدرسية التي تتعارض مع السيادة.

ومن اجل تجسيد هذه الاجراءات انطلقت الدولة الجزائرية في تعريب التعليم الابتدائي³.

¹احديدان صبرينة ، معدن شريفة، مدخل الى تطبيق المقاربة بالكفاءات في ظل الإصلاح التربوي الجديد في الجزائر، ملتقى التكوين بالكفايات في التربية ، جامعة قاصدي مرباح، ورقلة، الجزائر، (ب ع)، (ب ت)، ص202_202.

²بوتليليس مراد، تطور التعليم في الجزائر من 1830_2011، مذكرة تخرج لنيل شهادة الماجستير في الديمغرافيا الاقتصادية والاجتماعية، كلية العلوم الاجتماعية، وهران الجزائر ، 2012_2013، ص 70.

³ بو فلجة اغياث، التربية ومتطلباتها، (ب ط)، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر، 1993، ص33.

ونلخص هذه الاجراءات فيما يلي:

التوظيف المباشر للممرنين والمساعدين في التعليم الابتدائي.

_ مضاعفة الساعات المخصصة للغة العربية في كل المراحل التعليمية وذلك بإعادة النظر في لغة التدريس.

_ الاهتمام بالجانب التوثيقي للعملية التربوية، من خلال انشاء المعهد التربوي الوطني في 31_12_1962 والذي اوكلت له مهمة جزارة الوثائق التربوي.

_ ابرام عقود التعاون الثقافي مع العديد من الدول الشقيقة والصديقة من اجل التغلب على مشكل التدريس وخاصة في المواد العلمية واللغات.

_ تخصيص ميزانيات ضخمة للبنية القاعدية للتربية، من خلال تسارع وتيرة الانجاز للمؤسسات التربوية ولكل ماله علاقة بالتربية والتعليم.¹

فالتعليم الابتدائي في هذه المرحلة يشمل ست سنوات دراسية، تتوج بمسابقة السنة السادسة التي تمكن الناجح فيها بالالتحاق بالتعليم المتوسط وهذا الاخير يشمل ثلاثة أنماط هي:

(ا) _ التعليم الابتدائي: ويشمل 6 سنوات ويتوج بامتحان السنة السادسة.

(ب) _ التعليم المتوسط: ويشمل بدوره ثلاثة فروع وهي:

_ التعليم العام: ويدوم اربع سنوات ويتوج بشهادة الاهلية التي استبدلت فيما بعد شهادة التعليم العام .

_ التعليم التقني ويدوم ثلاث سنوات ويتوج بشهادة الكفاءة المهنية.

_ التعليم الفلاحي: ويدوم ثلاث سنوات ويتوج بشهادة الكفاءة الفلاحية

¹ ابراهيم هياق، مرجع سابق، ص 129.

(ج) _ التعليم الثانوي: ويشمل بدوره على 3 فروع وهي:

_ التعليم الثانوي العام : ويدوم 3 سنوات ليختم بشهادة البكالوريا في مختلف الشعب.

_ التعليم الصناعي والتجاري.

_ التعليم التقني.¹

2_4 المرحلة الثانية:1970_1980

جاءت هذه المرحلة بعد مرور ثماني سنين من عمر المدرسة الجزائرية، واصلت فيه المدرسة الجزائرية رحلة البحث عن الذات من خلال تعريب التعليم الابتدائي تعريبا كاملا،² وان الإصلاحات التي قامت بها الجزائر في الفترة الممتدة بين 1962 و 1970 لم تكن كافية لربط القطاع التربوي بباقي القطاعات الأخرى بالإضافة الى مخلفات الاستعمار.

وقد تميزت هذه المرحلة بإنجاز الأعمال التحضيرية لإصلاح المنظومة التربوية في إطار مخططات التنمية وقد تسطر هذا الإصلاح بصفة جامعة لثلاثة برامج قطاعية متكاملة وهي تلك البرامج الهادفة الى إحداث تغيير في كل الميادين .

وفي الأخير أدت الأعمال المتصلة بالإصلاح الخروج بالعديد من النصوص التشريعية والتنظيمية والتي أدخلت إصلاحات عميقة وجذرية على النظام التعليمي ليكون أكثر تماشيا مع التحولات العميقة في المجالات الاقتصادية والاجتماعية والمتمثلة في أمرية رقم 76_35 المؤرخة في 16 افريل 1976 حيث كانت اهم مبادئها:

✓ تنمية شخصية الأطفال والمواطنين وإعدادهم للعمل والحياة.

¹ امر رقم 69_37 مؤرخ في 22ماي 1969 يتضمن احداث مركز وطني للتعليم المعمم والمتمم بالمراسلة عن طريق الاذاعة والتلفزة

² خولة طالب الابراهيم، الجزائريون والمسألة اللغوية، ترجمة محمد حياتن، دار الحكمة، الجزائر، 2007، ص134.

- ✓ منح المعارف العامة والتقنية والتكنولوجيا.
- ✓ الاستجابة لمطامح الأمة في العدالة والتقدم.
- ✓ تنشئة الأجيال على حب الوطن والتضحية.
- ✓ وقد حددت هذه النصوص بشكل جلي للإصلاح التربوي وضبطت عدة مجالات منها:

- ✓ البحث التربوي
- ✓ اعداد الوسائل والبرامج التعليمية
- ✓ التوجيه المدرسي
- ✓ التنظيم والمراقبة والتفتيش التربوي.¹

3_4 المرحلة الثالثة: 1980_2002

في هذه المرحلة تم تنصيب الإصلاح الجديد المتمثل في التعليم الأساسي وإقامة المدرسة الأساسية بداي من الموسم الدراسي 1980_1981 ، بموجب الامر 35_76 المؤرخ في 16 افريل 1976 والمتعلق بتنظيم التربية والتكوين، وقد تم تعميمها بشكل تدريجي سنة بعد سنة حتى يتسنى لمختلف اللجان تحضير البرامج والوسائل التعليمية لكل طور، وتدوم فترة التمدرس الالزامي فيها 9 سنوات وتشمل هيكلتها ثلاثة اطوار، مدة الطورين الأولين 6 سنوات (الابتدائي سابقا) ومدة الطور الثالث 3سنوات (المتوسط سابقا).

اما على المستوى الثانوي فقد شهدت تحولات عميقة رغم ان التكفل به اسند الى جهاز مستقل، وقد شملت هذه التحولات مايلي:

¹ فراج الله صورية زمام نور الدين، تقويم مردود اصلاح المنظومة التربوية في مرحلة التعليم الثانوي، مجلة العلوم الانسانية والاجتماعية، العدد19، الجزائر، جوان 2015، ص241.

✓ التعليم الثانوي العام: تميز بإدراج التربية التكنولوجية والتعليم الاختياري في اللغات والاعلام الالي والتربية البدنية والفنية وكذلك فتح شعبة "العلوم الاسلامية".

✓ التعليم الثانوي التقني: تميز ب:

- تطابق التكوين في المتاقن مع التكوين الممنوح في الثانويات التقنية.
- فتح بعض شعب التعليم العالي.
- تعميم تدريس مادة التاريخ لتشمل كل الشعب.¹

4_4 المرحلة الرابعة: 2003 الى يومنا هذا

لقد حققت الجزائر من خلال التحسينات والاصلاحات التي تم ادراجها على النظام التربوي خلال ما يربو عن اربعة عقود من الزمن، ويكمن في ذلك مجموعة من الانجازات يمكننا تلخيصها في ما يلي:

1_ بنية قاعدية لهياكل تربوية ضخمة من مدارس ومتوسطات وثانويات ومراكز الجامعات ومعاهد البحث والتوثيق.²

2_ تحقيق مستوى عالي من ديمقراطية التعليم ومجانيته من خلال القضاء على الفوارق بين ابناء الجزائر في التحصيل الدراسي، وتقريب المدرسة والجامعة من كل مواطن.

3_ تطور ملحوظ للطلبة الجامعيين في كل التخصصات، فمن 2600 طالب في سنة 1962، وبلغ عدد الطلاب الجامعيين سنة 1997 (372000) طالبا.³

وان أهم ما ميز هذه المرحلة هو وقوع ثلاثة أحداث هي:

¹ بوتليليس مراد، مرجع سابق، ص 83 84.

² ابراهيم هياق، مرجع سابق، ص 144.

³ المجلس الاعلى للتربية، المبادئ العامة للسياسة التربوية الجديدة واصلاح التعليم الاساسي، ملخص الوثيقة القاعدية،

الجزائر، مارس 1998، ص 12.

❖ تشكيل لجنة وطنية لإصلاح المنظومة التربوية:

في 09_05_2000 تم تشكيل لجنة وطنية لإصلاح المنظومة التربوية، وأوكلت لها مهمة التفكير وتقديم اقتراحات بخصوص ثلاث مواضيع كبرى وهي:

- ✓ تحسين نوعين التأطير بشكل عام والتأطير التربوي بشكل خاص.
- ✓ السبل التي ينبغي اتباعها لتطوير العمل البيداغوجي.
- ✓ إعادة تنظيم المنظومة التربوية بكاملها.

توجب إشغال اللجنة بإصدار ملف ضخم يضمن تحليلا معمقا لتطور المنظومة التربوية، وشكل هذا الملف موضوعا لعدة اجتماعات لمجلس الحكومة خلال شهري فبراير ومارس سنة 2002، وذلك قصد دراسة مختلف الاقتراحات الواردة فيه.

❖ تعديل الامر المتعلق بتنظيم التربية والتكوين:

الامر رقم 09/03 المؤرخ في 13_08_2003 الذي يعدل ويتمم الامر رقم 76/35 والمتضمن تنظيم التربية والتكوين، ومن اهم ما جاء به الامر:

- ✓ ادراج اللغة الفرنسية من السنة الثانية ابتدائي.
- ✓ التكفل بالبعد الامازيغي.
- ✓ ادراج الترميز العالمي والمصطلحات العلمية.
- ✓ ادراج مادة الاعلام الالي بداء من السنة الاولى من التعليم المتوسط وتدعيمه في الثانوية بان يصبح باسم مادة تكنولوجيا الاعلام والاتصال.¹

❖ صدور القانوني التوجيهي للتربية الوطنية: المؤرخ في 23_01_2008: بعد مشروع

إصلاح المنظومة التربوية ومختلف المستجدات التي أحدثتها بالمؤسسة التربوية، جاء

¹ بوبكر بن بوزيد، إصلاح التربية في الجزائر رهانات وإنجازات، (ب ط)، دار القصة، الجزائر، 2009، ص 27_28.

