

وزارة التعليم العالي والبحث العلمي

جامعة أحمد دراية – ولاية ادرار-

كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية والعلوم الإسلامية

قسم العلوم الاجتماعية



تأثير جائحة كورونا على الأداء الوظيفي للأستاذ
دراسة ميدانية بمتوسطي تمنطيط و فنوغيل

مذكرة مكملة لنيل شهادة الماستر علم النفس

تخصص: علم النفس المدرسي

إعداد الطالبتين:

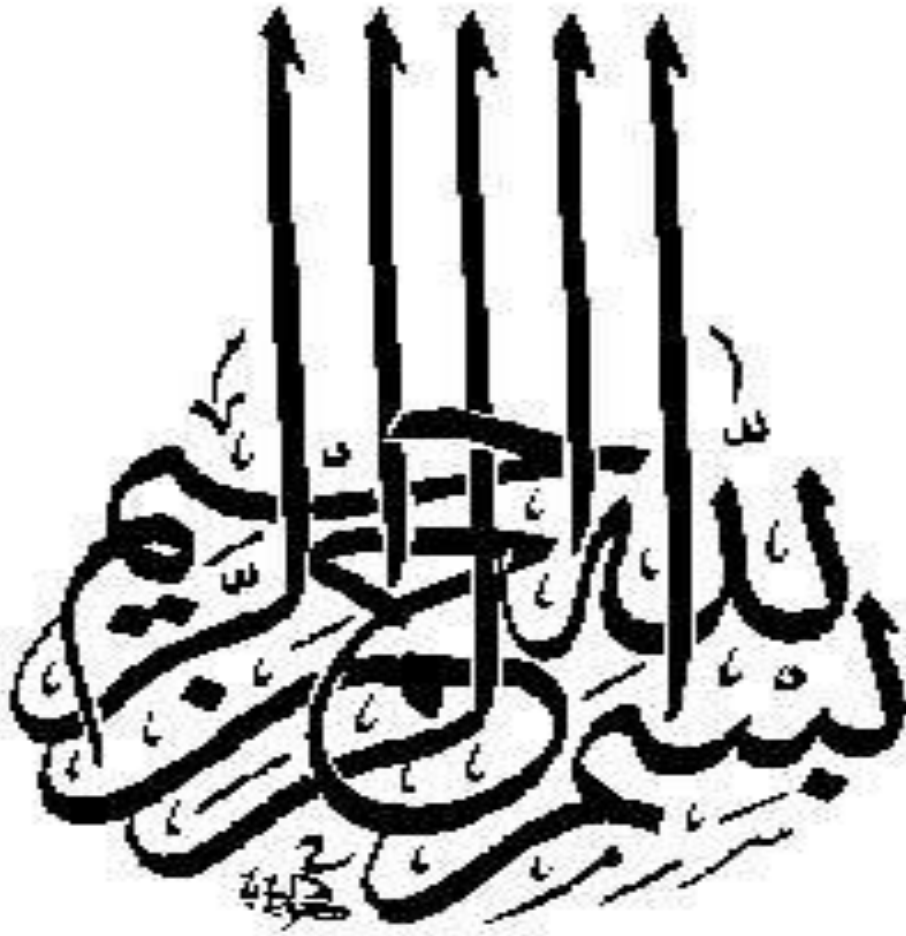
❖ صافوني شيماء

❖ بن حمي فتيحة

إشراف الدكتور:

بن خالد عبد الكريم

الموسم الجامعي: 2021/ 2022



شكر وامتنان

الحمد لله حمدا كثيرا على نعمه الكثيرة وعطائه الجزيل وأحمده سبحانه حمدا يليق بعظمته ويوافي جوده وكرمه وأشهد أن لا إله إلا الله وحده لا شريك له وأشهد ان محمد عبده ورسوله صلى الله عليه وعلى اله وصحبه وسلم تسليما كثيرا .

أتقدم بجزيل الشكر الى كل من كان له فضل علي ولو بمقدار ذرة من قريب أو بعيد كل الشكر والتقدير لمن كان موجهي ومرشدي الأستاذ المشرف على المذكرة : بن خالد عبد الكريم أتمنى له دوام الصحة والعافية دمت للعلم أهلا ولطلابہ سندا.

ولا يفوتني شكر وتقدير الأساتذة الأفاضل : منهم الأستاذة أبليلة و الأستاذ بکراوي، بوفارس ، قدوري الذين قدموا لنا يد المساعدة في انجاز هذا العمل

والشكر موصول لكل أساتذة كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية بدون استثناء على مجهوداتهم القيمة طوال سنوات دراستنا بالجامعة .

وختاما أسأل الله العلي القدير أن يكون هذا العمل خالصا لوجهه تعالى فإن أحسنا فبفضل من الله وإن أخطأنا فحسبنا أننا قد بذلنا غاية جهدنا .

الهداء

إلى أمي الغالية التي كانت تدعو لي ,وتدعمني من أجل النجاح في دراستي والتي كانت سندا
ودعما قويا في مسيرتي الدراسية .

إلى أبي العزيز الذي قدم لي كل ما يملكه من رعاية ودعم وقوة
إلى رفيق دربي زوجي الكريم وأبنائي حفظهم الله ورعاهم جميعا .

إلى أقاربي وعائلي الصغيرة والكبيرة دون استثناء

إلى كل أصدقائي الأعزاء

إلى كل المعلمين والأساتذة الذين درسوني طيلة مساري الدراسي .



ملخص الدراسة:

يهدف البحث الحالي إلى معرفة العلاقة بين تأثير جائحة كورونا على الأداء الوظيفي لدى عينة من أساتذة التعليم المتوسط بمدينة ادرار وسعى الباحثان لإيجاد الإجابات عن التساؤلات المطروحة في مشكلة البحث ومنها :

هل توجد علاقة ارتباطية دالة إحصائيا بين فيروس كورونا المستجد على الأداء الوظيفي للأستاذ لمهامهم التدريسية ؟

هل توجد علاقة دالة إحصائيا بين انتشار جائحة كورونا على قدرات وأسلوب الأستاذ في التعليم المتوسط ؟

هل توجد علاقة بين جائحة كورونا ومهام التوجيه والمتابعة لدى الأستاذ ؟

هل توجد فروق ذات دلالة في مستوى تأثير جائحة كورونا على الأداء الوظيفي للأستاذ تعزى لمتغير الجنس ؟

هل توجد فروق ذات دلالة في مستوى تأثير جائحة كورونا على الأداء الوظيفي للأستاذ تعزى لمتغير الاقدمية في العمل ؟

وقد توصل البحث الحالي لعدة نتائج ميدانية منها :

تشير النتائج الى عدم وجود علاقة ارتباطية دالة إحصائيا بين جائحة كورونا والأداء الوظيفي للأستاذ التعليم المتوسط .



تشير النتائج الى عدم وجود علاقة ارتباطية دالة إحصائية بين كورونا وقدرات وأساليب الأستاذ في التعليم المتوسط .

وكذلك أشارت النتائج الى عدم وجود علاقة بين كورونا ومهام التوجيه لدى الأستاذ .

جاءت نتائج هذه الفرضية بأنه لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية في مستوى تأثير جائحة كورونا على الأداء الوظيفي للأستاذ تعزى لمتغير الجنس و الأقدمية في العمل .

الكلمات المفتاحية : الأداء، الأداء الوظيفي للأستاذ، جائحة كورونا ،أستاذ التعليم المتوسط.

Abstract:

The current research aims to find out the relationship between the impact of the corona pandemic on the job performance of a sample of Middle education professors in the city of Adrar and the two researchers sought to find answers to questions raised in the research problem, including :

Is there a statistically significant correlation between the novel coronavirus on the professor's job performance for their teaching assignments

Is there a statistically significant relationship between the spread of the corona pandemic on the abilities and style of the professor in middle education

Is there a relationship between the corona pandemic and the guidance and follow-up tasks of the professor

Are there significant differences in the level of impact of the corona pandemic on Professor's job performance attributable to gender

Are there significant differences in the level of impact of the corona pandemic on the job performance of the Professor due to the variable of seniority at work

The current research is a descriptive analytical research that worked on the use of the descriptive method on a sample of (60) research and was based on the resolution tool as the main tool for research to collect data and information on the phenomenon investigated .

The current research has reached several field results, including :



The results indicate that there is no statistically significant correlation between the corona pandemic and the job performance of the middle education professor .

The results indicate that there is no statistically significant correlation between Corona and the abilities and style of the professor in Intermediate Education .

The results also indicated that there was no relationship between Corona and the guidance tasks of the professor .

The results of this hypothesis came that there are no statistically significant differences in the level of impact of the corona pandemic on the job performance of the Professor due to the variable sex and seniority at work .

Keywords: performance, professor job performance, Corona pandemic, middle education professor.



فهرس محتويات البحث:

الصفحة	المحتويات
ب	شكر وامتنان
ج	الإهداء
د	الملخص
و	قائمة الجداول
	الفصل الأول-تقديم موضوع البحث-
14	المقدمة
16	1-1 الإشكالية
17	2-1 الفرضيات
18	3-1 أهمية الدراسة
19	3-1 اهداف الدراسة
19	4-1 أسباب ودوافع اختيار الموضوع
20	5-1 التعاريف الإجرائية لمتغيرات البحث
21	6-1 الدراسات السابقة
	الفصل الثاني: جائحة كورونا
25	تمهيد
25	1-2 تعريف الوباء
25	2-2 مفهوم جائحة كورونا
26	3-2 طرق انتشار فيروس كورونا
27	4-2 اعراض المرض
28	5-2 اثر انتشار فيروس كورونا على الأساتذة

29	2-6 اثر فيروس كورونا على التعليم
30	2-7 ظهور جائحة كورونا في الجزائر
31	خلاصة
	الفصل الثالث: الأداء الوظيفي للأستاذ
30	تمهيد
30	3-1 تعريف الاداء
33	3-2 مفهوم الاداء الوظيفي للأستاذ
34	3-3 محددات الاداء الوظيفي
35	3-4 عناصر الاداء الوظيفي
36	3-5 ابعاد الاداء الوظيفي
37	3-6 القائمين على تقييم أداء المعلم
39	3-7 أساليب تقييم الاداء الوظيفي
40	الخلاصة
	الفصل الرابع: مرحلة التعليم المتوسط
41	تمهيد
42	4-1 مفهوم مرحلة التعليم المتوسط
42	4-2 أهداف مرحلة التعليم المتوسط
42	4-3 الأستاذ المدرس
43	4-4 دور الأستاذ ومهامه
45	4-5 تكوين الأستاذ
46	4-6 مشكلات الأستاذ المدرس
47	خلاصة
	الفصل الخامس: الإجراءات المنهجية
48	تمهيد

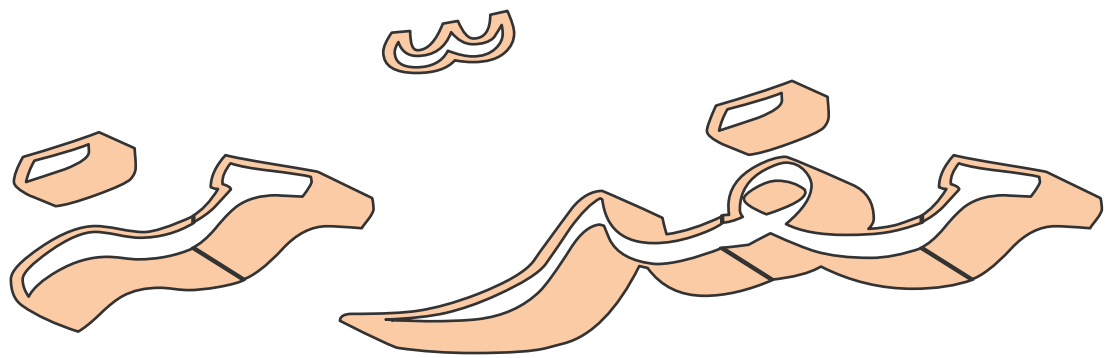


48	1-5 الدراسة الاستطلاعية
48	2-5 مفهوم الدراسة الاستطلاعية
48	3-5 أهداف الدراسة الاستطلاعية
49	4-5 حدود الدراسة الاستطلاعية
49	5-5 عينة الدراسة
50	6-5 أداة الدراسة
51	7-5 الخصائص السيكومترية لأدوات الدراسة
57	8-5 الدراسة الأساسية
57	9-5 منهج الدراسة الأساسية
57	10-5 مجال الدراسة الأساسية
57	11-5 عينة الدراسة الأساسية
57	12-5 الأساليب الإحصائية المستخدمة في الدراسة
58	خلاصة الفصل
	الفصل السادس عرض ومناقشة النتائج
59	1-6 عرض وتفسير نتائج الدراسة
60	2-6 عرض و تفسير الفرضية العامة
60	3-6 عرض وتفسير الفرضية الجزئية الأولى
60	4-6 عرض تفسير الفرضية الجزئية الثانية
60	5-6 عرض وتفسير الفرضية الجزئية الثالثة
61	6-6 عرض وتفسير الفرضية الجزئية الرابعة
62	7-6 مناقشة الفرضية العامة
62	8-6 مناقشة الفرضية الأولى
63	9-6 مناقشة الفرضية الثانية

65	10-6 مناقشة الفرضية الثالثة
66	11-6 الفرضية الرابعة
	خلاصة الدراسة
	قائمة المراجع
	الملاحق

فهرس الجداول

الرقم	الموضوع	الصفحة
01	والجدول (01) : يوضح توزيع أفراد عينة الدراسة حسب الجنس.	49
02	الجدول (02) يوضح توزيع أفراد عينة الدراسة من حيث الحالة العائلية	49
03	الجدول (03) : يوضح توزيع أفراد عينة الدراسة من حيث الأقدمية في العمل	50
04	الجدول (04) : يبين معاملات الارتباط لبعء الوباء ومخاطره مع الدرجة الكلية للبعء	52
05	الجدول (05) بين معاملات الارتباط لبعء القدرات الأدائية مع الدرجة الكلية للبعء.	54
06	الجدول (06): يبين معاملات الارتباط لبعء لمهام التوجيه مع الدرجة الكلية للبعء	55
07	الجدول(07) : العلاقة الارتباطية بين فيروس كورونا المستجد والأداء الوظيفي للأستاذ .	59
08	الجدول (08) : العلاقة الارتباطية بين فيروس كورونا المستجد و القدرات الأدائية للأستاذ التعليم المتوسط	59
09	الجدول (09) : العلاقة الارتباطية بين فيروس كورونا المستجد ومهام التوجيه .	60
10	الجدول (10) الفروق بين الاناث والذكور حول متغير الاداء الوظيفي	60
11	الجدول (11) : فروق بين الذكور والإناث في مستوى الأداء الوظيفي حسب متغير الاقدمية في العمل .	61



مقدمة:

إن المنظومة التعليمية تعد من أبرز المجالات التي يجب على المجتمع ان يلقي لها العناية اللازمة ، وتوفير كل الإمكانيات الضرورية للوصول إلى الأهداف والغايات المراد تحقيقها، إلا أن المنظومة تعاني من عدة عوائق ومشكلات تعسر وتعرقل من السير الصحيح لهذا الجانب الأساسي للمجتمع ومن أبرز المشكلات التي تعاني منها ، نجد المشكلات التربوية المدرسية التي تواجه التلميذ في المدرسة ، والتي تجعله يرى المدرسة والتدريس بنظرة سلبية ، مما يمهده له الفشل والتفكير في التراجع والاستسلام ، وعدم الثقة بالنفس وتقديره لذاته ، وهذا ما قد يكون ناتجا عن عجزه ومعاناته من مشكلة أو أكثر ، ولعل من بين هذه المشكلات نجد صعوبات التعلم .

فصعوبات التعلم مشكلة تربوية يعاني منها العديد من التلاميذ ، في مختلف المراحل الدراسية ، فهي قد تشكل بدورها خطورة كبيرة على حياة الطفل المدرسية خاصة عندما نفسه مقارنا بينه وبين زملائه إما في نفس الصف ، فيجد نفسه ضعيفا و أقل تحصيل ، وهذا ما يؤثر على ثقته وتقديره لنفسه ، كما ذكرنا سابقا ، والمتمعن في المشكلة النفسية "تقدير الذات " يجد أنها مشكلة أعطب من مشكلة صعوبة التعلم، بما فيها النمائية والأكاديمية وما يجعل الطفل أكثر عرضة للانسحاب والتخلي عن المجاهدة في الدراسة في عدم الرغبة في الحصول على تحصيل دراسي جيد .ومن هذا المنطلق أردنا التعرف على هذه الصعوبات وبالذات الأكاديمية وعلاقتها بتقدير الذات ، والخوض في الاستطلاع أكثر ، حيث اشتملت هذه الدراسة على جانبين ، نظري وآخر تطبيقي .

الجانب النظري: وهو الإطار النظري لمتغيرات الدراسة ويحتوي على ثلاثة فصول وهي:

الفصل الأول وهو الفصل التمهيدي الذي يحتوي على إشكالية للبحث، وفرضيات الدراسة وأهداف الدراسة وتحديد المصطلحات الدراسية تحديدا إجرائيا، ودواعي اختيار الموضوع وأخيرا الدراسات السابقة، أما الفصل الثاني فيضم المتغير الأول للدراسة وهو تقدير الذات مفهومه، وأهميته، وبعض المصطلحات المتعلقة والمقربة له، والفرق بين تقدير الذات ومفهوم الذات ، وكذلك تطبيقات المعلم لتحسين تقدير الذات، أيضا مستويات تقدير الذات والعوامل المؤثرة فيه، وأثره على الفرد والآخرين

والفصل الثالث الذي يتكون محتواه من المتغير الثاني للدراسة والمتمثل في صعوبات التعلم الأكاديمية، أولا تعريف صعوبات التعلم بصفة عامة، و نماذج من النظريات التي تفسر صعوبات التعلم وكذلك الأسباب والعوامل المؤثرة في صعوبات التعلم ، وتم بعدها صعوبات التعلم الأكاديمية

تعريفها وأنواعها والتي تتمثل في: القراءة، الكتابة والحساب وأخيرا تقدير الذات وعلاقته بصعوبات التعلم الأكاديمية.

