

جامعة عمار ثليجي بالأغواط
كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية
قسم علم النفس وعلوم التربية والارطفونيا



ميدان العلوم الانسانية والاجتماعية
شعبة العلوم الاجتماعية

واقع الأداء المهني لدى المعلمين المستخلفين للطور الابتدائي لولاية الأغواط

مذكرة مكملة لنيل شهادة الماستر أكاديمي في علم النفس
تخصص : علم النفس عمل وتنظيم

الأستاذ المشرف:

- د/ عون علي

إعداد الطلبة:

✓ طويهر سميرة

✓ قربوس أمينة

السنة الجامعي 2015-2016 ة

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ



كلمة شكر و عرفان

نحمد الله حمد الشاكرين ونثني عليه ثناء الذاكرين أن وفقنا وسدد خطانا لاتمام هذا
الجهد المتواضع

وعملا بقوله ﷺ: {من لم يشكر الناس لم يشكر الله}

نتقدم بالشكر والعرفان للأستاذ الفاضل عمون علي المشرف على بحثنا والذي لم يتوانى
عن تقديم توجيهاته القيمة وإرشاداته ونصائحه لنا.

كما لا ننسى أن نشكر كل من ساعدنا من قريب أو بعيد من أهل وإخوان وزملاء، خاصة
أساتذة علم النفس الذين زودونا بما نحتاجه من رصيد وهذا خلال الفترة الجامعية .
وإن كنا عاجزين عن شكر الجميع فعند الله خير الجزاء وأوفره.

إهداء

قالى تعالى

{واخفض لهما جناح الذل من الرحمة وقل ربى ارحمهما كما ربياني ذغيرا }

صدق الله العظيم

أهدى ثمرة جهدي إالى من قال فيهما سبحانه وتعالى: [ولا تقل لهما أفء ولا تنهرهما وقل لهما قولا
كرىما].

إلى من حملتني وهنا على وهن والى من ربنتني على الفضيلة والتسامح وأمانتني على تحدي
الصعاب وزرعت فيا حب الأمل والنجاح والتي كانت دعواها حافظا لي والسبيل الذي دعتني دائما
إلى الأمام، إلى أمي الغالية إلى أعظم رجل في الدنيا الى الذي أنار دربي وكان سندي ومعيني
وأخي وصديقي، أبي الحبيب، الذي مهما عملت لن أرد له خيره مدى الحياة.

إلى رفيق دربي زوجي العزيز الذي كان متعاوننا وحنونا وابنتي رانيا وفاطمة الزهراء ولا انسى
الكتاكيت سيرين وسليبيلى والى كل عائلة حدادي وعائلة طويهر

الى كل الأساتذة الذين درسوني خلال المشوار الدراسي وخاصة علم النفس

الى كل الأحبة والأصدقاء الذين عشت معهم أحدى وأمر أيام الحياة والى كل من تحفلت عن

ذاكره.

إهداء

بسم الله الرحمن الرحيم

« ربي اجعل لي من عملي هذا قربا اليك ومبلغا لرضائك »

الحمد لله الذي هدانا لهذا وما كنا لنهتدي لولا أن هدانا الله رب العالمين والصلاة والسلام على

خير خلق الله سيدنا محمد عليه أفضل الصلاة وأزكى التسليم

أهدي ثمرة جهدي وتاج عملي المتواضع إلى والدي العزيزان على قلبي إلى النبع العنون أمي التي إحتوت كل أمانتي، وأحلامي وأرضعتني حنانا أمي الغالية.

إلى من رسم خطواتي، إلى الأب الذي إجتمعت فيه شمائل التواصل فكان أبا وأخا و صديقا وسندا لي يحميني.

إلى جميع إخواني وأخواتي رتيبة محققة آمال مريم اسماعيل حمزة والكناكيت سارة محمد ابراهيم كثره الأعمام الذين تقاسمو معي حب الوالدين وطاعتهما فكانوا عوننا صادقنا في الطاعة والإحترام إلى كل من يحمل لقبه قربوس

كما لا يفوتني تقديم اهدائي إلى من مد لنا يد المساعدة وخاصة إلى كل أساتذة قسم علم النفس، إلى كل من ساعدنا من قريب أو بعيد إلى رفقاء دربي وجميع أصدقائي فاطمة نعيمة رحاب شهرة حكيمة صباح خديجة خيرة سميرة. الذين ساعدوني في إنجاز هذا العمل المتواضع.