القانون التوجيهي رقم 04_08 المؤرخ في 23_01_2008، الذي هيكل التعليم في المراحل التالية¹:

- ✓ التربية التحضيرية: التي تحضر الأطفال الذين تتراوح اعمارهم بين 5 سنوات و 6 سنوات لالتحاق بالتعليم الابتدائي.
- ✓ التعليم الاساسي (الإلزامي): مدته 9 سنوات ويشمل التعليم الابتدائي ب 5 سنوات، والتعليم المتوسط ب 4 سنوات.
- ✓ التعليم الثانوي العام والتكنولوجي: الذي يستغرق ثلاث سنوات، وهو مهيكّل في جذعين مشتركين خلال السنة الاولى هما الجذع المشترك آداب التي تنفرع عنه في السنة الثانية والثالثة شعبي الآداب والفلسفة وشعبة اللغات الأجنبية، الجذع المشترك علوم وتكنولوجيا والذي تنفرع عنه في السنة الثانية والثالثة ثانوي أربع شعب هي: الرياضيات_ العلوم التجريبية_ التسيير والاقتصاد_ تقني رياضي والذي يتضمن اربعة خيارات ممكنة: الهندسة الميكانيكية_ الهندسة الكهربائية_ الهندسة المدنية_ هندسة الطرائق.

حدد هذا القانون غايات وأهداف المدرسة الجزائرية².

❖ الندوة الوطنية لتقييم تطبيق اصلاح المؤسسة التربوية سنة 2015:

استنادا للمقررات المؤرخة في 05_05_2004 والتي تقضي بإنشاء فرقة مكلفة بقيادة عملية متابعة تنفيذ إصلاح النظام التربوي وتقويم مستجداته، جاءت الندوة الخاصة بتقويم اصلاح المؤسسة التربوية، وهذه الندوة انعقدت يومي 25 و 26 جويلية 2015، وقد شخّصت

قانون رقم 04_08 المؤرخ في 23_01_2008، يتضمن القانون التوجيهي للتربية الوطنية، الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية، العدد 04، الجزائر، 17_01_2008.
² بوشعالة سميرة، تحديات المؤسسة الجزائرية بين الماضي والحاضر، مجلة البحوث والدراسات الإنسانية، العدد 14، الجزائر، 2017، ص 86_87.

مشاكل المؤسسة التربوية في: المجال البيداغوجي المتعلق بالتحكم في اللغة العربية واللغات الأجنبية، ايضا غيابات التلاميذ والموظفين، بالإضافة للتسرب المدرسي.

اثارت هذه الندوة ضجة وجدلا كبير وسط المهتمين بالشأن التربوي، خاصة فيما يتعلق بموضوع "العامة كلغة لتدريس"، وفي هذا الشأن اكدت الوزيرة " ان وزارة التربية تعمل على تطبيق القانون التوجيهي المنبثق من توصيات لجنة الاصلاح فقط" والذي يؤكد على استعمال اللغة العربية الفصحى كلغة تدريس.

اما العامة فهي وسيلة تواصل في البداية(الاولى والثانية ابتدائي).¹

وتم الانتقال الى من مناهج الجيل الاول الى مناهج الجيل الثاني :

_ استغلال الرصيد التاريخي لعدة تجارب دولية في اصلاح المنظومة التربوية

_ اعتماد برنامج تكويني طويل المدى لصالح مؤطري العمليات ا التربوية حول المناهج والنظريات التربوية الجديدة .

_ رصد العراقيل التي تواجهها في الواقع الميداني ، تشرف على تكوينهم اللجنة الوطنية للمناهج التربوية ومجموعاتها المتخصصة ، كما وضعت ذات اللجنة منذ بداية سنة 2015 مخططا وطنيا للتكوين في ثلاث مراحل موجهة للمفتشين المكلفين بتبليغ هذه المضامين التكوينية على مستوى الولايات والذي يهدف الى استفادة كل المدرسين والاداريين المعنيين بمقاصد التحرير البيداغوجي للتكوين قبل الدخول المدرسي 2016/2017، على ان تمنح الاولوية لمدرسي الطور الابتدائي (السنة 1والسنة 2)، وكذا الطور الأول المتوسط (السنة الاولى) ورؤساء المؤسسات الابتدائية والمتوسطة .

_ بلوغ نصاب 36 اسبوعا من التدريس بلا من 32 اسبوعا , خصصت للتقوي التحصيلي.

¹ نورية بن غبريث، "حوار مع جريدة الخبر" ، جريدة الخبر، العدد 7872، الجزائر، 2015/08/05، ص04

_ الاستناد الى المرجعيات التي بني عليها المنهاج, اولها القانون التوجيهي للتربية الذي صدر في جانفي 2008 وهو مشتق من الدستور، والمرجعية الثانية هي المرجع العام لبناء المناهج والمحدد للضوابط العامة، اما المرجعية الثالثة فهي الدليل المنهجي لبناء المناهج. _ توفير الكتاب المدرسي بدفتر شروط محدد، مع احتكار طبعة على جهات دون اخرى.

5: المقاربة بالكفاءات

1_5 تعريف المقاربة بالكفاءات

المقاربة: هي مجموعة المساعي والاساليب الموظفة للوصول الى هدف معين.¹
 الكفاءة لغة: جاء في لسان العرب: الكفاء: النظير والمساوي ومنه الكفاءة في النكاح، وهو ان يكون الزوج مساويا للمرأة في حسبها ودينها ونسبها وغير ذلك، وتكافا الشيان وتمائلا.²
 اصطلاحا: فيشر: هو مدى مقدرة النظام التعليمي على تحقيق الأهداف المنشودة، في مجال التدريس فهي معرفة المعلم بكل عبارة مفردة يقولها وما لها من اهمية.³
 الكفاءة: بانها مجموعة قدرات منظمة تظهر من خلال نشاطات يقوم بها المتعلم على محتويات في إطار أصناف من الوضعيات، بغية حل مشكل مطروح اي هي التعامل مع وضعية ما لحل مشاكلها وذلك بطريقة منظمة لا عشوائية واعتباطية.⁴

¹ رابع مسعودي، المقاربة بالكفاءات، ط1، (ب ، دار)، (ب، بلد)، 2003، ص37.

² ابن منظور، لسان العرب، م1، (ب ط)، دار صادر، (ب ت)، ص139.

سهيلة محسن كاظم الفتلاوي، الكفايات التدريسية المفهوم التدريب الاداء، ط1، دار الشروق لنشر ، الاردن، 2003، ص28.

حاجي فريد، بيداغوجيا التدريس بالكفاءات الابعاد والمتطلبات ، (ب ط)، دار الخلدونية، القبة، الجزائر، (ب س)، ص18.

فالمقاربة بالكفاءات: هي بيداغوجيا وظيفة تعمل على التحكم في مجريات الحياة بكل ما تحمله من تشابك في العلاقات وتعقيد في الظواهر الاجتماعية ومن ثم، فهي اختيار منهجي يمكن المتعلم من النجاح في هذه الحياة على صورتها، وذلك بالسعي إلى تجميع المعارف المدرسية وجعلها صالحة للاستعمال في مختلف مواقف الحياة.¹

2_5_2 أنواع المقاربة بالكفاءات:

فالمقاربة بالكفاءات تفسح المجال لقات المتعلم وطاقاته وذلك لتعامله مع مختلف الوضعيات والأنشطة التي تعرض عليه، ومنه هذه نذكر أنواع الكفاءات والتي تتمثل في:

1_2_5_1 الكفايات المعرفية: وهي التي تتضمن المعلومات والمعارف والقدرات الفعلية

الضرورية للفرد .

2_2_5_2 الكفايات الإدائية: قدرة المتعلم على اظهار سلوك لموجهة وضعيات مشكل،

على اساس ان الكفاءات تتعلق بأداء الفرد لا بمعرفته، ومعيار تحقيقها هنا هو المقدرة على السلوك المطلوب،² و تتضمن مهارات الفرد النفسية وحركة حقول المواد التكنولوجية تجاه مواجهته لوضعية ما واداء هذه المهارات يعتمد على تحصيله من كفايات معرفية.

3_2_5_3 الكفايات الوجدانية: وتشير الى اراء الفرد واتجاهاته وميولاته ومعتقداته وسلوكه

الوجداني وتغطي جوانب كثيرة منها:

_ اتجاهات نحو المهمة او المهارة التي عليه اتقانها.

_ تقبله لنفسه.

نصيرة رداق، متطلبات التدريس بالكفاءات، ملتقى التكوين بالكفاءات في التربية، مجلة العلوم الإنسانية والاجتماعية،

1جامعة ورقلة، الجزائر، (ب ع) 2010، ص469.

قسمة زكية، تعليمية اللغة العربية في السنة الثانية ابتدائي على ضوء المقاربة بالكفاءات بين الجيل الاول والجيل الثاني مذكرة مكملة 2 لنيل شهادة الماستر في الآداب واللغة العربية، مخصص لسانيات تعليمية، كلية الآداب واللغات، جامعة محمد خيضر بسكرة(الجزائر)، 2016_2017 ص13.

_ ميوله نحو المادة التعليمية.

4_2_5 الكفايات الانتاجية: يتعلق الامر في هذه الكفايات بالإثراء ونجاحاته في

الميدان، اي نجاح المختص في نجاح عمله.

وفي هذا النوع من المقاربة يجب ان يتعلم التلميذ توظيف المعارف بالانطلاق من وضعيات داخلية الى وضعيات خارجية، كما تركز على ميالة التحويل والنقل لان الكفاءة اصلا تحرك وتعبئ مجموعة من المعارف السابقة.

3_5 دور ومكانة المعلم في ظل نظام المقاربة بالكفاءات

ان المعلم في اطار المقاربة بالكفاءات مطالب بالتخلي في الكثير من الاحيان عن الطريقة الاستنتاجية في التدريس، فعليه ان يكون منظما منشطا للتلاميذ حاثا اياهم على الملاحظة والتشاور والتعاون، ومسهلا لهم عماية البحث والتقصي في المصادر المختلفة للمعرفة (كتب، مجلات، جرائد، قواميس، موسوعات، اقرص مضغوطة، انترنيت الخ....)، ويقدر ما يكون بحاجة الى الوسائل التعليمية ستكون حاجته اكثر الى ابتكار وضعيات العلم التي يواجه فيها المتعلم مشكلات وينجز مشاريع¹. وان للمعلم عدة ادوار هي:

1_ اطلاع المتعلمين على المبادئ والموصفات التي يتطلبها منهم مسعى الاصلاح:

يتطلب العمل في منظور التدريس بالكفاءات تحليل التغيرات التي تطرا على وضعية وادوار المتعلم في العملية التعليمية حيث انه كلما كان المتعلم مطلعاً على معنى العمل والمعارف المدرسية مقترح عليه حيث ينشط ويبدع ويتعاون مع معلمه ليبتكر وضعيات مشكلات ثلاثمه يندمج معها.

¹ حديدان صبرينة، معدن شريفة، نفس المرجع السابق، ص204.