والجانب الثاني وهو الجانب التطبيقي والذي يشمل على فصلين وهما:

الفصل الرابع يبين لنا الإجراءات المنهجية للدراسة

والفصل الخامس يشمل عرض وتحليل ومناقشة الفرضيات

النفس والادب

تقديم موضوع البحث

1-1 الإشكالية :

يشهد العصر الحالي انتشارا مروعاً للأمراض المزمنة بنسب مختلفة بين الجنسين وبين مختلف الأعمار حيث تثير تعقيدات تمس حياة الفرد وحياة المحيطين به وأن القلق السمة الغالبة في المجتمع نتيجة تسارع الأحداث وكثرة الأزمات و انتشار الأوبئة ومن أشد مشيرات القلق للإنسان هو توقع الموت بسبب ما يحدث وما يعيشه العالم والمجتمع العربي

(العمر, التحليلي , 2016 . 42) لقد أصبحنا نلاحظ اليوم . انتشارا مذهلاً لظاهرة اللامن نفسي في بعض الأوساط المهنية ان لم نقل كلها خاصة ذات طابع الخدماتي والتي نجد فيها تعاملات يومية ومع مختلف شرائح المجتمع , كالتمريض , مراكز المراقبة , الأمن وشركات الخدمات كالحماية المدنية , شركات الغاز والكهرباء التي تتميز عن غيرها من المجالات المهنية بالتنفيذ الإستعجالي والتدخل في الأوقات الحرجة , نتيجة متغيرات حدثت وبالتالي أنتجت ضغوطاً لدى جميع أفراد المجتمع وبالأخص عند فئة العمال وعلى سبيل التحديد عمال قطاع التربية : من أساتذة ومعلمين الذين أصبحوا يعملون تحت طائلة ظروف مزرية استعجالية جعلتهم يشعرون بفقدان أمنهم النفسي في الآونة الأخيرة حيث ظهرت عليهم معاناة لضغوط مختلفة نتيجة ظروف العمل المستجدة أثرت على أداءهم الوظيفي خاصة في خضم ظهور جائحة كورونا .

وهذا الوضع يؤثر على المستوى الأدائي لهم ليصل بهم الى وضعية اللامن نفسي وتخاذل في مستويات الأداء الوظيفي وذلك بالنظر للمواقف المحدثة نتيجة تعرضهم لمضايقات لأن طبيعة العمل الواجب تأديته أفرزت ضغوطاً مهنية تتطلب المواجهة والصمود بشتى أشكال الاستراتيجيات أما فيروس كوفيد 19 المستجد, لقد توصلت الدراسات أن العالم حالياً يشهد حدثاً جليلاً قد يهدد التعليم بأزمة هائلة ربما كانت هي الأخطر في العصر الحالي فحتى 27 مارس 2020 , تسببت جائحة كورونا (كوفيد 19) في انقطاع أكثر من 1,6 مليار طفل وشباب عن التعليم في 121 بلد .

أي ما يقرب 80% من الطلاب الملتحقين بالمدارس على مستوى العالم , وجاء ذلك في وقت تعاني فيه دول العالم بالفعل من أزمة تعليمية , فهناك الكثير من الطلاب في المدارس , لكنهم لا يكسبون المهارات الأساسية التي يحتاجونها في العملية وعلى المستوى العالمي فالجائحة خطرها جسيم , إذ يقدر الباحثون في الكلية الملكية في لندن الأثر العالمي في عام 2020 بين 20 مليون حالة وفاة , في حالة وجود تدخلات غير دوائية فاعلة و40 مليون حالة وفاة في حالة وجود مثل هذه التدخلات , ففي الولايات المتحدة وحدها قدر الدكتور "أنتوني فوسي" مدير المعهد القومي للحساسية والأمراض المعدية ان هذا الوباء سوف يتسبب في وفاة ما بين مائة ألف إلى مائتي ألف شخص .

وخلال فترة إعداد هذه الدراسة ووفقا لمقال (سكاي نيوز عربية) في 15 يونيو 2020 بلغ عدد المصابين على مستوى العالم حوالي 8 مليون تعاني منهم 4 مليون حالة , وبلغ عدد الوفيات حوالي نصف مليون وفاة . وهذه الأعداد قابلة للزيادة متى استمر الفيروس منتشرا حول العالم . (مهني محمد إبراهيم غنيم, 2020 , 76) .

ونظرا لهاته الظروف التي يعيشها الفرد عموما وعمال وقطاع التربية خصوصا من إداريين و أساتذة وتلاميذ ، أصبحت حياتهم مهددة في كل لحظة خصوصا من الناحية النفسية. ومن هنا تكمن مشكلة الدراسة في الطرح الأتي: هل هناك اثر لجائحة كورونا على الأداء الوظيفي للاستاذ؟

1-2 الفرضيات :

1- الفرضية الرئيسية:

هناك علاقة ارتباطية دالة إحصائيا للأثر فيروس كورونا المستجد على الأداء الوظيفي الأستاذ التعليم المتوسط .

2- الفرضيات الجزئية:

__ هناك علاقة ارتباطية دالة إحصائياً بين انتشار جائحة كورونا والقدرات الأدائية و أسلوب للأستاذ في التعليم المتوسط.

__ هناك علاقة بين انتشار جائحة كورونا و مهام التوجيه لدى أستاذة التعليم المتوسط.

__ هناك فروق في مستوى الأداء الوظيفي للأساتذة تعزى لمتغير الجنس .

__ هناك فروق في مستوى الأداء الوظيفي للأساتذة تعزى للاقدمية في العمل.

1-3 أهمية الدراسة :

1/ إن أهمية دراستنا تكمل في تسليط الضوء على أهم عناصر العملية التعليمية إلا وهو الأستاذ حيث نحاول إبراز سبل التعامل مع مصادر الضغوط للمحافظة على الصحة النفسية والعضوية للأستاذ حتى لا تنعكس سلباً على أداء مهامه داخل الوسط المدرسي ويحدث خلل على مستوى إيصال المعلومة أو الرسالة التربوية للتلميذ.

2/ حاجة الوسط التعليمي الى التعرف على أسباب انخفاض التحصيل الدراسي لتلاميذ بعد انتشار فيروس كورونا .

3/ كون الموضوع يعتبر من أهم الموضوعات الحالية المطروحة على الساحة التربوية والاجتماعية له علاقة بالمدرس والمدرسة.

4/ المدرس له أهمية ومكانه فهو عصب العملية التعليمية فالظروف التي يعايشها داخل المجتمع لها تأثير على أدائه التدريسي داخل الوسط المدرسي.

1-4 أهداف الدراسة:

- ✚ تقديم تصور لمفهوم فيروس كورونا المستجد وأثره على العالم .
- ✚ إلقاء الضوء على مدى تأثير جائحة كورونا على الأستاذ داخل الصف الدراسي من ناحية التدريس والتقييم والتوجيه.

1-5 أسباب ودوافع اختيار الموضوع:**1- دوافع ذاتية:**

- ✚ الرغبة الشخصية في دراسة الموضوع.
- ✚ بحكم تخصصنا في علم النفس المدرسي ارتأينا دراسة الموضوع الذي لفت انتباهنا زيادة على إيماننا العميق بتأثيره على الأداء التدريسي للأستاذ.

2- دوافع موضوعية:

- ✚ التعرف على انعكاسات هذه الجائحة على أداء الأستاذ.
- ✚ الإسهام في المعرفة العلمية.
- ✚ يأمل أن تمت الدراسة الحالية المكتبة بمزيد من الأفكار حول متطلبات الأداء التدريسي للأستاذ داخل الصف الدراسي.

1-6 التعاريف الإجرائية:

- أ/- تعريف الأداء: هو جهد يهدف الى تحقيق أهداف الوظيفة.
- وحسب التعريف الإجرائي لهذه الدراسة : وهو قدرة الفرد على تحقيق أهداف الوظيفة التي يشغلها. (انعكاسات الإصلاح التربوي)

ب/- تعريف الأداء الوظيفي للأستاذ:

يقصد به إجرائيا تنفيذ الأستاذ التعليم المتوسط لأعماله ومسؤولياته التي يكلف بها من طرف الجهة المعنية التي ترتبط بمهام التوجيه وأداء وظيفته، و النتائج التي يحققها الأستاذ في مكان عمله.

ج/- تعريف الأستاذ إجرائيا :

هو الأستاذ في مرحلة التعليم المتوسط الذي ينوب عن الجماعة في تربية أبنائهم ولتعليمهم وهو موظف من قبل الدولة التي تمثل مصالح الجماعة ويتلقى أجرا نظير قيامه بهذه المهمة.

د/- تعريف فيروس كورونا:

هو مرض يسببه فيروس كورونا تظهر أعراض تنفسية تتراوح بين الخفيفة والمتوسطة على معظم من يصابون بعدوى الفيروس ويتعافون دون الحاجة الى تدخل علاجي خاص غير أن بعض من يصابون بالعدوى تظهر عليهم أعراض شديدة ويحتاجون الى العناية الطبية .

1-7 الدراسات السابقة :**أ_ دراسات على الأداء الوظيفي:***** دراسة منال السرحان (2017) :**

درجة استقرار الوظيفي لمعلمات رياض الأطفال وعلاقتها بمستوى الأداء الوظيفي في محافظة المفرق هدفت الدراسة الى معرفة درجة الاستقرار الوظيفي لمعلمات رياض الأطفال في محافظة المفرق وعلاقتها بمستوى الأداء الوظيفي وأثر كل من العمر والمستوى التعليمي والتخصص وعدد سنوات الخبرة وقد استخدمت الباحثة المنهج الكمي بإتباع أسلوب الدراسات المسحية الارتباطية نظرا لملائمته لطبيعة الدراسة وأهدافها , وتكون مجتمع هذه الدراسة من جميع معلمات رياض الأطفال في محافظة المفرق والبالغ عددهم (40) روضة أطفال للفصل الدراسي الثاني (2016/2017) والبالغ عددهن

(135) معلمة من معلمات رياض الأطفال في مديرية التربية والتعليم للواء قصبه المفرق , وقد أظهرت النتائج أن الدرجة الكلية للاستقرار الوظيفي جاءت بدرجة متوسطة حيث جاء مجال الرضا الوظيفي في الرتبة الأولى بأعلى متوسط حسابي ودرجة تقدير عالية الأخيرة وبدرجة تقدير متوسطة , كما أظهرت النتائج عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية وأوصت الدراسة بضرورة الاهتمام من قبل المعنيين وزارة التربية بوضع أنظمة وتعليمات تحقق الاستقرار الوظيفي للمعلمات في رياض الأطفال .
(رسالة ماجستير في الإدارة التربوية والأصول , جامعة آل البيت , كلية العلوم التربوية , قسم الإدارة التربوية والأصول , 2016/2017)

دراسة مرح شكري (2016) الرقابة وعلاقتها بالأداء الوظيفي لدى مديري المدارس الحكومية الأساسية في محافظات شمال الضفة الغربية من وجهات نظر المديرين أنفسهم.

هدفت الدراسة الى التعرف على درجة الرقابة الإدارية المطبقة ودرجة الأداء الوظيفي لدى مديري المدارس الحكومية الأساسية في محافظات شمال الضفة الغربية من وجهات نظر المديرين أنفسهم , والعلاقة بينهما . كما هدفت أيضا الى التعرف على أثر كل من متغيرات (الجنس , المؤهل العلمي سنوات الخبرة الإدارية المديرية , موقع المدرسة) في عملية الرقابة وعلاقتها بالأداء الوظيفي لدى أفراد العينة وقد تكون مجتمع الدراسة من جميع مديري المدارس الحكومية الأساسية ومديراتها في محافظات شمال الضفة الغربية وذلك في العام الدراسي (2015/2016) حيث بلغ عددهم (454) مديرا ومديرة موزعين على المدارس الحكومية الأساسية في محافظات شمال الضفة الغربية , وقد أجريت هذه الدراسة على عينة عشوائية بلغ عدد(229) فردا واستخدمت الباحثة المنهج الوصفي التحليلي . وقد تم استخدام استبانة قامت بإعدادها الباحثة .وقد توصلت الدراسة الى ان الدرجة الكلية لمجالات الرقابة الإدارية لدى الفرد عينة الدراسة جاءت بمتوسط حسابي مقداره (4.66) وانحراف معياري مقداره (0.26) وهذا يشير إلى مستوى مرتفع جدا للرقابة الإدارية . الدرجة الكلية لمجالات واقع الاداء الوظيفي لدى أفراد عينة الدراسة بمتوسط حسابي قدره (4.52) وانحراف معياري قدره

(0.40) وهذا يدل على درجة مرتفعة لواقع الاداء الوظيفي , وجود علاقة ارتباطية دالة إحصائية عند (0.05) بين عملية الرقابة الإدارية لدى أفراد عينة الدراسة بمعامل ارتباط مقداره (0.686) وجود فروق ذات دلالة إحصائية عند (0.05) في متوسط درجة الرقابة الإدارية لدى أفراد عينة الدراسة تعزى لمتغير الجنس لصالح الإناث دون الذكور عدم وجود فروق دالة إحصائية عند (0.05) في متوسط درجة الأداء الوظيفي لدى أفراد عينة الدراسة تعزى لكل من متغيرات (المؤهل العلمي , سنوات الخبرة الإدارية , المديرية وموقع المدرسة)

(رسالة ماجستير في الإدارة التربوية , جامعة النجاح الوطنية نابلس-فلسطين , كلية الدراسات العليا , 2016 ,

دراسة محمد سليمان البلوي (2008):

بعنوان التمكين الإداري وعلاقته بالأداء الوظيفي لدى أساتذة المدارس الحكومية .المملكة العربية السعودية هدفت الدراسة الى التعرف على التمكين الإداري وعلاقته بالأداء الوظيفي وتكونت العينة من (372) أستاذاً وأساتذة , وتم اختيارهم بطريقة عشوائية واعتمد الباحث على المنهج الوصفي التحليلي وكانت النتائج كما يلي:

__ ان مستوى التمكين الإداري والأداء الوظيفي جاء مرتفعين وان هناك علاقة ذات دلالة إحصائية بين التمكين الإداري والأداء الوظيفي.

__ عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية للتمكين الإداري تعزى لمتغيري النوع الاجتماعي والمؤهل العلمي بينما هناك فروق ذات دلالة إحصائية للأداء الوظيفي تعزى لمتغير النوع الاجتماعي لصالح الإناث وعدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية لأداء الوظيفي تعزى لمتغيري المؤهل العلمي والخبرة.

ب_ دراسات على فيروس كورونا المستجد:

دراسة سنوسي و جلولي (2019): بموضوع الصحة النفسية في ظل انتشار فيروس كورونا كوفيد-19 والتباعد الاجتماعي واستمرار الحجر الصحي هدفت الدراسة الى التعرف على أهم مؤشرات الدالة عن انخفاض الصحة النفسية في ظل الجائحة وتكونت العينة من (446) شخص وكانت نتائج الدراسة متمثلة فيما يلي: ان أهم المؤشرات الدالة على انخفاض الصحة النفسية هي اشعر بخوف كبير من ان أصيب بهذا الوباء واشعر بالعجز من حماية أفراد عائلتي كما تم الكشف عن ان مستوى الصحة النفسية في ظل جائحة كورونا منخفضة بالإضافة الى وجود فروق ذات دلالة إحصائية في مستوى الصحة النفسية في ظل أزمة كورونا تعزى لمتغير الجنس (سنوسي و جلولي، 2019 : 65)

دراسة النامي وكريم(2020):

بموضوع وباء كورونا وانعكاساته الاقتصادية والاجتماعية بالمغرب دراسة ميدانية هدفت الى الكشف عن الانعكاسات الاقتصادية والاجتماعية لوباء كورونا على المغرب حيث كانت العينة مكونة من (672) مستجوبا من مختلف الجهات المغربية ، أوضحت النتائج ان الوباء أدى الى توقيف التشغيل وتضرر جميع القطاعات الاقتصادية خاصة السياحة وبالجانب الاجتماعي أدى الوباء الى تفشي البطالة الاضطرارية وارتفع نسب المهشاشة والفقير... الخ (النامي وكريم، 2020 : 152)

دراسة عزيز محمود علي(2020):

علاقة جائحة كورونا باضطراب ما بعد الصدمة في ضوء بعض المتغيرات الديموغرافية هدفت الدراسة الى معرفة العلاقة المحتملة بين الآثار النفسية لجائحة كورونا واضطراب ما بعد الصدمة (الضغوط التالية للصدمة) وعلاقتها ببعض المتغيرات الديموغرافية مثل الفئة العمرية الجنس , المؤهل بلد الإقامة. وبلغت العينة (206) فردا تم اختيارهم عشوائيا، واستخدمت مقياس الضغوط التالية للصدمة دافيسون، وجاءت النتائج كالتالي: وجود علاقة وفروق دالة إحصائية بين الفئة العمرية وبين اضطراب ما بعد الصدمة الناتج عن جائحة كورونا . عدم وجود علاقة بين كل من الجنس بلد الإقامة) نوع الدراسة واضطراب ما بعد الصدمة الناتج عن جائحة كورونا.

1-8 مناقشة نماذج من الدراسات السابقة :

في ضوء العرض السابق للدراسات يتضح أن هذه الدراسات قد تعددت من حيث التشابه والاختلاف في متغيرات الدراسة وهذا باختلاف الهدف الذي تسعى اليه الدراسة واختلاف موضوعاتها وكذا اختلاف البيئة التي تمت فيها

* تتشابه الدراسات السابقة مع الدراسة الحالية في كونها ناقشت الجوانب والأبعاد الاجتماعية والتربوية وطبقت على التربويين العاملون في الحقل التعليمي شأنها شأن الدراسة الحالية بالإضافة الى التشبه في الأداة.

* الاختلاف بين البحث الحالي والدراسات السابقة : اختلف بحثنا الحالي مع الدراسات السابقة التي تم عرضها في كونه ناقش قضية جائحة كورونا وتأثيرها على الأداء الوظيفي للأستاذ بالإضافة الى الاختلاف من ناحية الأهداف والفروض واختلاف النتائج ومكان تطبيقها.

الفصل العاشر

جائحة كورونا

تمهيد:

تعتبر جائحة كورونا عالمية ظهرت في سنة 2019 وهو مجموعة من الفيروسات التي يمكن ان تسبب أمراض الجهاز التنفسي , مثل الزكام والالتهاب التنفسي الحاد الوخيم (سارز) ومتلازمة الشرق الأوسط التنفسية (ميرس) وكان لهذا المرض أسبابه وأعراضه وطرق انتشاره في العالم والآثار المترتبة عنه في جميع المجالات وخاصة مجال التعليم .

2-1. تعريف الوباء :

عرف الوباء انه الزيادة غير المعتادة في عدد الحالات المصابة بمرض ما في منطقة معينة وقد يكون مؤشرا الإنذار الشهادة العفوية للسكان أنفسهم أو التحذير الصادر عن الخدمات الصحية او شائعات غير محدد المصدر.

فلا يمكن اعتباره أي مرض وباء إلا اذا شكل انتشارا غير مسبق في عدد المصابين في منطقة معينة .

2-2 مفهوم جائحة كورونا :

يعد فيروس كورونا المستجد لعام 2019 الذي تم إعلانه وباءا من قبل منظمة الصحة العالمية في 11مارس 2020؛ سلالة جديدة من الفيروسات تم الإبلاغ عنه لأول مرة في 31مارس 2020 ومن خطورة أعراضه ان يسبب هذا الفيروس أمراضا في الجهاز التنفسي التي تتراوح من نزلات البرد الى أمراض شدة تؤدي الى الوفاة.