دون ان انسى صديقة الطفولة صباح دحموني

والله في عون العبد ما دام العبد في عون أخيه.

الفارس

فهرس المحتويات

شكر و عرفان

إهداء

| | | |
|-----|----------------|-------|
| أ_ب | فهرس المحتويات | |
| ج | فهرس الجداول | |
| د | ملخص الدراسة | |
| 1 | مقدمة | |

الفصل الأول :المشكلة واعتباراتها

| | | |
|----|----------------------------------|-------|
| 5 | الإشكالية | |
| 6 | تساؤلات الدراسة | |
| 6 | أهداف الدراسة | |
| 6 | أهمية الدراسة | |
| 7 | تحديد المفاهيم الإجرائية للدراسة | |
| 7 | الدراسات السابقة | |
| 10 | تعقيب على الدراسات السابقة | |

الفصل الثاني : الأداء المهني للمعلم

| | | |
|----|--|-------|
| 12 | المبحث الأول: الأداء المهني | |
| 12 | تمهيد | |
| 13 | مفهوم الاداء المهني | |
| 13 | تعريف الاداء | |
| 14 | اهمية الاداء | |
| 14 | اهداف الاداء المهني | |
| 16 | قياس الاداء المهني | |
| 16 | مدخل النظرية للاداء المهني | |
| 17 | مراحل وطرق تقييم الأداء | |
| 20 | أساليب معتمدة في عملية تقييم الأداء المهني | |

| | |
|----|---|
| 22 | المبحث الثاني: ماهية المعلم |
| 22 | تمهيد |
| 23 | تعريف المعلم |
| 24 | خصائص المعلم |
| 28 | إعداد المعلمين |
| 29 | العوامل المؤثرة على أداء المعلم |
| 34 | أهمية المعلم وضرورة إعداده لمهنته |
| 34 | الاتجاهات الحديثة لنظم تربية المعلم في المجتمع المسلم |
| 36 | ملخص الفصل |

الفصل الثالث: الإجراءات الميدانية للدراسة

| | |
|----|-----------------------------|
| 39 | تمهيد |
| 40 | منهج الدراسة |
| 40 | الدراسة الاستطلاعية |
| 40 | حدود الدراسة |
| 40 | العينة |
| 41 | أدوات الدراسة |
| 41 | الخصائص السيكومترية للأدوات |
| 44 | الأساليب الإحصائية |
| | ملخص الفصل |

الفصل الرابع: عرض وتحليل وتفسير ومناقشة نتائج الدراسة

| | |
|----|--|
| 46 | عرض وتحليل وتفسير ومناقشة نتائج التساؤل الأول |
| 47 | عرض وتحليل وتفسير ومناقشة نتائج التساؤل الثاني |
| 48 | عرض وتحليل وتفسير ومناقشة نتائج التساؤل الثالث |
| 49 | الاستنتاج العام |
| 50 | الخاتمة (التوصيات والاقتراحات) |

المراجع

الملاحق

قائمة الجداول

| الصفحة | عنوان الجدول | الرقم |
|--------|--|-------|
| 42 | يوضح عدد المحكمين | 01 |
| 42 | نتائج المقارنة الطرفية لاستبيان الأداء المهني لدى المعلمين | 02 |
| 43 | يوضح حساب معامل الثبات التجزئة النصفية للاستبيان | 03 |
| 46 | يوضح المتوسط الحسابي والانحراف ونتائج اختبار (ت) حسب السن | 04 |
| 47 | يوضح المتوسط الحسابي والانحراف ونتائج اختبار (ت) حسب الجنس | 05 |
| 48 | يوضح المتوسط الحسابي والانحراف ونتائج اختبار (ت) حسب الحالة الاجتماعية | 06 |

ملخص الدراسة

بعد إجرائنا لهذا البحث وتحديد المشكلة الدراسية وعرضنا لجوانب النظرية والتطبيقية هدفت الدراسة إلى معرفة واقع الأداء المهني لدى المعلمين المستخلفين للطور الابتدائي لولاية الأغواط.