2 التوجيه: يرتبط بأهم ادوار المعلم حينما يوجه انظار المتعلمين الى اخطائهم ونواحي قوتهم وبضعفهم وتعريفهم بأفضل اساليب الاداء يتيح التوجيه للمتعلم المشاركة والانخراط في بناء المعرفة وانتاجها وذلك بتفاعله الدائم والمستمر مع اشكالها وانواعها بما يتطلب ذلك من ربط لموضوعات التعلم باهتماماته ومتطلباته وحاجياته ليكون تعلمه اكثر دلالة، تتطلب البيداغوجيا الوجيهة من المتعلم يقظة كبيرة من المعلم تجعله يقوم بوظيفة المنشط المشارك المتواصل المثير للغز المراقب دون ان يشعر متعلموه بذلك حيث يجعلهم في وضعية بحث واكتشاف يتوجهون فيها لطرح اسئلة طرحا جيدا قبل الاجابة عنها.

3_ التحفيز: يعتبر من بين الادوار المهمة التي يقوم بها المعلم في تدريس المقاربة بالكفاءات حيث يقوم بتحفيز المتعلم على العمل وعلى اقناعه بأهمية وجدارة الاعمال والمفاهيم والنشاطات المفتوحة عليه في احداث عملية التعلم ومن اهميتها في حياته الاجتماعية والمهنية وكل هذا قصد توليد واثارة الدافعية للتعلم والانجاز ويكون هذا كله بتعرف المعلم على خصائص المتعلمين وميولهم اهتمامهم، وهذا يكون بالاستعانة بالوسائل لتنشيط الحوافز مثل ربط الدرس بالحياة اليومية للمتعلم

4_ التخطيط للدرس: هو تصور المعلم المسبق للموقف والاجراءات التدريسية التي يضطلع بها المتعلمين لتحقيق الاهداف التربوية والتعليمية المنشودة وهذه العملية تتطلب من المعلم القيام بإجراءات عديدة منها:

صياغة اهداف الدرس: هي ما يختطه المعلم من اهداف مستوعبا وسائل تحقيقها وتعد هذه النقطة البداية في التخطيط

تحديد طرائق الدرس: وهي تعيين لطريقة التي يستخدمها في اثناء سير الدرس لمعالجة موضوع ما مراعي منها طبيعة الموضوع وخصائص وامكانيات المتعلمين. تحديد استراتيجية التدريس: هي تحديد المعلم لمجموعة العناصر الاساسية التي تشكل في مجموعها

استراتيجيات التدريس للتعامل معها من حيث طريقة التقديم والتوقيت في ضوء طبيعة طرائق التدريس المختارة.¹

ان المعلم في اطار المقاربة بالكفاءات مطالب بالتخلي في الكثير من الاحيان عن الطريقة الاستنتاجية في التدريس، فعليه ان يكون منظما منشطا للتلاميذ حاثا اياهم على الملاحظة والتشاور والتعاون ،ومسهلا لهم عماية البحث والتقصي في المصادر المختلفة للمعرفة(كتب ، مجلات ، جرائد ، قواميس ،موسوعات ، اقراص مضغوطة ، انثرنيت الخ...)، ويقدر ما يكون بحاجة الى الوسائل التعليمية ستكون حاجته اكثر الى ابتكار وضعيات العلم التي يواجه فيها المتعلم مشكلات وينجز مشاريع .

- ✓ يصبح مدربا، كما يحدث في ميدان رياضي اوفي ورشة ينظم وضعيات معقدة يخترع مشاكل وتحديات، يقترح بها الغاز ومشاريع.
- ✓ دوره شديد الاهمية ، لكنه لا يحتكر الكلمة ، ولا يحتل الصدارة.
- ✓ بناء الهندسة التعليمية (تصور وخلق وضعيات الوساطة).
- ✓ الملاحظة التكوينية والتعدي الدقيق للأنشطة التعليمية.
- ✓ اشراك المعلم والاستاذ في استراتيجية التغيير من البيداغوجيا المركزة على المعارف الى البيداغوجيا المركزة على التكوين بواسطة المقاربة يعتبر اكثر ضرورة².

¹نصيرة موتح، سامية عرعار، نفس المرجع السابق، ص 37.

² حديدان صبريرة، معدن شريفة، نفس المرجع السابق، ص204.

خلاصة:

نخلص من خلال الحصيلة التي استعرضناها في هذا الفصل من البحث ان الإصلاحات التربوية الجزائرية تعد شاملة مست كل جوانب الفعل التربوي، كما ان النظام التربوي في الجزائر شهد تحولات جوهرية من خلال عدة مراحل منذ ان نالت الجزائر استقلالها، غير ان التربية والتعليم عميق الجذور من بدايات الفتح الاسلامي، حيث تعلق الشعب الجزائري بمبادئه وكان اهم اصلاح هو استعادة المدرسة الجزائرية مقوماتها وهي تلك الإصلاحات التي جاءت بها أمرية 16 افريل 1976 من خلال استعراض الغايات والمبادئ التي قامت عليها هذه الإصلاحات والاهداف التي سعت اليها.

الفصل الخامس

□ الاجراءات المنهجية للدراسة

1. تمهيد
2. الدراسة الاستطلاعية
3. مجالات الدراسة
4. التعريف بمجتمع الدراسة
5. العينة وكيفية اختيارها
6. ادوات جمع البيانات
7. الادوات المستخدمة في احصاء المعلومات
8. خلاصة

تمهيد :

يعتبر الجانب الميداني في البحوث الاجتماعية الجزء الرئيسي والمكمل للجانب النظري، فهو مرتبط بالنزول الى الميدان والاتصال بالمبحوثين وجمع المعلومات كما هي في الواقع المدروس الذي يساعد على التعبير عن الظاهرة بأرقام احصائية مما يزيد الدراسة دقة من خلال التحقق من فرضيات الدراسة والاطلاع على اهم النتائج المتوصل اليها ومعرفة اهم الاجراءات الميدانية وهذا بعد تحديد الدراسة الاستطلاعية والمجالات المختلفة(الجغرافي، المكاني، البشري) وكذا نوع العينة المأخوذة والمنهج المتبع في الدراسة، بالإضافة الى تحليل البيانات ونتائج الدراسة لنصل في الاخير الى خاتمة.

1: الدراسة الاستطلاعية

تعد الدراسة الاستطلاعية الخطوة المهمة والضرورية في البحث العلمي، فهذه الدراسة تمكن الباحث من المعرفة الاولية لمكان البحث وتساعده كذلك في تحديد الادوات والتقنيات التي يراها مناسبة للإمكانية اجراء الدراسة.

شملت الدراسة الفترة الممتدة ما بين 2018/11/15 الى غاية شهر ماي حيث قمنا بزيارة ميدانية لبعض المدارس الابتدائية لدائرة زاوية كنتة، بعد التحصيل على الموافقة من طرف المديرين ، كما اننا من خلال هذه الفترة حاولنا التعرف على هذه المارس ، وان هذه الدراسة الاستطلاعية مكنتنا من مراجعة الاشكالية وبناءا على استمارة البحث وتحديد العينة ونظرا لأهميتها الكبرى المتمثلة في توجيه الباحث الصحيح لبناء بحثه.

2: مجالات الدراسة

1_2 المجال الزمني:

استغرقت دراستنا هذه ما يقارب مدة 07 اشهر للسنة الدراسية 2019/2018 وهذه المدة شملت الدراسة النظرية والدراسة الميدانية.

وعليه مرت دراستنا بعدة مراحل يمكن ايجازها فيما يلي:

المرحلة الاولى: انطلقت من شهر نوفمبر 2018 حيث تمت قراءات وجمع المعلومات حول الموضوع والاحاطة ببعض مع تحديد المفاهيم العامة لمتغيرات الدراسة ومكان الدراسة.

المرحلة الثانية: من خلال هذه المرحلة قمنا بإعداد استمارة اولية وعرضها على مجموعة من الأساتذة للنظر والتحكيم ثم قمنا بإعادة تصحيحها وفق وجهات نظر الأساتذة المحكمين وعرضها على الاستاذ المشرف لتصحيحها، ثم قمنا بتوزيعها على المعلمين بتاريخ

2019/04/23 الى غاية 2019/04/25 .

مرحلة تحليل البيانات وتفسيرها والوصول الى النتائج: بعد استرجاع الاستمارات قمنا بتحليلها وتفسيرها ابتداء من 27 افريل الى غاية ماي 2019.

2_2 المجال المكاني:

قمنا بدراستنا في دائرة زاوية كنتة على اربعة مدارس لطور الابتدائي، مدرستين بزاوية كنتة هي مدرسة ابن سينا ومدرسة بويكر بالقائد وكذلك مدرسة الشيخ سيدي على بن حنيني بزاجلوا ومدرسة عقبة ابن نافع بادمر.

2_3 المجال البشري:

اقتصرت دراستنا على مجموعة من المعلمين المدرسين لمختلف سنوات الطور الابتدائي لدائرة زاوية كنتة، وهو يمثل مجتمع البحث، والعينة المأخوذة هي 40.

3: منهج البحث

من اجل تحقيق اهداف هذا البحث استقرا الراي على تبني المنهج الوصفي التحليلي الذي يمكن عن طريقه جمع البيانات وتبويبها وتحليلها ومقارنتها وتفسيرها، والذي يعرف بانه من اكثر مناهج البحث العلمي ملائمة لهذا النوع من البحوث، ويعرف هذا المنهج بانه اسلوب من اساليب التحليل المركز على معلومات دقيقة وكافية عن موضوع او ظاهرة محددة.

4: نوع العينة وكيفية اختيارها:

يعد استخدام العينات من الامور العادية في مجال البحوث والدراسات العلمية سواء الاجتماعية او الطبيعية، والعينة عبارة عن مجموعة جزئية من الأفراد والمشاهدات او الظواهر التي تشكل مجتمع الدراسة الأصلي فبدلا من اجراء البحث او الدراسة على كامل مفردات المجتمع يتم اختيار جزء من تلك المفردات بطريقة معينة.

يتمثل مجتمع البحث من مجموع معلمي الطور الابتدائي لدائرة زاوية كنتة، والذي يتكون من 236 معلم ومعلمة و العينة التي اخترناها تتكون من 40 معلم ومعلمة في بحثنا على عينة عشوائية قصدية.

5: أدوات جمع البيانات

تعتبر الاداة المستخدمة في جمع المعلومات والبيانات الوسيلة المنهجية التي تمكن الباحث من الإلمام بجوانب الظاهرة موضوع الدراسة. وفي هذه الدراسة اعتمدنا على الاستمارة كأداة لجمع البيانات من مجتمع البحث بهدف اختبار فرضيات البحث او الاجابة عن تساؤلاتها.

والاستمارة أداة تتضمن مجموعة من الأسئلة، التي تتطلب من المفحوص الإجابة عليها بطريقة يحددها الباحث وحسب أغراض البحث.

والاستمارة اداة تتضمن نوعين من الأسئلة منها ماهي مغلقة ومنها ما هي مفتوحة.

واعتمدنا في دراستنا هذه على استمارة وجهت لمعلمي الطور الابتدائي، واحتوت على 24سؤالا

حيث ربطنا أسئلة الاستمارة بإشكالية البحث وتساؤلاته.

وتضمنت الاستمارة أربع محاور أساسية وهي بحسب تساؤلات وفرضيات البحث.

