جامعة - يحيى فارس - المدية
كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية
قسم العلوم الإجتماعية

الأداء المهني لدى أساتذة التعليم الإبتدائي وعلاقته ببعض المتغيرات الأكاديمية والشخصية

- دراسة ميدانية على أساتذة التعليم الإبتدائي بمدارس مدينة المدية -

مذكرة مقدمة لنيل شهادة الماستر في علوم التربية

إرشاد وتوجيه

إعـداد الطالبـتين:

- مريم خليل الشرفي
- يسرى جلال

إشـراف الأستـاذ:

- محمد أوباجي

السنة الجامعية:2019-2020

شكر وتقدير

قال الله تعالى: " ولقد ءاتينا لقمان الحكمة أن أشكر الله ومن يشكر فإنما يشكر لنفسه ومن كفر فإن الله غني حميد" لقمان الآية "-2-

الحمد الذي بنعمته تتم الصالحات نحمده أولا وآخرا ونشكره شكرا يليق بعظمته وجلاله أن يسر لنا إتمام هذا العمل فله الحمد والثناء ....

نتوجه بأسمى آيات الشكر والتقدير والعرفان بالجميل إلى الأستاذ الدكتور "**محمد أوياجي**" بتفضله علينا بالإشراف على هذه الرسالة وجزاه الله عنا خير جزاء، راجين من المولى العلي القدير أن يطيل عمره في خدمة العلم والطلبة وأن يزيده الله النجاح.

وشكرنا موصول للسادة الأساتذة في قسم علوم التربية إرشاد وتوجيه ولإخوتنا أن نشكر كل من ساعدنا من قريب أو من بعيد في إنجاز هذا البحث.

الإهداء

والصلاة والسلام على نبينا وحبيبنا محمد عليه الصلاة والسلام، نحمد الله ونشكره على تيسيره وتقديره لنا للقيام بهذا العمل المتواضع.

أهدي هذا العمل المتواضع إلى الذين ينبض قلبي لهما بكل شرايينه، ويهتف لهما لساني بأعذب الكلمات وأجمل العبارات والدي الكريمين حفظهما الله وأمد في عمرهما وجزآهم الله خير الجزار وجعلهما الله تاجا مرصعا فوق رأسي، أقدم لهما ثمرة من ثمار جهودهما معي وهما .... في مسيرتي الدراسية أبي "**محمد**" وأمي "**سعاد**" حفظهما الله لي ولأخواتي

إلى أخواتي **إيمان، رونق، ياسمين، آية.**

إلى صديقتي ورفيقتي دربي الغالية "**مريم خليل الشرفي**"، وإلى عائلتهما الكريمة.

كما أهدي هذا العمل المتواضع إلى كل الذين مهدوا لنا طرق العلم والمعرفة إلى جميع أساتذتنا الأفاضل.

وإلى جميع أساتذة قسم العلوم الاجتماعية وبالأخص أساتذة علوم التربية "إرشاد وتوجيه" وعلى رأسهم الأستاذ "**محمد أويلجي**" الذي أشرف على عملنا هذا المتواضع.

جلال يسرى

الإهداء

بعد توفيق من الله عز وجل أهدي هذا الجهد المتواضع إلى كل من كان دافعا لي إلى كل الوجود بعد الله ورسوله، إلى سندي وقوتي بعد الله عز وجل **أمي وأبي الغاليين**.

أتمنى من المولى عز وجل أن يطيل في عمريهما وإلى كل عائلتي أختي وأبنائها **ملاك، هبة، محمدرفيق، أميرة**.

أتمنى من المولى العلي القدير أن يطيل في أعمارهم وإلى أخواتي وابن أخي ا لكتكوت الصغير "**عبدالله**" وإلى من تذوقت معها أجمل اللحظات والذكريات بحلوها ومرها لصديقتي وحبيبتي و وأختي الثانية التي ..... الدنيا لصديقتي" **يسرى جلال**"

كما أهدي الجهد المتواضع إلى جميع أساتذة علوم التربية بجامعة الدكتور يحي فارس بالمدية، وإلى جميع الصديقات وعلى رأسهم "**بهية شيح**"، وكذلك إلى الأحباب وللأصحاب وإلى كل من ساعدني من قريب أو من بعيد وإلى كل طالب علم وباحث

وفق الله الجميع لما يحبه ويرضاه.

-مريم خليل الشرفي-

فهرس المحتويات

الفهرس

شكر وتقدير

الإهداء

مقدمة..أ.....

1.الإشكالية 5

2.فرضيات الدراسة:.....8

3.أهداف الدراسة:.....9

4.أهمية البحث: 9

5.ضبط مفاهيم ومصطلحات الدراسة :..... 10

6.أسباب اختيار الموضوع:..... 11

7.الدراسات السابقة:..... 12

8.التعقيب عن الدراسات السابقة: 15

الفصل الثاني: الأداء المهني..... 18

تمهيد:.....18

1.تعريف الأداء المهني:..... 18

2.معايير الأداء المهني:..... 19

3.قياس الأداء المهني 21

4.النظريات المفسرة للأداء المهني: 23

5.خصائص الأداء المهني الجيد للأستاذ: 27

6.مفهوم المعلم:..... 28

7.مكانة المعلم: 29

8.أدوار المعلم: 29

9.صفات المعلم:..... 30

10.الحالة الاجتماعية: 32

11.أنواع الحالة الاجتماعية: 32

12.الخبرة المهنية: 33

13.العوامل المؤثرة على الأداء المهني للمعلم:..... 35

الفصل الثالث: خصائص الأداء المهني الجيد للأستاذ..... 42

تمهيد:.....42

1.مفهوم التعليم: 42

2.التطور التاريخي لمهنة التعليم: 43

3.تعريف التعليم الابتدائي: 45

4.مسار إصلاح التعليم الإبتدائي الجزائري:..... 45

5.أهمية التعليم الابتدائي: 47

6.خصائص التعليم الابتدائي: 48

7.أبعاد عملية التدريس: 49

8.تعريف الكفاءة: 50

9.مكونات الكفاءة: 51

10.تعريف نموذج التدريس بالكفاءات: 51

11.خصائص التدريس بالكفاءات: 52

12.مراحل إعداد المنهاج: 54

13.مناهج التعلم على ضوء نتائج التدريس المتعددة: 55

خلاصة الفصل:..... 56

الفصل الرابع: الإجراءات المنهجية للدراسة..... 60

تمهيد:.... 60

1.منهج الدراسة: 60

2.الدراسة الاستطلاعية: 60

.3المجال الزمني والمكاني للدراسة: 61

.4خصائص عينة الدراسة الاستطلاعية: 61

5.الخصائص السيكومترية لاستبيان الأداء المهني: 64

.6مجتمع وعينة البحث الأساسية:..... 66

7.ثبات استبيان الأداء المهني: 68

8.أدوات جمع البيانات:..... 69

9.مفتاح تصحيح الاستبيان: 70

10.الأساليب الاحصائية المستعملة: 70

خلاصة الفصل:..... 72

تمهيد:.....74

1.مناقشة الفرضية العامة في ظل التصور النظري:..... 74

2.مناقشة الفرضية الجزئية الأولى والتي تنص على:..... 75

3.مناقشة الفرضية الجزئية الثانية: 75

4.دراسة الفرضية الجزئية الثالثة:..... 75

5.مناقشة الفرضية الجزئية الرابعة:..... 76

6.مناقشة الفرضية الجزئية الخامسة: 76

خلاصة الفصل:..... 77

الخاتمة..... 79

الاقتراحات 79

قائمة المراجع:..... 82

قائمة الملاحق..... 86

قائمة الجداول:

رقم الجدول	العنوان	الصفحة
1	المقارنة بين نماذج التدريس بالكفاءات.	
2	توضيح التعديلات التي أدخلت على الاستبيان(الأداء المهني في صورة النهائية)	
3	توضيح نسبة القبول التي حصل عليها كل بند من الاستبيان (الأداء المهني)	

ملخص الدراسة:

تهدف الدراسة الحالية إلى الكشف عن طبيعة العلاقة الفروق بين الأداء المهني ببعض المتغيرات الأكاديمية والشخصية لدى أساتذة التعليم الابتدائي وكذلك دراسة الفروق في مستوى الأداء المهني حسب عدد سنوات العمل والحالة الاجتماعية والجنس ومكان التكوين وقياس مستوى الأداء المهني لدى عينة من أساتذة التعليم الابتدائي وقد اشتملت عينة البحث على (80) من أساتذة التعليم الابتدائي بمدارس مدينة المدية، وتم اختيارهم عن طريق العينة العشوائية الطبقية.

كما تم الاعتماد على المنهج السببي المقارن في دراسة الموضوع المدروس واعتمدت الباحثتين على استبيان الأداء المهني من إعداد عبد الكريم القططي ويتكون من 37 فقرة وهناك (03) مجالات لكل مجال 13 عبارة والمجال الأخير (11) عبارة.

توصلت هذه الدراسة إلى جملة نتائج أهمها:

– وجود فروق بين الأداء المهني وبعض المتغيرات الأكاديمية والشخصية لدى عينة من أساتذة التعليم الابتدائي بمدارس مدينة المدية.

– مستوى الأداء المهني لأساتذة التعليم الابتدائي مرتفع.

– وجود فروق ذات دلالة إحصائية في مستوى الأداء المهني حسب عدد سنوات الخبرة.

– وجود فروق ذات دلالة إحصائية في مستوى الأداء المهني بين المتزوجات وغير المتزوجات من أساتذة التعليم الابتدائي.

–عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية في مستوى الأداء المهني بين المعلمين والمعلمات.

-عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية في مستوى الأداء المهني حسب مكان التكوين (جامعات، مدارس عليا).

وخلصت الدراسة بالاقتراحات التالية:

-الحرص على توفير الظروف السهلة لعملية التعليم حتى يكون للمعلم أداء مهني مميز.

- تطوير أداء معلمي المدارس (الابتدائية من خلال تدريبهم لرفع كفاءتهم المهنية، وتوجيههم لما هو جيد.

- الاستفادة من خبرات المعلمين القدامى المتميزين من خلال إعطاءهم دورات للمعلمين الجدد وحتى يتسنى لهم اكتساب الخبرة والمهارة.

Résumé de l'étude:

La présente étude vise à révéler la nature de la relation entre les différences entre les performances professionnelles et certaines variables académiques et personnelles parmi les enseignants du primaire, ainsi qu'à étudier les différences de niveau de performance professionnelle en fonction du nombre d'années de travail, de l'état matrimonial, du sexe, du lieu de formation et de mesurer le niveau de performance professionnelle d'un échantillon d'enseignants du primaire. L'échantillon de recherche inclus Sur (80) enseignants de l'enseignement primaire dans les écoles de la ville de Médée, et ils ont été choisis par échantillon aléatoire stratifié.

L'approche causale-comparative a également été utilisée dans l'étude du sujet étudié, et les deux chercheurs se sont appuyés sur le questionnaire de performance professionnelle préparé par Abdul Karim Al-Qatti et il se compose de 37 paragraphes et il y a (03) champs pour chaque champ avec 13 phrases et le dernier champ (11) phrases.

Cette étude a atteint un certain nombre de résultats, dont les plus importants sont:

-Il existe des différences entre les performances professionnelles et certaines variables académiques et personnelles pour un échantillon d'enseignants du primaire dans les écoles de Médée.

Le niveau de performance professionnelle des enseignants du primaire est élevé.

-Il existe des différences statistiquement significatives dans le niveau de performance professionnelle en fonction du nombre d'années d'expérience.

-Il existe des différences statistiquement significatives de niveau de performance professionnelle entre les enseignants du primaire mariés et non mariés.

-L'absence de différences statistiquement significatives dans le niveau de performance professionnelle entre les enseignants hommes et femmes.

L'absence de différences statistiquement significatives de niveau de performance professionnelle selon le lieu de formation (universités, lycées.(

L'étude s'est conclue par les suggestions suivantes:

-Assurer la création de conditions faciles pour le processus d'enseignement afin que l'enseignant ait une performance professionnelle distinguée.

-Développer les performances des enseignants du primaire en les formant à élever leurs compétences professionnelles et à les orienter vers ce qui est bon.

-Bénéficier des expériences d'anciens enseignants distingués en leur donnant des cours pour les nouveaux enseignants afin qu'ils puissent acquérir de l'expérience et des compétences.

مقدمة

مقدمة:

شهد المجتمع الجزائري في السنوات الأخيرة تغيرات كبيرة في ميدان التربية والتعليم، وبذلت مجهودات جبارة لتطويره والنهوض بمستوى تلاميذها علميا وتربويا، ففاعلية أي عملية تعليمية تعلمية في أداء أدوارها تتوقف على نجاح العلم ومهنة التعليم، إذ أن العلم يعتبر غذاء الروح والعقول ومنبر الوصول إلى أعلى الدرجات والمراتب، فهو العمود الأساسي لأي ازدهار اجتماعي واقتصادي في حياة الأفراد باعتباره القناة الوحيدة للعبور نحو مستقبل مشرق تبنى به الحضارات وتزدهر من خلاله الأمم في أي أمة أرادت أن تلحق بالتقدم وركب الحضارة عليها أن تركز جل اهتمامها على التعليم، فمهنة التعليم هي التي تحرك المدرسة وتجعلها تدور في صفوف تقدم وتطور المجتمعات إذ تعتبر من بين المهن الشاقة والقاعدة الأساسية لتعليم التلاميذ وتوسيع أفكارهم وطموحاتهم.

وإننا نرى أن مهنة المعلم من أنبل المهن وأصعبها فهو المسؤول عن تعليم التلاميذ من أبسط الأمور إلى الوصول إلى مرحلة القلم والتركيب والتحليل وتزويدهم بالمعلومات والأفكار وترسيخها في عقول التلاميذ، ولكي يعطي المعلم كل ما لديه للتلاميذ لابد أن يكون لديه أداء مهني عالي يتناسب والمتغيرات الأكاديمية(عدد سنوات العمل)والمتغيرات الشخصية (متزوج- أعزب).

ولأهمية هذه الدراسة ارتأينا تسليط الضوء على علاقة الأداء المهني لدى أساتذة التعليم الابتدائي ببعض المتغيرات الأكاديمية والشخصية، حيث شملت الدراسة على جانبين نظري وتطبيقي.

بحيث أن الفصل الأول: خصص لتقديم الدراسة من حيث عرض إشكالية الدراسة وتحديد تساؤلاتها وصياغة الفرضيات تبعا لذلك بالإضافة إلى أهداف وأهمية الدراسة وتحديد التعاريف الإجرائية

للمتغيرات المتناولة في الدراسة، وأسباب اختيار موضوع الدراسة، والدراسات السابقة بالإضافة إلى التعقيب على الدراسات .

أما الفصل الثالث: تطرقنا إلى مفهوم التعليم، ثم عرضنا التطور التاريخي لمهنة التعليم، بالإضافة إلى مفهوم التعليم الابتدائي وأهميته، وخصائصه، والتحدث عن أبعاد عملية التدريس والتعريف بمفهوم الكفاءة ومكوناتها، بالإضافة إلى نموذج التدريس بالكفاءات، خصائص التدريس بالكفاءات، وبناء المناهج وفق المقاربة بالكفاءات، أما فيما يخص الفصل الثالث : احتوى على مفهوم الأداء المهني، معايير الأداء المهني، قياس الأداء المهني، بالإضافة إلى الإشارة إلى نظريات الأداء المهني، كما تحدثنا في الأداء المهني عن خصائص الأداء المهني الجيد للأستاذ (المعلم)، بالإضافة إلى التطرق إلى مفهوم المعلم، أنماط المعلم، أدوار المعلم، صفات المعلم، الحالة الاجتماعية، وكذلك أنواع الحالة الاجتماعية، والخبرة المهنية، وتحدثنا كذلك عن العوامل المؤثرة على الأداء الجيد للأستاذ.

أما الجانب الثاني من الدراسة تناولنا فيه الدراسة الميدانية ولقد احتوى على فصلين:

الفصل الأول: الاجراءات المنهجية للدراسة ، بحيث عرضنا فيه منهج الدراسة، عينة البحث ووصفها، مجتمع الدراسة، أدوات جمع البيانات.

أما فيما يخص الثاني والأخير تم فيه عرض تصورات عن لفرضيات دون إجراء المعالجة الإحصائية كتصورات فقط والخروج ببعض التوصيات الهامة التي قد تفيد باحثين آخرين هذا الموضوع.

الباب الأول

الجانب النظري

الفصل الأول: الإطار العالم للدراسة

1. إشكالية البحث
2. فرضيات الدراسة
3. أهمية الدراسة
4. أهداف الدراسة
5. التعاريف الإجرائية لمتغيرات الدراسة
6. أسباب اختيار موضوع الدراسة
7. الدراسات السابقة
8. التعقيب على الدراسات

1. الإشكالية:

تعد مرحلة التعليم الابتدائي من أكثر المراحل التعليمية تقدما بالنسبة للتلاميذ باعتبارها القاعدة الأساسية التي تستخدمها الأمم في تكرين أبنائها في جميع المجالات وعلى كل المستويات فمن خلالها تبنى عليها المراحل التعليمية الأخرى باعتبارها الوسيط الفعال في عملية التنشئة الاجتماعية، كما أن التعليم الموجه للتلاميذ في هذه المرحلة ذو أهمية كبيرة إذ يرتبط بمدى استيعابه للمعارف والحقائق والمفاهيم التي تقدم له وتمكنه من تحقيق النجاح في مستواه الدراسي.