(صندوق الأمم المتحدة للسكان؛ 2020)

وعليه ففيروسات كورونا هي سلالة واسعة من الفيروسات التي قد تسبب المرض للحيوان والإنسان ؛ ومن المعروف ان عددا من فيروسات كورونا تسبب لدى البشر أمراض تنفسية تتراوح حدتها من

نزلات البرد الشائعة الى الأمراض الأشد مثل متلازمة الشرق الأوسط التنفسية (ميرس) و المتلازمة التنفسية الحادة الوخيمة (سارس) ويسبب فيروس كورونا المكتشف مؤخرا مرض "كوفيد-19" (خديجة بن سالم؛ 2020:67)

ويشير "كوفيد-19" الى الالتهاب الرئوي الذي يسببه الفيروس وهو الاسم الرسمي للفيروس والذي أطلقتته منظمة الصحة العالمية (مركز مكافحة الفيروسات والأوبئة؛ بيجانغسو؛ 2020: 01)

2-3 طرق انتشار فيروس كورونا: غالبا تنتشر الأمراض المعدية بطريقتين هما:

1- طريقة المباشرة: وهي تنتقل من شخص الى آخر مباشرة بواسطة احد الأمور التالية:

الملامسة الشخصية للمريض وأكثر الأمراض انتقالا الأمراض الجلدية المعدية مثل الجرب والقمل والفطريات.

الرذاذ الصادر من المصاب بواسطة السعال أو العطس أو البصق مثل الأنفلونزا والسل.

بواسطة نقل الدم تنتقل عندما يكون الدم مصابا بمرض الايدز.

من الأم الى الجنين عبر المشيمة مثل مرض الايدز.

2- الطريقة الغير مباشرة: والذي يحتاج الى وسيط آخر لنقل المرض من شخص الى آخر مثل:

الوسائط غير الحية الموجودة في الطبيعة مثل الماء والتربة والهواء والحليب و الأغذية مثل التسمم الغذائي والجفاف والالتهابات الأمعاء.

وبما ان فيروس كورونا (كوفيد19) من بين الأمراض المعدية فان طريقة انتقاله أيضا تتم بطريقتين مباشرة وغير مباشرة وقد اثبت اغلب الدراسات والأبحاث حول طريقة انتشار فيروس كورونا ان طريقة الرئيسية هي من إنسان الى إنسان عن طريق المفرزات التنفسية المفروزة مثل (السعال او العاطس) . لهذا يجب ان تكون المسافة بين الأشخاص 1.5 متر على الأقل حتى لا تنتقل العدوى اذا عطس

شخص مصاب (الازدحام الخطير). تبقى القطرات الناقلة لفيروس كورونا ملقاة لفترة قصيرة وقد ترسب على منضدة مثلا او أي شيء من هذا القبيل فيصبح ناقلا للعدوى. (www.who.int) منظمة الصحة العالمية

2-4 أعراض المرض:

يمكن ان تسبب عدوى الفيروس أعراضا خفيفة تشبه أعراض الأنفلونزا, حيث تبدأ المظاهر السريرية في المرضى الذين يعانون من الأعراض , بعد اقل من أسبوع عادة, وتشتمل على الحمى والسعال واحتقان الأنف والتعب والعلامات الأخرى لعدوى الجهاز التنفسي العلوي. ولكن, يمكن ان تتفاقم العدوى وتتحول الى داء شديد يتجلى بضيق في التنفس وأعراض صدرية شديدة تتوافق مع الالتهاب الرئوي في كثير من المرضى . وأكثر ما يحدث الالتهاب الرئوي في الأسبوع الثاني او الثالث من ظهور الأعراض .

ويصاب المرضى الذين لديهم حالات أكثر خطورة بالالتهاب الرئوي الشديد ومتلازمة الضائقة التنفسية الحادة acute respiratory distress syndrome والانتان sepsis والفشل الكلوي والصدمة الانتانية septic shock التي يمكن ان تؤدي الى الوفاة .

ويعد كبار السن والمرضى الذين لديهم مشاكل صحية سابقة (مثل ارتفاع ضغط الدم او السكري او الداء القلبي الوعائي او الداء التنفسي المزمن او السرطان) أكثر عرضة لخطر الأعراض الشديدة . اما عند الأطفال فتبدو العدوى نادرة وخفيفة نسبيا, حيث لم تظهر صور الأشعة السينية للصدر عند الأطفال اي علامات واضحة للإصابة بالالتهاب الرئوي, وهو علامة مميزة لعدوى كوفيد-19 عند البالغين.

ليس هناك أدلة علمية كافية للدلالة على شدة المرض بعد العدوى بفيروس كوفيد. 19 عند الحامل,ولكن الأدلة المتوفرة في الوقت الراهن تشير الى شدة الأعراض عند الحوامل بعد العدوى بفيروس

كوفيد-19 تشبه شدتها عند البالغات غير الحوامل المصابات بفيروس. ولا توجد معطيات تشير الى ان العدوى بالفيروس في أثناء الحمل لها تأثير سلبي في الجنين. ومع ذلك ينصح بان تعمل جميع الحوامل مع إتباع الاحتياطات نفسها للوقاية من فيروس، مثل غسل اليدين بشكل منتظم وتجنب المصابين بالعدوى وعزل الذات في حال ظهرت اية أعراض، مع استشارة الطبيب. (نشرية خاصة، العدد الثالث: 2020 ص 9,10)

2-5 اثر انتشار فيروس كورونا على الأساتذة :

يواجه الأساتذة و الادارين عدة آثار سلبية جراء جائحة كورونا، تتمثل فيما يلي:

1- الآثار النفسية: وتشمل مشاعر الخوف، والقلق، التوتر، الضغط، الأرق، الوسواس، أفكار سيئة، الغضب، الإحباط وفقدان الأمل، بسبب انتشار هذا الفيروس، وهي تتمثل في خوف الفرد على نفسه، أسرته، ومجتمعه.

2- الآثار الاجتماعية وهي تشمل كل ما يتعلق بالحجر الصحي والتباعد الاجتماعي وما ينجر عنهما، كشعور الفرد بالوحدة، وعدم قدرته على التعاون التواصل ومساعدة الآخرين وانتشار الخلافات والعنف بين أفراد المجتمع، وتدني القيم الاجتماعية كالأفراخ والأعراس والجنائز.

3- الآثار الاقتصادية: ونقصد بها كل ما يتعلق بالمواد الغذائية توفرها او ندرتها ارتفاع اسعارها تخدينها واستهلاكها وسلوك الفرد حيال ذلك، كالشراء الاندفاعي، وكذلك القدرة الشرائية للمواطن ونقصد بها ارتفاع الأسعار خاصة المواصلات وبعض المنظفات وشراء بعض الأدوية للتداوي.

2-6 أثر فيروس كورونا على التعليم:

1 غلق المدارس:

طال تأثير جائحة كورونا 2019-2020 النظم التعليمية في جميع أنحاء العالم، ما أدى إلى إغلاق المدارس و الجامعات على نطاق واسع. في 16 مارس عام 2020 أعلنت الحكومات في 73 دولة إغلاق المدارس، بما في ذلك 56 دولة أغلقت المدارس في جميع أنحاء البلاد و17 دولة أغلقت المدارس داخل نطاق محدد. أثر إغلاق المدارس على مستوى الدولة في أكثر من 421 مليون متعلم على مستوى العالم، بينما عرض الإغلاق محدود النطاق للمدارس 577 مليون متعلم للخطر. وفقا للبيانات الصادرة عن اليونسكو في 10 مارس، فإن إغلاق المدارس و الجامعات بسبب انتشار فيروس كوفيد-19 ترك واحدا من كل خمسة طلاب خارج المدرسة على مستوى العالم .

2 تحولات المدارس :

عندما تراجعت شدة الجائحة، بدأت بعض الدول بفتح مدارسها أمام الطلاب حيث طرأت هناك تغيرات ، وذلك وفقا للإمكانيات المادية ، و الخطط التي تعتمد عليها كل دولة بحيث شاهد قطاع التعليم أوضاعا جديدة في كثير من دول على وجه العموم من بينها - :التباعد الاجتماعي: (<https://ar.m.wikipedia.org/wiki/>)

3 التباعد الجسدي (الاجتماعي):

يُقصد بالتباعد الاجتماعي الحفاظ على مسافة أو مساحة بين الأشخاص للمساعدة على منع انتشار المرض. للمساعدة على إبطاء انتشار كوفيد (COVID-19) وتقليل خطر الإصابة به، ابتعد عن الآخرين مسافة 6 أقدام (1.8 متر) على الأقل. ويعد الحفاظ على التباعد الجسدي أمرًا مهما حتى لو لم تكن مريضًا. لا تقارب جسدي ولا مصافحا

4 نظام التفويج :

المخططات الاستثنائية للمتمدرس في المدارس التي تعمل بنظام الدوام الواحد تتضمن اعتماد مخطط استثنائي قائم على العمل فترتين صباحية ومساءية بدون تناوب , ويتميز المخطط باعتماد نظام التفويج بحيث يقسم كل فوج تربوي الى فوجين فرعيين على أن يكون العمل بتناوب بين الفوجين كل يومين خلال الأسبوع ذي 5 أيام والتناوب كل أسبوع (موقع قناة الحوار الالكتروني) .

وهو النظام المعتمد عليه في ظل الجائحة التي أمت بالعالم عموما والجزائر على وجه التحديد وعطلت سيورة كل المجالات بما فيها مجال التربية حيث تم استخدام هذا النظام من أكتوبر 2020 وهو ما طبق في موسم 2021/2020 لتواصل الوزارة الاعتماد عليه أيضا في الموسم الموالي 2022/2021

7-2 ظهور جائحة كورونا بالجزائر :

في سجل الإصابات كون الرعية أجنيا , ولكن مع بداية شهر مارس سجلت أولى الحالات في ولاية البليدة وكان سببها رائد مغترب بفرنسا الذي انتقلت العدوى منه الى أقاربه (الأم وابنتها) ثم بدأ الوباء ينتشر شيئا فشيئا ليس جميع الولايات مع رصد ولايتي البليدة والجزائر العاصمة .

وقد سجلنا أكبر عدد إصابات حيث تتعدى الألف إصابة في كل منهما , حيث سجلت ولاية البليدة 1127 أي بنسبة 12.29 % , في الجزائر العاصمة 1024 إصابة أي بنسبة 11.4 % ثم تليها ولايتا وهران و سطيف بعدد إصابات يتعدى 500 إصابة في كل منهما , تبقى باقي ولايات الوطن بعدد أقل من 500 إصابة ولكن بأعداد متباينة .

أما بالنسبة لحالات الشفاء والوفيات من الجائحة في الجزائر فسجلت نسبة معتبرة تقدر ب 57.9 % وهي أكبر من نسبة الشفاء العالمي والتي تقدر ب 41.29 % وذلك راجع للمجهودات التي بذلتها المنظومة الصحية مع استخدامها الكلوروكين , حيث ودت استجابة كبيرة للشفاء باستخدام هذا البروتوكول , في حين تبقى نسبة الوفيات بسبب الجائحة تقدر ب 7 %.

وتشير أحر الإحصائيات إلى انتشار الجائحة بالجزائر على العموم بطيء نوعا ما وتحكم فيه إلى حد معين إذا ما قورن ببعض الدول مثل فرنسا وإيطاليا وإسبانيا وكذا إذا ما قورن ب انتشاره في العالم حيث يقدر ب 746 إصابة في مليون نسمة , في حين تسجل الجزائر 209 إصابة في مليون نسمة , وذلك نتيجة للإجراءات الوقائية والحجر الصحي الذين طبقتهما الحكومة الجزائرية بعد تسجيل الإصابات الأولى . (غبولي أحمد , و تواتية الطاهر , 2020 .المجلد 20) .

خلاصة :

في نهاية هذا الفصل نعرض على أهم الأمور التي ذكرناها في متنه , انطلاقا من التعريف بفيروس كورونا المستجد وأعراضه , ومراحل وكيفية نشوئها وأثرها على التعليم ومن ثمة التعرّيج على ظهورها وانتشارها في العالم.

الإنسان والبيئة

الأداء الوظيفي للأستاذ

تمهيد:

ان فاعلية العملية التربوية تعتمد اعتمادا أساسيا على محققه الأستاذ من إنجازات أو مهام أو أعمال أي كل ما يقوم به في الفصل الدراسي , فجميع المصادر التي يستخدمها الأستاذ و سواء كانت مواد أو أدوات أو تقنيات أو غير ذلك , يجب ان يفيد في النهاية إحداث تغيرات في سلوك الطلاب . ومنه فللأداء الوظيفي للأستاذ أهمية كبيرة تقف عليها مخرجات العملية التعليمية . ولذا وجب توضيح مفهوم الاداء الوظيفي وخصائصه ومحدداته وإبعاده واهم العوامل المؤثرة فيه والقائمين على تقييمه وهذا ما سيتم عرضه في هذا الفصل.

3-1- التعريف بالأداء:

لغة: أدى،أدىا الشيء،أوصله أدى إليه الخبر"وصل الأداء إيصال الشيء الى المرسل إليه.

اصطلاحا: لقد تعددت تعاريف الأداء ومن بينها نذكر:

* عرفه هانز بأنه "الناتج الذي يحققه الموظف عند قيامه بأي عمل من الأعمال "

* هو نشاط يمكن الفرد من انجاز المهمة أو الهدف المخصص له بنجاح, ويتوقف ذلك على الاستخدام المعقول للموارد المتاحة. (ناصر محمد إبراهيم السكران,2004: 54)

* عرفه احمد زكي بدوي " بأنه القيام بأعباء الوظيفة من مسؤوليات وواجبات وفقا للمعدل المفروض أدائه من العامل الكفاء المدرب.

ويمكن معرفة هذا المعدل عن طريق تحليل الأداء أي دراسة العمل والوقت الذي يستغرقه وإنشاء علاقة عادلة بينهما. (احمد زكي بدوي,1993: 310)

3-2. مفهوم الأداء الوظيفي للأستاذ:

يعتبر موضوع الأداء الوظيفي من الموضوعات التي نالت اهتماما كبيرا من قبل المعلمين المناظرين والدارسين في المجالات الإدارية ولهذا اختلفت تعريفات الأداء الوظيفي من باحث الى آخر وسوف نشير الى بعض منها:

يعرفه ميشال جرجس(2005): الأداء في معجم التربية والتعليم: هو الطريقة التي يتم بها عمل شيء أو أي عمل معين من أجل انجازه أو فشله, فإذا كان أداءه العمل جيد كانت النتيجة جيدة ومفيدة وإذا كان رديئا جاءت النتيجة لتدل على طبيعة الأداء الفاشل.

ويعرفه أيضا بأنه المظهر الخارجي الملموس للدلالة على المقدرة أو القيام بفعل أو ممارسة شيء ما. (ميشال جرجس, 2005: 41)

ويعرفه البلوي (2008) الأداء الوظيفي : هو نتاج جهد معين قام ببذله فرد أو مجموعة لانجاز عمل معين كما عرفه أيضا قدرة الإدارة على تحويل المدخلات الخاصة بالتنظيم الى عدد المخرجات وذلك بمواصفات محددة وبأقل تكلفة ممكنة. (البلوي, 2008: 44)

ويعرفه إبراهيم(2009): هو كل ما يصدر عن الفرد من سلوك لفظي أو مهاري, وهو يستند الى عدد المخرجات وذلك بمواصفات محددة وبأقل تكلفة ممكنة. (إبراهيم, 2009: 44)

ويعرفه القيسي(2010) الأداء الوظيفي في المعجم التربوي في علم النفس على انه تنفيذ عمل أو مهنة ما . (القيسي, 2010: 46)

ويعرف جرجس أداء الأستاذ أو المعلم في معجم التربية والتعليم بأنه كل ما ينحصر في طريقته التعليمية وكفاءته ، وفي أسلوبه التعبيري ومهارته في إيصال المعرفة الى طلابه

بحيث يشعرون بأنهم يدركون كل ما يتعلمونه من دون غموض أو ارتباك، وقد اعتبر البعض أن الشهادات التي يحملها المعلم هي التي تثبت جدارته وأدائه الجيد ولكن ذلك ليس بالأكيد، لأن الأداء الجيد مردود في الأساس الى شخصية الأستاذ والى خبرته وحنكته في التعليم، وبراعته في جذب الانتباه الى المعلومة التي يقوم بشرحها بحيث نجد أن أكثر طلابه استوعبها جيدا. (ميشال جرجس ، مرجع سابق:52)

ويعرف حسام الدين الأداء الوظيفي للأستاذ بأنه: السلوك الذي يقوم به الأستاذ في المؤسسة التي يعمل فيها بالطريقة الصحيحة والسليمة، مراعيًا بذلك الفعالية والكفاءة والسلامة العامة في العمل. (حسام الدين، 2008: 07)

ومن خلال التعريفات السابقة يمكننا تعريف الأداء الوظيفي للأستاذ بأنه مجموعة السلوكات والجهود الصادر من الأستاذ داخل المؤسسة التي يعمل فيها بطرق سليمة³ بالاعتماد على خبرته وكفاءاته في التعليم في إيصال المعرفة الى طلابه لتحقيق الأهداف التربوية والتعليمية المنشودة وبالتالي يصل الى أكبر درجة استيعاب داخل غرفة الصف

3-3 محددات الأداء الوظيفي:

ان الأداء الوظيفي هو إنتاج موقف معين يمكن النظر إليه على انه نتاج العلاقة بين الجهد والقدرات وإدراك الدور الهام للفرد. ولهذا نجد محددات الأداء الوظيفي تتضح في:

أ/ **الجهد**: يشير الجهد الى الطاقة الجسمانية والعقلية التي يبذلها الفرد التي يستخدمها لأداء وظيفته وذلك للوصول الى أعلا معدلات عطائه في مجال عمله .

ب/ **القدرات**: تشير الى الخصائص الشخصية للفرد التي يستخدمها لأداء وظيفته وذلك للوصول الى أعلى معدلات عطائه في مجال عمله.

ت/إدراك الدور: ويعني به الاتجاه الذي يعتقد الفرد انه من الضروري توجيه جهوده في العمل من خلاله والشعور بأهميته في لأدائه .وتحقيق مستوى مرضي من الأداء بمعنى ان الأفراد عندما يبذلون جهودا قائمة ويكون لديهم قدرات متفوقة ولكنهم لا يفهمون أدوارهم فان أدائهم لن يكون مقبولا من وجهة نظر الآخرين ،فبرغم بذل مجهود كبير فان هذا العمل لن يكون موجه في الطريق الصحيح ، وبنفس الطريقة فان الفرد يعمل بجهد كبير ويفهم عمله ولكن تنقصه القدرات ، عادة ما يقيم مستوى أدائه كأداة منخفض ، وهناك احتمال أخير وهو ان الفرد قد يكون لديه القدرات اللازمة لكنه لا يبذل جهدا كبيرا في العمل فيكون أدائه مثل هذا الفرد منخفضا ، وبطبيعة الحال ان أداء الفرد قد يكون مرتفعا في مكون من مكونات الأداء وضعيف في مكون آخر .

(رواية حسن ، 1999 ، 216).

3-4 عناصر الأداء الوظيفي:

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

أ- أنشطة العمل والجوانب الثابتة والمتغيرة: ويقصد بها أنشطة العمل والأهداف التي تخدمها وأهميتها النسبية من حيث الوقت الذي يستغرقه والآثار المترتبة عليه في البداية في تحليل مكونات العمل.

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

ث- المواصفات المطلوبة في الفرد الذي يؤدي العمل: ويؤكد عاشور ان هذا العنصر يعد همزة وصل التي تربط البحوث تحليل الأداء ومكونات بحوث الاختيار فعل ضوء أنشطة الأداء الثابتة والمتغيرة يمكن تحديد المواصفات المطلوبة توفرها في الفرد الذي يقوم بأداء هذه الأنشطة.