_ محور البيانات الاولية من 1 الى 05

_ محور 2 يتلقى المعلم تنمية مهنية تمكنه من مواجهة المواقف التعليمية الجديدة من 06 الى 13.

_ محور 3 الصعوبات التي يتلقاها المعلم في تطبيق البرامج الدراسية من 14 الى 19.

_ محور 4 توفر المدرسة الوسائل التعليمية اللازمة لتحقيق اهداف المقاربة بالكفاءة من 20 الى 24.

6: الأدوات المستخدمة في إحصاء المعلومات

من اجل التحقق من فرضيات الدراسة لا بد من استخدام ادوات ووسائل تساعدنا على ذلك ، وحسب موضوع دراستنا ارتئينا استخدام برنامج

برنامج SPSS

هو اختصار الأحرف اللاتينية الاولى من اسم الحزم الإحصائية للعلوم الاجتماعية وهو حزم حاسوبية متكاملة لإدخال العديد من البيانات وتحليلها.

وتستخدم عادة في جميع البحوث العلمية التي تشمل على العديد من البيانات الرقمية ولا تقتصر على البحوث الاجتماعية فقط بالرغم من انها انشأت أصلا لهذا الغرض، ولكن اشتمالها على معظم الاختبارات الاحصائية(تقريبا) وقدرتها الفائقة في معالجة البيانات وتوافقها مع معظم البرمجيات المشهورة جعل منها اداة فاعلة لتحليل شتى انواع البحوث العلمية.

كما استخدمنا الأساليب التكرارات والنسب المئوية لترجمة معطيات الاستمارة الى إحصائيات.

الفصل السادس

□ تحليل النتائج

□

1. تحليل نتائج الفرضية الأولى
2. تحليل نتائج الفرضية الثانية
3. تحليل نتائج الفرضية الثالثة
4. الاستنتاج العام للدراسة

❖ البيانات الأولية

الجدول رقم 01 : يوضح توزيع افراد العينة حسب نوع الجنس.

النسبة	التكرار	الجنس
47,5	19	ذكر
52,5	21	انثى
100,0	40	المجموع

من خلال الجدول يتضح لنا نسبة الاناث اكبر من نسب الذكور، حيث قدرت نسبة الاناث 52.5% من مجموع المعلمين، ولعل ذلك يرجع الى ميل الاناث الى التعليم بصفة عامة والتعليم الابتدائي بصفة خاصة ، خاصة وان المرأة في العصر الحالي اصبحت متعلمة ومتحصلة على شهادات تسمح لها بالدخول في سوق العمل مما يجعلها تكابر وتواجه ما ادخل عليها من جديد لتحقق رضى مهني لنفسها، وتليها نسبة الذكور والتي تقدر نسبتهم ب 47.5% وهذا راجع الى قلة اهتمامهم بهذا المجال لان لديهم فرص في عدة مجالات

الجدول رقم 02: يوضح توزيع افراد عينة الدراسة حسب السن

السن	التكرار	النسبة
اقل من 25 سنة	2	5,0
26_35	23	57,5
35_40	9	22,5
40 فما فوق	6	15,0
المجموع	40	100,0

من خلال الجدول يتضح ان اغلبية اعمار المبحوثين تتراوح ما بين الفئة العمرية 35_26 بنسبة تقدر ب 57 % وهذا راجع الى ان اغلب الفئات في هذا المجال هي الفئة الشابة الاكثر اطلاعا ونشاطا على ما هو جديد من اصلاحات لمناقشتها بالدعم او الرفض وتليها اعمار الفئة ما بين 40_35 تقدر بنسبة 22.5 % ثم الفئة من 40 فما فوق وتقدر نسبتها ب 15 % وتبقى الفئة الاخرى والتي هي قليلة بالنسبة للمؤسسة وهي فئة المعلمين التي تتراوح اعمارهم اقل من 25 سنة والتي تقدر بنسبة 5

الجدول رقم 03: يوضح توزيع افراد العينة حسب الحالة العائلية.

الحالة العائلية	التكرار	النسبة %
اعزب	13	32,5
متزوج (ة)	26	65,0
مطلق (ة)	1	2,5
المجموع	40	100,0

يوضح الجدول المبحوثين حسب الحالة العائلية فمن خلاله نجد ان اغلبهم متزوجين، حيث قدرت نسبتهم بـ 65 % ، فوجود اغلبية هذه الفئة انهم مسؤولون عن اسرهم مما يشكل له دافعا للحفاظ على مناصبهم و الارتباط بمهنة التعليم والتي قد تدفع بأبنائهم نحو مستقبل افضل لديه ثقافة واعية، تليها نسب الم علمين العزاب والتي تقدر نسبتهم بـ 32.5% ثم تتخفف النسبة الى 2.5 % والتي تتمثل فئة المطلقين.

الجدول رقم 04: يوضح توزيع افراد العينة حسب الاقدمية.

الاقدمية	التكرار	النسبة %
اقل من 5 سنوات	14	35,0
5_10	18	45,0
10_15	5	12,5
15 فما فوق	3	7,5
المجموع	40	100,0

من خلال الجدول نلاحظ ان خبرة المبحوثين من {10_5} سنوات وقدرت بنسبة 45 % حيث هذه الفئة احتلت الصدارة وتليها الفئة الاقل من 5 سنوات قدرت بنسبة 35 % في حين تاتي الفئة من {15_10} بنسبة تقدر بـ 12.5%، وتليها فئة من 15 فما فوق تقدر نسبتها بـ 7.5 % .

الجدول رقم 05: يوضح افراد عينة الدراسة حسب الحالة المهنية.

النسبة %	التكرار	الحالة المهنية.
77,5	31	مرسم
20,0	8	متربص
2,5	1	مستخف
100,0	40	المجموع

من معطيات الجدول نلاحظ ان اعلى نسبة بالنسبة للمعلمين الذين حالتهم المهنية مرسم تقدر بـ 77.5 % وذلك دلالة على وجود استقرار في العملية التعليمية، وتليها نسبة المتربصين بنسبة تقدر بـ 20 مما وادنى نسبة تقدر بـ 2.5 % وهي رتبة مستخف، فانخفاض هذه النسبة يؤكد ان هناك ابتعاد عن هذه الرتبة كونها رتبة غير مستقرة قد لا يتأقلم فيها التلميذ مع المعلم على طريقة التدريس المألوفة له مما يشوش فكره.

1: بيانات متعلقة بالفرضية الاولى

الجدول رقم 06 : يوضح اذا تلقى المعلم اعداد وتكوين قبل مزاولة عمله.

النسبة %	التكرار	هل تلقيت اعداد وتكوين قبل مزاولة عملك
77,5	31	نعم
22,5	9	لا
100,0	40	المجموع

يتضح من خلال الجدول ان نسبة المبحوثين الذين تلقوا اعداد وتكوين قبل مزاوله عمله هم اعلى نسبة قدرت ب77.5% مما يقدم للمعلم خبرة تساعده في مهنته، وكيفية التعامل مع (البرنامج الدراسي، التلاميذ، الطريقة او المنهاج) ،اما نسبة الذين اجابوا بلا فقدرت ب 22.5% وذلك راجع الى اهتمام الوزارة في وضع الى عدم اهتمام الجهات المعنية في وضع برامج منظمة ومنتسلسلة يستفيد منها الكل.

الجدول رقم 07: يوضح طبيعة التكوين الذي تلقاه المعلم.

النسبة %	التكرار	ماهي طبيعة التكوين التي الذي تلقيته
32,5	13	شفهي
37.5	15	كتابي
30	12	اجابات اخرى
100	40	المجموع

يوضح راي المبحوثين في طبيعة التكوين الذي يتلقونه بالدرجة الاولى من خلالنا لاحظ ان نسبة من المبحوثين عن طريق التكوين الكتابي هي اعلى نسبة قدرت ب 37.5 %، ما يثبت لنا ان هناك نقص في التكوين ان لم يتبعه التطبيقي الذي يوافق الاصلاح التربوي الجديد حتى تكون منظومة التعليم منظومة ناجحة تخدم واقعنا الحالي وتليها نسبة 32 % للذين تلقوا تكوين شفهي، اما عن نسبة الذين اجابوا بإجابات اخرى فتقدر نسبتهم ب30%، راجع الى طبيعة التكوين الذي يتلقونه بشتى انواعه.

الجدول رقم 08: يوضح اذا كان المعلم راضي عن عملية التكوين اثناء العمل

النسبة %	التكرار	هل انت راض عن عملية التكوين اثناء العمل.
67,5	27	نعم
32,5	13	لا
100,0	40	المجموع

نلاحظ من خلال الجدول الذي يوضح اذا كان المعلم راضي عن وجود عملية التكوين اثناء العمل، فتقدر نسبة الذين أجابوا بنعم ب 67.5 % والتي تمثل اعلى نسبة وهذا راجع الى المعلم راضي عن التكوين وهذا لإكسابه مهارة وكذلك التغلب على المصاعب، وزيادة الدعم والاثراء مما يجعله متمكن من ما يقدمه ، وتليها نسبة 32.5 % للذين أجابوا ب لا وهذا راجع الى ان بعض المعلمين ليس لديهم اهتمام ودافعية نحو التكوين في مجال التعليم.

الجدول رقم 09: يوضح اذا ما كانت ترضيه الفترة المحددة للتكوين

النسبة %	التكرار	هل ترضيك الفترة المحددة للتكوين
25,0	10	نعم
75,0	30	لا
100,0	40	المجموع

من خلال الجدول نلاحظ ان نسبة المبحوثين غير راضين عن الفترة المحددة لتكوين ب75% وهي تعتبر اعلى نسبة وذلك يرجع الى قصر الفترة المحددة للتكوين ونقص الانضباط والتنظيم داخل عملية التكوين، بل جعلها فترة كباقي الفترات العادية، وتليها نسبة 25% وهي الفترة التي تخدم الفئة التي هدفها الوحيد هو بلوغ الدرجات العليا وليس لديهم اهتمام بمستقبل الاجيال الصاعدة لإعطائهم المعلومات الكافية.

الجدول رقم10: يوضح اذا ما كان الاستاذ راضي عن عملية تكوين اثناء الخدمة.

هل ترى بان فترة التكوين	التكرار	النسبة %
قصيرة	31	77,5
طويلة	9	22,5
المجموع	40	100,0

يوضح الجدول ان فترة التكوين التي يتلقاها المعلمين فترة قصيرة غير راضين عنها اذ بلغت فيها نسبة نعم ب 77.5%، ما يجعل لديهم نقص في الخبرة والمهارة ويؤثر ذلك على المستوى الدراسي لتلميذ، والمستوى المهني للمعلم فيبقى منحصرا في مكانه محروما من ابسط المناصب الترقية، اما نسبة لا فقدرت ب22.5% وهذا راجع الى ان هناك تفاوت كبير ما يخص الفترة المحددة للتكوين وان هناك بعض المعلمين لديهم معاناة مع طوال الفترة.