كما أن مهنة التعليم تعد أشرف مهنة وأقدسها فلها أصول علمية وفنية، بحيث تعتبر مهنة التعليم عملية دينامية معقدة تشمل المعلم والمتعلم والبرامج الدراسة والمناهج فنجاح مرحلة التعليم الابتدائي تكمن في قيام كل عنصر من عناصر الجماعة الدراسية بوظيفتها، بحيث يعتبر المعلم من أهم عناصر العملية التعليمية لما له من دور كبير في بناء وغرس المعارف والمعلوماتفي ذهن المتعلم لأن المعلم هو الملقن و المشارك والملاحظ والقائد الموجه للتلاميذ داخل القسم وبهذا يساهم في اندماج تلاميذه في المجتمع.

ومن هذا المنطلق يذكر الباحثون أن الأداء المهني هو نتاج جهد معين قام ببذله فرد أو مجموعة لإنجاز عمل معين وهذا الأداء يكون عادة على المستوى معين يظهر منه قدرة الفرد أو عدم قدرته على أداء عمل ما.

كما يعد الأداء المهني للمعلم حسب(عطا 2009) هو السلوك الذي يقوم به المعلم أثناء التدريس شاملا وما يقوم به داخل الصف الدراسي فعلا وما قام به من إعداد المعلم لهذا الموقف.

وفي هذا الصدد توصلت العديد من الدراسات في مجال الأداء المهني للمعلم من بينه دراسة البلوي(2008) بعنوان "التمكين الإداري وعلاقته بالأداء المهني لدى الأساتذة العاملين في المدارس الحكومية، كما هدفت للتعرف على تصورات المبحوثين باختلاف الخصائص الشخصية والوظيفية وتكونت عينة الدراسة 372أستاذ وأساتذة باستخدام الاستبيان كأداة للدراسة وإتباع المنهج الوصفي (بلقاسمي منصورية ، 2016، ص11)

كما أن دراسة shoob(2000): بعنوان " العلاقة بين الرضا المهني والأداء المهني والتي هدفت إلى الكشف عن العلاقة الديناميكية وتأثير كل من الخبرة والمؤهل العلمي على العاملين في المدارس العامة وتمثلت عينتها في (65) أستاذ تم اختيارهم بطريقة عشوائية من العاملين في المدارس باستخدام أداة الاستبيان، كأداة اجمع المعلومات وفق المنهج الوصفي التحليلي (بلقاسمي منصورية، 2016، ص12).

فلكي يصل المعلم إلى مستوى أداء مهني فعال يرتقي به إلى النجاح في العملية التعليمية لابد من معرف دور المعلم فيما يمكن للوصول إلى مستوى الأداء المهني الذي هو عليه فالدور حسب عبد السلام مصطفى عبد السلام تلك الواجبات والمسؤوليات المتوقعة التي يواجهها المعلم في الفصل الدراسي والتي يؤدي فهمها إلى تمكين المعلم من التخطيط للخبرات التعليمية التي سوف تزيد من كفاءته في توجيه عملية التعلم.(عبد السلام مصطفى عبد السلام، 2007، ص40).

باعتبار أن أدائه المهني يتأثر بعوامل شخصية واجتماعية وأكاديمية كالأستاذ المتزوج له انتقالات ووظائف أخرى غير أدائه لمهمته الأمر الذي يؤثر على أداءه المهني والكفاءة المهنية عكس الأعزب الذي قد يسعى إلى بذل جهود كبيرة للرفع من خبراته المهنية والوصول إلى أداء مهني مرن وملس يسمح له بالترفيه في مجال التعليم والاستقرار من الناحية الاجتماعية والشخصية.

كما نجد عامل الخبرة له دور في الأداء المهني وهذا راجع إلى طبيعة التكوين الذي مر به له أثر في الأداء المهني خاصة إذا كان من بين القدماء في المهنة مقارنة مع المعلم الذي يكون جديد في مجال عمله قد يجد صعوبات تعيق وتعرقل أدائه المهني مما يحد من تقديم الخبرات التي يمتلكها للمتعلمين.

وانطلاقا من هنا ارتأينا تسليط الضوء على تأثير القيم الاجتماعية على الأداء المهني للمعلم وذلك بطرح التساؤلات التالية:

للتساؤل العام:

- هل توجد فروق دالة بين الأداء المهني وبعض المتغيرات الأكاديمية والشخصية لدى عينة من أساتذة التعليم الابتدائي بمدارس مدينة المدية؟

-التساؤلات الجزئية:

1- ما مستوى الأداء المهني لدى عينة من أساتذة التعليم الابتدائي؟

2- هل توجد فروق ذات دلالة إحصائية في مستوى الأداء المهني لدى عينة من أساتذة التعليم الابتدائي حسب متغير عدد سنوات العمل (من 1 إلى 5 سنوات، إلى 12 سنة، من 13 سنة فما فوق)؟

3- هل توجد فروق ذات دلالة إحصائية في مستوى الأداء المهني لدى عينة من أساتذة التعليم الابتدائي حسب متغير الحالة الاجتماعية (متزوج/ أعزب)؟

4-هل توجد فروق ذات دلالة إحصائية في مستوى الأداء المهني لدى عينة من أساتذة التعليم الابتدائي حسب متغير الجنس(ذكر، أنثى)؟

5- هل توجد فروق ذات دلالة إحصائية في مستوى الأداء المهني لدى عينة من أساتذة التعليم الابتدائي حسب متغير مكان التكوين (جامعات/ مدارس عليا)؟

2. فرضيات الدراسة:

- الفرضية العامة:

-توجد فروق دالة بين الأداء المهني وبعض المتغيرات الأكاديمية والشخصية لدى أساتذة التعليم الابتدائي بمدارس مدينة المدية.

الفرضيات الجزئية:

1- مستوى الأداء المهني لأساتذة التعليم (الابتدائي (مرتفع).

2- توجد فروق ذات دلالة إحصائية في مستوى الأداء المهني حسب متغير عدد سنوات الخبرة (من 1 سنة إلى 5سنوات، من 6سنوات إلى 12 سنة، من 13 سنة فما فوق.

3- توجد فروق ذات دلالة إحصائية في مستوى الأداء المهني حسب متغير الحالة الاجتماعية (متزوج، أعزب).

4- توجد فروق ذات دلالة إحصائية في مستوى الأداء المهني حسب متغير الجنس (ذكر-أنثى).

5- توجد فروق ذات دلالة إحصائية في مستوى الأداء المهني حسب متغير مكان التكوين (جامعات، مدارس عليا).

3. أهداف الدراسة:

تكمن أهداف الدراسة فيمايلي:

– القيام بانجاز مذكرة شهادة التخرج.

–محاولة الكشف عن طبيعة الفروق بين الأداء المهني ببعض المتغيرات الأكاديمية والشخصية لدى أساتذة التعليم الابتدائي.

– دراسة طبيعة الفروق لدى أساتذة التعليم الابتدائي في مستوى الأداء المهني حسب عدد سنوات العمل والحالة الاجتماعية والجنس ومكان التكوين.

– قياس مستوى الأداء المهني لدى عينة من المعلمين المرحلة الابتدائية بمدينة المدية.

4. أهمية البحث:

تتلخص أهمية الدراسة فيما يلي:

–الأداء المهني موضوع عملي فكل دراسة تلقي الضوء عليه تستدعي الكثير من التحليل الواقعي عليه لوضعية المعلم .

– تعزيز ميدان الدراسات والبحوث بدراسة جديدة في تحديد العلاقة بين الأداء المهني ببعض المتغيرات الأكاديمية والمتمثلة في الخبرة ومكان التكوين والمتغيرات الشخصية كالجنس وحالة الارتباط ، مرتبط غير مرتبط .

– للأداء المهني غاية بالغة في الأهمية وتتزايد هذه الأهمية في المؤسسات التربوية لما لها من دور في تفعيل أداء المعلم وبالتالي دفع عجلة العملية التعليمية.

5. ضبط مفاهيم ومصطلحات الدراسة :

- التعريف الأداء المهني:

يقصد به تنفيذ المعلم لأعماله ومسؤولياته التي يكلف بها من طرف الجهة المعنية أو الجهة التي ترتبط وظيفته بها (عصام عبد اللطيف، 2013، ص34)، ويعرف إجرائيا في الدراسة الحالية بالدرجة التي يتحصل عليها المعلم على مقياس الأداء المهني.

- التعريف التعليم الابتدائي:

يعتبر أول مرحلة وهو القاعدة الأساسية التي يقوم عليها التعليم الأولي للطفل.

-التعريف أساتذة التعليم الابتدائي:

وهم أساتذة التعليم الابتدائي والموظفون بعد تلقيهم تكوينا وإعدادا مهنيا متخصصا والمتخرجون من جامعات ومدارس عليا في مؤسسات التعليم الابتدائي بمدينة المدية للعام الدراسي 2020/2019.

- التعريف الإجرائي لبعض المتغيرات الأكاديمية (عدد سنوات الخبرة):

يقصد بها عدد سنوات الخبرة لدى أساتذة التعليم الابتدائي والتي تبدأ من 1 سنة إلى 5سنوات ومن 6 سنوات إلى 12 سنة ومن 13 سنة فما فوق.

- التعريف الإجرائي بعض المتغيرات الشخصية (الحالة الاجتماعية):

نقصد بها الحالة الاجتماعية للأساتذة التعليم الابتدائي والمتمثلة في متزوج، أعزب.

6. أسباب اختيار الموضوع:

الأسباب الذاتية:

– الاهتمام الشخصي بمعرفة الأداء المهني لدى أساتذة التعليم الابتدائي وعلاقته ببعض المتغيرات الأكاديمية والشخصية.

– الاهتمام الشخصي بهذا الموضوع من حيث كونه موضوع جديد نوع ما وكونه موضوع قليل للقياس.

– كل طالب يسعى إلى اختيار موضوع معين ليكون خاتمة مشواره الدراسي ونحن سعينا في هذا الإطار إلى اختيارنا لهذا الموضوع.

الأسباب الموضوعية:

– محاولة إثراء المكتسبة بمثل هذه المواضيع.

– السعي إلى معرفة أداء المعلم المهني وعلاقته ببعض المتغيرات الأكاديمية والشخصية.

تركيز معظم طلبة التخصص إلى دراسة مواضيع تهتم بالإرشاد والتوجيه والأداء دون التركيز على مهنة المعلم.

– الوقوف على واقع مهنة التعليم من منظور المعلم.

– قلة الدراسات الميدانية الجزائرية المتناولة لهذا الموضوع.

7. الدراسات السابقة:

-دراسات تتعلق بالأداء الوظيفي:

1- دراسة وائل المصري (2005) بعنوان استراتيجية مقترحة لتطوير الأداء التدريسي لمعلمي التربية الرياضية وأثرها على بعض نواتج التعليم لتلاميذ المرحلة الابتدائية: هدفت الدراسة للتعرف على مدى فاعلية الأداء التدريسي لمعلمي التربية الرياضية من خلال بطاقة السلوك التدريسي، والتعرف على أثر الاستراتيجية المقترحة على مستوى الأداء لمعلمي التربية والرياضة والمستوى المعرفي في مجال التدريس، وأثرها على بعض نواتج التعليم لتلاميذ الصف الثالث ابتدائي، واستخدام الباحث المنهج التجريبي، واختيرت العينة عشوائيا من معلمي ومعلمات التربية الرياضية لمرحلة الابتدائية بلغ حجمها (60) معلما ومعلمة، وعينة عشوائية من تلاميذ وتلميذات الصف التاسع (125) تلميذا وتلميذة من مدارس المرحلة الإعدادية بقطاع غزة.

واستخدم الباحث بطاقة ملاحظة الأداء التدريسي، اختبار معرفي لمعلمي التربية البدنية.

ومن أهم النتائج أن الاستراتيجية أثرت تأثيرا إيجابيا على مستوى الأداء التدريسي لمعلمي التربية الرياضية وعلى المستوى في مجال التدريس، وبالتالي كان الأثر إيجابيا على مستوى التلاميذ من الصف الثالث في بعض نواتج التعلم.

2- دراسة محمد سليمان البلوي 2008: بعنوان "التمكين الإداري وعلاقته بالأداء الوظيفي لدى أساتذة المدارس الحكومية محافظة الوجه المملكة العربية السعودية.

هدفت الدراسة إلى التعرف على التمكين الإداري وعلاقته للأداء الوظيفي لدى أساتذة العاملين في المدارس الحكومية في المملكة العربية السعودية.

كما هدفت للتعرف على تصورات المبحوثينكاختلاف الخصائص الشخصية والوظيفية لهم وتكونت عينة للدراسة من (372) أستاذا وأستاذة تم اختيارهم بطريقة عشوائية

وصمم الباحث استبانه كأداة للدراسة والتي تكونت في صورتها النهائية من 53 فقرة وقد اعتمد الباحث على المنهج الوصفي التحليلي وأظهرت نتائج الدراسة مايلي:

1- أن مستوى للتمكين الإداري وللأداء الوظيفي جاء أمر تعين وأن هناك علاقة ذات دلالة إحصائية بين التمكين الإداري والأداء الوظيفي.

2- عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية للتمكين الإداري تعزى لمتغيري النوع الاجتماعي والمؤهل العلمي، بينما كان هناك فروق ذات دلالة إحصائية للأداء الوظيفي تعزى لمتغير للنوع الاجتماعي لصالح الاناث، وعدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية للأداء الوظيفي نعزى لمتغيري المؤهل العلمي والخبرة.

-(استفادة الباحثة من هذه الدراسة إثراء الاطار النظري، وبناء وتطوير الأداء)

3- **دراسة للعنري سنة 2011**: بالسعودية، بعنوان "العلاقة بين درجة الأداء الوظيفي والرضا الوظيفي لمديري ومديرات المدارس الثانوية بمنطقة الحدود الشمالية التعليمية والتعرف على ما إذا كانت درجة الرضا الوظيفي لدى المجتمع الدراسة تختلف باختلاف الجنسي، المؤهل العلمي، الخبرة الإدارية والتعرف على العلاقة بين درجة الأداء الوظيفي لمديري ومديرات المدارس الثانوية بمنطقة الحدود الشمالية التعليمية والرضا الوظيفي لديهم.

وقد تكونت عينة للدراسة من (42) مديرا ومديرة بواقع (20) مديرا و(22) مديرة للمرحلة الثانوية من قطاعات عرعر وظريف ورفحاء والعرقية، وكانت أهم نتائج الدراسة مايلي:

أ- اتجاه العام للرضا درجة متوسطة .

ب- لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية في درجة الرضا الوظيفي تعزى إلى (الجنس- المؤهل العلمي) في جميع أبعاد المقياس المنعة وكذلك في الدرجة الكلية للمقياس.

د- لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية في درجة الرضا الوظيفي تعزى إلى الخبرة الإدارية وذلك لجميع أبعاد المقياس بخلاف البعد الثالث (المسؤولية، الاعتراف والتقدير، العلاقة مع الزملاء والمرؤوسين) وأيضا في البعد الرابع الطرق المتبعة في الإشراف.

و- لا توجد علاقة ارتباطية ذات دلالة إحصائية بين الأداء الوظيفي والرضا الوظيفي سواء كان ذلك المجتمع الدراسة بأكمله أو المدرين أو المديرات فقط، وذلك لأبعاد المقياس المتبعة أو للدرجة الكلي للمقياس.

- الدراسات الأجنبية:

قام بها scloob (2000)بعنوان" العلاقة بين الرضا الوظيفي والأداء الوظيفي بإنجلترا.

هدفت الدراسة إلى الكشف عن العلاقة الديناميكية وتأثيرات كل من الخبرة والمؤهل العلمي على العاملين في المدارس العامة في انجلترا، وشملت عينة الدراسة (65) أستاذا تم اختيارهم بطريقة عشوائية من العاملين في المدارس وصمم الباحث استبيانه كأداة لجمع المعلومات وقد اعتمد الباحث على المنهج الوصفي التحليلي:

وأبرز النتائج التي توصلت إليها الدراسة :

1- أن الأساتذة يستمدون رضاهم عن العمل من مصادر مختلفة وأن التلاعب والتحكم بمصادر الرضا مثل: الرواتب وطبيعة زحم العمل والإشراف له يؤدي إلى تغيرات في مستوى الأداء الوظيفي للأفراد والأداء الوظيفي للأساتذة.

2- كلما ارتفع المؤهل العلمي لأستاذ فإن أدائه الوظيفي يزداد .