كما يلخصها العديد من الباحثين في كفاءات الموظف, ومتطلبات الوظيفة, والأداء الفعال, وبيئة التنظيم. ومما سبق نستخلص ان عناصر الأداء الوظيفي تشكل مثلث قوامه الموظف بقدراته ومهاراته والوظيفة بمتطلباتها والتزاماتها وبيئة العمل او مكان العمل وما يتصل به من تنظيمات ادراية وقانونية. (عاشور،1983: 69)

3-5 أبعاد الأداء الوظيفي:

يشير أداء الفرد للعمل الى القيام بالأنشطة والمهام المختلفة التي يتكون منها عمله، ويمكننا ان نميز ثلاثة أبعاد للأداء وهذه الأبعاد هي:

(محمد السعيد أنوار السلطان،2003: 230)

أ/ كمية الجهد المبذول: تعبر عن مقدار الطاقة الجسمية أو العقلية التي يبذلها الفرد خلال فترة زمنية، وتعتبر المقياس التي تقيس سرعة الأداء أو كميته في خلال فترة معينة معبرة عن البعد الكمي للطاقة المبذولة.

ب/ نوعية الجهد المبذول: يقصد بها مستوى الدقة والجودة ودرجة مطابقة الجهد المبذول لمواصفات نوعية معينة، ففي بعض الأعمال لا يهم سرعة الأداء وكميته وإنما هم نوعية

وجوده الجهد المبذول، ويندرج تحت هذا المعيار النوعي للجهد الكثير من المقاييس التي تقيس مدى مطابقة المنتوج للمواصفات والتي تقيس مدى خلوه من الأخطاء ودرجة الإبداع والابتكار في الأداء.

ج/ نمط الأداء: يقصد به الأسلوب أو الطريقة التي نبذل بها الجهد في العمل، أي الطريقة التي نؤدي بها أنشطة العمل، فعلى أساس نمط الأداء يمكن الترتيب الذي يمارسه الفرد في أداء حركات أو أنشطة معينة أو مزيج من هذه الحركات أو الأنشطة اذا كان العمل جسمانيا بالدرجة الأولى، كما يمكن أيضا قياس الطريقة التي يتم الوصول بها الى حل أو قرار المشكلة معينة أو الأسلوب الذي يتبع في إجراءات بحث أو دراسة.

(محمد علي شهاب، 1976: 158)

3-6 القائمين على تقييم أداء المعلم:

ما من إنسان يؤدي وظيفة أو خدمة إنسانية ما إلا وهناك من يضع له سلما لانجازه ونقطة لأدائه ويضع له النقطة النهائية للعملية ويسهم على العملية التقييمية للمعلم مجموعة من الأفراد وأهمهم المدير والمفتش:

1/ المدير:

ومن ايجابياته كمقيم لأداء الأستاذ انه دائم الزيارات للفصول وهو أكثر وقوفا على مستوى الأداء . انه دائم الزيارات للفصول بحكم اطلاعه على نشاط المعلم الصفي واللاصفي، ومن سلبياته تدخل العامل الشخصي حيث انه بحكم قربه من المعلم تنشأ بينهما علاقات يسودها الصداقة والتفاهم، أو العداوة والنكران فهذه العلاقة تؤثر طبقا في تقييم أداء المدرس، فإذا كانت حسنة فلن يستطيع المدير ان يمنح للمعلم نقطة غير مرضية بغض النظر عن أدائه ، أما اذا كانت العلاقة سيئة فان تقييم المدير سيكون طبعا سيئا وذلك تبعا لتلك العلاقة

ويضاف الى كثرة أعماله الادراية فهو يسهر على وضع النظام الداخلي ويراقب صيرورته، كما انه يقوم بملاحظة التلاميذ وسلوكياتهم وتحصيلهم وبالتالي فان عدم تفرغه لهذه المهمة يجعل منه مرتبكا في وضع النقطة النهائية للمدرس.

والمدير قد يسبق له التعليم في مادة أو مواد ما, أو قد سبق له التكوين في مادة ما , فبالرغم من انه من المخولين للقيام بهذه العملية إلا انه يبقى هناك نقائص فيما يخص تقييمه للمعلم.

2- المفتش:

من ايجابياته انه حاصل على تخصص في التقييم الذاتي وبالتالي عندما يضع النقطة النهائية فانه يأخذ مختلف النقاط بعين الاعتبار.

كما انه وبحكم بعده على المعلم فان العلاقات بينهما قد لا تكون مبنية على أي نوع من الميزات المصادقية وبالتالي يقيم المعلم تقييما موضوعيا, إضافة الى تفرغه لعملية التقييم على عكس المدير.

ومن سلبياته ارتباك المعلم أثناء عملية التقييم ذلك ان هنا زائر داخل الصف ونحن نعرف ان المعلم يغير سلوكه ايجابيا او سلبيا عند حضور المفتش , يضاف إليها قلة زيارته و الأستاذ قد لا يكون في يوم التقييم في وضع صحي وجيد.(حسن عبروس المفتش والمعلم البرئ مجلة المعلم دار الحضارة للنشر والتوزيع العدد 2000/01 ص 25)

كما يتم التقييم عن طريق الزملاء لما لديهم من معلومات وخبرات واسعة عن متطلبات أداء الوظيفة, كما تتوفر لديهم فرص متجددة لملاحظة أداء بعضهم البعض في الأنشطة اليومية, ومن العيوب المحتملة لهذا المصدر توافر فرص التحيز الناتجة عن الصداقة وصراعات العمل في ذات الوقت.

الاتجاه المستحدث هو إعطاء الفرصة للمرؤوس خاصة المديرين لتقديم أنفسهم حيث يحفز هذا الاسلوب على تخطيط المسار الوظيفي للفرد وهو هذا التقدير الذي يعطيه الفرد لنفسه لا يشكل جزءا من التقييم الرسمي لأداء الفرد على الرغم من عدم استخدام التقديم الذاتي كمصدر وحيد للمعلومات عن الأداء لانه لا يزال يمثل احد المصادر الهامة وعلى وجه الخصوص فان الأفراد يستطيعون الحكم على سلوكياتهم الخاصة كما أنهم يمتلكون كافة النواحي المعرفة عن الأداء ومحدداته ونتائجه إلا انه يؤخذ على هذا المصدر الميل للمبالغة في التقييمات.(بوعطيط جلال الدين, 85)

3-7 أساليب تقييم الأداء الوظيفي:

تتعدد أساليب تقييم الأداء وتختلف من منظمة الى أخرى و من حالة الى أخرى , تبعا لسياسية المنظمة ولما تراه الإدارة مناسبا , نذكرها على النحو التالي :

❖ سلم التقدير التمثيلي : و هو من أكثر الأساليب شيوعا , وفيه تقدير أداء العاملين بناء على خط بياني متصل يبدأ بأقل درجة و ينتهي بأعلى درجة , مثل : ضعيف , متوسط , جيد , جيد جدا , ممتاز .

❖ قوائم الرصد : و فيها يتم تقييم الأداء وفقا لعبارات وصفية لأنماط سلوكية , مثل : نادرا ما يرتكب أخطاء متعاون مع زملاءه ... ويقوم المقيم بوضع إشارة بجانب العبارات التي يرى أنها تنطبق على العامل , ثم في النهاية يتم جمع ما تحصل عليه من إشارات و تحسب كنقاط .

❖ حسب الوقائع : ويقوم المقيم وفق هذا الاسلوب بتسجيل الإحداث و المهام الأساسية التي كان فيها العامل فعالا أو غير فعال في أدائها , وهذا الاسلوب قد يحتاج الى كثير من الكثير من الوقت .

❖ المقارنة بين العاملين : وفي هذا الاسلوب تتم مقارنة أداء العاملين فيما بين بعضهم البعض , ويتم ذلك غالبا وفق احد الطرق الثلاث التالية : أسلوب الترتيب , أسلوب التوزيع الإجباري , أسلوب المقارنة المزدوجة . ففي أسلوب الترتيب يتم ترتيب العاملين المطلوب تقييمهم من الأفضل الى الأسوأ ويستند هذا الاسلوب على الأداء العام للعاملين , لذا فهو يفتقر الى الوضوح في المعايير , كما يصعب فيه ترتيب العاملين ذوي الأداء المتوسط , خصوصا في تقدم هذا درجة أو تأخير ذلك . إما في أسلوب التوزيع الإجباري فيتم تقسيم العاملين في فئات وفقا للأداء العام أيضا , وهو ذلك يشبه أسلوب الترتيب حيث تصنف مجموعة لضعيفي الأداء , ومجموعة للمتوسطين , و مجموعة للمتفوقين ... وهكذا .

❖ إما في أسلوب المقارنة المزدوجة , فيقوم المقيم بعقد مقارنة بين كل عامل و بقية زملائه , وفي كل مرة يتفوق فيها احد العاملين على الأخر .(شعلان الشمري, مفاهيم في الإدارة 2012,89).

خلاصة:

تبين من هذا الفصل أن الأداء من العناصر التي لها أهمية بالغة في أي منظمة ويعتمد استمرارها ونجاحها على مدى كفاءة وفعالية العامل فيها . وحتى تحقق هذه المنظمة أهدافها على أكمل وجه وجب على العمال فيها ان يقوموا بأداء أعمالهم بأحسن ما يكون وخاصة في القطاع التربوي , وهذا من خلال ما توفره لهم المنظمة من الظروف الملائمة التي تقوم على زيادة حبهم ورغبتهم في تحسين أدائهم .

النفس الرابحة

مرحلة التعليم المتوسط

تمهيد:

التعليم هو عملية اكتساب المعرفة والمهارات والمبادئ والمعتقدات والعادات وهو عملية منظمة تهدف الى اكتساب الشخص المتعلم للأسس العامة للمعرفة ويتم ذلك بطريقة منظمة ومقصودة وبأهداف محددة ومعروفة كما يمكن القول عنه بأنه عملية يتم فيها بذل الجهد من قبل المعلم ليتفاعل مع طلابه ويقدم علما مثمرا وفعالا ولأهميته في موضوعنا تطرقنا الى أهم النقاط الأساسية في التعليم وبالأخص التعليم المتوسط .

4-1 مفهوم مرحلة التعليم المتوسط:

لقد اتفق علماء النفس المهتمون بالطفولة والمراهقة على ان هذه المرحلة من النمو هي عبارة عن مرحلة التغير في النواحي الجسمية و الوجدانية والعقلية والاجتماعية لدى المراهق حيث يصبح في حاجة ماسة الى من يأخذ بيده ويرعاه ومن يهتم به ويوجهه فالمراهقة هي فترة اضطراب تؤثر على المراهقين والمراهقات وعلى أسرهم ومجتمعهم إلا ان المتفق عليه حتى الآن هو ان هذه المرحلة من النمو تمثل مرحلة صعبة الى حد ما، وباعتبار ان فترة المراهقة بدايتها متزامنة مع مرحلة التعليم المتوسط.

وتدعى هذه المرحلة بالطور الثالث أو المرحلة المراهقة وتمتد من (12-15) سنة من عمر التلميذ، يزداد المراهق في نهايتها قوة وقدرة على الضبط والتحكم في القدرات، فهي فرصة كي يتلقن المهارات وكذلك يصل نمو الذكاء في هذه المرحلة تقريبا حوالي 15 سنة من عمر التلميذ، ويزداد عملية الفهم والإدراك نتيجة بعض التجارب والخبرات وتظهر في هذه المرحلة نقطة هامة في حياة المراهق حيث يميل الفرد ويستعد للبدء في تكوين مبادئ واتجاهات عن الحياة والمجتمع ومنها الميل الى القراءة وحب الاطلاع، وتمتاز أيضا هذه المرحلة بتكوين الفرد ليصبح في نهاية المطاف قادرا على ان يستقر فيه المثل والأعراف الاجتماعية.

كما ان مرحلة التعليم المتوسط هي مرحلة دراسية معتمدة من قبل وزارة التربية الوطنية الجزائرية، حيث تقع هذه المرحلة في موقع حساس في عملية التعليم، تمتد من السنة الأولى متوسط، الى السنة الرابعة متوسط، فهي تأتي بعد مرحلة التعليم الابتدائي وقبل التعليم الثانوي.

(صلحاوي , حسناء 2016/ 2017 : 103)

4-2 أهداف مرحلة التعليم المتوسط:

ومن جملة الأهداف التي تسعى الى تحقيقها هذه المرحلة نذكر منها:

➤ هي مرحلة ثقافة عامة هدفها تربية النشء تربية إسلامية شاملة لعقيدته وعقله وجسمه وخلقه.

➤ تمكين العقيدة الإسلامية في نفس الطالب وجعلها ضابطة لتصرفاته.

➤ تزويده بالخبرات والمعارف الملائمة لسنه، حتى يلم بالمبادئ الأساسية لثقافة والعلوم.

➤ تنمية قدرات التلميذ العقلية والمهارية والتهديبية.

➤ تربية التلميذ على الحياة الاجتماعية الإسلامية وتدريبه على خدمة مجتمعه ووطنه وتنمية روح النصح والإخلاص لولاة أمره.

1- الأستاذ المدرس

*تعريفه:

هناك من عرفه : بأنه المرابي الذي يقوم بتدريس كل او معظم المواد الدراسية للأطوار الثلاثية الأولى ويرتكز دوره في تهيئة الظروف التعليمية بهدف نمو العقلي والبدني والحسي والديني والاجتماعي والخلقي.

وعرفه محمد السرغيني بأنه ذلك الشخص الذي ينوب عن الجماعة في تربية أبنائهم وتعليمهم، وهو موظف من قبل الدولة التي تمثل مصالح الجماعة، و يلقي أجرا نظير قيامه بهذه المهمة. (سوفي نعيمة 2010/ 2011: 74)

4-3 دور الأستاذ ومهامه:

أ/ دوره:

يعد المعلم عنصرا هاما من عناصر العملية التربوية اذ انه يعمل مع الطلبة لفترة طويلة و يستطيع خلالها ملاحظة تصرفهم و سلوكهم ولهذا يأتي دوره معهم على النحو التالي:

- ❖ إيجاد جو اجتماعي سليم في الصف و المدرسة تسوده المحبة و التعاون.
- ❖ احترام شخصية التلميذ و مبادئه و أفكاره.
- ❖ الاتزان الانفعالي في مواقف التعليمية.
- ❖ رعاية الفروق الفردية بين الطلبة بحيث يعامل كل طالب حسب قدراته و إمكانيته.
- ❖ اعتماد الأسلوب العلمي في حل المشكلات التعليمية.
- ❖ استخدام الوسائل الإيضاحية المتنوعة عند تقديم المادة.
- ❖ التعرف الى حاجات الطلبة و مشكلاتهم.
- ❖ إثارة دافع التحصيل لدى الطلبة بحيث يساعدهم على اكتشاف قدراتهم و إمكانياتهم.
- ❖ دراسة مشكلات الطلبة أفراد و جماعات و اكتشاف حالات سوء التوافق المبكرة لديهم و إحالتها للمرشد التربوي. (سعيد عبد العزيز وآخرون، 2004: 254)

ب/ مهامه:

تبرز مهام الأستاذ الدرس في حسن تسييره للعمل المدرسي بحيث يتيح لكل تلميذ فرصة المشاركة في تعليمه، ولا يقتصر دوره على الاهتمام بالمعرفة المقدمة دون مراعاة خصائص النمو وطبيعة شخصية

تلاميذه، هذه النظرة الجديدة التي طغت على الساحة التربوية وركزت اهتمامها على الطفل وكذا الأدوار المهمة على أكملها .

ومن ابرز المهام التي يقوم بها الأستاذ داخل غرفة الصف مايلي:

أولاً: التدريس:

هو الدور الأول والأساسي للأستاذ او المعلم ويتبع هذا الدور ادوار فرعية تتمثل في :

❖ **التخطيط:** تخطيط لما سيتم تنفيذه لبلوغ الأهداف التدريسية التي حددها، ومع توفير الوسائل اللازمة لذلك .

❖ **التنفيذ:** وتعني مجموعة الإجراءات العملية والممارسات التي يقوم بها الأستاذ أثناء الأداء الفعلي داخل الفصل. وتعد عملية التنفيذ المحك العملي لقدرة المعلم على نجاحه في المهنة.

❖ **الإشراف والمتابعة:** هي كل الإجراءات والسبل التي يتخذها الأستاذ في غرفة الصف من اجل المحافظة على النظام وضبط حضور وغياب التلاميذ وإرشادهم.(نادر فهمي الزبود، 180،

❖ **التقويم:** هي الإجراءات والأساليب التي يلجأ إليها المعلم او الأستاذ للحكم على مدى تحصيل التلاميذ وانجازهم واكتسابهم للمعارف والمفاهيم والمهارات وتمثلهم للقيم والاتجاهات المرغوب فيها.

ثانياً: تنظيم البيئة الصفية: حيث يتحقق التدريس بتوفر المناخ الصفّي الذي يشعر المتعلم بالراحة والهدوء والطمأنينة والاستخدام الأمثل لغرفة الصف.

ثالثاً: توفير المناخ النفسي والاجتماعي: ويقصد بهذا توفير الجو الصفّي الذي يتم بالمودة والتعاون بين التلاميذ مع بعضهم البعض، وهو من الشروط الأساسية للتعلم .

ومن المهام التي لا يمكن للمعلم إغفالها هو توفير المناخ النفسي والاجتماعي داخل الصف، فهذا له أثره في زيادة تعلم التلاميذ، فقد أثبتت بحوث عديدة ان هناك علاقة قوية بين نوع المناخ السائد أثناء التدريس وكم العمل الذي ينجزه التلاميذ ونوع وحصيلة التعلم وكذا توجيه سلوك التلاميذ والإسهام في بناء شخصيتهم المتكاملة من النواحي والعقلية والاجتماعية والانفعالية.

(محمد فهمي الزيد، 1991: 365)

4-5 تكوين الأستاذ:

يعتبر الأستاذ ركنا أساسيا في التعليمية واهم عنصر في التنظيم المدرسي، و المسؤول الأول عن التلاميذ داخل الصف المدرسي، ولهذا فان عدم الاهتمام بهذا العنصر الفعال من ناحية إعدادة والاهتمام بالجانب المعرفي للأستاذ قد يؤدي الى خلل في التعليمية.

ان عملية تكوين الأستاذ أو المعلم تختلف عن تكوين عادي يتم في أي مؤسسة سواء كانت خاصة او عامة وتكوين المعلمين يتمثل في:

أ/- التكوين الأولي: هو التكوين الذي يتلقاه المتربص داخل التكوين ويدوم من ترشيح الدخول الى التوظيف الأول.

وهو التكوين الأكاديمي يركز على الإعداد العلمي التخصصي لمادة الدراسة كالرياضيات مثلا، وهذا الإعداد يجب ان يضمن للأستاذ مستوى علمي قوي ودقيق لكل ما يتعلق بمادة تخصصه، ولهذا يجب ان يمثل الجانب المعرفي الجزء الأكبر في تكوينه.