الجدول رقم 11: يوضح اذا كان المعلم يرى ان ما يتلقاه في عملية التكوين يكسبه خبرة هادفة

النسبة %	التكرار	ما تتلقاه في عملية التكوين ترى بانه يكسبك مهارة كافية
75,0	30	نعم
25,0	10	لا
100,0	40	المجموع

نلاحظ من خلال الجدول ان غالب المبحوثين يقرون باعتبار يتلقونه في عملية التكوين يكسبهم خبرة هادفة حيث بلغت نسبتهم 75 % وهذا راجع لطبيعة التكوين التي يتلقونها، اما نسبة 25% فضعف هذه النسبة يرجع الى نقص الخبرة لدى المكونين ونقص كذلك في منهجية التكوين ما يجعل المعلمين يحسون بتلك الفترة هي ضياع للوقت.

الجدول رقم 12: يوضح اذا كانت برامج التكوين التي يتلقاه المعلم في مستوى تطلعاته.

النسبة %	التكرار	التكوين التي تتلقاها في مستوى تطلعاتك
35,0	14	نعم
65,0	26	لا
100,0	40	المجموع

يوضح الجدول ان نسبة الذين يرون ان عملية التكوين التي يتلقاها المعلمين ليست في مستوى تطلعاتهم وذلك مما يلاحظ من ضعف للمكونين ونقص للمعاهد التكوين ذات الكفاءة العالية والجيدة والتي تخدم متطلعات هاته الفئة وتجعلها تنحاز الى ما يحسن مستواها ويحقق لها الرضى في المجال المهني. اما نسبة نعم فهي راي للفئة التي لا تواجه معاناة في ذلك وقدرت نسبتها 14 %.

الجدول رقم 13: يوضح اذا كانت عملية التنمية المهنية توافق التخطيط التربوي الجديد للمنظومة التعليمية.

النسبة %	التكرار	هل ترى بان عملية التنمية المهنية توافق التخطيط التربوي الجديد للمنظومة
27,5	11	نعم
72,5	29	لا
100,0	40	المجموع

يتضح من خلال الجدول ان عملية التنمية المهنية لا توافق التخطيط التربوي الجديدة التعليمية، فقد بلغت نسبة المبحوثين الذين اجابوا ب لا 72% وهذا راجع لعمل الوزارة في وضعها لبرامج تخدم وتوافق عملية التكوين المهني للمعلم بشكل كبير، مما يجعله لا يفكر في مواصلة الم سار التكويني. اما نسبة نعم فبلغت نسبة 27 % وهذا راجع لتأطير الجيد وجودة الخبرة لدى المكونين والتي تساير التخطيط الجديد للمنظومة.

استنتاج الفرضية الاولى

بعد التفريغ وتحليل البيانات الخاصة بالفرضية توصلنا الى:

يتلقى المعلم تنمية مهنية غير كافية اتجاه المواقف التعليمية الجديدة والتي تنعكس على رضاه، نستنتج من خلال تحليل واستفسار الفرضية الاولى، ان التنمية المهنية للمعلمين لها دور في مواجهة المواقف التعليمية الجديدة، ومن خلال تحليل نتائج الاسئلة المتعلقة بهذه الفرضية من ان المعلمين تلقوا اعداد وتكوين قبل مزاوله عملهم قد بلغت نسبة الذين أجابوا بنعم ب77.5% وهذا يدل على مدى حرص المعلمين على تلقي المعلومات التي تساعدهم في مهنتهم وتمكنهم من مسايرة تطور المنهاج الدراسي، فكلما كانت نسبة المعلمين اكبر، كلما كانت هناك مواجهة لصعوبات فهم البرامج اما نسبة الذين أجابوا بلا فقد بلغت نسبتهم 22.5% وهذا راجع لظروف المعلمين الخاصة بهم والتي تحول دون الاستفادة من هذه دورات التكوين كبعد المسافة وعدم الاستفادة من العطل.

انه كلما اختلفت طبيعة التكوين التي يتلقاها المعلم كالكتابي، الشفهي، التطبيقي، كلما زاد منفهم المعلم وتوطيد الفكر لديه والعكس صحيح.

ان وجود نسبة كبيرة من المعلمين راضين على عملية التكوين اثناء العمل قدرت ب يتبين لنا وجود طموحات لديهم لتكوين مهاراتهم وكفاءتهم ومساعدة التلميذ على فهم الجديد.

ان اغلبية المعلمين غير راضين على الفترة المحددة لتكوين مما يجعل لديهم نقص في الكفاءة والخبرة تجاه المهنة ويولد لديهم صعوبة حول ذلك.

و من ناحية ان التكوين الذي يتلقونه وما يطمحون له، بالنسبة لعملية التنمية المهنية بانها توافق التخطيط التربوي للمنظومة، و قدرت نسبتهم ب72% حسب ارتفاع هذه النسبة يعود الى ضعف عملية التكوين وكفاءة المكونين مما يقتل روح المبادرة لدى المعلم.

2: بيانات متعلقة بالفرضية الثانية

الجدول رقم 14: يوضح اذا كانت تواجه المعلم صعوبات وعراقيل في تطبيق البرامج الجديدة

النسبة %	التكرار	هل تواجهك صعوبات وعراقيل في تطبيق البرامج الجديدة
95,0	38	نعم
5,0	2	لا
100,0	40	المجموع

من خلال الجدول يتضح ان المعلم تواجهه صعوبات وعراقيل في تطبيق البرامج الجديدة، حيث قدرت نسبة الذين اجابوا بنعم 95 % وذلك راجع لتعقدها وصعوبة فهمه او عدم ذلك. اما نسبة الذين اجابوا بلا اي عدم وجود صعوبات فقدت نسبتهم ب 5 % وهذا راجع لمدى تمكنهم من هذه البرامج الدراسية.

الجدول رقم 15: يوضح اذا كانت تواجه المعلم صعوبة في تحضير الدرس

هل تواجه صعوبة في تحضير الدرس	التكرار	النسبة %
نعم	19	47,5
لا	21	52,5
المجموع	40	100,0

من خلال الجدول يتضح ان المبحوثين الذين تواجههم صعوبة في تحضير الدرس اعلى نسبة قدرت ب 52 % وذلك دليل على مدى تنظيم هاته الفئة لوقتها واجتهادها ومحاولة فهم ما لديها حول ذلك ولو بالإضافة من وقتها بالمطالعة وطرح تساؤلات على المختصين في المجال والبحث في مواقع التواصل من الطرق السهلة التي بإمكانه الاحاطة بفهم الموضوع، اما الذين أجابوا بنعم فقدرت نسبتهم ب 47 % وذلك راجع الى صعوبة وتعقد البرامج التعليمية مع عدم تناسقها وعدم فهمها.

الجدول رقم 16: يوضح اذا كان المدرسية المعلم يتلقى صعوبة في تنفيذ التعليمات التي تصدر من طرف الإدارة

النسبة %	التكرار	هل تتلقى صعوبة في تنفيذ التعليمات التي تصدر من طرف الادارة المدرسية
40,0	16	نعم
60,0	24	لا
100,0	40	المجموع

يتبين لنا من خلال الجدول ان نسبة المعلمين الذين يتلقون صعوبة في تنفيذ التعليمات التي تصدر من طرف الادارة المدرسية قدرت ب60% وهذا راجع الالتزام بالقروانين الممنوحة لها بترك المعلم لمهنته وعدم شغله بما هو خارج عن المهنة مما يهيا فكره لدروسه ويحبب له المهنة ويجعله راضي عنها، اما نسبة فئة المعلمين الذين اجابوا بنعم فقدت نسبتهم ب40% مما يصعب عليهم القيام بمهنتهم على احسن وجه فينظرون لها على انها مهنة متعبة.

الجدول رقم 17: يوضح اذا كان المدير يكلف المعلم بمهام اخرى دون المهام المحددة.

النسبة %	التكرار	هل يكلفك المدير القيا بمهام اخرى دون المهام المحددة لك
27,5	11	نعم
72,5	29	لا
100,0	40	المجموع

يتضح من خلال الجدول ان نسبة المعلمين الذين لا يكلفهم المدير القيام بمهام اخرى

دون المهام المحددة لهم ،حيث قدرت نسبتهم بـ 72.5% وهذا راجع لمدى تفتح الطاقم الاداري وتفهمه لحقوق المهنة التعليم وتقديره لمكانة المعلم ورايه وماذا قد يضيف للإدارة من اراء تتجح عملية التعليم، وتليها نسبة الذين اجابوا بنعم فنقدر نسبتهم بـ 27.5% وهذا راجع الى عدم قيام الادارة المدرسية بالأعمال الموكلة لها وعدم اهتمامهم بدور المعلم وبمهامه، لان مهمة المعلم هي التعليم دون توجيه له مهام اخرى، وهذا يجعله لا يؤدي عمله على احسن وجه.

الجدول رقم 18: يوضح بماذا يستعين المعلم في حالة وجود صعوبة

النسبة %	التكرار	في حالة وجود صعوبة بمن تستعين
75,0	30	بالزميل في العمل
25,0	10	اخرى اذكرها
100,0	40	المجموع

نلاحظ من خلال الجدول ان اجابة المبحوثين في حالة وجود صعوبة في الدرس، ان اعلى نسبة للمبحوثين الذين يستعينون بالزميل في العمل نسبتهم تقدر بـ 75% وهذا راجع الى قوة العلاقة بالزميل وكذلك حصوله على خبرة التي تمكنه من الوصول الى الطريقة التي تلازمه، وتليها نسبة 25% للذين اجابوا باجابات اخرى، حيث يتبين لنا ان معظم اراءهم على حساب الاجابات الموجودة هو الاستعانة بالانترنت (مواقع التواصل الاجتماعي)، ومنهم من يستعين بالاساتذة المختصين في المجال ، وهذا راجع الى ما تحمله البرامج من تعقيدات تفوق في بعض الاحيان حتى طاقة الاستاذ.

الجدول رقم 19: يوضح اذا كان المعلم يجد صعوبة في التعامل مع الزملاء.

النسبة %	التكرار	هل تجد صعوبة في التعامل مع الزملاء
10,0	4	نعم
90,0	36	لا
100,0	40	المجموع

نلاحظ من خلال الجدول ان المبحوثين لا يواجهون صعوبة في التعامل مع الزملاء بشكل، حيث قدرت نسبة الذين اجابوا ب لا تقدر نسبتهم ب 90 % وذلك يرجع الى ان معظم المعلمين لديهم علاقة احترام وثقة وتبادل الآراء والافكار فيما بينهم مما يجعلهم يمتلكون علاقة جيدة تجعلهم يحققون استقرار مهني، وتليها نسبة الذين اجابوا ب نعم ب 10 % وذلك راجع الى اصطدام الافكار والآراء، وقلة المناقشة فيما بينهم وعدم احترام راي الاخر وغياب الثقة والشعور بالعزلة.