فلقد تناولنا نظرياً فصلين، الأول: الأداء المهني من حيث مفهومه وأهميته وأهدافه، قياس الأداء ومراحل وطرق التقييم.

أما الفصل الثاني فتطرقنا فيه إلى تعريف المعلم وخصائصه وكيفية إعداده والعوامل المؤثرة على أدائه المهني وأهميته وضرورة إعداده لمهنته.

كما سعت هذه الدراسة للبحث في التساؤلات التالية:

1 - هل توجد فروق في الأداء المهني لدى المعلمين المستخلفين للطور الابتدائي باختلاف السن؟

2 - هل توجد فروق في الأداء المهني لدى المعلمين المستخلفين للطور الابتدائي باختلاف الجنس؟

3 - هل توجد فروق في الأداء المهني لدى المعلمين المستخلفين للطور الابتدائي باختلاف الحالة الاجتماعية؟

أما المنهج المتبع في الدراسة هو المنهج الوصفي الذي يعتمد على قياس متغيرات الدراسة والحصول على البيانات الكمية والكيفية وذلك من أجل تحليل وتغيير الظاهرة وكانت عينة الدراسة تتكون من 40 معلم مستخلف اختيرت بطريقة عشوائية من مختلف إبتدائيات الولاية من أصل 60 معلم مستخلف.

أما من ناحية جمع البيانات اعتمدنا على أداة الاستبيان الذي يقيس الأداء المهني للمعلمين المستخلفين تم تطبيق الاستبيان على عينة الدراسة ثم قائمة النتائج المحصل عليها من الاستبيان.

وتوصلنا في الأخير إلى نتائج الدراسة وهي كالتالي:

- لا توجد فروق في الأداء المهني لدى المعلمين المستخلفين للطور الابتدائي باختلاف السن.

- لا توجد فروق في الأداء المهني لدى المعلمين المستخلفين للطور الابتدائي باختلاف الجنس.

- لا توجد فروق في الأداء المهني لدى المعلمين المستخلفين للطور الابتدائي باختلاف الحالة الاجتماعية.

Abstract :

After we conduct this research and deviate the school problem, premise and offered to aspects of theoretical and practical know ledge of this study to know the reality of the professional performance of (almstakhlafine) teachers for the primary phase of LAGHOUAT city .

We have dealt theoretically two chapters: The first professional performance in terms of its concept and its importance and the need to set it up to his career.

This study sought to look at the following questions

- 1- Are there differences in the professional performance of (almstakhlafine) teachers for the primary phase depending on Age?
- 2- Are there differences in the professional performance of (almstakhlafine) teachers for the primary phase adopted according to sex?
- 3- Are there differences in the professional performance of (almstakhlafine) teachers for the primary phase depend on social situation?

The curriculum study, which relied on the descriptive approach which relies on the measurement of the study variable and obtain evidence staffed and know in order to analyze and change phenomenon .the study sample consists of 40 teachers selected in a non random in various educational institutions out of 60 teachers from the original community.

In terms of data collection we relied on questionnaire tool cohich measure the professional performance of (almstakhlafine) teachers them apply a questionnaire to a sample study and them list the results of the study are as follow:

- 1- There are no differences in occupational disease among (almstakhlafine) teachers for the primary phase developed for different types of age.
- 2- There are no differences in the professional performance of (almstakhlafine) teachers developed for primary according to gender .
- 3- There are no differences in the professional performance of (almstakhlafine) teachers for the primary phase of altered social situation .

الله

مقدمة:

يعتبر التعليم من أفضل الأعمال وأقربها إلى الله سبحانه وتعالى، فقد بعث رسوله الكريم (ﷺ) معلماً لأمته ولل البشرية جمعاء فالله تعالى " كَمَا أَرْسَلْنَا فِيكُمْ رَسُولًا مِّنكُمْ يَتْلُو عَلَيْكُمْ آيَاتِنَا وَيُزَكِّيكُمْ وَيُعَلِّمُكُمُ الْكِتَابَ وَالْحِكْمَةَ وَيُعَلِّمُكُم مَّا لَمْ تَكُونُوا تَعْلَمُونَ " الآية 151 من سورة البقرة وقوله عليه الصلاة والسلام " أَلَا إِنَّ رَبِّي أَمَرَنِي أَنْ أُعَلِّمَكُمْ مَا جَهِلْتُمْ مِمَّا عَلَّمَنِي ... " (رواه مسلم) وهذا ما يرفع درجة المعلم إلى خبير أقامه المجتمع ليحقق أغراضه التربوية، فهو من جهة القيم الأمين على تراثه الثقافي ومن جهة أخرى العامل الأكبر على تجديد هذا التراث وتعزيزه، هذا ما بوجه عام الدور الخطير الذي يمثله المعلم على مسرح الحياة.