ان جانب الإعداد العلمي يجب ان يكون هناك إعداد تربوي عن طريق المواد التعليمية النفسية والاجتماعية، مثل أصول التربية والمناهج والوسائل التعليمية والطرق العامة للتدريس، الى جانب الطرائق الخاصة للمادة العلمية التخصصية ومبادئ علم النفس والصحة النفسي، بهدف فهم مشكلات التلاميذ فهما واقعيًا و تشخيصًا وعلاجيًا.

فالأستاذ مطالب بالإمام بكل المستجدات الخاصة بطرق التعليم والمعارف الجديدة، حتى لا يصاب بالجمود والركود العقلي، ومن هنا فان تكوين المدرس يجب ان يستمر أثناء الخدمة.

ب/- التكوين أثناء الخدمة: وهو التكوين الذي يتلقاه الأساتذة من تاريخ ترسمهم الى التقاعد فهو يدوم طيلة مباشرتهم لمهنتهم، وذلك من اجل التحسين والإتقان.

وهناك نوعان من التكوين أثناء الخدمة هما:

- **تكوين لاستكمال التأهيل:** يقصد به استكمال تأهيل الأستاذ من حيث ينبغي عليه ان ينخرط في هذا التكوين سواء ما يتعلق باستكمال التكوين المهني بجانبه النظري والتطبيقي.
- **تكوين تجديدي:** يهدف الى تجديد الخبرات للمعلمين وتزويدهم بكل جديد، سواء في ميدان التربية وفنون المهنة، إذ في ميدان المعارف العلمية أو التقنية أو الأدبية التي تتعلق بالمواد التي يتعلمونها او تتعلق بتطور العالم الذي يحدث في ميادين العلوم والفنون والتكنولوجيا أو في مجالات النظم الاجتماعية والاقتصادية والسياسية التي تتبعها البلاد.

(علي الشبكي، 1965: 37)

4-6 مشكلات الأستاذ أو المدرس:

لكل مهنة من المهن مشكلاتها التي تتفاوت في حدتها وعددها بقدر الظروف المحيطة بهذه المهنة وطبيعتها، والتعليم كمهنة لا يخلو من المشاكل والتي تواجه كل أطراف العملية التعليمية من تلاميذ ومعلمين وطاقم إداري. وتتمثل هذه المشاكل فيما يلي:

- صعوبة في حصر الأهداف التي يتوقع من التلاميذ انجازها نتيجة العملية التدريسية .
- صعوبة في اختيار الأهداف و صياغتها، و طرق تزويد لتلاميذ بها قبل البدء في التدريس .
- صعوبة في فهم التلاميذ من خلال اختلاف انفعالاتهم وقدراتهم الاجتماعية و العقلية.

➤ صعوبة في تحديد نقاط الضعف كل تلميذ أو تحديد مدى استيعابه واستعداد و قدرته على إنجاز الأهداف التعليمية المرغوبة .

➤ صعوبة اختيار مبادئ التعليم التي تتفق مع طبيعة المواقف التعليمية المتنوعة ، والتي تفرضها عليه شروط النشاط التعليمي الذي يقوم به .

➤ صعوبة اختبار وسائل وطرق التدريس الفعالة و الهادفة .

بالإضافة الى ما تقدم يمكن إضافة بعض المشكلات التي يعاني منها نتيجة معاملته مع الإدارة، والتي تتخلص فيما يلي :

- عدم تعزيز أداء المعلم .
- النظام المدرسي الجامد غير المغير والمتطور. (عبد الحميد، 1997: 17)
- كثافة الفصل (اكتظاظ القسم).
- نوع الإدارة المدرسية .
- عدم المرونة في اختيار المحتوى الدراسي .
- عدم وضوح الأهداف التربوية.
- فرض كتب المدرسية معينة على المعلم.
- الالتزام بأساليب معينة لتقويم تحصيل المعلم . (محمد منسي، 1990: 15)

خلاصة:

حاولنا في هذا الفصل الإحاطة بأهم الجوانب المتعلقة بالأستاذ ومرحلة التعليم المتوسط حيث بدأنا بلمحة عامة عن مرحلة التعليم المتوسط ، ثم تطرقنا الى مفهوم الأستاذ وأهم الأدوار والمهام التي يقوم بها ومن ثم أشرنا الى تكوين الأستاذ الذي ينقسم الى قسمين تكوين أولي وتكوين أثناء الخدمة، أهم المشكلات التي قد تواجه الأستاذ أثناء أداء مهامه التدريسية .

الفصل الخامس

الإجراءات المنهجية للدراسة

تمهيد:

تعد الدراسة الميدانية خطوة أساسية للإلمام بموضوع البحث المراد دراسته لذا يعتمد الباحث على مجموعة من الخطوات التي تساعده في عملية البحث والتي من بينها مجتمع الدراسة ومنهج الدراسة والأدوات المستخدمة في الدراسة ومعالجة البيانات والأساليب الإحصائية وهذا ما يعرض في هذا الفصل، من اجل تحقيق الأهداف التي نسعى الوصول إليها من هذه الدراسة، إلا أن عملية البحث لا تكتمل حتى تنظم هذه البيانات ووصف الظروف وتحليلها والاستنتاجات ذات الدلالة الإحصائية المقر بها في مشكلة البحث.

1-5 الدراسة الاستطلاعية:

بعد عرضنا لأدبيات المتعلقة بموضوع الخاص بالدراسة والاطلاع على بعض الدراسات السابقة، قمنا بإجراءات منهجية للقيام بدراسة استطلاعية حول موضوع الدراسة .

2-5 مفهوم الدراسة الاستطلاعية :

فحسب الباحث "عبد الرحمان عيسوي" الدراسة الاستطلاعية هي دراسة استكشافية تسمح للباحث بالحصول على معلومات أولية حول موضوع دراسته كما تسمح لنا كذلك بالتعرف على الظروف والإمكانيات المتوفرة في الميدان ومدى صلاحية الوسائل المنهجية المستعملة قصد ضبط متغيرات الدراسة.

3-5 الهدف من الدراسة الاستطلاعية :

- التأكد من صدق وثبات كل الأدوات المستخدمة في الدراسة، ما يسمى في منهجية البحث العلمي بالخصائص السيكمومترية لأدوات جمع المعلومات.
- التحقق من السلامة اللغوية للعبارات، ووسائل القياس مما يسمح للفهم الجيد لهذه العبارات أثناء تمريره على العينة الأساسية للدراسة.
- التعرف على الاستجابات الأولية للعينة، وهذا ما يسمح لنا برصد وجمع أهم الملاحظات كالصعوبات المتوقعة وتقدير الزمن الافتراضي للإجابة عن أدوات الدراسة وبالتالي التعرف على الزمن الكلي للدراسة الميدانية.

- تتيح لنا فرصة مراجعة فرضيات البحث ،ومدى إمكانية تجريبيها في الميدان
(مقياس : طرق ومناهج البحث العلمي ،2017،ص2).

4-5 حدود الدراسة:

- تم إجراء الدراسة الاستطلاعية في بلدية تمنطيط بمتوسطة الشيخ بكري عبد القادر بن ديدي
وبلدية فنوغيل بمتوسطة مولاي احمد بن لحسن عزي .
حدود الزمانية.

- تم إجراء الدراسة الاستطلاعية خلال الموسم الدراسي 2021/ 2022 يوم 28 مارس
2022

5-5 عينة الدراسة:

ولاختيار العينة قمنا بإجراء مقابلة مع المديرين و المسؤولين داخل المؤسسة وذلك للحصول
على عينة تتكون من الذكور والإناث .
استندنا في دراستنا البحثية على عينة من أساتذة التعليم المتوسط وضمت العينة (47) أستاذ
واستاذة.

الجدول (01) التالي يوضح توزيع أفراد عينة الدراسة حسب الجنس :

الجنس	التكرار	النسبة المئوية
ذكر	18	38.3%
أنثى	29	61.7%
المجموع	47	100%

الجدول رقم (01) : يبين لنا ان عينة الدراسة من حيث الجنس ان الإناث أكثر من الذكور.

الجدول (02) التالي يوضح توزيع أفراد عينة الدراسة من حيث الحالة العائلية :

الحالة العائلية	التكرار	النسبة المئوية
أعزب	33	70.2%
متزوج	14	29.8%
المجموع	47	100%

من خلال الجدول رقم (2) الذي يصف لنا عينة الدراسة من حيث العائلية نجد ان نسبة الأساتذة الغير متزوجين في المؤسسة مرتفعة.

الجدول (03) التالي يوضح توزيع أفراد عينة الدراسة من حيث الاقدمية :

الاقدمية في العمل	التكرار	النسبة المئوية
اقل من 10 سنوات	32	68.1%
أكثر من 10 سنوات	15	31.9%
المجموع	47	100%

من خلال الجدول رقم (3) الذي يصف لنا عينة الدراسة من حيث الاقدمية في العمل ان نسبة الأساتذة اقل من 10 سنوات اكبر من نسبة الأساتذة أكثر من 10 سنوات.

5-6 أداة الدراسة:

بهدف جمع الحقائق والمعلومات من ميدان الدراسة يعتمد الباحث إلى استخدام أداة أو مجموعة من الأدوات كوسيلة علمية يتم اختيارها وفق طبيعة المعلومات المطلوبة وعليه ارتئ الباحث الاعتماد على الاستبيان والذي يعرف على انه الأداة الملائمة للحصول على المعلومات والبيانات وحقائق مرتبطة بواقع معين، وتقدم الاستبيانات عدد من الأسئلة يطلب الإجابة عنها من قبل عدد من الأفراد المعنيين بموضوع الاستبيان (عبد العزيز وآخرون، 20014، ص94).

تمثلت أداة الدراسة في استمارة الهدف منها هو الحصول على بيانات ومعلومات كمية نود بها الوصول الى الخاصية نوعية لمعالجة فرضيات الدراسة إحصائياً. هذا الاستبيان يتكون من ثلاثة محاور يحتوي كل محور على مجموعة من الفقرات وطريقة الإجابة تكون بإجابة المفحوص على ان يختار احد البدائل الإجابة وهي خمسة على سلم التصحيح الواضح في الجدول التالي:

بدائل الإجابة	موافق	موافق بشدة	معارض	معارض بشدة	لا ادري
مفتاح التصحيح	4	3	2	1	0

5-7 الخصائص السيكومترية للأدوات الدراسية:

صدق المقياس: يقصد بالصدق الاختبار مدى صلاحية الاختبار لقياس ما وضع لقياسه (بلحاج فروجة, 2011, 209) وتم حساب الصدق بطريقتين:

***صدق المحكمين:** تم عرض الاستبيان في صورته الأولية الذي كان يشمل 27 فقرة على 05 محكمين من أهل الاختصاص والذي يسمح لهم بتحكيم هذا الأخير و متخصصين في مجال العلوم الاجتماعية الممثلين في دكاترة وأساتذة المنهجية لإخضاعه لعملية التحكيم لمعرفة مدى ملائمة البنود للأبعاد ومدى قياسها له والسلامة اللغوية ولأخذ بمقترحاتهم وأرائهم حيث طلب من المحكمين إعادة صياغة البعد. (انظر الملحق رقم: 04)

من أهم التوجيهات مايلي:

- ◆ ان تصاغ العبارات بضمير المتكلم.
- ◆ ان تصاغ العبارات في جمل إخبارية.
- ◆ ان تحمل العبارة معنى واحدا.

الفقرات في صورتها النهائية	الفقرات في صورتها الأولية
خضعت للحجر داخل مكان العمل خلال عملي في فترة الجائحة	خضعت للحجر داخل مكان العمل خلال عملي في فترة الجائحة
لدي طريقة خاصة استخدمها في التدريس داخل القسم في ظل جائحة كورونا	لديك طريقة خاصة استخدمها في التدريس داخل القسم
أكلف التلاميذ بكثرة الواجبات المدرسية في ظل الجائحة	تكلف التلاميذ بكثرة الواجبات المدرسية
استخدم أساليب تدريس متنوعة بمهارة في ظل الجائحة	تستخدم أساليب تدريس متنوعة بمهارة
اثر نظام التفويج على كيفية تقديمي لدرس لكل فوج	اثر نظام التفويج على كيفية تقديمك لمحتوى الدرس من ناحية الشرح وتقديم نفس المعلومات لكل فوج

*صدق الاتساق الداخلي : وجب علينا توضيح على ماذا تعتمد فكرة هذه الطريقة على مدى ارتباط الوحدات أو البنود مع بعضهما البعض داخل لاختبار، وكذلك ارتباط كل وحدة أو بند مع الاختبار ككل. وذلك بدرجة الارتباط كل فقرة بالدرجة الكلية للبعد.

(سعد عبد الرحمن, 1418, ص127)

1-معامل صدق البعد الأول (الوباء ومخاطره):

الجدول رقم (4) يوضح معاملات الارتباط للبعد الوباء ومخاطره مع الدرجة الكلية للبعد:

العبارات	قيمة الارتباط	الدلالة الإحصائية	مستوى الدلالة
سبق وان عايشت خلال مساري المهني نوعا من أنواع الوباء	0.50**	0.00	0.01
للحجر داخل مكان العمل خلال عملي في خضعت فترة الجائحة	0.62**	0.00	0.01
خضعت لتكوين وتأهيل داخل المؤسسة يخص الجائحة	0.45**	0.00	0.01
سطرت المؤسسة خطط عمل تتماشى مع الوضع الوبائي الجديد	0.20	0.16	غير دالة
سبق لي واعتذرت وتغييت عن الحضور الى العمل في فترات الجائحة	0.42**	0.00	0.01
التزم بقواعد الوقاية والسلامة في العمل	0.45**	0.09	0.01
جعلتني جائحة كورونا أعيش تحت ضغط نفسي مستمر	0.13**	0.36	غير دالة
اتبع إجراءات الوقاية والسلامة داخل المؤسسة التعليمية	0.39**	0.00	0.01

** دالة عند مستوى الدلالة 0.01

*دالة عند مستوى الدلالة 0.05

من خلال الجدول رقم (03) يتضح لنا ان معاملات الارتباط تتراوح ما بين (0.13,0.62) فالعبارات (1-2-3-5-6-8) دالة عند مستوى الدلالة 0.01 إما بالنسبة للعبارات (4-7) قمنا بحذفها لان معاملات الارتباط فيها ضعيفة وليست لها دلالة.

العبارات	قيمة الارتباط	الدلالة الإحصائية	مستوى الدلالة
سبق وان عايشت خلال مساري المهني نوعا من أنواع الوباء	0.50**	0.00	0.01
للحجر داخل مكان العمل خلال عملي في خضعت فترة الجائحة	0.62**	0.00	0.01
خضعت لتكوين وتأهيل داخل المؤسسة يخص الجائحة	0.45**	0.00	0.01
سبق لي واعتذرت وتغييت عن الحضور الى العمل في فترات الجائحة	0.42**	0.00	0.01
التزم بقواعد الوقاية والسلامة في العمل	0.45**	0.09	0.01
اتبع إجراءات الوقاية والسلامة داخل المؤسسة التعليمية	0.39**	0.00	0.01

**دال عند مستوى دلالة 0.01

يتضح لنا من الجدول ان البنود كلها تقيس البعد الذي وضعت له بعد حذف البند رقم 4 و7.

2-معامل صدق البعد الثاني:(القدرات الأدائية للأستاذ):

الجدول رقم (5) يوضح معاملات الارتباط للبعد القدرات الأدائية مع الدرجة الكلية للبعد:

العبارات	قيمة الارتباط	الدلالة الإحصائية	مستوى الدلالة
لدي طريقة خاصة استخدمها في التدريس داخل القسم في ظل جائحة كورونا	0.51**	0.00	0.01
أراعي قدرات التلاميذ المختلف	0.14**	0.34	غير دالة إحصائيا
أعطي للتلاميذ فرصة للمناقشة والحوار وإبداء الرأي في ظل الجائحة	0.27	0.06	غير دالة إحصائيا
أكلف التلاميذ بكثرة الواجبات المدرسية في ظل الجائحة	0.55**	0.00	0.01
أعاني من عدم القدرة على التحكم في الصف في حالة الفوضى والتشويش	0.22**	0.12	غير دالة إحصائيا
استخدم أساليب تدريس متنوعة بمهارة في ظل الجائحة	0.43**	0.00	0.01
تتعاون مع زملائك في العمل في ظل الجائحة	0.59**	0.00	0.01

*دال عند مستوى دلالة 0.05

**دال عند مستوى دلالة 0.01

من خلال قراءتنا للجدول يتبين لنا ان البنود كلها تقيس المجموع الكلي ما عدا البند رقم 2 ورقم 5.

العبارات	قيمة الارتباط	الدلالة الإحصائية	مستوى الدلالة
لدي طريقة خاصة استخدمها في التدريس داخل القسم في ظل جائحة كورونا	0.51**	0.00	0.01
أراعي قدرات التلاميذ المختلفة	0.14**	0.34	غير دالة إحصائيا
أعطي للتلاميذ فرصة للمناقشة والحوار وإبداء الرأي في ظل الجائحة	0.27	0.06	غير دالة إحصائيا

0.01	0.00	0.55**	أكلف التلاميذ بكثرة الواجبات المدرسية في ظل الجائحة
غير دالة إحصائياً	0.12	0.22**	أعاني من عدم القدرة على التحكم في الصف في حالة الفوضى والتشويش
0.01	0.00	0.43**	استخدم أساليب تدريس متنوعة بمهارة في ظل الجائحة
0.01	0.00	0.59**	تتعاون مع زملائك في العمل في ظل الجائحة

** دال عند مستوى دلالة 0.01

من خلال قراءتنا للجدول يتبين لنا البنود كلها تقيس المجموع الكلي بعد حذف البند رقم 2 ورقم 5.