استنتاج الفرضية الثانية:

نلاحظ من خلال الجدول ان علاقة الصعوبات والعراقيل في تطبيق البرامج الدراسية ببرامج التكوين التي يتلقاها المعلم تمثل اعلى نسبة للمبحوثين الذين اجابوا بلا فتقدر نسبتهم ب 60% حيث ان معظم

من خلال تحليلنا للفرضية الثانية المتعلقة بالصعوبات التي يتلقاها المعلم في تطبيق البرامج الدراسية، وذلك من خلال تحليل وتفسير نتائج الاسئلة المتعلقة بهذه الفرضية، حيث يتبين لنا ان اغلبية المبحوثين انهم واجهوا صعوبات وعراقيل في تطبيق البرامج الدراسية قد قدرت نسبتهم ب 95% وهذا يدل على تعقيدها وصعوبة فهمها ، والذين لا يواجهون صعوبة قدرت نسبتهم ب 5% .

_ كما يتضح لنا ان اغلب المبحوثين انهم يواجهون صعوبة في تحضير الدرس حيث تبلغ نسبتهم ب 52.5% وتجلت هذه الصعوبات في تكثيف البرامج اما نسبة الذين اجابوا بعدم وجود صعوبة فتقدر نسبتهم ب 47.5%

ان اغلب المبحوثين ان المدير لا يكلفهم المدير بمهام اخرى دن المهام المحددة ، حيث قدرت نسبتهم ب 72.5% وهذا راجع الى تقدير مهام المعلم ودوره في التعليم ونسبة الذين اجابوا نعم قدرت نسبتهم ب 27.5% وهذا راجع الى عدم قيام الادارة بالأعمال الموكلة لها ان اغلب المبحوثين كانت اجابتهم من خلال التعامل مع الزملاء فتقدر نسبة الذين لا يواجهون صعوبة التعامل مع الزملاء ب 90%، وهذا راجع الى ان هناك ثقة و احترام وتقدير فيما بينهم مما يجعل بعضهم يستفيد من البعض ويحقق استقرار بالمؤسسة ويخدم مصالحها، ونسبة الذين يجدون صعوبة في التعامل فتقدر نسبتهم ب 10% وهذا راجع كله الى ان هناك عدم الثقة في التعامل مع الزملاء والشعور بالوحدانية والعزلة.

المحور الرابع: بيانات متعلقة بالفرضية الثالثة

الجدول رقم 20: يوضح توفر الوسائل التعليمية في المدرسة

النسبة%	التكرار	هل تتوفر الوسائل التعليمية في المدرسة
5,0	2	دائما
82,5	33	احيانا
12,5	5	ابدا
100,0	40	المجموع

من خلال دراستنا الى ما في الجدول يتضح ان اعلى نسبة هي ان المؤسسات التعليمية لم تكن تحتوي على الوسائل التعليمية في المدارس والتي هي المصدر الاساسي الذي بإمكان المعلم ان يسهل عليه طريقة التواصل مع زملاء في الدرس ولا يصاب بالملل بل يواصل معهم بحماس، حيث قدرت نسبتهم ب 82.5 %، اما نسبة الذين اجابوا ابدا لا تتوفر وسائل تعليمية في المدرسة، والتي المعلم والتلميذ حيث تسهل عليهم طريقة اتصال المعلومة ويستوعبها التلميذ بسرعة وقد قدرت نسبتهم ب 12.5% وذلك راجع لعدم اهتمام السلطات المعنية بذلك، اما الذين اجابوا بنعم على ان توفر وسائل تعليمية دائما داخل المحيط المدرسي تخدم التعليم فقدرت نسبتهم ب 5% وذلك يرجع لاهتمام الطاقم الادري ومطالبة السلطات المعنية بتوفير مستلزمات مهنة التدريس حتى لا يصعب على المعلم اتصال المعلومة لتلميذ.

جدول رقم 21: يوضح اذا كانت الاقسام وحجر الدراسة مهينة ومناسبة تتوفر على

النسبة %	التكرار	هل الاقسام وحجر الدراسة مهينة ومناسبة تتوفر على (الاضاءة التهوية)
62,5	25	نعم
37,5	15	لا
100,0	40	المجموع

يتضح من خلال الجدول ان الاقسام وحجر الدراسة مهينة ومناسبة حيث قدرت نسبة الذين اجابوا بنعم ب 62 % وهو ما يهيئ للمعلم نفسية التدريس بجدية والبقاء لفترة اطول، اما نسبة الذين اجابوا ب لا حول ذلك فقدرت نسبتهم ب 37.5 % وذلك يرجع الى عدم تحسين ظروف المؤسسة وغياب مهنة المدار داخلها وعدم قيامه بدوره والمطالبة على ما تحتاجه من ضروريات تخدم المعلم ومنهجه والتلميذ من جهة اخرى.

الجدول رقم 22: يوضح اذا كان يشعر بانعدام الامن في المدرسة.

هل تشعر بانعدام الامن في المدرسة	التكرار	النسبة %
نعم	12	30,0
لا	28	70,0
المجموع	40	100,0

من خلال الجدول يتضح لنا انه يوجد غياب للأمن داخل للمؤسسات التعليمية قدرت نسبة الذين اجابوا بنعم حول ذلك 70 % وذلك راجع الى عدم اهتمام المسؤولين بما قد يشكل خطر على نفسية التلميذ والمعلم وحتى الاولياء ويكون بسبب في هروب بعض التلاميذ العازفين عن الدراسة مما يشكل قلق لدى المعلم، اما نسبة الذين اجابوا بنعم فقدت نسبتهم ب30 % وهذا راجع لمدى اهتمام ادارة المدرسة بتحقيق الامن للمعلم داخل المؤسسة.

الجدول رقم 23 يوضح اذا كان يوجد في المدرسة ساحة ملائمة لممارسة الالعاب الرياضية.

هل يوجد في المدرسة ساحة ملائمة لممارسة الالعاب الرياضية	التكرار	% النسبة
نعم	5	12,5
لا	35	87,5
المجموع	40	100,0

يتضح لنا من خلال الجدول ان اعلى نسبة هي عدم وجود ساحة ملائمة لممارسة الالعاب الرياضية حيث قدرت نسبة الذين اجابوا بلا ب 87 % وذلك يرجع الى الاهتمام بالتلميذ وتغيير نفسياتهم من روتين الدراسة، والمعلمين كذلك اما نسبة الذين اجابوا بنعم فقدت ب 5% هذا راجع لاهتمام بعض المدارس بالمرافق الرياضية .

الجدول رقم 24: يوضح اذا كانت هناك معاناة فيما يتعلق بمشكل الاكتظاظ في الاقسام.

هل هناك معاناة فيما يتعلق بمشكل الاكتظاظ في الاقسام	التكرار	النسبة %
نعم	18	45,0
لا	22	0,55
المجموع	40	100,0

يتبين لنا من خلال الجدول ان نسبة المبحوثين الذين لا يواجهون معاناة فيما يتعلق بمشكل الاكتظاظ داخل الاقسام اعلى نسبة حيث قدرت نسبتهم ب55% وذلك راجع لنقص التأطير داخل المؤسسة مما قد يكون سبب في غياب رضا الكثر من المدرسين حيث يصعب عليهم الالمام بجميع التلاميذ عند الشرح، اما الذين اجابوا بنعم فقدرت نسبتهم ب45% وذلك راجع الى مدى اهتمام الادارة ومطالبتها السلطات المعنية بتوفير الحجر الكافية والملائمة.

استنتاج الفرضية الثالثة:

نستنتج من خلال نتائج الفرضية الثالثة ان توفر المدرسة على الوسائل التعليمية اللازمة لتحقيق المقاربة بالكفاءة وذلك من خلال تحليل نتائج الجدول رقم21 الذي يوضح اذا ما توفرت الوسائل التعليمية داخل المحيط المدرسي حيث قدرت نسبة احيانا حول ذلك ب82.5% اما الذين اجابوا بعدم وجود وسائل تعليمية بشكل ابدى فقدرت نسبتهم ب12.5% ونسب الذين اجابوا بعدم وجود وسائل تعليمية بشكل دائم فقدرت نسبتهم ب5% وهذا راجع لانعدام اهتمام الادارة بشؤون المدرسة وما تحتاجه من متطلبات يمكنها انجاح العملية التعليمية. كما ان تكون الاقسام وحجر الدراسة مهيئة ومناسبة تتوفر على الاضاءة والتهوية وقد بلغت نسبة نعم 62.5% ولا ب نسبة 37.5% وهذا يدل على مدى اهتمام الادارة بشؤون المدرسة وتطلعاتها المستقبلية.

اما كان هناك اكتظاظ فيما يتعلق بمشكل الاكتظاظ في الاقسام حيث قدرت نسبة لا 55% للذين لا يواجهون معاناة فيما يتعلق بمشكل الاكتظاظ في الاقسام، اما نسبة الذين اجابوا بوجود معاناة فيما يتعلق بمشكل الاكتظاظ في الاقسام قدرت نسبتهم ب45%.

الاستنتاج العام للدراسة

ان الغرض من هاته الدراسة حول معرفة درجة الرضى الوظيفي للمعلم وفقا لما جاءت به الاصلاحات الجديدة، فمن خلال هاته الدراسة نخلص الى ان هناك ضعف في تحقيق الرضى الوظيفي للمعلم وان تحقيقه تتحكم فيه عدة جوانب تتعلق بالتنمية المهنية ومستوياتها وطبيعتها، كطبيعة التكوين ما اذا كانت في مستوى تطلعاته، وتكسبه خبرة كافية تمكنه من مواجهة المواقف التعليمية، وكذا الصعوبات التي يتلقاها المعلم في تطبيق البرامج التعليمية كالصعوبات التي تواجهه في تحضير الدرس، ويمكن التغلب عليها لتحقيق درجة الرضا عن طريق :

_ الاهتمام بعملية التكوين للمعلمين قبل وبعد البدء في الوظيفة ومسايرتها للبرامج والتطورات التعليمية الجديدة وتمديد فترة التكوين.

_ ابعاد المعلم عن مالا يخص مهنته، وذلك لتمكنه من ادائها على احسن وجه.

وكذالك توفر المدرسة على الوسائل التعليمية اللازمة لتحقيق اهداف المقاربة بالكفاءات التي تساعد المعلم على اداء مهنته بسهولة وايصال المعلومة للتلميذ بدقة.

فمن خلال مناقشة وتفسير نتائج هذه الفرضيات الجزئية للفرضية العامة نجد ان كل الفرضيات الجزئية صحيحة، وبالتالي فالنتائج التي اسفرت عنها الفرضية العامة محققة.