8. التعقيب عن الدراسات السابقة:

لقد تطرقنا إلى ثلاثة دراسات عربية وهي دراسة محمد سليمان البلوي 2008، و"دراسة العنزى 2001"، و"دراسة وائل المصري 2005"، ودراسة أجنبية قام بها "Kooo School" والتي اهتمت معظمها بدراسة الأداء الوظيفي لدى العاملين في قطاع التعليم سواء في المرادس كمعلمين أو كمدراء للمدارس وهذه الدراسات تتشابه نوعا ما مع موضوع دراستنا الحالية والتي هي بعنوان: "علاقة الأداء المهني لدى أساتذة التعليم الابتدائي ببعض المتغيرات الأكاديمية والشخصية"، ومن هنا نبرز نقاط التشابه والاختلاف بين الدراسات السابقة ودراستنا الحالية:

نقاط التشابه:

- تتشابه دراستنا الحالية مع الدراسات السابقة من حيث المجتمع حيث طبقت الدراسات السابقة على التربويين العاملين في مجال التعليم الابتدائي.
- تتشابه كذلك دراستنا مع الدراسات السابقة من حيث الأداة حيث أن الدراسات التي ذكرناها استخدمت أداة الاستبيان إلا دراسة واحدة وائل المصري استخدمت بطاقة ملاحظة الأداء.

نقاط الاختلاف:

- بينما تختلف الدراسة الحالية عن الدراسات السابقة من حيث المنهج المستخدم فدراستنا استخدمنا المنهج الوصفي المقارن أما الدراسات الأخرى استخدمت المنهج الوصفي التحليلي والمنهج التجريبي.
- تختلف كذلك من حيث صياغة الأهداف والفروض واختلاف النتائج.

ولهذا نقول أن دراستنا تختلف عن الدراسات الأخرى فهي تعتبر دراسة جديدة لا توجد فيها دراسات مشابهة لها تماما وبالأخص بالنسبة للمراجع قليلة جدا ولهذا موضوع دراستنا غير متداول كثيرا في باقي الدراسات.

الفصل الثاني: الأداء المهني

-تمهيد

1. تعريف الأداء المهني
2. معايير الأداء المهني
3. قياس الأداء
4. نظريات الأداء المهني
5. خصائص الأداء المهني الجيد للأستاذ
6. مفهوم المعلم
7. مكانة المعلم
8. أدوار المعلم
9. صفات المعلم
10. أنماط المعلمين
11. الحالة الاجتماعية
12. أنواع الحالة الاجتماعية
13. الخبرة المهنية
14. العوامل المؤثرة على الأداء المهني للمعلم

- خلاصة الفصل

الفصل الثاني: الأداء المهني

تمهيد:

لقد تزايد الاهتمام بطرائق تدريس المعلم للتلاميذ وأدائه المهني في مهنة التعليم في الفترات السابقة وخاصة في الآونة الأخيرة التي ركزت على أداء المعلم الوظيفي في مهنة التعليم وكفاءته واستعداداته وقدراته في تدريس التلاميذ ونقل المعلومات لهم واستيعابها من طرف التلاميذ وهذا من خلال إعداد المعلم إعدادا يتناسب مع مهنة التعليم بالنظر للمعوقات التي تعيق وتعرقل أداء المعلم الوظيفي، ومن خلال التركيز على الأداء الوظيفي للمعلم لذلك سوف نحاول في هذا الفصل الإلمام بمفهوم الأداء الوظيفي أهميته خصائصه، المعلم، صفاته، أدواره مع الإشارة إلى العوامل التي تعيق الأداء الوظيفي.

1. تعريف الأداء المهني:

يعرف الأداء **لغة:** أدى تأدية أوصله وقضاه وهو أدى الأمانة من غيره وتأدية له حقه أي

(فرج عبد القادر طه، دون سنة نشر، 216)

اصطلاحا: يعرف ميشال رجس (2009) الأداء في معجم التربية والتعليم، هو الطريقة التي يتم بها عمل شيء أو أي عمل معين من أجل إنجازه أو فشله، فإذا كان أداء العمل جيد كانت النتيجة جيدة ومفيدة وإذا كان رديئا جاءت النتيجة لتدل على طبيعة الأداء الفاضل.

ويعرفه أيضا بأنه المظهر الخارجي الملموس لدلالة على المقدرة أو القيام بفعل أو ممارسة شيء ما.

(منصورية قاسمي، 2016، ص46).

ويقصد بالأداء المهني: قيام الفرد بالمهام والأنشطة والواجبات المتعلقة بوظيفته الكلف بها بحكم عمله، ويمكن الحكم على أداء هذا العمل من خلال مقاييس معيارية خاصة ومحددة، كمية، ونوعية الجهد المبذول ونمط الأداء.

وكما عرفه عبد المحسن 2002 الوظيفي بأنه:" المخرجات والأهداف التي تسعى المنظمة إلى تحقيقها خلال فترة محددة وهذا المفهوم يدل على أنه يمكن كلا من الأهداف والوسائل اللازمة لتحقيقها ويربط بين أوجه الأنشطة بالأهداف التي تسعى المنظمة إلى تحقيقها.

(خالد أحمد الصرايرة، 2011، سص6).

2. معايير الأداء المهني:

بهدف وضع معايير الأداء إلى مراقبة الأداء بصفة دائمة للتعرف على أي تذبذب في مستوى الأداء بغرض التدخل في الوقت المناسب لمعالجة السلبيات وأوجه القصور وتنحصر أهم معايير الأداء فيما يلي:

1- **الجودة:**

هي المؤشر الخاص بكيفية الحكم على كيفية الأداء من حيث درجة الإتقان وجودة المنتج ولذلك يجب أن يتناسب مستوى الجودة مع الإمكانيات المتاحة وهذا عند الاتفاق على مستوى الجودة المطلوبة في أداء العمل.

2- **الكمية:**

هي حجم العمل المنجز في ضوء قدرات وإمكانات الأفراد ولا يتعداها وفي الوقت ذاته لا يقل عن قدراتهم وإمكاناتهم لأن ذلك يعني بطء الأداء، مما يصيب العاملين بالتراضي واللامبالاة لذلك يفضل الإتقان على حجم وكمية العمل المنجز كدافع لتحقيق معدل قبول من النمو في معدل الأداء مما يتناسب مع خبرات الفرد.

3- **الوقت:**

ترجع أهمية الوقت إلى كونه مورد غير قابل للتجديد أو التعويض فهو رأس المال وليس دخل، مما يخدم الاستغلال الأمثل في كل لحظة لأنه يتفاعل على الدوام ويمضي إلى غير رجعة فهو لا يقدر بمن فهو يعد من أهم مؤشرات التي يشدد عليها في أداء العمل، فهو بيان توقعي يحدد متى يتم تنفيذ مسؤوليات العمل لذلك يراعي الإتمام على الوقت المناسب لإنجاز العمل المطلوب القيام به.

4- **الإجراءات:**

وهي عبارة عن خطوات مرتبة للتطبيق العملي للمهارات الواجب القيام بها، لذلك يجب الاتفاق على الطرق والأساليب المسموح والمصرح باستخدامها لتحقيق الأهداف، فالبرغممن كون الاجراءات والخطوات المتبعة في إنجاز العمل متوقعة ومدونة في مستندات المؤسسة وفي قواعد وقوانين ونظم وتعليمات، إلا أنه بفضل الإنفاق بين الرؤساء والمرؤوسين على الاجراءات المتبعة في إجراء العمل، سواء ما يتعلق بإنجاز المعاملات أو تسلمها حتى تكون الصورة واضحة لجميع الأطراف.

(عصام عبد اللطيف، 2013، ص 64).

3. قياس الأداء المهني

يمكن قياس الأداء المهني من خلال الوسائل التالية:

1- أدوات قياس الهندسة:

طورت العديد من الأدوات لقياس عمليات تشغيل الأدلة وجودة المنتج، والصفات الإنتاجية، ومراقبة السلوك الإنساني من الدوائر التلفزيونية المتعلقة أو أجهزة الإنذار في المتجر الكبير للكشف عن السرقات.

2- العينات:

وهو أسلوب أخذ العينات من المنتج على فترات لتحديد مدى تطابقها لمواصفات الجودة، ومدى الانحراف إذا وجد ويراعي في هذا الأسلوب من قياس الأداء اختيار الحجم المناسب بعينة.

3- سجلات الأداء:

وهي التي تحتوي على البيانات الخاصة والتي تم تسجيلها عن الأداء والإنتاج الفعلي مثل سجلات العمليات الإنتاجية والمخزون، وأرقام المبيعات وأوامر الشراء، واستخراج البيانات من هذه السجلات ومقارنتها بالمعايير الرقابية، حيث يمكن ذلك من اكتشاف الانحراف بسهولة.

4- الملاحظة الشخصية:

ويقصد بها مراقبة العمل والأفراد بواسطة المدير أو المشرف للتأكد من أن مستوى الأداء يطابق المعايير الموضوعية وتنقسم إلى قسمين هما:

- الملاحظة الرسمية:

وهي ملاحظة ومخطط لها مسبقا تهدف إلى قياس أداء معين ومقارنته بالأداء المعياري، ويجب على الشخص الذي يقوم بهذه الملاحظة الانتباه والتركيز على النشاط والعمل محل القياس، ويصعب إتباع هذا النوع من الملاحظة في جميع الأنشطة ووظائف المشروع، لذلك يكون مجال إتباعها في الوظائف الحرجة التي تمثل خطورة على الصحة أو الأمن (بلقاسمي منصورية، 2016، ص 39)

-الملاحظة غير الرسمية:

وتستخدم عادة بشكل يومي، يقوم بها مسؤولوالإدارة مباشرة لملاحظة أداء العاملين وحل المشاكل المختلفة التي تقابلهم في موقع العمل.

5- مستوى الرضا:

ويكمن مستوى الرضا في المعلومات التي تأتي من تعليقات المستهلكين العاملين الذين يتأثرون بالنشاط موضع القياس كما تناول عدد من الباحثين بعض العوامل التي تتوقف عليها فاعلية ودقة أساليب قياس الأداء الوظيفي، وتتمثل هذه العوامل في :

التكاليف:

فإن قياس الأداء لبعض الأنشطة قد تفوق تكاليفه الفوائد الناتجة عنها يدعون إلى تدارك تلك التكاليف والعمل على أن يكون قياس الأداء بكفاءة وبأقل تكلفة ممكنة.

4. النظريات المفسرة للأداء المهني:

لقد لقي الأداء المهني اهتماما كبيرا من قبل المفكرين والباحثين وأصحاب المنظمات وتعددت، وبالتالي النظريات التي تتناوله بتعدد المداخل النظرية والآراء وذلك على اعتبار أنه الركيزة التي يقوم عليها تحقيق الأهداف العملية والمهنية.

وفيما يلي سوف يتم التطرق إلى بعض النظريات المفسرة للأداء المهني:

1- المدرسة الكلاسيكية:

اعتمدت هذه المدرسة عددا من الافتراضات حول المنظمات والأفراد أهمها:

- نظرت الإنسان نظرة سلبية محدودة واعتبرته كائنا اقتصاديا يمكن التأثير على سلوكه عن طريق الأجور والحوافز المادية فقط.

- نظرت المنظمة على أنها تعمل في محيط مغلق ولا يتفاعل مع البيئة الخارجية.

-اعتبرت أن أعمال المنظمات معروفة وذات طبيعة روتينية

- رأت أن هناك أسلوبا أمثلا لأداء العمل يمكن تطبيقه عالميا.

وتقوم نظريات هذه المدرسة على مجموعة من المرتكزات هي:

تقسيم العمل، التخصص، الإشراف والرقابة.

وتضم المدرسة السلوكية عدة نظريات من بينها نذكر M (كريرنا علي ، أحمد محمد، مخلفالديلمي، 2009، ص28

1-1- نظرية الإدارة العلمية:

اقترنت هذه النظرية بالأمريكي "فريدريك تايلور" الذي أصبحت لديه قناعة بأن الإنتاجية الفعلية للعامل متدنية بالمقارنة مع ما يمكن إنتاجه، فباشر في تطبيق الأسلوب العلمي في ورشة العمل، وتوصل "فريدريك تايلور" إلى أربعة مبادئ سماها بالمبادئ العلمية للعمل وهي:

أ- إحلال الطرق العلمية محل الطرق البدائية أو العشوائية أو القواعد التقديرية في تقويم العمل (أداء العمل).

ب- تقسيم العمل بين العمال والمديرين بشكل عادل.

ج- اختيار العمال وتدريبهم على أساس الطرق العلمية.

د- التعاون بين العمال والإدارة على أساس الطرق العلمية وذلك لتحقيق الأهداف العلمية المهنية التنظيمية.(كريرنا م علي، أحمد محمد، مخلف الديلمي، 2009، ص 28).

2- المدرسة السلوكية:

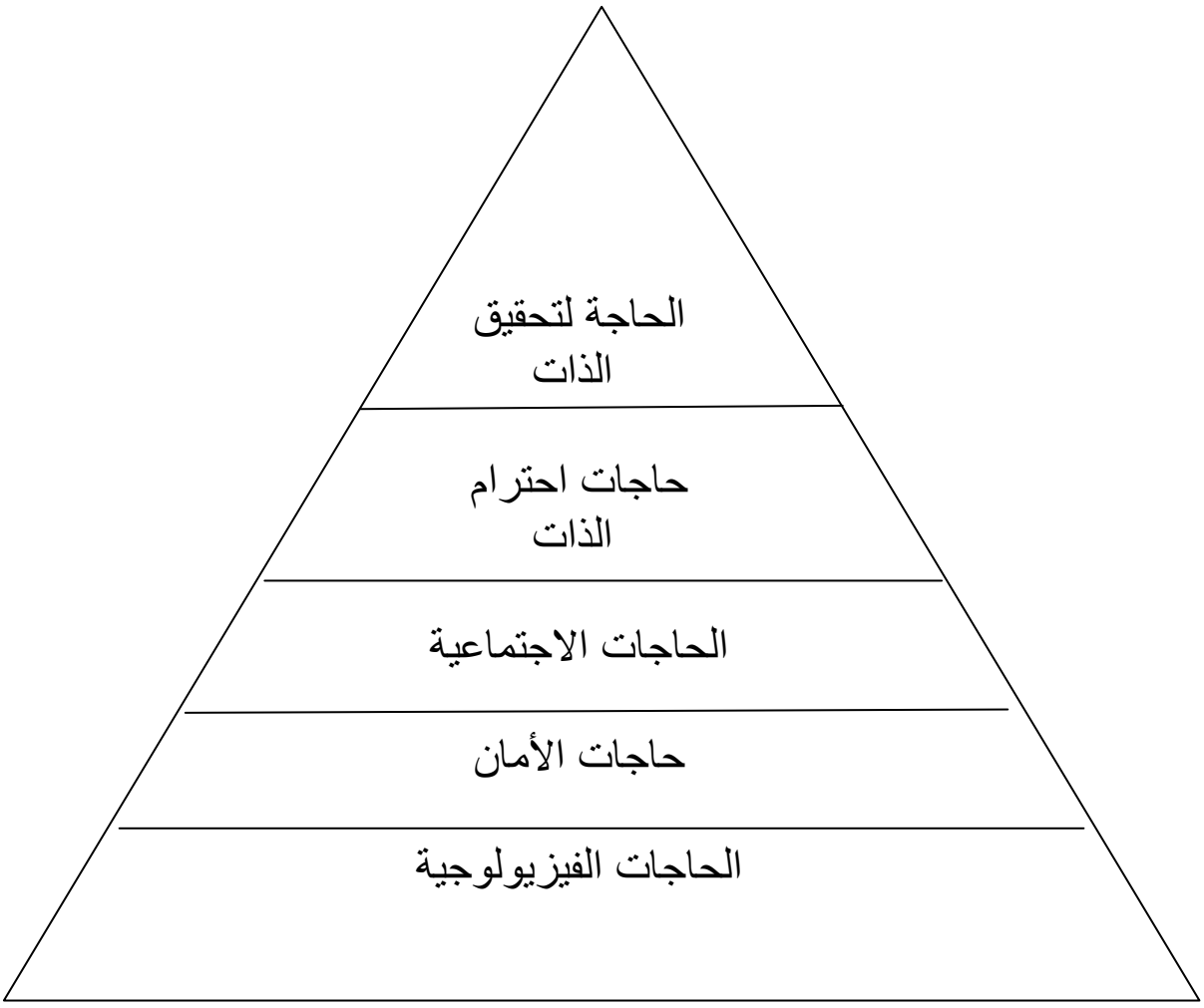
لقد ركزت المدرسة الكلاسيكية بمختلف نظرياتها واتجاهاتها الفكرية على الرشد والعقلانية للتحقيق الكفاية الإنتاجية من خلال الاهتمام على بتفسير العمل والتخصص المهني والتنسيق في منظمات العمل والتأكيد من القوانين والأنشطةغلا أنها أهملت الجانب السلوكي للأفراد والجماعات في منظمات العمل، وقد جاءت أفكار وآراء نظريات المدرسة السلوكية كرد فعل لمل جاءت به المدرسة الكلاسيكية حول العنصر البشري وما يتعلق به من أداء وتنظيم العمل، فتركز اهتمام منظري المدرسة السلوكية على دراسة وتحليل سلوك الأفراد والجماعات في المنظمة باستخدام المنهجية العلمية بهدف مساعدة

المديرين على فهم هذا السلوك ليكونوا قادرين على تعديله بما يخدم أهداف المنظمة، وينتمي معظم لكتاب والباحثين في هذه المدرسة إلى علم النفسي، وعلم النفس الاجتماعي، وعلم الاحتياج، ومن هده المدرسة توجد نظريتان هما:

نظرية الحاجات لأبراهاممماسلو – نظرية الفرد للعاملين لفريدريك هرزبورغ (مصطفي عشوي، 2000، ص 102) .