3- معامل صدق البعد الثالث (البيانات المتعلقة بمهام التوجيه):

الجدول رقم (6) يوضح معاملات الارتباط للبعد بمهام التوجيه مع الدرجة الكلية للبعد:

العبارات	معامل الارتباط	الدلالة الإحصائية	مستوى الدلالة
اطلعت على النظام الداخلي لمؤسستي التربوية	0.17**	0.25	غير دالة
اثر نظام التفويج على كيفية تقديمي لدرس لكل فوج	0.35*	0.01	0.05
أعاني من قلة الوسائل التعليمية في شرح الدرس في ظل الجائحة	0.58**	0.00	0.01
أعاني من سوء توزيع التلاميذ في الصفوف داخل القسم	0.54**	0.00	0.01
اثر نظام التفويج على إعادة تقديمي نفس المعلومات لكل فوج	0.49**	0.00	0.01
أثرت الجائحة على فاعلية تقييمي للتلاميذ	0.41**	0.00	0.01
امتلك القدرة الكافية على تطوير أساليب التدريس في ظل الجائحة	0.37**	0.01	0.01
اهتم بتطوير وتحسين مستوى أدائي في التدريس	0.20	0.16	غير دالة
أقوم بالتخطيط لمحتوى الدرس قبل الشروع في تقديمه مع توفير الأساليب اللازمة لذلك	0.20	0.17	غير دالة
أقوم بإجراء تقويم للحكم على مدى تحصيل التلاميذ وإنجازهم	0.33*	0.02	0.05

0.01	0.00	0.42**	حققت البرامج التربوية توقعي منها
غير دالة	0.20	0.18	تقوم بإثارة دافع التحصيل لدى التلاميذ في ظل الجائحة

*دال عند مستوى دلالة 0.05

**دال عند مستوى دلالة 0.01

يتبين لنا ان البنود كلها تقيس مع المجموع الكلي ماعدا البنود رقم (1-8-9-12)

مستوى الدلالة	الدلالة الإحصائية	معامل الارتباط	العبارات
0.05	0.01	0.35*	اثر نظام التفويج على كيفية تقديمي لدرس لكل فوج
0.01	0.00	0.58**	أعاني من قلة الوسائل التعليمية في شرح الدرس في ظل الجائحة
0.01	0.00	0.54**	أعاني من سوء توزيع التلاميذ في الصفوف داخل القسم
0.01	0.00	0.49**	اثر نظام التفويج على إعادة تقديمي نفس المعلومات لكل فوج
0.01	0.00	0.41**	أثرت الجائحة على فاعلية تقييمي للتلاميذ
0.01	0.01	0.37**	امتلك القدرة الكافية على تطوير أساليب التدريس في ظل الجائحة
0.05	0.02	0.33*	أقوم بإجراء تقويم للحكم على مدى تحصيل التلاميذ وأنجازهم
0.01	0.00	0.42**	حققت البرامج التربوية توقعي منها

*دال عند مستوى دلالة 0.05

**دال عند مستوى دلالة 0.01

من خلال قراءتنا للجدول يتبين لنا أن البنود كلها تقيس المجموع الكلي بعد حذف البنود (1-8-9-12)

5-8 ثبات المقياس:

ولحساب ثبات المقياس اعتمدنا على طريقة التجزئة النصفية وتحصلنا على 0.59

5-9 الدراسة الأساسية:

بعد الحساب والتأكد من صدق وثبات أداتي القياس المطبقة في دراستنا الاستطلاعية مقياس توافق النفسي الاجتماعي ومقياس الدافعية للانجاز أصبح المقياسين جاهزين للتطبيق للدراسة الأساسية.

5-10 منهج الدراسة:

المنهج هو الطريق المؤدي الى الكشف عن الحقيقة في مختلف العلوم وذلك بواسطة طائفة من القواعد التي تضبط سير العقل وتحدد عملياته حتى الى يصل الى نتيجة معلومة. (فؤاد البهي السيد، 1978، ص402).

اعتمدنا في دراستنا الحالية على المنهج الوصفي لكونه المنهج الأنسب الموضوع المدروس والذي هدفنا منه معرفة علاقة توافق النفسي الاجتماعي بالدافعية للانجاز لدى تلاميذ السنة الأولى ثانوي، يعرف المهج الوصفي على انه المنهج الذي يتعلق بجمع البيانات من اجل اختبار الفروض او الإجابة على الأسئلة بشأن الحالة الراهنة لموضوع الدراسة .

(مهني محمد غنایم، سمير عبد القادر جاد، 2004، ص337).

5-11 مجال الدراسة:

الإطار الزمني: طبقت هذه الدراسة في يوم 2022/03/28

وصف عينة الدراسة وطريقة اختيارها:

أ- طريقة اختيار العينة: تم اختيار عينة الدراسة بطريقة عشوائية والمتمثلة في أساتذة التعليم المتوسط .

ب- مواصفات العينة: تكونت عينة الدراسة من 60 أستاذ واستاذة من ثانويتين مختلفتين.

5-12 الأساليب الإحصائية المستخدمة في الدراسة:

استلزمت طبيعة معطيات البحث اللجوء الى المقاييس الإحصائية بعد تصحيح الإجابات المقدمة من طرف الأساتذة وتفرغ بالاعتماد على برنامج الحزم الاجتماعية (SPSS) في استخراج النتائج وقد اعتمدنا على مايلي:

• النسبة المئوية: وهذا للتعرف على نسبة التكرار المتغيرات ولمعرفة النسب المئوية لتمثيل أفراد

العينة حسب الجنس والحالة الاجتماعية و الأقدمية في العمل.

- التكرارات: هو عدد المرات التي وقعت فيها الحادثة قيد التجربة او الدراسة.
- قيمة ت: دلالة مستوى التباين.
- المتوسط الحسابي: وتم فيه التعرف على متوسط توزيع الدرجة من مجموع الدرجات.

خلاصة:

كان يمثل هذا الفصل إعداد أدوات الدراسة في شكلها النهائي وطريقة تصحيحها كما استعرضنا أيضا وصف عينة الدراسة ولأساليب الإحصائية التي نستخدمها في تحليل البيانات والوصول إلى النتائج.

الفصل السادس

مناقشة وتحليل النتائج

تمهيد:

في هذا الفصل سنتناول عرض ومناقشة النتائج، تم إجراءات المعالجات وفقا لأسئلة الدراسة ومتغيراتها، ومن ثم استخلاص نتائجها ومناقشتها.

6- مناقشة نتائج الفرضيات:

6-1 الفرضية الرئيسية: هناك علاقة ارتباطية دالة إحصائية للأثر فيروس كورونا المستجد على الأداء الوظيفي للأستاذ التعليم المتوسط.

متغيرات الاختبار	حجم العينة	قيمة "ر"	الدلالة الاحصائية	مستوى الدلالة عند 0.05
جائحة كورونا	60	0.21	0.10	غير دالة احصائيا
الأداء الوظيفي				

من خلال الجدول رقم(7) يتضح أن معامل الارتباط " جائحة كورونا و الأداء الوظيفي لدى عينة الدراسة، حيث ان قيمة " ر" تقدر ب 0.21 وهي قيمة دالة إحصائية عند مستوى الدلالة 0.05 ومنه لا توجد دلالة إحصائية بين جائحة كورونا والأداء الوظيفي من وجهة نظر أستاذة التعليم المتوسط ، إذ لا توجد علاقة دالة إحصائية وبالتالي يمكننا القول أن الفرضية غير محققة .

6-2 الفرضية الجزئية الأولى : هناك علاقة ارتباطية دالة إحصائية بين انتشار جائحة كورونا على القدرات الأدائية لأستاذ التعليم المتوسط.

متغيرات الاختبار	حجم العينة	قيمة "ر"	الدلالة الاحصائية	مستوى الدلالة عند 0.05
جائحة كورونا	60	0.09	0.49	غير دالة احصائيا
قدرات الأستاذ				

من خلال الجدول رقم(8) يتضح أن معامل الارتباط جائحة كورونا والقدرات الأدائية للأستاذ في التعليم المتوسط لدى عينة الدراسة حيث ان قيمة "ر" تقدر ب 0.09 وهي قيمة دالة إحصائية

عند مستوى الدلالة 0.05 ومنه لا توجد دلالة إحصائية جائحة كورونا والقدرات الأدائية من وجهة نظر أستاذة التعليم المتوسط ، إذ لا توجد علاقة دالة إحصائية وبالتالي يمكننا القول أن الفرضية غير محققة .

3-6 الفرضية الجزئية الثانية : هناك علاقة بين انتشار جائحة كورونا و مهام التوجيه لدى أساتذة التعليم المتوسط.

متغيرات الاختبار	حجم العينة	قيمة "ر"	الدلالة الاحصائية	مستوى الدلالة عند 0.05
جائحة كورونا	60	0.21	0.09	غير دالة احصائيا
التوجيه				

من خلال الجدول (9) يتضح أن معامل الارتباط " جائحة كورونا والتوجيه لدى عينة الدراسة، حيث ان قيمة "ر" تقدر ب 0.21 وهي قيمة دالة إحصائيا عند مستوى الدلالة 0.05 ومنه لا توجد دلالة إحصائية بين جائحة كورونا والتوجيه من وجهة نظر أستاذة التعليم المتوسط ، إذ لا توجد علاقة دالة إحصائية وبالتالي يمكننا القول أن الفرضية غير محققة .

4-6 الفرضية الجزئية الثالثة: هناك فروق في مستوى الأداء الوظيفي للأساتذة تعزى لمتغير الجنس.

المتغير	العينة	المتوسط	الانحراف المعياري	قيمة "ت"	دلالة إحصائية	الدلالة إحصائية عند 0.05
ذكر	26	36.34	5.99	1.31	0.19	غير دالة
أنثى	34	37.29	5.21			

من خلال الجدول رقم (10) t-est لقياس الفروق بين الجنسين يتضح ان قيمة "ت" 1.31 ودالاتها إحصائيا 0.19 وهي أكبر من مستوى الدلالة 0.05 مما تقودنا الى رفض الفرضية وتقر بعدم وجود فروق بين الذكور والإناث في مستوى الأداء الوظيفي لدى عينة الدراسة .

5-6 الفرضية الجزئية الرابعة : هناك فروق في مستوى الأداء الوظيفي للأساتذة تعزى لمتغير الاقدمية في العمل.

متغير الاختبار	المجموعات	مجموع المربعات	درجة الحرية	متوسط المربعات	قيمة "ف"	الدلالة الإحصائية	مستوى الدلالة
الاقدمية في العمل	بين المجموعات	67.927	1	67.927	2.210	0.14	غير دالة عند 0.05
	داخل المجموعات	1782.923	58	30.740			
	المجموع	1850.850	59				

حسب الجدول رقم (11) لا توجد تأثير لمتغير الاقدمية في العمل على الأداء الوظيفي لدى عينة الدراسة ، فقد بلغت قيمة "ف" 2.21 وهي قيمة غير دالة إحصائيا عند مستوى الدلالة 0.05، وهي أصغر من الدلالة الإحصائية 0.14.

6-7 مناقشة الفرضية الرئيسية:

نصت الفرضية الرئيسية على انه هناك علاقة ارتباطية دالة إحصائيا لفيروس كورونا المستجد على الأداء الوظيفي للأساتذة حيث تمثلت النتائج المتوصل إليها انه لا توجد علاقة بين جائحة كورونا و الأداء الوظيفي للأساتذة حيث ان قيمة "ر" قدرت ب "0.21" وهي قيمة اكبر من مستوى الدلالة 0.05 ومنه لا توجد علاقة دالة إحصائيا .

و تتعارض هذه النتائج مع دراسة عز الدين بوسنينة و محمد البزار التي بعنوان اثر جائحة كورونا على الاداء الأكاديمي للجامعات الليبية باستخدام المنهج الكمي و العينة التراكمية حيث أجريت الدراسة على (365) عضو هيئة التدريس في الجامعات الليبية حيث أظهرت النتائج أهم مظاهر الجائحة تأثير أعلى عمل أعضاء هيئة التدريس هي القلق من انتشار الوباء وقرارات و تعليمات وزارة التعليم بشأن الدراسة حيث كان للجائحة أثرا متوسطا على خطط و أسلوب التدريس لأعضاء هيئة التدريس و مشاركاتهم العلمية .

و يعود تفسير النتائج المتحصل عليها ان هذا التعارض يعود كما ذكر سابقا في الطبيعة العينة و المنهج المشبع في الدراسة و طريقة تطبيقه إضافة الى الجانب النفسي لعينة الدراسة من ثقة في النفس

و الارتياح في الإجابة وعدم الشعور بالملل و القراءة تتمعن لبود الاستبيان وكذلك للباحث دور كبير في توضيح ماهو صعب و مبهم في البود للحصول على نتائج جيدة .

و يعود أيضا الى حجم العينة و بالتالي نسبة الاستجابة تقل و هذا ما يفسر التعاكس في النتائج و كذلك يعود الى الظروف المحيطة بأفراد العينة بحيث تنعكس على استجاباتهم وتعاملهم مع الاستبيان وأداة الدراسة.

6-8 مناقشة الفرضية الأولى : تم صياغة الفرضية على النحو التالي :

هناك علاقة ارتباطية دالة إحصائيا بين انتشار جائحة كورونا على القدرات الأدائية للأستاذ التعليم المتوسط.

أظهرت النتائج المتحصل عليها في الجدول رقم (8) على عدم وجود علاقة بين جائحة كورونا والأداء الوظيفي للأستاذ ومن خلال ما توصلنا إليه نلاحظ أن المؤسسات التربوية اتبعت منهج ونظام واحد في ظل الجائحة وكانت لهم نفس الفترة الزمنية وتقليص الحجم الساعي وهذا النظام كان استثنائي بالنسبة لهم مما ساهم في امتلاكهم القدرة الكافية على تطوير أساليب التدريس بشكل ايجابي .

وفي دراسة تحدثت عن أثر جائحة كورونا على الأداء الأكاديمي للجامعات الليبية على عينة أعضاء هيئة التدريس، لقد اتخذت العيد من الجامعات في مختلف دول العالم العديد من الخطوات لمواجهة ظروف جائحة كورونا والحد من تأثيرها على أداء الجامعة فتبنت إستراتيجيات مختلفة ونفذت بالفعل خطط مختلفة في مجال التدريس والبحث العلمي , حيث أظهرت أعضاء هيئة التدريس في الجامعات الليبية اتجاهات ايجابية قوية نحو السبل والاستراتيجيات التي طبقتها العديد من الجامعات الدولية وكان أقوى اتجاه إيجابي لهم نحو الاستفادة من فترة إيقاف الدراسة بالجامعات الليبية في تطوير توصيف المقررات الدراسية , والبرامج الأكاديمية والعمل على متطلبات ضمان الجودة والاعتماد

الأكاديمي, هذه الاتجاهات الأكاديمية التي أظهرت النتائج , يمكن استثمارها من قبل صانع القرار في الجامعات الليبية وزارة التعليم العالي . (عز الدين بوسنينة , محمد البزار ص 18)

وفي دراسة مشابهة لدراستنا بعنوان أداء أستاذ التعليم الابتدائي في ظل جائحة كورونا (دراسة ميدانية بولاية الجلفة) هدفت الى الوقوف على واقع الاداء ووجهة نظر المدرسين أو الأساتذة حيال هذا الموضوع في ظل جائحة كورونا كوفيد-19 وقد قمنا بعرض بعض المفاهيم الخاصة بهذا الموضوع , ثم قمنا بإجراء مقابلات مع عينة مكونة من 20 أستاذ وقد تم اختيارهم بطريقة عشوائية وهم أساتذة في ابتدائيان مدينة مسعد بولاية الجلفة , وقد خلصت الدراسة إلى أن النظام الاستثنائي المعتمد عليه أو الذي لجأت إليه الوزارة الوصية بسبب الجائحة هو النظام الأنسب لكي يعطي إضافة نوعية لممارسة الاداء بشكل كامل وذلك نظرا لعدد الاعتبارات وكذا الايجابيات التي جاء بها هذا النظام من خلال تقليص الحجم الساعي وكذا تقليص عدد التلاميذ داخل حجرة الدراسة وهذا يعتبر محفزا للمدرس للتطوير والعمل على الجودة في الاداء وهذا يمكن أيضا الأستاذ بالشعور بالمسؤولية الاجتماعية للمدرس خاصة وأن جل المشاكل التي تعرقل أداءه قلصت بالاعتماد على هذا النظام . (لهزبل إبراهيم , عبد النور محمد , 2022, ص 24-38) :

6-9 مناقشة الفرضية الثانية :

نصت الفرضية أن هناك علاقة بين انتشار جائحة كورونا على مهام التوجيه لدى أساتذة التعليم المتوسط.

ومن خلال نتائج المتحصل عليها يتضح لنا أن الفرضية لم تتطابق مع الدراسة التي أجريت على العينة حيث توصلنا الى أن جائحة كورونا لم تؤثر على توجيه الأستاذ ولا على تعطيله عن القيام بمهامه لأن هذه الجائحة جعلت منه أكثر إصرارا على تقديم الأفضل لتلميذه وخاصة في ظل الظروف الاستثنائية التي كان يعيشها من تقليص الحجم الساعي والتقليل من عدد التلاميذ في القسم من خلال استخدام نظام التفويج , كما نلاحظ في الواقع أن كل أستاذ يسعى الى أن يقدم الأفضل

لتلميذه من خلال توجيههم والتوجيه غالبا ما يكون بعد إنهاء الدروس الأساسية ويكون على شكل نصائح , أسئلة وأجوبة أو حوار بناء . لذا على الأستاذ ان يكون ملم بالمعلومات التي يريد تقديمها وتوضيح الأفكار والتخطيط للدرس القادم واستخدام كفاءات تدريسية متميزة بالإضافة الى استخدام وسائل تعليمية متنوعة ولهذا فإن تطوير التعليم أضحى ضرورة حتمية والذي يعتمد على تحسين وتقييم أداء الأستاذ لأنه هو المسئول على إعداد وتطوير التلاميذ لان يكونوا كوادر وكفاءات بشرية مستقبلية نافعة في المجتمع فتطور الدول اليوم أصبح يرتكز على مدى كفاءة وأداء المتخرجين من الجامعة .

واهتمام الأستاذ بجانب التوصيات و التوجيه الفعال يرجع الى مستوى القيم ومرتكزات التربية فيه التي تلقاها منذ مراحل نموه وتطوره .

وبحث صوفية (2014) في دراستها عن واقع القيم التنظيمية السائد داخل بعض مؤسسات التعليم الثانوي على مستوى مدينة سطيف , وقد أفضت النتائج النهائية إلى أن مستوى القيم السائد متوسط ومقبول , مع بروز بعض القيم كقيم الانضباط والنظام وغياب كبير لعدد منها كما اتضح مستوى القيم التنظيمية يختلف بين المؤسسات حسب نتائج ترتيبها في شهادة البكالوريا .

وأوصت دراسة نوح (2012) بضرورة حث مديري المدارس المتوسطة والثانوية على بذل مزيد من الجهد لتوضيح القواعد والأنظمة واللوائح المنظمة للعمل المدرسي لجميع المعلمين وضرورة شراك المعلمين في اتخاذ القرارات المدرسية .

في حين نجد لكيلايني (1998) يركز على ضرورة تطبيق ثقافة الجودة الشاملة في مجال التربية مع توخي عدم المساس بثقافة المجتمع ومرتكزات التربية فيه , وفي نفس السياق نجد أن من بين توصيات نجلاء (2005) وجوب تبني ثقافة تنظيمية تتلاءم مع متطلبات تطبيق إدارة الجودة الشاملة وثقافتها وذلك من خلال ممارسة وتطبيق الأساليب التالية : تطوير وتحسين العمل المدرسي , الاهتمام بالمستفيدين من المدرسة وتلبية احتياجاتهم دعم العمل الجماعي , تنمية روح الفريق .

نلاحظ أن توصيات الدراسات قد ركزت في مجملها على دراسة المحيط الثقافي للمؤسسات التعليمية وعلى مستوى القيم التنظيمية التي تلعب دور أساسي في أداء وتوجيه الأستاذ .

وفي الأخير من خلال دراستنا توصلنا انه لا توجد علاقة بين انتشار جائحة كورونا ومهام التوجيه لدى أساتذة التعليم المتوسط.

10-6 مناقشة الفرضية الثالثة : تم صياغة الفرضية على النحو التالي: هناك فروق في مستوى الأداء الوظيفي للأساتذة تعزى لمتغير الجنس.