خاتمة

ان الهدف من دراستنا هو التعرف على الاثر بين الرضا الوظيفي للمعلم واصلاحات النظام التربوي الجديد في مجال التعليم باعتباره قطاع من القطاعات الحساسة التي اذا اصبحت بخلل تصاب اغلب القطاعات خاصة منها الاقتصادي والاجتماعي التربوي، حيث يعتبر الاساتذة والمعلمين كقوة بشرية خلاقية وطاقة هائلة تسهر على تكوين النشئ واعداده لتحمل لواء المحافظة على المكتسبات المنجزة، والدفع الى الابداع لتحقيق مكاسب اخرى للامة جمعاء، وهذه الفئة هي، بؤرة الحث والمنفذ للخطة الاصلاحية بكل جوانبها التربوية والتعليمية، وصحيح ان هناك العملية عوامل متعددة لضمان نجاح العملية الاصلاحية، لكن يبقى المعلم ركنا اساسيا في العملية يتطلب الاهتمام به في جميع النواحي.

الاقتراحات والتوصيات



الاقتراحات والتوصيات:

نتيجة لما اسفرت عليه الدراسة الحالية من نتائج تم التوصل اليها يمكن ان نقدم مجموعة من الاقتراحات والتوصيات التالية :

1_ اشراك معلمي المرحلة الابتدائية في اي تعديلات تو اصلاحات تمس مختلف البرامج والمقررات الدراسية .

2 _ الاهتمام بالتكوين المستمر لمعلمي المدارس الابتدائية حتى يزداد ادراكهم لأدوارهم وتزداد قدا راتهم على التحكم والتغلب على المشكلات التربوية والتحكم في انفعالهم والسيطرة عليها.

3_ على المفتش ان يساعد المعلم وهذا بالتطرق للنواحي السلبية والايجابية فيه وضرورة مساعدته على فهم الاهداف التربوية من اجل الوصول الى مستوى افضل .

4_ اعطاء اهتمام كبير للمعلم من قبل المسؤولين وذلك بضرورة توفير وسائل واجهزة ملائمة لكي يكون ادائه نموذجيا.

5_ ضرورة خلق الوعي التربوي والاجتماعي نحو مهنة المعلم منقبل الجهات العليا.

6_ ضرورة مشاركة المعلم في عملية اتخاذ القرار مما يزيد شعوره بالانتماء.

7_ عقد العديد من اللقاءات والندوات باشراك جميع اطياف ومتقفي المجتمع الجزائري ، قصد ابراز الدور التربوي للمعلم باعتباره مفتاح التقدم الحضاري مهما كان نوعه، واعطاؤه المزيد.

8_ تنمية المشاعر الايجابية اتجاه ممارسة مهنة التدريس وابعاد المشاعر السلبية التي مؤدي الى خفض مستوى تقدير الذات لدى معلمي المدارس الابتدائية

9_ تنمية المشاعر الايجابية اتجاه ممارسة مهنة التدريس وابعاد المشاعر السلبية التي تؤدي الى خفض مستوى تقدير الذات لدى معلمي المدارس الابتدائية.

10_ تعيين اخصائيين نفسيين في كل مؤسسة تربوية لمعالجة المشكلات النفسية التي يعاني منها المعلم.

11_ مواصلة الدراسة في موضوع الضغوط المهنية وتقدير الذات لتشمل ميادين ومنظمات اخرى خدماتية وصحية واقتصادية

قائمة المصادر والمراجع



قائمة المصادر والمراجع

المصادر:

_ قرآن كريم، سورة هود(88)، رواية ورش عن نافع.

القواميس والمعاجم:

1. _ ابن منظور، لسان العرب، م1، (ب ط)، دار صادر، بيروت، (ب ت).
2. _ عصام نور الدين، معجم نور الدين الوسيط عربي عربي، ط2، دار الكتب العلمية، لبنان، 2009م.

المراجع:

1. _ احمد الخطيب، رداح الخطيب، استراتيجيات التطوير التربوي في الوطن العربي، ط1، عالم الكتاب الحديث، عمان، 1427 2007م.
2. _ احمد ماهر، السلوك التنظيمي(مدخل بناء المهارات)، ط1، الدار الجامعية، مصر، 2008م.
3. _ المشعال عويد، دراسات في الفروق بين الجنسين في الرضا الوظيفي، ط1، دار القلم، الكويت، 1994.
4. _ بوبكر بن بوزيد، اصلاح التربية في الجزائر رهانات وانجازات، (ب ط)، دار القصة للنشر، الجزائر، 2009.
5. _ بوفلجة اغياث، التربية ومتطلباتها، ديوان المطبوعات الجامعية، ب ط، الجزائر، 1993.
6. _ حاجي فريد، بيداغوجيا التدريس بالكفاءات الابعاد والمتطلبات، (ب ط)، دار الخلدونية، الجزائر، (ب ت).

7. _ حسن محمد حسان محمد حسن العجيمي، الادارة التربوية، ط2، دار المسيرة، عمان، 2010م
8. _ حمدي علي احمد، مقدمة في علم الاجتماع التربوية، ط1، دار المعرفة الجامعية، مصر، 1997م.
9. _ خالد زكي عقل، المعلم بين النظرية والتطبيق، ط1، الثقافة للنشر والتوزيع، عمان، 2004م.
10. _ خولة طالب الابراهيمى، الجزائريون والمسألة اللغوية ترجمة محمد حياة ، ب ط، دار الحكمة، الجزائر، 2007.
11. _ جبران مسعود، الرائد معجم القباني في اللغة العربية والاعلام، ط3، دار العلم للملايين، لبنان، 2005م.
12. _ رابح خدوسي، المدرسة والاصلاح، ط1، دار الحضارة للنشر، الجزائر، 2002م.
13. _ رابح مسعودي ، المقاربة بالكفاءات، ط1، (ب دار)، (ب بلد)، 2003م.
14. _ رياض ستراك، دراسات في الادارة التربوية، ط1، دار وائل، عمان، 2004م.
15. _ طارق عبد الرؤوف عامر ايهاب عيسى المصري، الولاء المؤسساتي والرضا الوظيفي والمهني، ط1، المؤسسة العربية للعلوم والثقافة، (ب ، بلد) ، 2014م.
16. _ طارق عبد الحميد البدرى، الاساليب القيادية والادارة في المؤسسات التعليمية، ط2، دار الفكر، عمان، 1426هـ 2005م.
17. _ محفوظ احمد جودة، ادارة الموارد البشرية، ط1، دار وائل، عمان، 2010م.

18. _ محسن علي عطية، عبد الرحمان الهاشمي، التربية العملية وتطبيقاتها في اعداد معلم المستقبل، (ب ط)، دار المناهج، الاردن، 2008م.
19. _ محمد الصيرفي، ادارة الموارد البشرية المفاهيم والمبادئ، ط1، دار المناهج للنشر، الاردن، 2003م.
20. _ محمد عوض الترتوري، محمد فرحات القضاة، المعلم الجديد دليل المعلم في الادارة الصفية الفعالة، ط1، مكتبة الحامد للنشر، عمان، 2005م.
21. _ مجدي صلاح طه المهدي، المعلم ومهنة التعليم بين الاصاله والمعاصرة، (ب ط)، الدار الجامعية الجديدة، الاسكندرية، 2007م.
22. _ مريم السيد، التربية المهنية مبادئها واستراتيجيات التدريس والتقويم، ط1، دار وائل للنشر، عمان، 2009م.
23. _ نداء محمد الصيوص، السلوك الوظيفي، ط1، مكتبة المجتمع العربي، (ب بلد)، 2008م.
24. _ صفا احمد الغزالي، توفيق احمد مرعي، الحداثة في العملية التربوية، ط1، دار الثقافة، عمان، 1431هـ 2010م.
25. _ مصطفى عبد السميع، سهير محمد حوالة، اعداد المعلم وتنميته وتدريبه، ط1، دار الفكر، عمان، 1426هـ 2005م.
26. _ مصطفى محمد رجب، تعليم جديد لقرن جديد، ط1، دار الوراق، عمان، 2009 م.
27. _ عبد الله الرشدان، علم اجتماع التربية، (ب ط)، وق، دار الشروق، الاردن، 1998.
28. _ عبد الله الغامدي، المعلم الناجح، ط1، دار اسامة للنشر، عمان، 2009م.
29. _ عبد الله بن عبد العزيز السنبل، التربية في الوطن العربي على مشارف القرن الحادي والعشرين، ط1، المكتب الجامعي الحديث، الاسكندرية،: (ب ت).

30. _ عبد العزيز بن عبد الله السنبل، التربية والتعليم في الوطن العربي على مشارف القرن الواحد والعشرين، ط1، وزارة الثقافة للنشر، دمشق، 2004م.
31. _ عبد الرحمان صالح عبد الله، التربية العملية ومكانتها في برامج تربية المعلمين، ط1، دار وائل، الاردن عمان، 2004م.
32. _ عبد القادر فضيل، المدرسة في الجزائر حقائق واشكالات، ط1، جسور للنشر والتوزيع، الجزائر، 1430هـ 2009م.
33. _ عبد السلام مصطفى عبد السلام، اساسيات التدريس والتطوير المهني للمعلم، ط1، دار الجامعة الجديدة، مصر، 2006م.
34. _ عسعوس محمد، مقارنة التعليم والتعلم بالكفاءات، ط1، دار وائل، الجزائر، 2012م.
35. _ عمر عبد الرحيم نصر الله، اساسيات في التربية العملية، ط2، دار وائل، الاردن، 2008م.
36. _ فاروق عبدة قبلة، السيد محمد عبد المجيد، السلوك التنظيمي في ادارة المؤسسات التعليمية، ط2، دار المسيرة، عمان، 1429هـ 2009م.
37. _ سهيلة محسن كاظم الفتلاوي، الكفايات التدريسية المفهوم _ التدريب _ الاداء، ط1، دار الشروق، الاردن، 2003م.
38. _ سمير محمد كبريت، منهاج المعلم والادارة التربوية، ط1، دار النهضة العربية، بيروت، 1998م.
39. _ سليمان حامد، الادارة التربوية المعاصرة، ط1، دار اسامة للنشر والتوزيع، عمان، 2008م.
40. _ وجيه الفرح، ميشيل ديابنة، اساسيات التنمية المهنية للمعلمين، ط1، دار الوراق للنشر، عمان، 2005م.

41. _ يحي محمد نبهان، الاساليب الحديثة في التعليم والتعلم، ط1، دار
اليازوري، (ب بلد)، 2008م.