2-2- نظرية الحاجات لأبراهام ماسلو: تعود هذه النظرية عن ترتيب حاجات الفرد إلى خمسة أنواع وذلك حسب التسلسل الهرمي الذي قدمه أبراهام ماسلو سنة 1954.

والمبين في الشكل التالي:



أ- **الحاجات الفيزيولوجية:** وتتمثل في الحاجات الأساسية للفرد من غذاء وماء ونوم وغيره.

ب- **الحاجات إلى الأمن:** وتتمثل في حاجة الفرد إلى جو تسوده السكينة والطمأنينة لضمان حياة خالية من الأخطار المهددة لحياته أو استقراره.

ج- **حاجات الحب(الحاجات الاجتماعية):** وتتمثل في رغبة الفرد في أن يكون محبوبا من طرف من يحيطون به سواء كان ذلك في الأسرة أو منظمة العمل.

د- **حاجات تحقيق الذات:** تشغل قمة الهرم في تحقيق الفرد يصبوا إليه بحيث يحقق إشباعا لحاجات ورغباته السابقة ، ولا يمكن أن يتحقق هذا الاشباع إلا بعد إشباع الحاجات السابقة والوصول إلى مستوى عال من الوعي بالذات.

ويؤكد ماسلو أن ترتيب هذه الحاجات هو ترتيب تتحكم فيه أولوية ولا يكن الفقر إلى تحقيق حاجات احترام الذات دون تحقيق حاجات الأمان والحاجات الفيزيولوجية، فربما الحاجة بالعمل يؤدي إلى تحسن نوعية الأداء مما يؤدي إلى زيادة الإنتاجية وبالتالي تحقيق الأهداف المهنية للمنظمة

(مصطفى عشوي، 2000، ص 105).

2-3 نظرية العاملين لهرزبورغ:

اقترح فريدريك هرزبورغ سنة 1959نظرية العاملين، وذلك لأنها تفترض أن للفرد حاجات فطرية، يجب إشباعها وهذه الحاجات يمكن تصنيفها على مجموعتين هما:

أ- **حاجات صحية:** ويطلق عليها أيضا "الحاجات الوقائية"، وهي ضرورية لتوفير محيط ملائم لحياة وعمل الفرد، وتتمثل الحاجات الصحية في ميدان العمل في كل من، الأجر، ظروف العمل، الأمن، زملاء العمل.

ب- حاجات دافعة: تمثل حاجات ذات مستوى أعلى وهي تميز الإنسان عن باقي الحيوانات حيث تتمثل في رغبات فطرية في النمو بالنسبة لمختلف المجالات بحيث تدفعه إلى البحث عن المسؤولية والاستقلالية وقبول التحدي الذي يطرح في مجال العمل.

وتدعو هذه النظرية إلى رفع الأفراد من المستوى الأولإلى المستوى الثاني وذلك لتحقيق دافع ذاتي لهؤلاء الأفراد من يجعلهم يبذلون جهد أكبر، وبالتالي الوصول إلى أداء مهني أفضل ولتحقيق ذلك يقترح هرزبورغ إغناء مراكز العمل بحيث تصبح جذابة وفرية للموظف والمهني (العامل). (مصطفي عشوي، 2000، ص 105).

5. خصائص الأداء المهني الجيد للأستاذ:

الأستاذ المصدر الأساسي للذي يستمد منه التلميذ معلوماته الدراسية بحيث على المعلم **أن** يكون أداؤه من هذه الناحية كما يلي:

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

- أن يلاءم بين هذه الخصائص والحاجيات بين الخبرات التعليمية والتربوية التي تعديدها وتنميها وأن يهيأ الجو الملائم والظروف المناسبة للدراسة والمشاط المتنوع بحيث نجد كل تلميذ ما يتماشى مع طبيعته ويساعده على النمو المرغوب فيه.

–أن يكون متفهما للمنهج الدراسي وأغراضه، وطرق تناوله وما يتصل به، فيسير مع تلاميذه في تدريسه وفق روح المنهج وأهدافه.

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

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

– القدرة الحسنة للتلاميذ حيث لا بد أن يتميز لمعلم بقوة الشخصية والقدرة على التأثير في الغير، والتوجيه والعمل الجماعي، والرغبة في مساعدة الآخرين وتفهمهم.

(منصورية بلقاسمي، 2016، ص55).

6. مفهوم المعلم:

المعلم: هو الجوهر حلقة الوصل بين الأجيال ، وحامل الخبرة التاريخية ، الثقافية، الاجتماعية، فمهمته تظل ثابتة على الرغم من تغير مضمونها وشروط العمل فيها وقوامها المكي والكيفي، وهو أصبح كملقن ومشارك ومتعاون وملاحظ وقائد وموجه للتلاميذ داخل القسم (بدر الدين عامر، 2009، ص163).

الدافعية الاجتماعية للمعلم:

فربما تتفوق مهنة المعلم على عيرها من المهن، فما يقدمه التعليم يخدم المجتمع بكل طبقاته وبمختلف مواقعه الجغرافية وينخرط أعضاء المجتمع جميعا في الانشغال بقضايا تعليم أبنائهم بما لا

يقل عن انشغالهم بقضايا إعانتهم صحيا حتى أصبح الرأي العام التربوي يعد مهما من أبعاد صياغة السلبيات التعليمية (سارة مرابط، 2015، ص 53).

7. مكانة المعلم:

يحتل المعلم مكانة هامة عند كافة أفراد المجتمع ، على اختلاف مستوياتهم، فهو مؤتمن على الأبناء فهم أهم ما يملكه المجتمع من ثروة وتكمن أهمية المعلم في كونه الشخص الذي يقوم بعملية التعليم ويرعى هذه الثروة ويسهم في تنميتها لتحقيق أهداف المجتمع وطموحاته، والمعلم عنصر مهم في العملية التعليمية، فهو الذي يخطط ويبعث النشاط في التعليم ويضفي على الكتاب والمحتوى والأنشطة والوسائل والتجهيزات ما يكمل نقصها إذا كان ثمة نقص ويوظف هذه العوامل لخدمة التلميذ فتوافر الكتب والتجهيزات والمكتبة والوسائل التعليمية لا تؤتي ثمارها المرجوة إلا بتوفر المعلم الكفء القدر على توظيفها واستثمارها وتهيئة البيئة المناسبة لعملية التعلم. (عبد السلام مصطفى عبد السلام، 2007، ص 295).

8. أدوار المعلم:

تعريف دور المعلم: هو مجموعة المسؤوليات والواجبات التي يجب أن يقوم بها المعلم سواء كانت في داخل الصف الدراسي أم في خارجه والتي تؤدي قيامه بها إلى تحسين مستوى أدائه والارتقاء بمستوى العملية التعليمية ككل. (عبد السلام مصطفي عبد السلام، 2007، ص 401).

أدوار المعلم:

- ناقل للمعرفة

- مسؤول عن النمو المتكامل للتلاميذ.

- متمكن من كفايات التدريس المختلفة.

- متابع للتغيرات الحديثة في محتويات المناهج الدراسية.

- مشارك في عملية الإدارةالمدرسية .

-مسؤول في تقويم المتعلمين.

- مشارك في تخطيط المنهج.

- منفذ المنهج.

- عضو في المجتمع.

- مسؤول عن حفظ النظام . (عبد السلام مصطفى عبد السلام، 2007، ص 410.).

9. صفات المعلم:

1- **الصفات العقائدية والخلقية:**

الإيمان بالله تعالى ورسوله، فالعقيدة الإسلامية توجه أفكار المعلم وتصرفاته، وهذا ينعكس على سلوكياته وأدائه وتجعله يقوم بمسؤولياته في ضوء العقيدة.

2- **الصفات الجسمية والعقلية:**

ينبغي أن يتمتع المعلم بصحة جيدة

-أن يكون سليم البنية والحواس خاليا من العيوب العاهات والأمراض المزمنة التي تعوق أداءه لمهنته عن خير وجه.

-أن يكون قادرا على تحمل مشقات التدريس، فالتدريس مهنة شاقة تتطلب جهدا فكريا وجسميا.

3- الصفات العضلية والنفسية:

-ينبغي أن يتمتع بقدر مناسب من الذكاء الذي يمكنه من التصرف بسرعة، ولباقة في المواقف الصعبة.

-الإلمام بالثقافة العامة بمجتمعه.

-أن يتصف بالاتزان الانفعالي محبا لمهنته وتلاميذه ولمجتمعه.

-4- الصفات الاجتماعية:

- أن يكون المعلم صابرا على معاناة مهنة التدريس وشقائها.

- قادرا على مواجهة مشاكل التلاميذ ومعالجتها لحكمة دون انفعال.

- أن يكون عادلا في معاملة تلاميذه.

- أن يكون قدوة حسنة في قوله وعمله .

5- الصفات المهنية:

-أن يتمتع المعلم بمعرفة واسعة وعميقة في مجال تخصصه.

-أن يكون ذا شخصية قوية يتصف بعلاقة التعبير ووضوح الأفكار.

- الإلمام بأسس ومبادئ التعلم ونظريات مثال: التحفيز، التشجيع، الدافعية.

-معرفته بأهمية التربية في تطور المجتمعات ومعرفته بالخصائص النفسية للمتعلمين. (عبد السلام مصطفى عبد السلام، 2007، ص296 -298).

10. الحالة الاجتماعية:

الحالة الاجتماعية أو الزوجية أو المدنية لشخص معين هي عبارة عن وصف من أوصاف علاقة الإنسان بشريك ما أي أنها تحدد علاقة الإنسان من ناحية العزوبية أو الزواج أو الطلاق أو الترمل .

(معين خليل عمر، 2004، ص 59).

11. أنواع الحالة الاجتماعية:

-الحالة الاجتماعية "أعزب" (غير مرتبط): هم الأشخاص الذين لم يسبق لهم الزواج شرعيا ورسميا.

- الحالة الاجتماعية "متزوج" (مرتبط): هم الأشخاص الذين تزوجوا زواجا شرعيا ورسميا أي أنهم اعتمدوا على الأوراق الرسمية الحكومية.

- الحالة الاجتماعية "مطلق" : هم الذين تزوجوا قديما وانفصلوا عن بعضهم البعض في الحاضر، طلاقهم يكون في المحكمة الشرعية أي يجب أن يكون الطلاق مثبتا في الدوائر والأوراق الرسمية التي ثبت صحة الانفصال.

-الحالة الاجتماعية: "أرمل": هم الأشخاص سبق لهم الزواج إلا أنهم فقدوا أزواجهم بسبب الوفاة وترفق شهادة الوفاة في دوائر والجهات الحكومية الرسمية.

(معين خليل عمر، 2004، ص 60).

12. الخبرة المهنية:

فالخبرة لها مكانتها وأهميتها في عملية التعلم ولها دورها في تفوق الطلاب وغيرهم عن أقرانهم ولهذه الأسباب وغيرها الكثير من السياسات التعليمية في مختلف دول العالم في إصلاح أنظمتها التعليمية بهدف تطوير خبرات المعلمين والارتقاء بأساليبهم التعليمة ووسائلهم المختلفة في تبليغ رسالتهم وأدائهم لعملهم على الوجه الأكمل.

(ترجمة بدر الدين عامر، 2009، ص 156).

-علاقات العمل:

يعتبر التأثير المتبادل بين سلوك الأفراد والجماعات من خلال عملية الاتصال الحال على التفاعل الاجتماعي أحد أهم الأبعاد السوسيولوجية المؤثرة في الأداء والإشباع والرضا سلبا أو إيجابا حيث أن العمل التنظيمي الذي يؤدي إلى أفضل العلاقات في بيئة العمل هو الذي يدعم وسائل الاشباع لديهم

باعتبار أن الإنسان يلتحق بالعمل من أجل الحصول على فرص لإشباع حاجات متعددة في مقدمتها الحاجات المادية والاجتماعية التي يشبعها من خلال علاقات بالآخرين في التنظيم الذي يعتمد أساسا على مجموعة من الوظائف المتماسكة والمتداخلة.

- علاقته مع الإدارة:

تحتاج المدرسة كمنظمة إلى إدارة وبناء وظيفي يتناسب مع مسؤولياتها وسعى إلى تحقيق أهدافها ويدير المدرسة ناظرة ومدير وهو موظف إداري يشارك رجال الإدارة العامة مسؤولياتهم وواجباتهم وحقوقهم ولا بد أن يكون على مستوى بتناسب مع هذه المسؤوليات.

ويرجع وجود بعض المشكلات بين المعلم ومدير المدرسة لاختلاف أدوارهما فمهام المدير تجعله يتدخل في كثير من شؤونهم واختصاصاتهم الصفية والتعليمية ويحكم أن المعلم لا يملك أي صلاحية ولا يملك القدرة على اتخاذ القرار فالقوانين والأنظمة المعمول بها حاليا سلبت من المعلم القدرة على اتخاذ القرار ومنحت الصلاحيات الكاملة لإدارة المدرسة.

-الزملاء:

إن طبيعة العلاقة بين المعلم وزملائه لها دور كبير وفعال في تحديد مستوى الأداء والرضا عن العمل لدى المعلم فكلما كانت هذه العلاقة حسنة ويسودها روح التعاون كلما عبرت عن مستوى التفاعل ومكنت الاتجاهات الايجابية نحو العمل والعكس، وكذلك إن توفر بيئة تنظيمية مناسبة للمعلم تخلق ظروف ايجابية للتفاعل بين زملاء العمل من ناحية كما أنه كلما كان الاتصال والتفاعل ايجابي كان الأداء أفضل.

-علاقته بالتلاميذ:

تؤكد الدراسات النفسية والاجتماعية علة نوعين من العلاقات بين المعلم والمتعلم.

أولا: علاقة حب اتجاه المعلم إلى المتعلم ومن المتعلم إلى المتعلم أثناءالتفاعل الايجابي داخل الأنشطة المدرسية وتنتج عن هذا النوع من العلاقة الموحدة حدوث تفاعل اجتماعي يلقى رغبة ورضا من الطرفين ويؤدي كل من الطرفين وظيفتهم التعليمية التي جاء للمدرسة من أجلها.

ثانيا: علاقة كراهية أو نفور من المتعلم إلى المعلم كنتيجة مباشرة للعقاب الدني من المدرسة للتلميذ والذي يترتب عليه عدم انتباه المعلم للأثر النفسي داخل شخصية التلاميذ ويترتب عليه الخوف والخضوع والكراهية وعدم التعاون بين الطرفين.

علاقة المعلم السيئة بالتلاميذ يشكل أحد المصادر الأكثر تأثيرا على صحة المعلم النفسية والاجتماعية وهي ترجع إلى سوء علاقتهم مع التلاميذ المشاكسين في القسم مما يؤثر سلبا على عملية التفاعل الصفي.

(سارة مرابط، 2015، ص56).

- **الدقة:** عادة فإن بعض الأنشطة يمكن قياسها بدقة عن طريق الآلات وبعض الأدوار التي يجب استخدامها بعناية لتجنب ما ينتج عنها من أخطاء .

- **الوقت:** إن التأخير في قياس الأداء يؤدي إلى التأخير في اكتشاف الانحرافات وتراكم المشكلة ولذلك يدب تدارك الوقت بسرعة وبالتالي اتخاذ الاجراءات التصحيحية.

- **التنظيم:** ويقصد به تنظيم المعلومات لقياس الأداء بتجميعها بكمية كبيرة وتوفيرها بشكل منتظم وتحليلها وتوصيلها من خلال نظام جيد للمعلومات الإدارية.

(سارة مرابط، 2015، ص 140).

13. العوامل المؤثرة على الأداء المهني للمعلم:

أولا: العوامل البيداغوجية:

1- المعلم:

هناك عوامل تتدخل في أداء المعلم وعمل المعلم إيجابيا وسلبيا ومن هذه العوامل أو الأسباب ، العوامل البيداغوجية، المتمثلة في شخصية المعلم حيث أن المعلم المدرب تربويا يستطيع أن يتعامل مع الأساليب بشكل أفضل من المعلم غير المؤهل، والمعلم الذي تكون طريقة تدريسه عن طريق الحشو ونقل المعلومات، ليس كالمعلم الذي يعتمد على الحوار والمناقشة وحل المشكلات وكما يتطلب

من المعلم أثناء إعداده الأكاديمي، أن يكون مؤهلا للالتحاق بمهنة التدريس وممارستها داخل المؤسسات التعليمية يتضمن الإعداد بالتزويد بالمعلومات والمهارات الأساسية التي تمكن من تكوين شخصية متكاملة ومتوازنة بحيث تنفي الجوانب الايجابية التي تساعد على الإبداع والابتكار.

2- طريقة التدريس:

وهي تعيين المعلم الطريقة أو الطرائق التدريسية التي يستخدمها أثناء الدرس لمعالجة موضوع ما مراعيا منها الطبيعة موضوع وخصائصه وإمكانياته والبيئة المدرسية.