حيث كان النتائج المتحصل عليها من الاختبار في الجدول t-est لقياس الفروق بين الجنسين يتضح ان قيمة "ت" 1.31 ودالتها إحصائيا 0.19 وهي أكبر من مستوى الدلالة 0.05 مما تقودنا الى رفض الفرضية وتقر بعدم وجود فروق بين الذكور والإناث في مستوى الأداء الوظيفي لدى عينة الدراسة .

إذن نلاحظ عدم وجود فروق في مستوى الأداء الوظيفي بين الذكور والإناث لدى أساتذة التعليم المتوسط وذلك راجع الى ان جميع المعلمين والمعلمات يتلقون معاملة واحدة من طرف المدير ويسيروا بأسلوب قيادي واحد ويعملون في ظروف عملية واحدة وتطبق عليهم جميعا نفس القوانين ويتم تعرضهم الى نفس المناهج التربوية ونفس المدة الزمنية كما لديهم نفس القدرات ويعملون بحجم ساعي متساوي خاصة في وجود جائحة كورونا , فالمدير لا يراعي عامل الجنس في تسييره لشؤون مؤسسته بل ينظر الى جميع معلميه ذكورا أم إناثا بنفس النظرة ويعاملهم نفس المعاملة فكل ما يتعرض له المعلم تتعرض له المعلمة وربما هذا أدى إلى عدم وجود فروق في إجابات المعلمين .

وتتفق نتائج الدراسة الحالية جزئيا مع نتائج الجعيني سنة (2000) ودراسة وذريل سنة (2002) التي هدفتا الى الكشف عن العلاقة بين نمط مدير المدرسة القيادي والرضا الوظيفي للمعلمين في المدارس الأساسية في منطقة موريس في ولاية نيو جيرسي في الولايات المتحدة الأمريكية , وقد بينت الدراسة أن عامل الجنس لم تكن له دلالة إحصائية على ارتباطه بالرضا الوظيفي للمعلمين .

نفس النتيجة توصلت إليها كل من دراسة طناش بالأردن سنة (1990) ودراسة شدي فات سنة (1999) بجامعة اليرموك بفلسطين ودراسة ميلشوف سنة (1990) في كليات المجتمع بأمريكا ودراسة ياسين سنة (1990) بالأردن الى انه لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين المعلمين والمعلمات من حيث درجة الرضا .

وكما أشار الباحث غازي ضيف في دراسته انه لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند (0.05) في مستوى الأداء الوظيفي بين الذكور و الإناث وهذا الاتفاق على مستوى الأداء بين الجنسين يؤكد التزام كليات التربية للأساتذة بعناصر برنامج الإعداد الموحد، والمطبق في جميع كليات التربية التابعة لوزارة التعليم بغض النظر عن جنس المتحقيين بها.

وتعارض نتائج الدراسة المتوصل إليها مع نتائج دراسة مرشح شكري (2016) الرقابة وعلاقتها بالأداء الوظيفي لدى مديري المدارس الحكومية وهدفت للكشف عن مستوى الفروق ذات دلالة إحصائية في عملية الرقابة وعلاقتها بالأداء الوظيفي تعزى لمتغير الجنس فكانت النتائج انه هناك فروق ذات دلالة إحصائية في مستوى الرقابة وعلاقتها بالأداء الوظيفي تعزى لمتغير الجنس لصالح الإناث دون الذكور .

ونلاحظ من خلال هذه الدراسات المتعلقة بالأداء الوظيفي أنها تنوعت واختلفت فيها النتائج فهناك من اثبت الاختلاف بين الجنسين في مسألة الأداء التدريسي للأستاذ وقد يرجع السبب في ذلك الى تباين الأدوات المطبقة في هذه البحوث إضافة الى اختلاف المجتمعات التي طبقت فيها هذه الدراسات إذ يجب ان لننكر الدور الذي يلعبه المجتمع والبيئة الاجتماعية المحيطة بالشخص التي تؤثر على أداء الأستاذ باختلاف جنسه.

6-11 مناقشة الفرضية الرابعة :

تم صياغة الفرضية على النحو التالي : هناك فروق في مستوى الأداء الوظيفي للأساتذة تعزى لمتغير الاقدمية في العمل.

حسب نتائج الجدول لا توجد تأثير لمتغير الاقدمية في العمل على الأداء الوظيفي لدى عينة الدراسة و هذا يدل أن عامل الخبرة (سنوات الاقدمية) لم تكن عاملا من عوامل تأثير كورونا على الأداء الوظيفي للأستاذ , فبهذا اتضح أن الأساتذة من ذوي الخبرة الطويلة أكثر من 20 سنة أو

الأساتذة من ذوي الخبرة المتوسطة (من 1 الى 10 سنوات) لديهم نفس المستوى من الأداء الوظيفي وفق متغير سنوات الاقدمية .

بالرغم من أن عامل الخبرة من العوامل الرئيسية التي لا يمكن تجاهلها عند الحديث عن الأداء الوظيفي حيث أن مدة الخبرة تعمل على تحقيق مستوى الممارسة والأداء الجيد لدى الأستاذ وتساعدهم على أن يطوروا من قدراتهم ومؤهلاتهم وأن يندمجون في مناخ العمل وان يكتسبوا مع مرور الوقت مستوى من الأداء الوظيفي يخص القدرة والتوجيه في عملهم .

كما يمكن تفسير هذه النتيجة أيضا ان الأساتذة من ذوي الخبرة المتوسطة او ذوي الخبرة الطويلة تعودوا على وظيفة التعليم واكتسبوا مع مرور الوقت حب مهنة التعليم وحب التعليم وتكوين أجيال وكفاءات وإطارات متعلمة كذلك نفس الشيء بالنسبة للمعلمين من ذوي الخبرة القليلة هذه الفئة التي تعتبر بمثابة إستراتيجية فعالة تمكنها من مقاومة الضغوط وتحقيق مستوى من الرضا الوظيفي لديها .(درويش راضية ,نزيم صرداوي , 2017 , 419)

كما أشار شوبو في دراسته المعنونة ب العلاقة بين الرضا الوظيفي و الأداء الوظيفي بالجنزرا حيث هدفت الدراسة الى الكشف عن العلاقة الديناميكية وتأثير كل من الخبرة والمؤهل العلمي على العاملين في المدارس العامة وتكونت العينة من (65) أستاذ واستاذة وكانت النتائج انه كلما ارتفع المؤهل العلمي للأستاذ و الاقدمية في العمل فان الأداء الوظيفي يزداد.

و أشار فندي يحي (2013) في دراسته التي هدفت الى تقويم أداء مدرسي العلوم في إقليم كردستان العراق في ضوء مبادئ التدريس الفعال تبعا لمتغير الاقدمية والمؤهل الدراسي على عينة من الأساتذة بلغ عددهم (143) بالاعتماد على مقياس الأداء التدريسي حيث توصل الى انه لا وجود لفروق في الأداء التدريسي للأساتذة وفق متغير الاقدمية ومدة الخدمة .

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

تم التوصل من خلال النتائج انه لا توجد علاقة بين جائحة كورونا والأداء الوظيفي للأستاذ في إجابات أفراد عينة الدراسة تعزى لمتغير الجنس والتوجيه وأداء التدريس وكذا الاقدمية في العمل , فتغير الجنس لم يكن عاملا من عوامل التي تزيد أو تقلل من أداء الأستاذ بل الأمر مرهون بنوع الاسلوب الذي يتبعه القادة من مدراء المدارس وبطريقة تعامل المديرين مع أساتذة التعليم وبالظروف العملية المحيطة بهم والدليل على ذلك عدم وصول الدراسة الى فروق بين الأساتذة سواء كانوا ذكور ام إناث في الأداء الوظيفي لديهم .

كذلك نفس الشيء بالنسبة لمتغير التوجيه بحيث لم يظهر أي تفاوت أو اختلاف في إجابات الأساتذة سواء المحصلين على شهادة ليسانس أو المحصلين على شهادة الماجستير وهذا دليل أيضا على أن الدرجة العلمية ليست شرطا من شروط تحقيق التوجيه في أداء المعلمين .

أما متغير سنوات الاقدمية في العمل فقد أظهر نتائج الدراسة كذلك انه لم يكن عاملا من عوامل تحقيق الأداء الوظيفي لدى للأساتذة أي ان مستوى الأداء الوظيفي للأساتذة لا يتم بالضرورة تحديده وتحقيقه بعدد سنوات الخبرة الميدانية التي يقضيها الأستاذ في ممارسته مهنته , فمعظم الدراسات التي تناولته يبحثها وقياسها نتائجها متضاربة وهذا التضارب في النتائج يجعلنا غير قادرين على التحديد القطعي الى العامل الحقيقي الذي يؤدي الى تأثر المعلم في أداءه الوظيفي في عمله خاصة في ظل جائحة كورونا وربما هذا راجع الى أن هذه الجائحة أصبحت معروفة لدى الجميع ليس كما في بدايتها مما جعل الأساتذة يعلمون كيف يتعاملون مع هذه الظروف ويعملون فيها . وذلك ان الأداء الوظيفي يعتبر ظاهرة يصغ قياسها ودراستها بكل موضوعية , فالبحث في موضوع تأثير جائحة كورونا على الأداء الوظيفي مزال من أكثر مفاهيم علم النفس المدرسي غموضا بحكم انه موضوع من المواضيع الحديثة , وهذا ما أدى الى التخبط في معالجة المفهوم والموضوع وظهور العديد من الدراسات دون الوصول الى نتائج صحيحة يمكن الاتفاق على موضوعيتها .

وبهذا فإن النتائج التي كشفت عنها الدراسة تبقى في الحدود الزمانية والمكانية والبشرية للدراسة وفي حدود الأدوات المستخدمة في القياس , وكذا الظروف النفسية والاجتماعية والمادية التي أجريت فيها الدراسة وعلى مستوى عينة الدراسة.

فائزہ اور ایچ

قائمة المراجع :

قائمة الكتب:

1. إبراهيم (2009)، معجم مصطلحات ومعاجم التعليم والتعلم، ط.1، القاهرة، عالم الكتب .
2. احمد زكي بدوي(1993)معجم مصطلحات العلوم الاجتماعية ،ب.ط،بيروت، مكتبة لبنان.
3. رواية حسن(1999) ،إدارة الموارد البشرية (ب.ط)، الإسكندرية ، المكتب الجامعي الحديث.
4. محمد السعيد أنوار السلطان(2003)، السلوك التنظيمي،ب.ط، الإسكندرية.
5. محمد علي شهيبي(1976)، السلوك الإنساني في التنظيم، ب.ط، دار الفكر العربي.
6. محمد منسي (1990)، علم النفس التربوي للمعلمين ، ب.ط، مصر دار المعرفة الجامعية .
7. ميشال جرجس (2005) معجم مصطلحات التربية والتعليم ،ط.1، بيروت، دار النهضة العربية
8. نادر فهمي الزيود (1991)، التعلم والتعليم الصفي ، ط.4، الأردن، دار الفكر للطباعة والنشر والتوزيع .
9. النسور، زيادة عبد الكريم(2017)، المعلم الذي نريد معلم الألفية الثالثة،(ط.1)، دار الأكاديميون للنشر والتوزيع.
10. الصفار عفان(2015)، خصائص معلم المستقبل و كفايته، (ط.1)، الأردن، دار الحامد للنشر والتوزيع.
11. عبد الحميد (1997)، علم النفس التربوي ، ط.9، بيروت لبنان ، مؤسسة الرسالة للطباعة للنشر والتوزيع.

12. عاشور (1983)، إدارة القوى العاملة للأسس السلوكية و أدوات البحث التطبيقي، ط.1، ب.د.ن .

13 . علي الشبكي (1965) المدرسة والتربية وإدارة الصفوف ،(ب.ط)، بيروت ، منشورات دار مكتبة الحياة.

14.فؤاد البهي السيد(1978) علم النفس الاجتماعي وقياس العقل البشري ، دار الفكر الحديث، القاهرة، (ب.ط).

15. سعيد عبد الرحمان (1418) القياس النفسي النظرية والتطبيق، ط.3، (ب.ب.ن)، دار الفكر العربي.

الرسائل الجامعية :

16. احمد رياض احمد عواد (2016) القيادة التحويلية وعلاقتها بتفويض السلطة من وجهة نظر المعلمين والمعلمات، رسالة ماجستير في الإدارة التربوية ، كلية الدراسات العليا، نابلس فلسطين، جامعة النجاح الوطنية .

17. بلحاج فروجه (2011) التوافق النفسي الاجتماعي وعلاقته بالدافعية للتعلم لدى المراهق المتمدرس في التعليم الثانوي (دراسة ميدانية بولاية تيزي وزو) أطروحة لنيل شهادة الماجستير ، كلية الآداب والعلوم الإنسانية، جامعة مولود معمري.

18. بوعطيط جلال الدين (2008.2009) الاتصال التنظيمي وعلاقته بالأداء الوظيفي، ماجستير في السلوك التنظيمي والتسيير الموارد البشرية، جامعة منتوري ، قسنطينة الجزائر.

خديجة بن سالم (2020) استخدامات الطلبة الجامعيين للصحافة الالكترونية في ظل جائحة كورونا، مذكرة لنيل شهادة الماستر في علوم الاتصال، جامعة احمد دراية ادرار.

19. محمد سليمان البلوي (2008) اثر التمكين الإداري على الأداء الوظيفي لدى معلمي المدارس الحكومية في محافظة ، أطروحة لنيل شهادة الماجستير ، جامعة مؤتة.
20. ناصر محمد براهيم السكران (2004) المناخ التنظيمي وعلاقته بالأداء الوظيفي ، ماجستير في العلوم الإدارية جامعة نايف الرياض السعودية.
21. صلحاي حسنة (2016.2017) اتجاهات التلميذات المرحلة المتوسطة نحو حصة التربية البدنية ،(دراسة ميدانية على بعض متوسطات ولاية بسكرة) ، أطروحة مقدمة لنيل شهادة الطور الثالث (ل.م.د) في علم الاجتماع التربية جامعة محمد خيضر .
22. عبد الله عبد المجيد(2020) درجة قلق الموت جراء الإصابة بفيروس كورونا وعلاقته بالأداء الوظيفي لدى عينة من أساتذة التعليم الابتدائي ، مذكرة لنيل شهادة الماستر .جامعة احمد دراية ادرار
23. سوفي نعيمة (2010.2011) الاستراتيجيات المعتمدة من طرف الأستاذ داخل الصف ودورها في تنمية القدرة على التحكم في حل المشكلات الرياضية لدى تلاميذ الطور المتوسط ، مذكرة ماجستير في علم النفس، جامعة قسنطينة الجزائر.
24. وليد عليوات (2016) امتلاك طلبة الدراسات العليا لمهارات إدارة الذات، رسالة ماجستير في الإدارة التربوية والأصول، كلية العلوم التربوية ، جامعة آل البيت ، الأردن.

المجلات :

25. إبراهيم لهزبل محمد عبد النور(2021)، أداء أستاذ التعليم الابتدائي في ظل جائحة كورونا(كوفيد19)، (دراسة ميدانية)، مخبر استراتيجيات الرقابة ومكافحة المخدرات في الجزائر، مجلة اسنينة للبحوث والدراسة، عدد الصفحات24-38

26. حسن عيروش المفتش(2000)، المعلم البرئ ، مجلة المعلم ، دار الحضارة للنشر والتوزيع ، العدد1.
27. درويش راضية، نزيـم صرداوي(2017)، الفروق في مستوى الرضا الوظيفي لدى أساتذة التعليم الثانوي، (دراسة ميدانية بولاية تيزي وزو) مجلة العلوم الاجتماعية والإنسانية، جامعة محمد بوضياف بالمسيلة، العدد 13.
28. طارق الدريدي (2020)، نشرة الالكسو العلمية ،نشرة مختصة ، جائحة كورونا كوفيد-19 و تداعياتها على أهداف التنمية المستدامة ، العدد الثالث .
29. لكيلاي انمار(1998)، التخطيط للتغيير نحو إدارة الجودة الشاملة في مجال الإدارة التعليمية ، بحث منشور في مؤتمر نحو التعليم متميز لمواجهة تحديات متجددة، كلية التربية، جامعة حلوان، عدد الصفحات(312-341).
30. مهني محمد إبراهيم غنايم(2020) التعليم العربي وأزمة كورونا، المؤسسة الدولية للأفاق المستقبل في العلوم التربوية، عدد الصفحات 30
31. موسى اميطواش ، سامية سكاى، 2 ديسمبر 2020، اثار جائحة كورونا على أساتذة و أداري التكوين المهني (دراسة ميدانية) مجلة روافد للدراسات و الأبحاث العلمية في العلوم الاجتماعية ، المجلد 4.
32. النامي و كريم الهام (2020) وباء كورونا و انعكاساته الاقتصادية و الاجتماعية بالمغرب ،(دراسة ميدانية)، مجلة التمكين الاجتماعية المجلد 2، (العدد 2) .
33. النوح عبد العزيز(2012)، الثقافة التنظيمية السائدة في مدارس التعليم العام الثانوي، (دراسة تقويمية)

34. مجلة كلية التربية، جامعة الإسكندرية، مجلد22، العدد1
36. غبولي احمد،تواتية الطاهر(2020)، دراسة تحليلية وفق نظرة شاملة لأهم آثار جائحة كورونا على الاقتصاد العالمي - الأزمة الاقتصادية العالمية -مجلة العلوم الاقتصادية وعلوم التسيير ، العدد 1.
35. غلطي صوفية(2014) قيم الثقافة التنظيمية السائدة داخل مؤسسات التعليم القانوني في الجزائر، (دراسة ميدانية استطلاعية على مستوى مدينة سطيف) مجلة العلوم الاجتماعية، جامعة سطيف الجزائر.
36. سناسي(2017) مقياس طرق ومناهج البحث العلمي، 40 صفحة
37. سعيدة بن عمارة (ديسمبر 2014) انعكاسات الإصلاح التربوي على الأداء الوظيفي للأساتذة ، مجلة العلوم الاجتماعية ، جامعة محمد لمين دباغين سطيف 2، (العدد 19) .

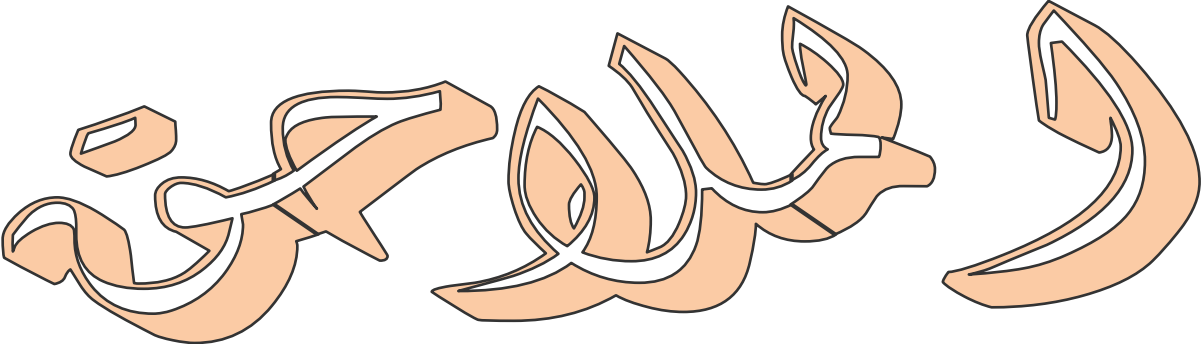
المواقع الالكترونية:

38- <https://www.who.int>.الوقع الرسمي لمنظمة الصحة العالمية

يوم:05/04/2020، 13:20.