المذكرات:

1. _ ابراهيم هياق، اتجاهات اساتذة التعليم المتوسط نحو الاصلاح التربوي في الجزائر
اساتذة متوسطات اولاد جلال وسيدي خالد، درجة الماجستير في علم الاجتماع التربوية،
كلية العلوم الانسانية والاجتماعية، جامعة منتوري، قسنطينة، الجزائر، 2010_2011.
2. _ الروبلي نواف، الرضا المهني لدى مديري ومديريات، مدارس التعليم العام الحكومي،
دراسة ميدانية بمنطقة الحدود الشمالية، رسالة ماجستير، قسم الادارة التربوية
والتخطيط، كلية التربية، جامعة الملك سعود، الرياض، 1994 .
3. _ بن الشيخ محمد، فلاح بلخير، انعكاسات الاصلاحات الجديدة للمنظومة التربوية
على التحصيل الدراسي، دراسة ميدانية لأساتذة ثانوية الشهيد بومادة، ورقلة ، درجة
ماستر، كلية العلوم الانسانية والاجتماعية، علم الاجتماع التربوية، جامعة قاصدي
مرباح، الجزائر، 2012_2013.
4. _ بن موفق الميلود ، بن الصافي عبدالكريم، الرضا الوظيفي واثره على اداء المعلم،
دراسة مقارنة بين المعلم في المدرسة العمومية و المعلم في المدرسة الخاصة بولاية
الجلفة، رسالة الماستر علم الاجتماع التربوي، الجزائر، 2017.
5. _ بوتليليس مراد، تطور التعليم في الجزائر من 1830_2011 ،درجة الماجستير في
الديمغرافيا الاقتصادية والاجتماعية، كلية العلوم الاجتماعية ، وهران الجزائر،
2012_2013.
6. _ قسيمة زكية، تعليمية اللغة العربية في السنة الثانية ابتدائي على ضوء المقاربة
بالكفاءات بين الجيل الاول والجيل الثاني، درجة الماستر، الآداب واللغة العربية
تخصص لسانيات تعليمية، كلية الآداب واللغات، جامعة احمد خيضر، الجزائر،

7.2016_2017.

8. __ شاطر شفيق، اثر ضغوط العمل على الرضا الوظيفي للموارد البشرية بين المؤسسة

الصناعية، درجة الماجستير لعلوم التسيير، الجزائر، 2009_2010

9. حرايرية حرقاس وسيلة، تقييم مدى تحقيق المقاربة لأهداف المناهج الجديدة في اطار

الاصلاحات التربوية حسب معلمي ومفتشي المرحلة الابتدائية دراسة ميدانية

بالمقاطعات التربوية بولاية قالمة، رسالة دكتوراه في علم النفس التربوي، كلية العلوم

الانسانية والاجتماعية جامعة منتوري قسنطينة، الجزائر، 2009/2010م.

10. عبد الحميد عبد المجيد حكيم، الرضا الوظيفي لدى معلمي التعليم العام ومعلمي

الفئات الخاصة بين الجنسين (دراسة مقارنة)، جامعة ام القرى، (ب بلد)، 2009م.

المجلات :

1. __ بوشعالة سميرة، تحديات المؤسسة الجزائرية بين الماضي والحاضر، مجلة

البحوث والدراسات الانسانية، العدد 14، الجزائر، 2017.

2. __ حسن حسان عبد العاطي الصياد العاملي لأنماط القيادة التربوية وعلاقة هذه

الانماط بالرضا الوظيفي للمعلم وبعض المتغيرات الاخرى في مدرسة المتوسطة،

السعودية ،رسالة الخليج العربي.

3. __ فاروق جعفر، عبد الحكيم مزروق، الاتجاهات الحديثة في الاصلاح التربوي ،

معهد الدراسات التربوية، جامعة القاهرة ، العدد03، 2015.

4. __ فرج الله سورية، زمام نورالدين، تقويم مردود اصلاح المنظومة التربوية في مرحلة

التعليم الثانوي، مجلة العلوم الانسانية والاجتماعية، العدد 19، الجزائر، جوان

2015.

5. __ كريمة بوحفص، الانتقال الى منهاج الجيل الثاني من التدريس بالكفاءات في

الجزائر ضرورة ام خيار، مجلة جيل العلوم الانسانية والاجتماعية، المدرسة العليا

للأساتذة ، ورقلة الجزائر، العدد11، 2017/36.

6. _مرتضي رحيم جابر، تحليل مستوى الرضا، بحث مقدم، مجلس كلية الادارة والاقتصاد، القاديسية، 2017_1437.
7. _نصيرة رداڤ، متطلبات التدريس بالكفايات، ملتقى التكوين بالكفايات في التربية، مجلة العلوم الانسانية والاجتماعية، جامعة ورقلة، العدد4 ، الجزائر، 2010.
8. _ نصيرة موتح ، سامي عرعار، دور المعلم في ظل نظام المقاربة بالكفاءات ، مجلة تطوير العلوم الاجتماعية الجزائر العدد01، 2017.
9. _ هنية عريف، اللغة العربية ومناهجها في ظل اصلاح المنظومة التربوية، في الجزائر بين مقومات الهوية الوطنية وتحديات العولمة، مجلة الاثر، العدد29، الجزائر، ديسمبر.
10. _ المجلس الاعلى للتربية، المبادئ العامة لسياسة التربية الجديدة واصلاح التعليم الاساسي ،ملخص الوثيقة القاعدية، الجزائر، مارس1998.
11. _ امر رقم 69_37 مؤرخ في 22ماي 1969يتضمن احداث مركز وطني للتعليم المعمم والمتسم بالمراسلة عن طريق الاذاعة والتلفزة.

+

الملاحق



وزارة التعليم العالي والبحث العلمي

الجامعة الافريقية ادرار

قسم العلوم الاجتماعية

كلية العلوم الانسانية والاجتماعية والعلوم الاسلامية

تخصص علم الاجتماع التربوي

استمارة بحث بعنوان

الرضا الوظيفي للمعلم وعلاقته بالإصلاح التربوي

دراسة ميدانية على عينة من معلمي المدارس الابتدائية بدائرة زاوية كنتة

ملاحظة: هذه المعلومات لن تستخدم الا لغرض البحث العلمي

تحت إشراف الاستاذ :

د/ فاتحي عبد النبي

من اعداد الطالبتين :

_ بايعيش رابحة

_ زقلوي جميلة

الموسم الجامعي: 2018/2019

المحور الاول: محور البيانات الأولية

- 1- الجنس: ذكر انثى
- 2 - السن: اقل من 25 سنة 26_35 35_40 40 فما فوق
- 3- الحالة العائلية: أعزب متزوج (ة) مطلق (ة) ارمل (ة)
- 4- الاقدمية: اقل من 5 سنوات 5_10 10_15 15 فما فوق
- 5- الحالة المهنية: مرسم متريص مستخلف

المحور الثاني: يتلقى المعلم تنمية مهنية تمكنه من مواجهة المواقف التعليمية الجديدة.

6- هل تلقيت اعداد وتكوين قبل مزاوله عملك؟

نعم لا

7- ما طبيعة التكوين الذي تلقيته ؟

كتابي شفهي اجابات اخرى

8- هل انت راضي عن وجود عملية تكوين اثناء العمل؟

نعم لا

9 - هل ترضيك الفترة المحددة لتكوين ؟

نعم لا

10- هل ترى بان فترة التكوين ؟

قصيرة طويلة

11 - ما تتلقاه في عملية التكوين ترى بانه يمكنك من اكتساب المهارة الكافية؟

نعم لا

12- هل برامج التكوين التي تتلقاها في مستوى تطلعاتك ؟

نعم لا

13 - هل ترى بان عملية التنمية المهنية توافق التخطيط التربوي الجديد للمنظومة التعليمية ؟

نعم لا

المحور الثالث : الصعوبات التي يتلقاها المعلم في تطبيق البرامج الدراسية

14 - هل واجهتك صعوبات وعراقيل في تطبيق البرامج الدراسية ؟

نعم لا

15 - هل تواجهك صعوبة في تحضير الدرس ؟

نعم لا

16- هل تتلقى صعوبة في تنفيذ التعليمات التي تصدر من طرف الادارة المدرسية ؟

نعم لا

17- هل يكلفك المدير بالقيام بمهام اخرى دون المهام المحددة لك ؟

نعم لا

18- في حالة وجود صعوبة بمن تستعين ؟

- بالزميل في العمل

- القيام باتصال

- تلغي الدرس

- اخرى اذكرها.....

19 - هل تجد صعوبة في التعامل مع الزملاء ؟

لا

نعم

المحور الرابع : توفر المدرسة على الوسائل التعليمية اللازمة لتحقيق اهداف المقاربة بالكفاءة.

20- هل تتوفر الوسائل التعليمية في المدرسة ؟

ابدا

أحيانا

دائما

21- هل الاقسام وحجر الدراسة مهيئة ومناسبة تتوفر على (الاضاءة ، التهوية ...) ؟

لا

نعم

22- هل تشعر بانعدام الامن في المدرسة ؟

لا

نعم

23- هل يوجد في المدرسة ساحة ملائمة لممارسة الالعاب الرياضية ؟

لا

نعم

24- هل هناك معاناة فيما يتعلق بمشكل الاكتظاظ في الاقسام ؟

لا

نعم

ملخص الدراسة:

تهدف الدراسة الى البحث عن مدى الرضى المهني للمعلم اتجاه الاصلاحات التربوية، والعوامل المؤثرة على الرضا، وهذا من خلال توزيع استمارة مكونة من ثلاث محاور ووزعت على عينة من المعلمين من التعليم الابتدائي بدائرة زاوية كنتة وهذه العينة مكونة من 40 معلم ومعلمة، وبعد جمع البيانات ثم معالجتها بواسطة برنامج الحزمة الاحصائية للعلوم الاجتماعية spss حيث تم التوصل الى النتائج من خلال الفرضيات الى:

- _ ان المعلم يثقى تنمية مهنية غير كافية اتجاه المواقف التعليمية وتتعكس على رضاه الوظيفي.
 - _ وجود صعوبة كبيرة في تطبيق البرامج الجديدة تؤثر على رضاه الوظيفي.
 - _ المدرسة تتوفر على الوسائل التعليمية الازمة لتحقيق اهداف المقاربة بالكفاءات.
- وخلصت الدراسة الى ضرورة القيام بجملة من الإجراءات لتحسين وتفعيل رضا المعلمين نحو الاصلاح التربوي، وهذا من خلال الاعداد والتكوين للمعلمين وتنظيم ملتقيات وندوات تنادي بذلك.
- الكلمات المفتاحية:** الرضا الوظيفي المعلم الاصلاح التربوي

Rèsumè

L'étude a bien le but de chercher le degré de satisfaction chez l'enseignant envers les réformes éducatives et les facteurs d'influence, cela est à travers distribuer un formulaire composant trois axes. Sur un échantillon des enseignants d'enseignements primaire de la région de zaouiet kounta. Ce formulaire se compose de 40 enseignants (homme et femme).

Après avoir collecté les données, elles sont traitées par le programme de traitement statistique des sciences sociales (spss), les résultats, d'après les hypothèses seront comme ceci :

- _ l'enseignant obtient un développement professionnel suffisant envers les attitudes professionnelles, ce qui reflète sur sa satisfaction professionnelle.
- _ difficulté de l'application pratique des nouveaux programmes, ce qui est influent sur (son) sa satisfaction professionnelle.
- _ l'école contient les moyens nécessaires obtenant les objectifs de la démarche par compétences.

Aloès, l'étude a conclu à la nécessité de faire un ensemble de procédures pour améliorer et bénéficier la satisfaction des enseignants envers les réformes éducatives et cela sera fait à travers la préparation et la formation motivantes des enseignants et l'organisation de forums et de séminaires visant cette satisfaction

Mots-clés: satisfaction au travail réforme de la formation des enseignants