وإن تصور المعلم المسبق للموقف وللإجراءات التدريسية التي يطلع عليها لتحقيق الأهداف التربوية والتعليمية المنشودة وهذه العملية أي التخطيط للتدريس تتطلب من المعلم القيام بإجراءات عديدة منها تحليل محتوى الدرس أولا ثم صياغة أهداف التدريس وتحديد طرق التدريس والخطوات التابعة لها.

(سارة مرابط، 2015، ص49) .

الوسائل التعليمية:

بعد استخدام الوسائل التعليمية ضروريا في العملية لما لها من دور في زيادة فاعلية التعليم ، فالوسيلة التعليمية تعمل على نقل المعرفة أو المهارة للمتعلم ومن بين هاته الوسائل:

أولا: الوسائل البصرية منها: النماذج، العينات، الخرائط، الرسوم.

ثانيا: الوسائل السمعية والبصرية مثل: التلفزيون، الإعلام.

المناهج والبرامج التعليمية:

إن المناهج الدراسية الوسيلة الرئيسة والركيزة التي يتحقق بها تطوير التعليم من أجل تنمية القوى البشرية التي يستخدمها وفقا للأهداف العامة التي يحددها هذا المجتمع الذي يعد قوة مؤثرة في بناء المناهج وتطويره، وتتضمن المناهج مجموعة من البرامج والمقررات ولكل مؤسسة تعليمية برامجها الخاصة بها.

المتعلم:

كثيرا ما نحتاج إلى تقسيم معرف التلاميذ ومهاراته لكي نتوصل إلى قرارات مسيرة في حجرة الدراسة ومثال ذلك حين تبد في موضوع تريد أن تحدد معرفة التلاميذ الحالية بحيث يجعل تعليم هذا الموضوع عند المستوى المناسب، ونحاول أن نواجه الصعوبات التي يواجهونها.

(سارة مرابط، 2015، ص50).

أهداف المادة:

إن العمر العقلي والعمر الزمني والمستوى الاجتماعي والدراسي والخصائص الفردية للمتعلم من القدرة على التركيز والانتباه ودرجة الاعتماد على النفس ومستوى الدافعية، فالتلميذ المتمكن من فهم بالمادة يسهل عملية التعليم على المعلم في حين التلميذ الذي لم يتكلم من المادة في تكوين ثقافته وإبراز شخصيته وتكون له واجبة نحو مدرسته في علاقته مع زملائه ومسؤوليته نحو المادة الدراسية التي يدرسها.

2- **العوامل الاقتصادية:**

كان العامل الاقتصادي ولا يزال موضوع اهتمام الباحثين في جميع المجالات العلمية وفي مقدمتها العلوم الاجتماعية ويرجع ذلك إلى إدراك الإنسان منذ القد العلاقة الاجتماعية والإنسانية بالأوضاع المادية والظروف الاقتصادية المحيطة بها من جانب ومحاولة توجيهها الوجهة الصحيحة والضرورية من جان ثان.

ويأتي الأجر كأهم العوامل التي تؤثر في حياة الشخص الذي يؤدي عملهما كان نوعه من حيث استعداده إذ هو المورد الوحيد للرزق وعلى الأقل المورد الرئيسي الذي يعتمد عليه جميع الأشخاص في قضاء ضروريات الحياة لهم ولأسرتهم فلا غرابة إذا كان الأجر والسعي وراء تحسينه مسببا الكثير من العاملين أو منازعاتهم والمحور الرئيسي والأساسي لأي وظيفة أو عمل .

ولقد أعد الدين الإسلامي على قيمة المال بصورة سليمة وجعله عاملا مؤثرا لأن الحاجات هي أسس مشاكل التكيف والشخصية لا تتحقق لها الصحة النفسية السليمة التي تهدف إلى توافق الإنسان مع البيئة الخارجية، إلا إذا أصبحت هذه الحاجات ويشعر الإنسان بحاجة فقد أسعت فعلا.

ومن أهم المصطلحات المرتبطة بالأجر: هي المرتب، إجمالي الأجر، صافي الأجر، الأجر النقدي، تأمين العجز، الحافز....إلخ. (سارة مرابط، 2015، ص 51).

العوامل الاجتماعية:

يتأثر العلم بجملة من العوامل الاجتماعية التي تأثر وتعيق أداءه المهني وتكون على أداء رسالته النبيلة والسريعة ولكونها علاقة إنسانية بحتة ولأن التعامل يكون من خلال علاقات مهمة من إدارة وزملاء والتلاميذ وأولياء الأمور والمشرفين التربويين والمجتمع المدرسي والمحلي بصفة عامة فتقوم هذه العلاقات يولد بيئة اجتماعية مهنية مشوشة لدى المعلم لذلك قد يؤثر على الأداء الوظيفي للمعلم ويمكن أن نوردها على النحو التالي:

خلاصة الفصل:

حاولنا في هذا الفصل الإحاطة بأهم الجوانب المتعلقة بالأداء المهني حيث بدأنا بتعريف الأداء المهني ومعايير الأداء المهني وقياس الأداء المهني .

ثم تطرقنا إلى خصائص الأداء المهني الجيدة للأستاذ ومنه تطرقنا إلى المعلم وتعرفه ومكانته وأدواره وحالاته الاجتماعية وخبرته المهنية.

ومنه تطرقنا لمعرفة العوالم المؤثرة على الأداء الوظيفي للمعلم من الناحية البيداغوجية من ناحية المعلم والمتعلم والوسائل التعليمية وكذلك من الناحية الاقتصادية مثل الأجر، الحوافز، ثم تعرضنا للعوامل الاجتماعية من خلال الدافعية الاجتماعية للمعلم وعلاقات العمل ومجلس أولياء التلاميذ .

الفصل الثالث: التعليم الابتدائي

تمهيد

1. **مفهوم التعليم**
2. **التطور التاريخي لمهنة التعليم**
3. **مسار إصلاح التعليم الابتدائي الجزائري**
4. **أهمية التعليم الجزائري**
5. **خصائص التعليم الجزائري**
6. **أبعاد التعليم الجزائري**
7. **تعريف الكفاءة**
8. **مكونات الكفاءة**
9. **تعريف نموذج التدريس بالكفاءات**
10. **خصائص التدريس بالكفاءات**
11. **مراحل إعداد المناهج**
12. **مناهج التعليم عن ضوء نتائج التدريس**
13. **بناء المناهج وفق المقاربة بالكفاءات**

-خلاصة الفصل.

الفصل الثالث: خصائص الأداء المهني الجيد للأستاذ

تمهيد:

يعتبر التعليم الابتدائي قاعدة التعليم وأساسه وتظهر أهميته في كونه منظومة فرعية من منظومات النظام التعليمي وبذلك المرحلة الابتدائية هي القاعدة الأساسية التي تبنى عليها أعمدة المراحل التعليمية الأخرى، فهو القاعدة التي تبنى عليها النظام التعليمي ومراحله المختلفة كالمتوسط والثانوي والجامعي وعلى غرار هذا لمل شهده التعليم الابتدائي من مراحل تغيير المنظومة التربوية ومسار إصلاحاته والمقارنة بين نماذج التدريس بالكفاءات ومراحل إعداد المناهج ومراحل تطوره.

التعليم:

كمهنة خدماتية يقوم على أسس علمية وفنية ، ويهدف التعليم إلى مساعدة المتعلم (التلميذ) على أن يتعلم عن طريق تلقينه التعليم أو إكسابه طرق التعلم مع تصحيح وتيسير الواقف والظروف والعوامل المساعدة على التعلم، وذلك بغرض المعارف والمعلومات والخبرات والمهارات والتدريب عليها

(محمد سعفان، 2009، ص 3).

1. مفهوم التعليم:

لغة: التعليم مصدر من الفعل "علم" وتعلم الشيء أي أتقنه، وهو من الفعل اللاتيني in ctruct

(محمد صلاح طه المهدي، 2007، ص 30).

اصطلاحا: عملية نقل المعلومات من المعلم إلى المتعلم، ويعني الفن الذي بواسطته يستطيع المعلم تحفيز المتعلم وتشجيعه وتوجيهه توجيها يكفل فيه تطمين حاجات المتعلم وتحقيق غاياته وأهدافه ومقاصده

(محمد صلاح طه المهدي، 2007، ص31).

2. التطور التاريخي لمهنة التعليم:

بالإحكام على مقومات تمهين التعليم التي سبق ذكرها يمكن القول بأن التعليم لم يشغل عبر رسالة من أقدم الرسالات والأنشطة الانسانية على سطح الأرض، إلا أن التعليم كمهنة يعد من أحدث المهن التي لايزال أعضائها يجاهدون في سبيل التمهين الكامل كسائر المهن التي رسخت بذورها ومقوماتها

(محمد أحمد سعفان، سعيد طه، 2002، ص 21).

والتعليم كمهنة حسب المفكرين التربويين مر بثلاث مراحل:

1- المرحلة ما قبل المهنة

2- مرحلة شبه المهنية

3- مرحلة التمهين النامي.

مرحلة ما قبل المهنية: وتمتد منذ بداية التاريخ الانساني حتى أواخر القرن الثامن عشر، ويتفرع في ثلاث أطوار: (محمد أحمد سعفان، سعيد طه، 2002، ص 21).

1- الطور الطبيعي للتعليم:

وغالبا ما يتمثل في العصور البدائية مع الجماعات الانسانية الأولى حيث كانت ترى التعاليم من الكبار للصغار تلقائيا وبطريقة غير مقصودة، وأضفت أساليب التربية بالعضوية والتلقين المباشر .

2- **الطور الإداري للتعليم:**

ظهر مع تنامي الحضارات القديمة عند القدماء المصريين والصينييناوالإغريق والرومان وأهم ما يميز هذا الطور هو الكتابة وتقدمها ولم يعد التقليد أو اللغة الشفوية الوسيلتين الوحيدتين في التعليم والتربية وقد ظهر ما يشبه التعليم المدرسي على استحياء في أواخر هذا الطور حيث ظهرت المدارس بشكل اجتماعي وغير منظم .

3- **الطور مؤسسي للتعليم:**

ويبدأ مع أوائل القرن الثالث قبل الميلاد ويمتد إلى بداية العصور الحديثة وظهر في هذا الطور مراحل مختلفة، وتخصصات تعليمية، ظهر معها المدرس المتخصص في المادة

أو المدرسة أو المحلة.

- **مرحلة التعليم شبه المهنية:**

تمتد هذه المرحلة عالميا من أوائل القرن التاسع عشر (19) إلى نهايته.

وأهم ما يميز هذه المرحلة في مجال تطور التعليمكمهنة، ظهور تنظيمات تقدم مهنة التعليم حيث ظهر لأول مرة في سنة 1902 جهاز منظم من المفتشين الإداريين بفرنسا للعمل في الجامعات الإقليمية، كما سنت لائحة 1917 بفرنسا مبدأ الحصول على شهادة الصلاحية في التعليم للممارسة العمل التربوي بالمدارس الأولية وهذا من خلال شروط عن العمل كمعلم إلى ضرورة اختبار امتحان تجريبي (كتابي) وشفوي للحصول على وظيفة المعلم .

(محمد أحمد سعفان، سعيد طه، 2002، ص 24).

- التعليم مرحلة التمهين النامي:

ومع بداية القرن الحالي تطورت التربية كعلم له أصوله ونظرياته وبدأ مركز النقل التربوي والاهتمام ينحاز إلى المتعلم بعد أن كان مركزا على المادة العلمية والمعلم واستلزم هذا التطور حاجة المعلم إلى امتلاك أدوات جديدة، تعينه في تعليم النشء بالإضافة إلى المعرفية التخصصية.

(محمد أحمد سعفان، سعيد طه، 2002، ص25).

3. تعريف التعليم الابتدائي:

يمكن تعريفه بأنه أول مرحلة من مراحل التعليم العام الموجه للأطفال ويتراوح سن القبول والسن الذي ينتهي فيه هذه المرحلة التعلمية تبعا للنظام المتبع لكل بلد ويزود الأطفال في التعليم الابتدائي بالمهارات الأساسية في اللغة القوية ومبادئ الحساب والجغرافيا والأشغال اليدوية.

للتعليم الإبتدائي أربع صفات يتصف بها: تعليم ابتدائي وأولي للدلالة على مستوى معين من المدارس الأولية والابتدائية ولأهميتها في نظم التعليم المعاصرة وهو تعليم إجباري بمعني إكراهي أو ملزم بالإضافة إلى صفة أساسية بمعنى القاعدة يمس القاعدة العريضة من الناس (الابتدائي- أولي- إلزامي-أساسي)، وهذا يعني التعليم الذي يبتدئ فيه التلميذ حياته التعليمية عندما يصبح جسمه وعقله قابل للتعلم واكتساب المعرفة ويمكن له الالتحاق بالمدرسة.

4. مسار إصلاح التعليم الإبتدائي الجزائري:

يعتمد النظام التربوي الجزائري الجديد في تسيره على القانون التوجيهي للتربية الوطنية رقم 08-04 المؤرخ في 23-01-2008 والذي ينص على أن التعليم إجباري وإلزامي وهو مقسم إلى ثلاث مراحل تعليمية:

- التعليم الابتدائي والذي يبدأ بالقسم التحضيري.

- التعليم المتوسط.

- التعليم الثانوي.

المراحل التعليمية:

إن التعليم الأساسي عرف إصلاح جذري منذ السنة الدراسية 2004/2003.

وهذا الإصلاح مس كل المدرسة الجزائرية بكل مراحلها التعليمية الثلاث حيث أصبح التعليم الابتدائي خمس سنوات عوض سنة سنوات والمتوسط أربع سنوات عوض ثلاث سنوات، بينما التعليم الثانوي بقي على حاله ثلاث سنوات.

أما التعليم التحضيري فابتدءا من السنة الدراسية 2009/2008 أصبح اختياري ويدوم سنة واحدة(1) للأطفال البالغين خمسة (5) سنوات من العمر، وهو يحضر للانتقال إلى التعليم الابتدائي.

- **التعليم الإبتدائي:**

يبدأ من سن السادسة (06) حتى الثانية عشر (12) حيث أعيدت هيكلته منذ السنة الدراسية 2004/2003 كما يلي 5 سنوات في المرحلة الابتدائية وينتهي بامتحان نهاية المرحلة، حيث يسمح للتلميذ الحاصل على شهادة النجاح بالانتقال إلى مرحلة المتوسط وهذا النوع من التعليم منتشر في كل المدارس العمومية وكذلك بالمدارس الخاصة المعتمدة من طرف وزارة التعليم العالي.

(بلحسين رحوي عباسية،2012، ص 156).

5. أهمية التعليم الابتدائي:

يمثل التعليم الابتدائي قاعدة التعليم وأساسه وتظهر أهميته في كونه "منظومة فرعية من منظومات النظام التعليمي يستوعب جميع أطفال المجتمع على اختلاف ظروفهم الثقافية والاجتماعية والاقتصادية ينصهرون ويتفاعلون معا في إطار عموميات الثقافة التي تشكل محتوى التربية الابتدائية وبذلك المرحلة الابتدائية هي الأساس الأول في السلم التعليمي التي ترتكز وتتأثر بها المراحل التالية وهي القاعدة الأساسية التي تبنى عليها أعمدة المراحل التعليمية وهي القاعدة الأساسية التي تبنى عليها أعمدة المرحل التعليمية الأخرى، المدرسة الابتدائية ذات الأهمية قصوى في عملية بناء وتنمية شخصية الفرد حيث يعتبر الوسيط الفعال في عملية التنشئة الاجتماعية ذلك لأنها تساعد الطفل على النمو السليم والصحيح وتقدم له قيم ومعايير اجتماعية تفرض عليه أنواع مختلفة من التقويم، فهو الأعمدة التي يبنى عليها النظام التعليمي ومراحله المختلفة كالمتوسط والثانوي والجامعي، لأنه شمل مرحلة عمرية جد مهمة من حياة الإنسان هي مرحلة الطفولة المتوسطة والمتأخرة لذلك اهتم العديد من العلماء والباحثين به والطفل عالم واسع جدا يجب التقرب منه ومعرفته واكتشاف حاجياته وقدراته واهتماماته فهو مادة خام يجب أن تصقل بمواد تعليمية معرفية تتماشى ومستوى العقلي و الجسمي والزمني والانفعالي والنفسي فهو لا يأتي المدرسة صفحة بيضاء وإنما حسب ديوي يأتي حاملا لمجموعة من المعارف والخبرات التي استقاها من عملية التنشئة الاجتماعية داخل الأسرة، فالتعليم الابتدائي بمناهجه وبرامجه يجب أن يراعي كل الشروط الضرورية لعوامل نمو الطفل ولمحيطه الاجتماعي والاقتصادي والثقافي حتى يستطيع أداء رسالته التربوية على أكمل وجه، لأن هذا النوع من التعليم هو الانطلاقة للمراحل التعليمية الأخرى وهو الأساس في عملية التعليم والتربية فيجب أن يتبقى الطفل تعليما سليما وشاملا وتتم عملية الاستيعاب بطريقة صحيحة وجيدة حتى يتمكن من مواصلة للمراحل الأخرى بدرون مشاكل دراسية.