. <https://ar.m.wikipedia-org/wiki>.39

يوم: 22/03/2020، 14:30.



الملحق 1 : استمارة البحث في صورتها الأولية .

استمارة البحث بعنوان تأثير فيروس كورونا على الأداء الوظيفي للأستاذ:

وزارة التعليم العالي والبحث العلمي

جامعة احمد دراية ادرار

كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية والعلوم الإسلامية

قسم العلوم الاجتماعية

تخصص ما ستر علم النفس المدرسي

أستاذي الفاضل أستاذتي الفاضلة يشرفني ان أضع بين أيديكم هذه الاستمارة حول تأثير فيروس كورونا على الأداء الوظيفي للأساتذة من اجل إتمام مذكرة لنيل شهادة الماستر فنرجو منكم ملء الاستمارة بكل صدق وموضوعية وذلك في المكان المناسب , بوضع علامة (نحيطكم علما بأن هذه المعلومات من اجل غرض علمي فقط .)

وفي الأخير تقبلو منا أسما عبارة الشكر والتقدير .

البيانات الشخصية :

1- الجنس: ذكر () أنثى ()

2- السن : من 21-30 () 31-40 () 41 - 50 ()

أكثر من 50 سنة ()

3- الحالة العائلية : أعزب () متزوج/ة () مطلق/ة ()

أرمل/ة ()

4- المستوى التعليمي : باكالوريا () ليسانس () ماستر ()

دكتوراه ()

بنود الاستبيان	موافق	موافق بشدة	معارض	معارض بشدة	لا ادري
المحور الأول: الوباء ومخاطره					
سبق وان عايشت خلال مسارك المهني نوعا من أنواع الوباء					
خضعت للحجر داخل مكان العمل خلال عمالك في فترة الجائحة					
خضعت لتكوين وتأهيل داخل المؤسسة يخص الجائحة					
سطرت المؤسسة خطط عمل تتماشى مع الوضع الوبائي الجديد					
سبق واعتذرت وتغيبت عن الحضور الى العمل في فترات الجائحة					
تلتزم بقواعد الوقاية والسلامة في العمل					
جعلتك جائحة كورونا تعيش تحت ضغط نفسي مستمر					
اثر الكوفيد على النظام المدرسي والبرامج التربوية					
المحور الثاني: البيانات المتعلقة بقدرات الأستاذ وأسلوبه					
لديك طريقة خاصة تستخدمها في التدريس داخل القسم					
تراعي قدرات التلاميذ المختلفة					
تعطي للتلاميذ فرصة للمناقشة والحوار وإبداء الرأي					
تكلف التلاميذ بكثرة الواجبات المدرسية					
تعاني من عدم القدرة على التحكم في الصف في حالة الفوضى والتشويش					
تستخدم أساليب تدريس متنوعة بمهارة					
تتعاون مع زملائك في العمل					
المحور الثالث: البيانات المتعلقة بالمناهج التربوية وتقييم وتوجيه الأستاذ					
اطلعت على النظام الداخلي لمؤسستك التربوية					
قسمك فيه اكتظاظ بالتلاميذ					

					تعاني من قلة الوسائل التعليمية في شرح الدرس
					تعاني من طول المقرر المدرسي وعدم تناسبه مع الوقت المخصص له
					تعاني من سوء توزيع التلاميذ في الصفوف داخل القسم
					اثر نظام التفريغ على كيفية تقديمك لمحتوى الدرس من ناحية الشرح وتقديم نفس المعلومات لكل فوج
					أثرت الجائحة على فاعلية تقييمك للتلاميذ
					تمتلك القدرة الكافية على تطوير أساليب التدريس
					تهتم بتطوير وتحسين مستوى الأداء في التدريس
					تقوم بتخطيط لمحتوى الدرس قبل الشروع في تقديمه مع توفير الأساليب اللازمة لذلك
					تقوم بإجرائه تقويم للحكم على مدى تحصيل التلاميذ وانجازهم
					حققت البرامج التربوية توقعك منها
					تقوم بإثارة دافع التحصيل لدى التلاميذ

الملحق رقم 02 : استمارة البحث في صورتها النهائية

استمارة البحث بعنوان تأثير فيروس كورونا على الأداء الوظيفي للأساتذة التعليم المتوسط :

وزارة التعليم العالي والبحث العلمي

جامعة احمد دراية ادرار

كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية والعلوم الإسلامية

قسم العلوم الاجتماعية

تخصص ماستر علم النفس المدرسي

أستاذي الفاضل أستاذتي الفاضلة يشرفني ان أضع بين أيديكم هذه الاستمارة حول تأثير فيروس كورونا على الأداء الوظيفي للأساتذة التعليم المتوسط من اجل إتمام مذكرة لنيل شهادة الماستر فنرجو منكم ملء الاستمارة بكل صدق وموضوعية وذلك في المكان

كما نحيطكم علما ان هذه المعلومات من اجل غرض علمي.(x) المناسب, بوضع علامة

البيانات الشخصية :

- 1- الجنس: ذكر () أنثى ()
- 2- السن : من 21-30 () , 31-40 () , 41-50 () , أكثر من 50 سنة ()
- 3- الحالة العائلية : أعزب () متزوج/ة () مطلق/ة () أرمل/ة ()
- 4- المستوى التعليمي : باكالوريا () ليسانس () ماستر ()
- 5- الرتبة المهنية: أستاذ () أستاذ رئيسي () أستاذ مكون ()
- 6- الاقدمية في العمل: 1-10 () , 11-20 ()

بنود الاستبيان	موافق	موافق بشدة	معارض	معارض بشدة	لا ادري
المحور الأول: الوباء ومخاطره					
سبق وان عايشت خلال مساري المهني نوعا من أنواع الوباء					
للحجر داخل مكان العمل خلال عملي في خضعت فترة الجائحة					
خضعت لتكوين وتأهيل داخل المؤسسة يخص الجائحة					
سطرت المؤسسة خطط عمل تتماشى مع الوضع الوبائي الجديد					
سبق لي واعتذرت وتغيبت عن الحضور الى العمل في فترات الجائحة					
التزم بقواعد الوقاية والسلامة في العمل					
جعلتني جائحة كورونا أعيش تحت ضغط نفسي مستمر					
اتبعت إجراءات الوقاية والسلامة داخل المؤسسة التعليمية					
المحور الثاني: البيانات المتعلقة القدرات الأدائية للأستاذ					
لدي طريقة خاصة استخدمها في التدريس داخل القسم في ظل جائحة كورونا					
أراعي قدرات التلاميذ المختلفة					
أعطي للتلاميذ فرصة للمناقشة والحوار وإبداء الرأي في ظل الجائحة					
اكلف التلاميذ بكثرة الواجبات المدرسية في ظل الجائحة					
أعاني من عدم القدرة على التحكم في الصف في حالة الفوضى والتشويش					
استخدم أساليب تدريس متنوعة بمهارة في ظل الجائحة					
تتعاون مع زملائك في العمل في ظل الجائحة					
المحور الثالث: البيانات المتعلقة بمهام التوجيه					
اطلعت على النظام الداخلي لمؤسستي التربوية					

					اثر نظام التفويج على كيفية تقديمي لدرس لكل فوج
					أعاني من قلة الوسائل التعليمية في شرح الدرس في ظل الجائحة
					أعاني من سوء توزيع التلاميذ في الصفوف داخل القسم
					اثر نظام التفويج على إعادة تقديمي نفس المعلومات لكل فوج
					أثرت الجائحة على فاعلية تقييمي للتلاميذ
					امتك القدرة الكافية على تطوير أساليب التدريس في ظل الجائحة
					اهتم بتطوير وتحسين مستوى أدائي في التدريس
					أقوم بالتخطيط لمحتوى الدرس قبل الشروع في تقديمه مع توفير الأساليب اللازمة لذلك
					أقوم بإجراء تقييم للحكم على مدى تحصيل التلاميذ وانجازهم
					حققت البرامج التربوية توقعي منها
					تقوم بإثارة دافع التحصيل لدى التلاميذ في ظل الجائحة

الملحق رقم 03 : الجداول الاحصائيات :

SEX

	Effectifs	Pourcentage	Pourcentage valide	Pourcentage cumulé
1.00	18	38.3	38.3	38.3
Valide 2.00	29	61.7	61.7	100.0
Total	47	100.0	100.0	

SF

	Effectifs	Pourcentage	Pourcentage valide	Pourcentage cumulé
1.00	33	70.2	70.2	70.2
Valide 2.00	14	29.8	29.8	100.0
Total	47	100.0	100.0	

	k1	k2	k3	k4	k5	k6	k7	k8	كورونا	
k1	Corrélation de Pearson	1	.235	.125	.053	-.008-	.066	-.071-	-.069-	.506**
	Sig. (bilatérale)		.112	.404	.725	.960	.660	.636	.645	.000
	N	47	47	47	47	47	47	47	47	47
k2	Corrélation de Pearson	.235	1	.210	.111	.151	.023	.023	.167	.621**
	Sig. (bilatérale)	.112		.156	.456	.310	.877	.876	.263	.000
	N	47	47	47	47	47	47	47	47	47
k3	Corrélation de Pearson	.125	.210	1	.057	-.173-	.228	-.059-	.032	.458**
	Sig. (bilatérale)	.404	.156		.704	.244	.124	.694	.833	.001
	N	47	47	47	47	47	47	47	47	47
k4	Corrélation de Pearson	.053	.111	.057	1	-.158-	.045	-.354*	-.015-	.205
	Sig. (bilatérale)	.725	.456	.704		.289	.765	.015	.920	.168
	N	47	47	47	47	47	47	47	47	47
k5	Corrélation de Pearson	-.008-	.151	-.173-	-.158-	1	.265	.048	.212	.423**
	Sig. (bilatérale)	.960	.310	.244	.289		.072	.751	.153	.003
	N	47	47	47	47	47	47	47	47	47
k6	Corrélation de Pearson	.066	.023	.228	.045	.265	1	-.171-	.097	.450**
	Sig. (bilatérale)	.660	.877	.124	.765	.072		.251	.515	.001
	N	47	47	47	47	47	47	47	47	47
k7	Corrélation de Pearson	-.071-	.023	-.059-	-.354*	.048	-.171-	1	.123	.136
	Sig. (bilatérale)	.636	.876	.694	.015	.751	.251		.411	.362
	N	47	47	47	47	47	47	47	47	47
k8	Corrélation de Pearson	-.069-	.167	.032	-.015-	.212	.097	.123	1	.393**
	Sig. (bilatérale)	.645	.263	.833	.920	.153	.515	.411		.006
	N	47	47	47	47	47	47	47	47	47
كورونا	Corrélation de Pearson	.506**	.621**	.458**	.205	.423**	.450**	.136	.393**	1
	Sig. (bilatérale)	.000	.000	.001	.168	.003	.001	.362	.006	
	N	47	47	47	47	47	47	47	47	47

** . La corrélation est significative au niveau 0.01 (bilatéral).

* . La corrélation est significative au niveau 0.05 (bilatéral).

Corrélations

	cp1	cp2	cp3	cp4	cp5	cp6	cp7	قدرات
--	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-------

cp1	Corrélation de Pearson	1	-.230-	.234	.124	-.092-	.112	.288*	.513**
	Sig. (bilatérale)		.119	.114	.405	.537	.454	.049	.000
	N	47	47	47	47	47	47	47	47
cp2	Corrélation de Pearson	-.230-	1	-.084-	-.041-	.185	.009	-.103-	.141
	Sig. (bilatérale)		.119	.573	.783	.213	.951	.492	.345
	N	47	47	47	47	47	47	47	47
cp3	Corrélation de Pearson	.234	-.084-	1	-.195-	-.067-	-.048-	.197	.277
	Sig. (bilatérale)		.114	.573	.188	.657	.747	.184	.060
	N	47	47	47	47	47	47	47	47
cp4	Corrélation de Pearson	.124	-.041-	-.195-	1	-.080-	.265	.211	.551**
	Sig. (bilatérale)		.405	.783	.188	.594	.072	.155	.000
	N	47	47	47	47	47	47	47	47
cp5	Corrélation de Pearson	-.092-	.185	-.067-	-.080-	1	-.157-	-.233-	.227
	Sig. (bilatérale)		.537	.213	.657	.594	.291	.116	.126
	N	47	47	47	47	47	47	47	47
cp6	Corrélation de Pearson	.112	.009	-.048-	.265	-.157-	1	.103	.434**
	Sig. (bilatérale)		.454	.951	.747	.072	.291	.489	.002
	N	47	47	47	47	47	47	47	47
cp7	Corrélation de Pearson	.288*	-.103-	.197	.211	-.233-	.103	1	.592**
	Sig. (bilatérale)		.049	.492	.184	.155	.116	.489	.000
	N	47	47	47	47	47	47	47	47
قدرات	Corrélation de Pearson	.513**	.141	.277	.551**	.227	.434**	.592**	1
	Sig. (bilatérale)		.000	.345	.060	.000	.126	.002	.000
	N	47	47	47	47	47	47	47	47

*. La corrélation est significative au niveau 0.05 (bilatéral).

**. La corrélation est significative au niveau 0.01 (bilatéral).

Corrélations

	meth 01	meth 02	meth 03	meth 04	meth 05	meth 06	meth 07	meth 08	meth 09	meth 10	meth 11	meth 12	توجيه
meth 01	Corrélat ion de Pearson Sig. (bilaté rale) N	1 .082- .585 47	- .058 .697 47	.155 .298 47	- .427 .166 47	.132 .377 .015 47	- .379 .560 47	- .808 .900 47	- .571 .531 47	.014 .924 .960 47	- .211 .983 47	.220 .137 .117 47	.17 1 1 47
meth 02	Corrélat ion de Pearson Sig. (bilaté rale) N	- .082- .585 47	1 .077- .605 47	- .013- .930 47	- .205 .166 47	.352* .087 .015 47	.087 .019- .560 47	- .094 .900 47	.094 .007 .531 47	.007 .003- .960 47	- .003- .983 47	.231 .117 .117 47	.35 7* 4 47
meth 03	Corrélat ion de Pearson Sig. (bilaté rale) N	.058 .077- .697 47	- .077- .605 47	1 .534** .000 47	.534** .217 .143 47	.332* .131 .023 47	.131 .009 .380 47	.009 .198 .951 47	.198 .008 .182 47	.008 .063 .955 47	.063 .161- .675 47	- .161- .279 47	.58 8** 0 47
meth 04	Corrélat ion de Pearson Sig. (bilaté rale) N	.155 .013- .298 47	- .013- .930 47	.534** 1 .000 47	1 .178 .232 47	.180 .225 .225 47	.072 .072 .630 47	- .051- .735 47	.099 .099 .506 47	.109 .109 .468 47	- .013- .931 47	- .085- .572 47	.54 4** 0 47
meth 05	Corrélat ion de Pearson Sig. (bilaté rale) N	- .119- .427 47	.205 .217 .143 47	.534** 1 .000 47	.178 .178 .232 47	.332* 1 .022 47	.078 .078 .604 47	- .231- .119 47	- .081- .587 47	- .029- .845 47	.343* .041 .018 47	.041 .041 .782 47	.49 4** 0 47
meth 06	Corrélat ion de Pearson	.132 .352* .332* 1	.352* .332* .180 1	.332* .180 .332* 1	.180 .332* .180 1	.332* 1 1	- .001- .211- .163- .021- .156- .156-	- .211- .163- .021- .156- .156-	- .021- .163- .021- .156- .156-	- .021- .163- .021- .156- .156-	- .021- .163- .021- .156- .156-	- .021- .163- .021- .156- .156-	.41 7**

Sig. (bilatérale)	.137	.117	.279	.572	.782	.294	.250	.415	.123	.975	.285		.204
N	47	47	47	47	47	47	47	47	47	47	47	47	47
Corrélation de Pearson	.171	.357*	.588**	.544**	.494**	.417**	.373**	.205	.203	.332*	.424**	.189	.1
تكرار Sig. (bilatérale)	.251	.014	.000	.000	.000	.004	.010	.168	.171	.023	.003	.204	
N	47	47	47	47	47	47	47	47	47	47	47	47	47

*. La corrélation est significative au niveau 0.05 (bilatéral).

** . La corrélation est significative au niveau 0.01 (bilatérale)

Statistiques de fiabilité

Alpha de Cronbach	Partie 1	Valeur	.370
		Nombre d'éléments	14 ^a
	Partie 2	Valeur	.450
		Nombre d'éléments	13 ^b
		Nombre total d'éléments	27
		Corrélation entre les sous-échelles	.424
Coefficient de Spearman-Brown		Longueur égale	.596
		Longueur inégale	.596
		Coefficient de Guttman split-half	.595

a. Les éléments sont : k1, k2, k3, k4, k5, k6, k7, k8, cp1, cp2, cp3, cp4, cp5, cp6.

b. Les éléments sont : cp6, cp7, meth01, meth02, meth03, meth04, meth05, meth06, meth07, meth08, meth09, meth10, meth11, meth12.

Corrélations

	CORONA	CAPACITE
Corrélation de Pearson	1	.090
CORONA Sig. (bilatérale)		.493
N	60	60
Corrélation de Pearson	.090	1
CAPACITE Sig. (bilatérale)	.493	
N	60	60

Corrélations

		CORONA	ORIENTATION
CORONA	Corrélation de Pearson	1	.216
	Sig. (bilatérale)		.097
	N	60	60
ORIENTATION	Corrélation de Pearson	.216	1
	Sig. (bilatérale)	.097	
	N	60	60

Test d'échantillons indépendants

	Test de Levene sur l'égalité des variances		Test-t pour égalité des moyennes						
	F	Sig.	T	Ddl	Sig. (bilatérale)	Différence moyenne	Différence écart-type	Intervalle de confiance 95% de la différence	
								Inférieure	Supérieure
TOTAL	1.009	.319	-	58	.184	-1.94796-	1.44931	-	.95314
			1.344-					4.84907-	
			-					-	
			1.319-	49.701	.193	-1.94796-	1.47678	4.91461-	1.01868

ANOVA à 1 facteur

TOTAL

	Somme des carrés	ddl	Moyenne des carrés	F	Signification
Inter-groupes	67.927	1	67.927	2.210	.143
Intra-groupes	1782.923	58	30.740		
Total	1850.850	59			

الملحق رقم 04 : الأساتذة المحكمين

الجامعة	الرتبة العلمية	الاستاذ
أحمد درااية ادرار	استاذ محاضر أ	بوفارس عبد الرحمن
أحمد درااية ادرار	استاذ محاضر أ	قدوري محمد
أحمد درااية ادرار	استاذ محاضر أ	بكرأوي عبد العالي
أحمد درااية ادرار	استاذة محاضر أ	عبيد زرزورة
أحمد درااية ادرار	استاذة محاضرة ب	ابليلة رقية