لذا يرى المهتمون بالدراسات النفسية والتربوية أن السنوات الأولى من حياة الطفل مهمة جدا في تكوين شخصيته، فالطفل اليوم هو رجل الغد ومعنى ذلك أن المدرسة في هذه المرحلة يجب أن تهتم بتربية الطفل وتكسبه مجموعة من المعلومات والمعارف والقيم الأخلاقية والاجتماعية والعلمية عن طريق العمل والممارسة والخبرة الشخصية حتى يتحول التعليم إلى شيء له معنى عنده، فيكون عامل من عوامل نموه الجيد. (بلحسين رحوي عباسية،2012، ص145).

6. خصائص التعليم الابتدائي:

إن الهدف الأساسي للتعليم هو تنمية شخصية التلميذ بكل جوانبها العقلية والجسمية والوجدانية والحلقية، والمدرسة هي المؤسسة التربوية التي تساعد الأسرة في تربية الطفل تربية منظمة مخطط لها وفق مناهج علمية أعدت لذلك، إن المدرسة الحديثة هي إحدى مؤسسات المجتمع التربوي الاجتماعي التي تعتم بتنمية معارفه وتشجيعه على حب النظام واحترام القوانين والضبط.

وفي ضوء المدرسة الابتدائية الحديثة يمكن أن نوجز خصائص التربية الابتدائية فيما يلي:

الاهتمام بالطفل ونموه الجسدي والعقلي والانفعالي والنفسي والاجتماعي إلى أقصى حد تمكنه قدرته واستعداداته من تحقيقه.

- احترام شخصية الطفل ورغباته وميوله والعمل على تحقيقها.

- مراعاة الفروق الفردية بين التلاميذ داخل القسم أثناء إعطاء الدرس.

- تعليم وتدريس الطفل عن طريق النشاط الذات الحر والعمل والخبرة الشخصية المباشرة في إطار من التوجيه والإرشاد السليم.

– توفير مناخ مدرسي قائم على الثقة والحرية والمواجهة والتعاون لكونه يشجع الطفل على استخدام مبادراته والاعتماد على نفسه.

– ممارسة نوع من التقويم على التلاميذ والنشاطات القائمة في المرحلة الابتدائية ومدى تناسقها مع الأهداف التربوية التي تسعى المدرسة الحديثة لتحقيقها.

– تحويل المعرف النظرية إلى سلوك له معنى ومدلول وفائدة في حياة الطفل .

(بلحسين رحوي عباسية،2012، ص 147).

7. أبعاد عملية التدريس:

هناك أبعاد لعملية التدريس ينبغي للمعلم أن يهتم بها ويوليها عناية ويمكن تلخيصها في أن يعرف المعلم المحتوى الذي يدرسه والأهداف التي يريد أن يحققها من خلال درسه وكيف ستكون الاجراءات التي يخذها لتحقيق الأهداف التي وضعها في تحضيره للدرس ثم يلي ذلك مرحلة التحقق من تحقيق الأهداف من خلال عملية التقويم كما يتضح في الخطوات التالية:

–**أبعاد عملية التدريس** :

(الأهداف التعليمية– المحتوى التعليمي– عمليات وإجراءات التنفيذ– عمليات التقويم).

أولا: الأهـــداف التعليميـــة أو الخاصـــة ويتضـمن:(أهداف معرفيـة – أهـداف مهاريـة– أهـداف انفعاليةوحدانية).

ثانيا: المحتوى التعليمي ويتضمن : (محتوى معرفي– محتوى مهاري– محتوى انفعالي).

ثالثا: عمليات وإجراءات التدريس ويتضمن:

1- طرق وأساليب تدريسية

2- مهارات تدريس.

3- أنشطة ووسائل تعليمية.

رابعا: التقويم: أما البعد الرابع فقد وضع في قمة الهرم وهو يعد التقويم، والذي يعنى بقياس ما تحقق من الأهداف التعليمية.

(http: Ta leemna .blog spot.com)

8. تعريف الكفاءة:

لغة: ورد في المعجم الوسيط الصادر عن مجمع اللغة العربية بالقاهرة أن كفاه الشيء، يكفي كفاية: استغنى به عن غيره، فهو كاف /كفء.

والكفاءة: المماثلة في القوة والشرف، ومنه الكفاءة في الزواج، وهو أن يكون الرجل مساويا للمرأة في حسبها ودينها.

والكفاءة للعمل: القدرة عليه وحسب تصريفه وهي كلمة مولدة

ولفظة الكفاءة ذات أصل لاتيني comptenit وتعني العلاقة تقابلها في الفرنسية compétences وقد ظهرت في سنة 1468 في اللغات الأوروبية بمعان مختلفة

(محمد الصالح حتروبي، 2011، ص42).

اصطلاحا: الكفاءة عبارة عن مكتسب شامل يدمج قدرات فكرية ومهارات حركية)

ومواقف ثقافية واجتماعية، يمكن المتعلم من حل وضعيات إشكالية في الحياة اليومية.

(محمد الصالح حتروبي، 2001، ص42).

9. مكونات الكفاءة:

للكفاءة ثلاث مكونات هي:

1- **المكون المعرفي:** نقصد به النظرية التي يحتاجها الشخص المهني المتعلم لتفسير وتوضيح كيفية أداء المهام التي يتطلبها عمله، ووصف خطواتها، وتتابع تلك الخطوات مستندا إلى المبادئ والمفاهيم والحقائق العلمية التي تكون بمجموعة كفايته المعرفية.

2- المكون العملي (الفعلي): يشتمل المكون العملي الفعلي للكفاءة الأدائية على المهارات اليدوية واللفظية وغر اللفظية المختلفة، بما ذلك القراءة، الكتابة، الكلام، المناقشات، والرسم، استعمال الأجهزة والمواقف الايجابية

3- المكون الوجداني والخلقي: يشتمل هذا المكون من مكونات الكفاءات الأدائية على جملة من الآداءات والقيم والمبادئ الأخلاقية والمواقف الايجابية.

(محمد الصالح حتروبي، 2001، ص43).

10. تعريف نموذج التدريس بالكفاءات:

بيداغوجية الكفاءات : هي تعبير عن تصور تربوي بيداغوجي ينطلق من الكفاءات المستهدفة في نهاية أي نشاط تعليمي أو نهاية مرحلة تعليمية ، لضبط استراتيجية التكوين في المدرسة من حيث طرائق التدريس والوسائل التعليمية وأهداف التعلم وانتقاء المحتويات وأساليب التقويم وأدواته .

(محمد الصالح حتروبي، 2001، ص12).

11. خصائص التدريس بالكفاءات:

إن نموذج التدريس بالكفاءات يقدم إسهامات كبيرة في ترقية العملية التربوية من حيث الأداء والمردود عن طريق المعارف النظرية فهي تساعد المتعلم بفاعلية في حياته المدرسية والعائلية وتجعله مواطنا صالحا يستطيع توظيف مكتسباته من المعارف والمهارات في مختلف مواقف الحياة بكفاءة ومرونة.

- ويمكن حصر الخصائص هذا النموذج في هذه العناصر:

1- **تفريد التعليم:** بتشجيع الاستقلالية والمبادرة لدى المتعلم، مع إيلاء عناية خاصة بالظروف الفردية بين المتعلمين.

2- قياس الأداء بالاهتمام بتقويم الآداءاتوالسلوكات بدلا من المعارف النظرية

3- إعطاء حرية أوسع للمعلم في تنظيم أنشطة التعلم وتقويم الأداء.

4- دمج المعلومات لتنمية الكفاءات أو حل إشكاليات في وضعيات مختلفة.

(محمد الصالح حتروبي، 2001، ص12).

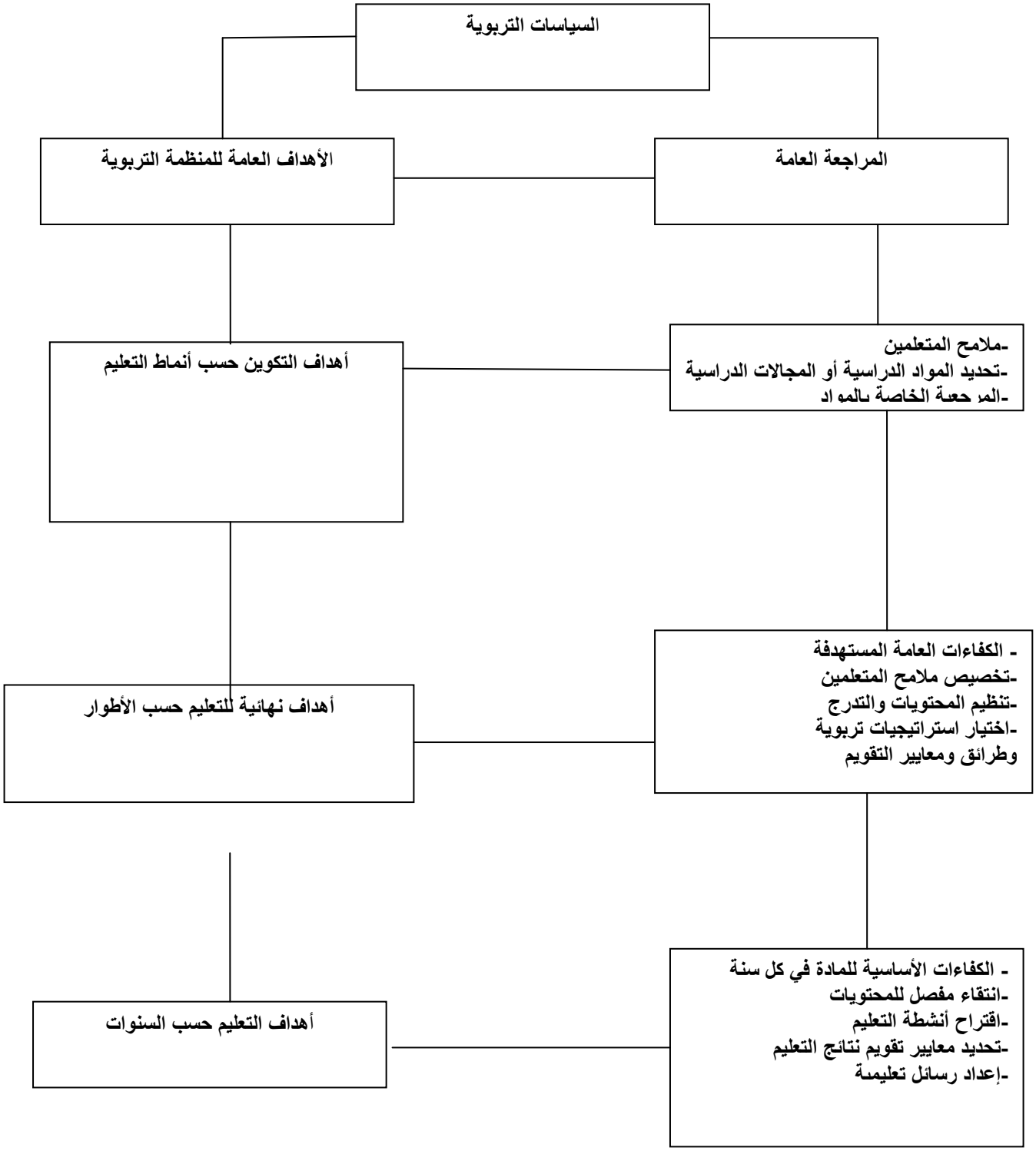
المقاربة بين نتائج التدريس بالكفاءات:

- جدول رقم (1) المقاربة بين نماذج التدريس بالكفاءات:

النموذج التلقيني(المقارن)	النموذج السلوكي (الأهداف)	النموذج البنائي(الكفاءات)
المزايا: 1- احترام منطق المادة 2-اكتشاف المعارف **-النقائص:** 1-التركيز حول المعارف 2-الاهتمام أساسا بإيصال المعارف 3-النقص الكبير في الاهتمام بالمواقف والقدرات 4-عدم مساعدة المعلم في اختبار استراتيجيةالتعليم والتعلم 5- الصعوبة في اختيار وسائل التقويم والاعتماد على التقليدية منها. 6-عدم الاهتمام بمنطق التعلم.	المزايا: 1-وضع المتعلم في مركزفعل التعليم، التعلم 2- تجسيد الأهداف في شكل سلوكات قابلة للملاحظة. 3- تمكين المعلم من حصر الأهداف والأعراض بكيفية أفضل. 4-تسهيل اختيار الأنشطة . 5-تحديد معايير واضحة لتقويم نشاط المتعلم مع سهولة اختيار الأدوات. **-النقائص:** 1-صعوبة صياغة كل الأهداف 2- تفتيت وتجزئة الأهداف 3-خطورة مكننة التربية. 6- تقليص مبادرة كل من المعلم والمتعلم.	**المزايا:** 1-وضع المتعرفي في مركز التعليم-التعلم 2-التوجه نحو أنشطة ذات دلالة بالنسبة للتلميذ. 3-الاهتمام بوضعيات إدماجية تحفيزية. 4-ضمان تحقيق الأهداف العامة وغايات التربية. 5-التمييز يعد اجتماعي إعداد الفرد للحياة)تعذر بناء وضعيات تعليمية مناسبة من حيث الدلالة في كل الأنشطة التربوية **-النقائص:** 1-الاهتمام أكثر بوضعيات براغماتية (نفعية). 2-التوجه نحو احترافي فعل التعليم – المعلم 3-تعذر بناء وضعيات تعليمية مناسبة من حيث الدلالة في كل الأنشطة التربوية.

(محمد الصالححتروبي، 2017، ص18).

12. مراحل إعداد المنهاج:



(محمد الصالح حتلروبي، 2011، ص25)

13. مناهج التعلم على ضوء نتائج التدريس المتعددة:

هناك نماذج بيداغوجية مختلفة يمكن أن تضف على أساسها مناهج التعلم بالنظر إلى العلاقة بين المدرس والتلاميذ، والتي يمكن التمييز بين نموذجين على أساس معيار رئيسي وهو مركز النقابي والتأثير في الفعل التعليمي.

1- نموذج متركز حول المدرس باعتباره هو الذي ينظم التعليم والتعلم ويسيره.

2- نموذج متركز حول التلميذ باعتباره محور النشاط التعليمي التعلمي.

النموذج الأول: يبنى على مركزية المدرس (الأستاذ) إذ هو ينشئ ويتعلم النشاط التعليمي في إطار هذا النموذج قد يختلف من حيث المهرة البيداغوجية مما يؤدي إلى ظهور.

خلاصة الفصل:

حاولنا في هذا الفصل الإحاطة بأهم الجوانب المتعلقة بالتعليم الابتدائي من حيث بدأنا بمفهوم التعليم والتطور التاريخي لمهنة التعليم ومسار إصلاح التعليم الابتدائي ثم تطرقنا إلى أهمية التعليم الاجتماعي وخصائص التعليم الابتدائي ومنه تطرقنا إلى تعريف نموذج التدريس بالكفاءات ومراحل إعداد المناهج ومناهج التعليم عن ضوء نتائج التدريس المتعددة وفي الأخير تطرقنا إلى بناء المناهج وفق المقاربة بالكفاءات.

-الباب الثاني: الجانب التطبيقي

الفصل الرابع: الإجراءات المنهجية للدراسة

تمهيد

-منهج الدراسة

-الدراسة الاستطلاعية

-عينة البحث ووصفها

-أدوات جمع البيانات

-استبيان الأداء المهني

التوصيات والاقتراحات

الباب الثاني

الجانب التطبيقي

الفصل الرابع: الإجراءات المنهجية للدراسة

تمهيد

1- منهج البحث

2- الدراسة الاستطلاعية

3-عينة البحث ووصفها

4- أدوت جمع البيانات

4-1 استبيان الأداء المهني

خلاصة الفصل

الفصل الرابع: الإجراءات المنهجية للدراسة

تمهيد:

سوف يتم في هذا الفصل عرض خطوات وإجراءات الدراسة الميدانية ابتداء من تحديد منهج البحث المتبع، وكيفية اختيار العينة وتوزيعها ومجتمع الدراسة وأداة البحث الذي اعتمد عليها الباحثين وكذا تبيان الخصائص السيكومترية لأداة الدراسة ثم الانتقال إلى تحديد كيفية تحليل هذه البيانات عن طريق الأساليب الاحصائية.

1. منهج الدراسة:

لقد اعتمدنا في دراستنا على المنهج الوصفي المقارن، حيث تم اختياره لطبيعة موضوع دراستنا والتي يتضمن علاقة الأداء المهني محض المتغيرات الأكاديمية والشخصية لدى عينة من أساتذة التعليم الإبتدائي إذ يعرف:

المنهج السيي المقارن: يهتم بدراسة العلاقات بين الظواهر والارتباطات الخارجية بينها وبين الظواهر الأخرى . (رجاء وحيد دويدري، 2000، ص201).

2. الدراسة الاستطلاعية:

كانت الدراسة الاستطلاعية أهم خطوات الدراسة وأول خطوة قمنا بها في الجانب المنهجي قبل القيام بالدراسة الأساسية، وقد تم إجراء الدراسة الاستطلاعية على ابتدائية ، مدرسة (الشهيد أحمد تريكي) وابتدائية (مدرية مولاي مصطفى)، بتاريخ شهر مارس 2020 وذلك لتحقيق الأهداف التالية:

-استكشاف ميدان الدراسة الأساسية بصورة عامة

-التحقق من الخصائص السيكومترية لاستبيان الأداء المهني

-معرف مدى وضوح بنود استبيان الدراسة

- كما سوف تتوصل الدراسة الاستطلاعية إلى التحقق من الخصائص السيكومترية لأداة جمع البيانات مما يسمح لاعتمادها في الدراسة الأساسية وفيما يلي:

عرض الخصائص السيكومترية لاستبيان الدراسة

3. المجال الزمني والمكاني للدراسة:

أجريت الدراسة الميدانية في شهر مارس خلال الفترة الممتدة من 4 مارس إلى غاية 12 مارس 2020 على المدارس التالية:

- مدرسة الشهيد أحمد تركي.
- مدرسة الشهيد محمد منادلي.

4. خصائص عينة الدراسة الاستطلاعية:

بلغت عينة الدراسة الاستطلاعية (27) معلما أي 15 معلمة و12 معلم من مرحلة التعليم الابتدائي، وقد تم اختيارهم بطريقة عشوائية.

وللجداول التالية توضح توزيع أفراد العينة حسب متغيرات الدراسة:

جدول رقم (2) يبين توزيع عينة الدراسة الاستطلاعية حسب الجنس

الجنس	التكرارات	النسب المئوية
إناث	15	%55.55
ذكور	12	%44.44
المجموع	27	%100

نلاحظ من خلال الجدول أن أعلى نسبة تمثلت في نسبة المعلمات الإناث حيث بلغت بـ55.55% من المجموع الكلي لعينة الدراسة بينما تمثلت نسبة المعلمين الذكور بـ44.44%.

جدول رقم (3) يبين توزيع عينة الدراسة الاستطلاعية حسب سنوات العمل

عدد سنوات العمل	التكرارات	النسب المئوية
من 1 إلى 5 سنوات	19	%70.37
من 6 إلى 12 سنة	3	%11.11
من 13 سنة فما فوق	5	%18.51
المجموع	27	%100

يتضح من خلال الجدول السابق أن أكبر نسبة تقع ما بين 1-5 سنوات بنسبة 70.37% وتليها فئة من 13 سنة فما فوق بنسبة 18.51% ثم تليها الفئة الأخيرة والتي تقع ما بين 6 إلى 12 سنة بنسبة 11.11%.

جدول رقم (4) يبين توزيع عينة الدراسة الاستطلاعية حسب الحالة الاجتماعية

الحالة الاجتماعية	التكرارات	النسبة المئوية
متزوج	21	%77.77
أعزب	6	%22.22
المجموع	27	%100

نلاحظ من خلال الجدول أن أعلى نسبة تمثلت في نسبة المعلمين المتزوجين حيث بلغت 77.77% من المجموع الكلي لعينة الدراسة بينما تمثلت نسبة العاملين غير المتزوجين بـ22.22%.

جدول رقم (5) يبين توزيع عينة الدراسة الاستطلاعية حسب مكان التكوين

مكان التكوين	التكرارات	النسب المئوية
جامعات	26	%96.29
مدارس عليا	1	%3.70
المجموع	27	%100

يتضح من خلال الجدول السابق أن نسبة 96.29% بلغت بالنسبة للمعلمين المتكونين في الجامعات حيث بلغت 3.70% بالنسبة للمعلمين المتكونين في المدارس العليا.

كما سوف تتوصل الدراسة الاستطلاعية إلى التحقق من الخصائص السيكومترية لأداة جمع البيانات مما يسمح لاعتمادها في الدراسة الأساسية وفيما يلي عرض الخصائص السيكومترية لاستبيان الدراسة.

5. الخصائص السيكومترية لاستبيان الأداء المهني:

1-صدق استبيان الأداء المهني:

تم التحقق من صدق استبيان الأداء المهني عن طريق المحكات التالية:

-صدق المحكمين (أربعة أساتذة محكمين)

قامت الباحثتان بعرض استبيان الأداء المهني على أساتذة محكمين من أساتذة علوم التربية بجامعة الدكتور يحي فارس بالمدية لإبداء رأيهم حول صياغة الفقرات وانتمائها إلى المحاور التي تقسيمها وهل العبارة (البند) تقيس فعلا ما وضعت لقياسه؟

بعد عرض المقياس على المحكمين مع إطلاعهم على فرضيات الدراسة والتعاريف الإجرائية استفدنا من مجموعة من الملاحظات والاقتراحات كانت أهمها: إعادة صياغة بعض العبارات وتبسيطها في الصياغة.

جدول (2) يوضح التعديلات التي أدخلت على استبيان الأداء المهني في صورته النهائية:

البند قبل التعديل	البند بعد التعديل
البند رقم 26: توظف تكنولوجيا المعلومات والاتصال في تنفيذ الدروس وعملية التقويم . البند رقم 31: تتابع باستمرار وتقدم التغذية الراجعة المناسبة للأنشطة المتنوعة.	توظف تكنولوجيا المعلومات والاتصال في تنفيذ الدروس. أقدم التغذية الراجعة المناسبة للأنشطة المتنوعة.

كما تم حساب الصدق الظاهري لبنود المقياس من خلال حساب نسبة الاتفاق بين المحكمين على كل بند، ويعتبر البند مقبولا إذا كانت نسبة الاتفاق تساوي أو أكبر من 60% والجدول التالي يوضح ذلك:

جدول رقم (03)، يوضح نسبة القبول التي حصل عليها كل بند من استبيان الأداء المهني:

رقم البند	نسبة الاتفاق	رقم البند	نسبة الاتفاق	رقم البند	نسبة الاتفاق
1	%75	14	%100	27	%100
2	%75	15	%100	28	%75
3	%75	14	%100	29	%75
4	%75	17	%100	30	%75
5	%75	18	%100	31	%75
6	%75	19	%100	32	%100
7	75	20	%100	33	%75
8	75	21	%100	34	%75
9	%75	22	%100	35	%75
10	%75	23	%100	36	%100
11	%75	24	%100	37	%75
12	%75	25	%100	/	/
13	%75	26	%100	/	/

– يوضح الجدول نتائج تحكيم بنود استبيان الأداء المهني المتمثل في نسبة القبول العالية التي أصدرها المحكمون على كل بند.

ونلاحظ أن كل البنود تحصلت على نسب قبول عالية حيث تم قبول كل البنود استبيان الأداء المهني من طرف المحكمين.

6. مجتمع وعينة البحث الأساسية:

*مجتمع البحث: يمثل جميع الأفراد والأشخاص الذين يشكلون موضوع مشكلة البحث الذي يسحب منه الباحث عينة بحثه وهو جميع العناصر ذات العلاقة بمشكلة الدراسة الذي يسعى الباحث إلى أن يعمم نتائج الدراسة ويمثلهم وهم أساتذة التعليم الابتدائي للعام الدراسي 2020/2019 بمدارس مدينة المدية.

6*1/ عينة البحث الأساسية:

شملت عينة البحث الأساسية 80 معلما حيث بلغ عدد المعلمين الذكور بنسبة (43.75) من العينة في حين بلغ عدد المعلمات إناث بنسبة (56.25) من مجموع المجتمع الأصلي وتعتبر هذه النسبة ممثلة لغايات الدراسة وقد تم اختيارهم بالطريقة العشوائية الطبقية ومعن العينة العشوائية الطبقية: على أنها تستخدم في المجتمعات غير المتجانسة والتي يكون فيها التباين بين مفرداتها وفقا لخواص معينة كالمستوى التعليمي والجنس ونوع التخصص وغيره.

(رحيم يونس كرو العزاوي، 2008، ص 165).

وعليه تم حصر أسماء أساتذة التعليم الابتدائي بمختلف عدد سنوات الخبرة والجنس والحالة الاجتماعية (المتزوج والأعزب) ومكان التكوين وكتبت أسمائهم على قصاصات قصيرة من الورق وضعت داخل كل كيس وأجريت عليها القرعة وسجلت بذلك أسمائهم على شكل فئات عينة الدراسة والجدول رقم (8) يوضح ذلك.

جدول رقم (8) يبين توزيع عينة البحث الأساسية حسب متغيرات الدراسة الجنس، وعدد سنوات الخيرة، الحالة الاجتماعية، ومكان التكوين

متغيرات الدراسة	عدد فئات أساتذة التعليم الابتدائي	عدد المعلمين إناث	عدد المعلمين ذكور	المجموع
عدد سنوات الخبرة	من 1 إلى 5 سنوات	25	20	45
	من 6 إلى 12 سنة	30	35	65
	من 13 سنة فما فوق	35	25	60
الحالة الاجتماعية	متزوج	40	30	70
	أعزب	28	17	45
مكان التكوين	جامعات	40	35	80
	مدارس عليا	10	4	14
المجموع	3 فئات	208	166	379

وقد تم تقسيم عينة البحث إلى مستويين حسب مستوى الأداء المهني (مرتفع، منخفض) بعد تطبيق استبيان الأداء المهني كما هو موضح في الجدول.

جدول رقم (9) يبين توزيع عينة البحث الأساسية حسب مستويات الأداء المهني والجنس

الجنس / مستوى الأداء المهني	عدد المعلمين الذكور	عدد المعلمين الإناث	المجموع
مرتفع	33	40	73
منخفض	26	23	49

7. ثبات استبيان الأداء المهني:

قامت الباحثتين بحساب معامل الثبات بطريقة التطبيق وإعادة التطبيق المقياس (Test Retest) حيث طبق المقياس على عينة الدراسة الاستطلاعية ثم إعادة التطبيق مرة ثانية على نفس المجموعة بفاصل زمني قدره 20 يوما، وجاءت قيم معاملات ثبات المقياس بمحاوره الثلاثة حالة كما هو موضح في الجدول التالي:

جدول رقم (10) معاملات ثبات مجالات استبيان الأداء المهني ككل

المجال	معامل الثبات
امتلاك المعرفة والفهم	r=0.91
المهارات المهنية	r=0.89
الاتجاهات المهنية والقيم	r=0.84
الاختبار ككل	r=0.86

دال عند مستوى (a=0.01)

يبين الجدول رقم (10) أن جميع قيم معاملات مجالات ثبات استبيان الأداء المهني بعد تطبيقه على عينة الدراسة الاستطلاعية دالة عند مستوى دلالة (a=0.01) ففي حالة المقياس ككل بلغ معامل الثبات بثبات r=0.86 عند مستوى دلالة (a=0.01) كما بلغ معامل الثبات في مجال امتلاك المعرفة والفهم بـ(r=0.91) عند مستوى دلالة (a=0.01) وبلغ معامل الثبات في مجال المهارات المهنية (r=0.89) عند مستوى دلالة (a=0.01) أما مجال الاتجاهات المهنية والقيم بلغ بـ(r=0.84) عند مستوى دلالة (a=0.01) وبذلك يمكن القول أن المقياس يتميز بمستوى عال من الثبات مما يمكننا اعتماد المقياس في الدراسة الأساسية.

8. أدوات جمع البيانات:

سوف يعتمد في بحثنا على أداة واحدة وهي استبيان الأداء المهني للمعلم .

وصف استبيان الأداء المهني:

أعد هذا الاستبيان من طرف الباحث " محمد عبد الكريم القططي" استكمالا لمتطلبات الحصول على درجة دكتوراه في علوم التربية ، وبهذا يكون استبيان الأداء المهني للمعلمين من 37 فقرة وهناك (03) مجالات لكل مجال 13 عبارة والمجال الأخير فيه 11 عبارة وتتمثل هذه المجالات في:

المجال الأول: امتلاك المعرفة والفهم ويضم 13 عبارة.

وهو مدى امتلاك المعلمين للمعرفة والفهم التي تبنى عليها المهارات المهنية كامتلاكهم لمهارات التخطيط وربط المواقف التعليمية وقدرتهم على توظيف الوسائل التعليمية وأساليب التقويم المتنوعة في العملية التعلمية.

المجال الثاني: المهارات المهنية ويضم 13 عبارة.

وهي مدى امتلاك المعلمين للمهارات الفنية وترجمتها في صورة ممارسات عملية من خلال مجموعة الأعمال والنشاطات التي تقوم بها المعلمين من أجل انجاز المهام والمسؤوليات المطلوبة، أي أنها مجموعة للكفاءات التي يجب على المعلم أداؤها بنجاح وفاعلية أثناء وجوده بالمؤسسة التعليمية بصفة عامة والصف بصفة خاصة.

المجال الثالث: الاتجاهات المهنية والقيم ويضم 11 عبارة.

وهي مدى امتلاك المعلمين مجموعة الاتجاهات المهنية والقيم الخاصة بمهنة التعليم والتي تعزز من رقع نوعية العملية التعلمية.

9. مفتاح تصحيح الاستبيان:

هذا الاستبيان مكون من خمسة 05 بدائل لكل موقف، وكانت البدائل التي وضعت أمام كل فقرة من فقرات الاستبيان متدرجة وهي:

(دائما، غالبا، أحيانا، نادرا، أبدا)، وأعطيت الدرجات لكل بديل حسب ذلك:

دائما (5)درجات، غاليا (4)درجات، أحيانا ،(3)درجات، نادرا، (02)درجات، أبدا (1)درجة واحدة.

دائما	غالبا	أحيانا	نادرا	أبدا
5	4	3	2	1

10. الأساليب الاحصائية المستعملة:

إن استخدام التقنيات والأساليب الإحصائية يساعدنا على تحليل وتفسير الظاهرة المدروسة تفسيرا كميا والتي تتمثل فيما يلي:

- معامل الارتباط بيرسون: يرمز لهذا المعامل بالحرف r وهو يعد كأحد المؤشرات الاحصائية البارامترية لدراسة قوة واتجاه العلاقة بين متغيرين كميين وقيمة هذا المعامل تتراوح ما بين (+1 و−1).

- اختبار (T_test) وذلك للتحقق من ثبات وصدق الدراسة.

- تحليل التباين الثلاثي (three way Anova) وذلك للتأكد من وجود فروق في مستوى الأداء المهني حسب عدد سنوات الخبرة.

- اختبار (Le vene) للتأكد من دلالة الفروق بين مستويات الأداء المهني لدى بعض المتغيرات الأكاديمية والشخصية.

خلاصة الفصل:

خلال هذا الفصل تم إجراء الدراسة الميدانية، والتي تتمثل في المنهج الوصفي المتبع في الدراسة تم التطرق إلى الدراسة الاستطلاعية ووصفها وكيفية توزيعها وبعدها التطرق أداة الدراسة ووصف بعض خصائصها السيكومترية ومنه الأساليب الاحصائية المستعملة في الدراسة وبعد تطبيقنا للأداة على أفراد العينة الاستطلاعية، حصلنا على مجموعة من البيانات والتي سوف نتطرق إلى نتائجها وتحليلها وتفسيرها في الفصل الموالي.

الفصل الخامس: عرض التصور النظري لمناقشة فرضيات الدراسة:

***تمهيد:**

1. **مناقشة الفرضية العامة في ظل التصور النظري.**
2. **مناقشة الفرضية الجزئية الأولى.**
3. **مناقشة الفرضية الجزئية الثانية.**
4. **مناقشة الفرضية الجزئية الثالثة.**
5. **مناقشة الفرضية الجزئية الرابعة.**
6. **مناقشة الفرضية الجزئية الخامسة.**

خلاصة الفصل.

تمهيد:

بعدما تم تطبيق أدوات البحث على عينة الدراسة، سنقوم في هذا الفصل بعرض وتحليل نتائج الدراسة الميدانية بتصور نظري للدراسة.

1. مناقشة الفرضية العامة في ظل التصور النظري:

والتي تنص على وجود فروق دالة بين الأداء المهني ببعض المتغيرات الأكاديمية والشخصية لدى أساتذة التعليم الابتدائي بمدارس مدينة المدية.

والتي تتصور وجود فروق دالة بين الأداء المهني وبعض المتغيرات الشخصية والأكاديمية لدى أساتذة التعليم الابتدائي بحيث ارتفاع مستوى الأداء المهني لديهم أو انخفاضه راجع إلى طبيعة المواقف التي يتعرض لها المعلم داخل الحجرة التعليمية أي أثناء أدائه لمهنة التعليم بحيث تشير "دراسة وائل المصري 2005" إلى أن هناك أثر على مستوى الأداء المهني للمعلم وعلى المستوى المعرفي في مجال التدريس ووجود فروق دالة بين الأداء المهني والرواتب، ومن ناحية أخرى تختلف هذه النتيجة مع دراسة الجرجاوي وجميل نستوان 2006 وهي ضعف ممارسة الأداء المهني للمعلمين في العمل بحيث أن هناك مجموعة من العوامل يتطلب توفرها ليرتفع مستوى الأداء المهني للمعلم والمعلمة عموما وتشمل هذه العوامل: القدرة على التخطيط للدروس من خلال وضع الأهداف التعليمية، القدرة على اختيار طرف وأساليب تعليمية ملائمة لإمكانات المدرسة، القدرة على استخدام التقرير وبأساليبه المختلفة بفعالية، قيادة المواقف الصفية بفعالية، وترجع الباحثة هذه النتائج ربما إلى التغيرات الجذرية التي حدثت على مستوى وزارة التربية والتعليم وخاصة في الطور الابتدائي الذي يوصي به بشكل كبير جدا لأنه هو أول ما يبنى عليه كل المسارات للأطوار اللاحقة، بحيث أن نمط الشخصيات التعليمية تختلف من فرد لآخر وهو ما يجب مراعاته لكي نضمن عملية تعليمية جيدة.

2. مناقشة الفرضية الجزئية الأولى والتي تنص على:

مستوى الأداء المهني لأساتذة التعليم الابتدائي (مرتفع–منخفض) لا نستطيع معرفة مستوى الأداء إذ كان مرتفع أو منخفض إلا من خلال الإجابة التي يعطيها لنا المدراء والمشرفون الذين يتابعون سير العملية التعليمية للمعلم داخل حجرة الصف الدراسي.

3. مناقشة الفرضية الجزئية الثانية:

والتي تنص على وجود فروق ذات دلالة إحصائية في مستوى الأداء المهني حسب متغير عدد سنوات الخبرة (من 1 سنة إلى 5 سنوات، ومن 6 سنوات إلى 12 سنة، ومن 13 سنة فما فوق).

والذي نتصور فيه وجود فروق ذات دلالة احصائية في مستوى الأداء المهني تعزى لمتغير الخبرة المهنية بحيث أن هذه النتائج المتوقعة تتفق مع نتائج دراسة فؤاد العاجز ومحمد البنا بفلسطين والتي أشارت إلى أنه توجد فروق دالة احصائيا بين تقديرات المعلمين والمعلمات في الأداء المهني لصالح المعلمات، وفي دراسة أخرى بالقطاع، وجد وائل المصري (2005) فروق ذات دلالة احصائية بين تقديرات الأداء المهني للمعلمين والمعلمات لصالح المعلمات، كما توصلت إلى نتائج مشابهة لدراسة الجرجاوي وجميل نستوان 2006 والتي أشارت إلى وجود فروق ذات دلالة احصائية بين أداء المعلمين المهني يرجع لكل من الجنس والخبرة والمؤهل العلمي للمعلمين واختلفت هذه النتائج مع دراسة نبيل جبر 2002 بمحافظة غزة حول الأداء المهني لمعلمي المرحلة الثانوية أشارت إلى عدم وجود فروق دالة بين متوسط عينة الدراسة الذكور مقارنة بدرجات عينة الدراسة من الإناث في الأداء المهني.

4. دراسة الفرضية الجزئية الثالثة:

والتي تنص على وجود فروق ذات دلالة احصائية في مستوى الأداء المهني حسب متغير الحالة الاجتماعية (متزوج، أعزب) والذي نتوقع فيه وجود فروق في مستوى الأداء المهني حسب متغير الحالة الاجتماعية (متزوج، أعزب) وتتفق هذه النتائج مع دراسة محمد سليمان البدوي (2008) والتي

هدفت للتعرف على تصورات المبحوثين كاختلاف الخصائص الشخصية والوظيفية لهم بحيث أظهرت نتائج الدراسة فروق ذات دلالة احصائية للأداء الوظيفي تعزى لمغير النوع الاجتماعي، وعدم وجود فروق ذات دلالة احصائية للأداء الوظيفي تعزى لمتغيري المؤهل العلمي والخبرة.

5. مناقشة الفرضية الجزئية الرابعة:

والتي تنص على عدم وجود فروق ذات دلالة احصائية في مستوى الأداء المهني حسب متغير الجنس (المعلمين، المعلمات) والذي نتصور فيه عدم وجود فروق ذات دلالة احصائية في مستوى الأداء المهني تعزى لمتغير الجنس بحيث أن هذه النتائج المتوقعة تتفق مع نتائج دراسة نبيل جبر 2002 بمحافظة غزة حول الأداء المهني لمعلمي المرحلة الثانوية التي أشارت إلى عدم وجود فروق دالة بين متوسط عينة الدراسة الذكور مقارنة بدرجات عينة الدراسة من الإناث في الأداء المهني، وتختلف مع نتائج دراسة وائل المصري (2005) التي توصلت إلى وجود فروق ذات دلالة احصائية بين تقديرات الأداء المهني للمعلمين والمعلمات لصالح المعلمات.

6. مناقشة الفرضية الجزئية الخامسة:

والتي تنص على عدم وجود فروق ذات دلالة احصائية في مستوى الأداء المهني حسب متغير مكان التكوين (جامعات، مدارس عليا).

والذي نتوقع فيه عدم وجود فروق بين خريجي المدارس العليا والجامعات، ويرجع هذا إلى طبيعة التكوين الموجودة في المدارس العليا والجامعات متشابهة فكلاهما تتوفران على أساليب واستراتيجيات ممنهجة ودقيقة في عملية التكوين، وكلاهما تسيران بنظام البرنامج وبهذا لا يوجد فروق بينهما.

خلاصة الفصل:

تم في هذا الفصل عرض ومناقشة الفرضيات تصوريا قصد قبولها أو رفضها، اعتمادا على مجموعة من الجداول الاحصائية موضحا فيها معاملان الارتباط والدلالة الاحصائية المحسوبة.

الخاتمة

الخاتمة:

بإمكاننا القول بعد اختبار فرضيات الدراسة و الإجابة على أسئلتها بأن الأداء المهني لدى أساتذة التعليم الابتدائي وارتباطه ببعض المتغيرات الشخصية والأكاديمية له أهمية في تحسين المردود التربوي من خلال تطبيق منهاج جديد التدريس بالكفاءات عالية ودافعية.، كما يمكن استنتاج أن المعلم من خلال اتجاهه الإيجابي نحو مهنته بأنه راض هن مهنة التدريس ما يدفعه للاعتزاز والتمسك بها والاستمرارية فيها وهذا ما يجعل لديه مهنة عالية حسب عدد سنوات العمل والحالة الاجتماعية له وتقديم ما هو أفضل في العملية التدريسية، وفي ضوء الاهتمام بالمعلم من الناحية المادية والمعنوية وتوفير الظروف التدريسية المناسبة وتحسين ظروفه الاجتماعية يزداد حب المعلم لمهنته والتمسك بها ومحاولة اكتساب مهارات وخبرات خارجية أخرى والاستفادة منها في تحسين عملية تدريس التلاميذ وبالتالي يكون لديه أداء مهني يتوافق والظروف المحيطة به.

الاقتراحات:

في ضوء ما توصلت إليه الدراسة من تصورات للنتائج يقدم الباحث مجموعة من التوصيات على النحو التالي:

1- الحرص على توفير الظروف المسهلة لعملية التعليم حتى يكون للمعلم أداء مهنة متميزة.

2- تطوير أداء معلمي المدارس الابتدائية من خلال تدريبهم لرفع كفاءتهم المهنية وتوجيههم لكل ما هو جيد.

3- الاستفادة من خبرات المعلمين القدامى المتميزين من خلال إعطائهم دورات تدريسية للعلمين الجدد حتى يتسنى لهم اكتساب الخبرة والمهارة.

- العمل ورفع درجة الأداء المهنية للمعلم من خلال تحسين الظروف التعليمية والاجتماعية.

5- إرسال المعلمين المتميزين إلى خارج الوطن لحضور مؤتمرات علمية والاستفادة من تجارب لدول الأخرى في كيفية التعليم.

6- التقريب بين مكان عمل ومقر إقامته حتى يتسنى له كل الظروف لإعطاء كل ما لديه من معلومات للتلاميذ ويكون لديه أداء مهني خالي من الضغوط.

قائمة المراجع

قائمة المراجع:

1- تأليف ريمياةترجمة: بدرالدين عام، علم النفس التربوي، منشورات الهيئة العامة السورية للكتابة، دمشق، 2009.

2- عبد السلام مصطفى عبد السلام، أساسيات التدريس والتطوير المهني للعلم، دار الجامعة للجديدة، الإسكندرية، 2007.

3- محمد أحمد سعفان وسعيد محمود طه، المعلم إعداد ومكانته وأدواره، دار الكتاب الحديث، القاهرة، 2009.

4- مجدي صلاح طه المهدي، المعلم ومهنة التعليم بين الأصالة والمعاصرة، دار الجامعة الجديدة، الإسكندرية، 2007

5- محمد الصالح حثروبي، المدخل إلى التدريس بالكفاءات، دار الهدى للطباعة والنشر والتوزيع، عين ميلة، الجزائر، 2011.

6- معين خليل عمر، علم الاجتماع الأسرة، دار الشروق للنشر والتوزيع، عمان، 2004.

7- رجاء وحيد دويدري، البحث العلمي (أساسياته النظر وممارسته العلمية) دار الفكر، دمشق، سبتمبر 2000.

8- رحيم يونس كرو العزاوي، مقدمة في منهج البحث العلمي، سلسلة المنهل في العلوم التربوية، 2008، عمان، ط1.

9- يحي إسماعيل نبهان، مناهج البحث العلمي بين النظرية والتطبيق، دار بانا العلمية للنشر والتوزيع، عمان، 2009، ط1.

10- عصام عبد اللطيف، الرضا الوظيفي ومهارة إدارة ضغوط العمل، بيولينك للنشر والتوزيع، القاهرة، 2013.

11- كريم ناصر علي، أحمد محمد مخلق الديلمي، علم النفس الإداري، وتطبيقاته في العمل، دار وائل للنشر والتوزيع، عمان، 2009، ط1.

12- مصطفى عشوي، أسس علم النفس الصناعي التنظيمي، المؤسسة الوطنية للكيان، الجزائر، 2000.

المجلات:

- خالد أحمد الهرايرة، الأداء الوظيفي لدى أعضاء الهيئات التدريسية في الجامعات الأردنية الرسمية من وجهة نظر رؤساء، الأقسام فيها، مجلة جامعة دمشق، المجلد 7 العدد الأول 2011، الأردن.

الرسائل الجامعية:

- بلحسين رحوي عباسية، النظام التعليمي الابتدائي بين النظري والتطبيقي ورسالة دكتوراه قسم العلوم الاجتماعية، كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية، جامعة أمانيا وهران، 2012.

- سارة مرابط، الصورة الاجتماعية للمعلم وانعكاساتها على أدائه الوظيفي (رسالة ماستر) قسم علم النفس كلية العلوم الاجتماعية والإنسانية، جامعة حمه لخضر الوادي 2015.

--بلقاسمي منصوري، المناخ المدرسي وعلاقته بالأداء الوظيفي لأساتذة التعليم الابتدائي، رسالة ماستر، قسم علم النفس، كلية العلوم الاجتماعية والإنسانية، جامعة عبد الحميد بن باديس مستغانم، 2016.

-المواقع الإلكترونية:

http: Ta leemna .blog spot.com

-المعاجم:

فرج عبد القادر طه، معجم علم النفس والتحليل النفسي، دار النهضة العربية -بيروت.

قائمة الملاحق

قائمة الملاحق:

الملحق رقم01:قائمة الأساتذة المحكمين

الأستاذ	الدرجة العلمية	التخصص	الجامعة	الإمضاء
واكد رابح	دكتوراه	علوم التربية	جامعة يحي فارس المدية	
منهوم رابح	دكتوراه	القياس و التقويم و والتربوي النفسي	جامعة يحي فارس المدية	
زهرة حميدة	دكتوراه	علوم التربية	جامعة يحي فارس المدية	
شهري توفيق	دكتوراه	علم النفس الأسري	جامعة يحي فارس المدية	

ملحق رقم 02: استمارة تحكيم صدق الاستبيان للأداء المهني

جامعة الدكتور يحي فارس المدية

كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية

قسم العلوم الاجتماعية

الملحق رقم 2: إستمارة تحكيم صدق إستبيان الأداء المهني للمعلمين

التخصص:علوم التربية

الدرجة العلمية: ماجستير ☐ دكتوراه ☐

نحن طلبة السنة الثانية ماستر علوم التربية و الإرشاد و التوجيه بصدد الإعداد لمذكرة تخرج بعنوان الأداء المهني ة علاقته ببعض المتغيرات الأكاديمية و الشخصية.

نرجو منك الأستاذ الفاضل بتحكيم فقرات إستبيان الأداء المهني للمعلمين و ذلك لتحقق من صدق مضمون الإستبيان حيث يشمل الإستبيان على 37 فقرة.

و يهدف الباحثين من إستخدام هذه الأداة إلى قياس الأداء المهني لدى عينة من أساتذة التعليم الإبتدائي.

لذا يرجى التحكيم وفق هذا التعريف الإجرائي.

الأداء المهني: يقصد به تنفيذ المعلم لأعماله و مسؤولياته التي يكلف بها الجهة المعنية أو الجهة التي ترتبط وظيفته بها وهو الدرجة التي يتحصل عليها المعلم على إستبيان الأداء المهني.

ملحق رقم 03: استبيان الأداء المهني.

الرقم	العبارات	الانتماء إلى مجال		صلاحية الفقرة		تعديل التخرج
		ينتمي	لا ينتمي	مناسب	غير مناسب	
1	تمتلك القدرة على التخطيط باستخدام أهداف سلوكية مرتبطة بالأهداف التعليمية الفعلية					
2	إطلاعك الواسع و مستمر على المستجدات التربوية الحديثة المرتبطة بالمنهاج					
3	تربط الأمثلة التعليمية بالأمثلة و دروس المستوحاة من الواقع الجزائري					
4	تستعين بالمفاهيم الموجودة في المنهاج و تحدد الخاطئ منها					
5	تطهر في تخطيط و تنفيذك للدروس طرائق و أساليب حديثة للتدريس					
6	توظف الوسائل التعليمية وفق إحتياجات الموقف التعليمي					
7	تمتلك طرائق تدريسية مناسبة لقدرات و إحتياجاتالتلاميذهم					
8	تعطي الفرصة لتلاميذ لإكتشاف المفاهيم الخاطئة و مساعدتهم على تعديلها					
9	تربط بين موضوعات المادة التي تدرسها					

10	تخطيطك اليومي يحقق تكامل الأفكار و المفاهيم					
11	تمتلك مهارة مناقشة الزملاء و الآخرين في المواضيع المفيدة و متعددة المجالات					
12	تظهر براعتك اللغوية و الرياضية أثناء الإعداد و التحضير اليومي للدروس					
13	تتواصل باستمرار مع المرشد التربوي و أولياء الأمور لحل مشاكل الطلاب					

الرقم	العبارات	الإنتماء إلـــــى مجال		صلاحية الفقرة		تعـــــديل التخرج
		ينتمي	لا ينتمي	مناسب	غيـــر مناسب	
1	تراعـي الفـروق الفرديـة فـي محتـوى الخطط التي تعدها يومياً					
2	تحـافظ علـى خططـك التعلميـة فـي ملفـات واضـحة يسـهل الرجـوع إليهـا بإستمرار					
3	تبـادر فـي حـل السـلوكيات الغيـر مرغوبة بالتعاومن مع الزملاء و إدارة المؤسسة					
4	تطبـق إسـتراتجية حـل النزاعـات بـين الطلاب بشكل فعال					
5	توفر مصادر التعلم المختلفة لطلابك					
6	توظـف الوسـائل التعليميـة وفـق إحتياجات الموقف التعليمي					
7	تطرح أسئلة متنوعة تقيس مستويات التفكير العليا					
8	تبـادر مـع زملائـك فـي بنـاء محتـوى تعليمـي و أنشـطة فـي مجـال					

	التخصص					
9	تثيـر دوافـع طلبتـك و إهتمامـاتهم للوصـول بهم إلـى متعلمين مستقلين متأملين					
10	نضـع خططـاً علاجيـة واضـحة و مناسبة لطلابك الضعاف					
11	تقبل التغدية و الراجعة الواردة إليك					
12	العمل على إرتقاء بممارساتك المهنية وفقاً لتغدية الراجعة المقدمة إليك					
13	توظـف تكنلوجيـا المعلومـات و الإتصـال في تنفيذ الدروس و عملية التقويم					

الرقم	العبارات	الإنتماء إلـــــى مجال		صلاحية الفقرة		تعـــــديل التخرج
		ينتمي	لا ينتمي	مناسب	غيـــر مناسب	
1	تؤمن بقدرة كل فرد على التعلم					
2	تبني بإستمرار المواقف التعليمية النـي تيسر لطلبتك و إهتماماتهم					
3	تـدعو إلــى تـوفير بيئــة مناسـبة، ز تخصص الوقت الكافي لتعلم					
4	تشارك طلبتك في الأنشطة المتنوعة					
5	تتابع بإستمرار و تقدم التغدية الراجعة المناسبة للأنشطة المتنوعة					
6	تعـزز مـن ثقـة طلابـك، و تصـوب الإخفاقات					
7	تحـتفظ بسـجلات و ملفـات للمواقـف التعليميـة ليكتشـفوا مـن خلالهـا نقـاط القوة و الضعف					
8	تشـارك زملائـك و المعلمـين لعمليـة تقييم الأداء و الإنجازات					
9	تبــادر بشــكل دائــم نحــو العمــل					

	الجماعي مع الآخرين					
10	تلتزم بالعلاقات الإنسانية مع زملائك					
11	تشارك مع الإدارة و الزملاء في إتخاذ القرارات المناسبة لرفع نوعية التعليم					