إن شخصيات المعلمين وصفاتهم تعود مباشرة على التدابير الفعالة التي تتخذ لتربيتهم وحسن أدائهم.

المعلم باعتباره عاملاً مهماً في نجاح العملية التربوية وكفائتها في تحقيق الأهداف المرجوة منها، ونظراً للدور المميز للمعلم في نظام التعليم في المجتمع فإن العناية في اختياره يعد ضرورة أساسية لأي نظام تعليمي.

ولمعالجة الموضوع قسمناه إلى جانبين الجانب الأول يتمثل في الإطار النظري للدراسة يحتوي على فصلين:

- **الفصل الأول:** يتضمن الإشكالية واعتباراتها .
- **الفصل الثاني:** يتضمن الأداء المهني مفهومه وأهميته وأهدافه وقياسه ومراحله وطرق تقييمه تعريف المعلم وخصائصه أو كيفية إعداده وأهميته.
- أما الجانب الثاني وهو يتعلق بالإطار الميداني الذي قسم إلى فصلين.
- **الفصل الثالث:** إجراءات الميدانية للدراسة.
- **الفصل الرابع:** عرضنا نتائج الدراسة مرفقا بمناقشة وتحليل وتفسير نتائج التساؤلات وأتمنا هذه الدراسة في الأخير باستنتاج عام للدراسة.

الجانبي

النظري

الفصل الأول

المشكلة واعتباراتها:

- 1 الإشكالية
- 2 تساؤلات الدراسة
- 3 أهداف الدراسة
- 4 أهمية الدراسة
- 5 تحديد المفاهيم الإجرائية للدراسة
- 6 للدراسات السابقة
- 7 للتعقيب على الدراسات السابقة

1 - الإشكالية:

ينظر علماء التربية للمعلم على أنه يشكل مصدرا هاما في بناء الحضاري والاقتصادي والاجتماعي للأمم من خلال إسهاماته الحقيقية في بناء البشر حيث أكدت ذلك نظرية رأس المال البشري كلما نجح المعلم في زيادة التعليمية لأبناء الأمم كلما ارتفعت مستويات الإنتاج القومي وزادت الدخل وتحققت الرفاهية الاجتماعية لهؤلاء الأبناء.

فتقدم الأمم ورفيها يكاد يكون مرتبطا ويسير في اتجاه متوازي مع ما يصل إليه الأفراد من مستويات تعليمية متقدمة فالتعليم يثمر عن إنتاج كوادر بشرية قادرة على قيادة عجلة التنمية بالمجتمع ومن ثم يتحقق تقدما اقتصاديا للمجتمع تنعكس آثاره على هؤلاء الأفراد فتتحقق ما يسمى بالرفاهية الاجتماعية لهم.

والمعلم في المراحل التعليمية المختلفة يقع على عاتقه مسؤولية إعداد وتربية هؤلاء الأفراد من خلال ما يمارسه من الأداء مهني داخل المدرسة وخارجها وبالنظر إلى ما كان يؤديه المعلم قديما فلا تزيد عن كونه ملقنا وناقلا على تلاميذه إلا حفظ هذه المعارف إلا أن هدف التربية لم يعد تحصيل المعرفة فقط بل اكتساب التلاميذ القدرة على الوصول إلى مصدرها الأصلية وتوظيفها لحل المشكلات.

(موسى سعدي، 1988، ص 124)

فدور المعلم في كونه منظما ونسقا لبيئة التعليم مستثمرا بما فيها من موارد متاحة، ومشجعا تلاميذه على الاستقرار الفكري فالتربية الحديثة تملي على المعلم مسؤولية توفير المناخ التربوي السوي التلاميذ وتوفير الخبرات اللازمة لهم ولنموهم من كافة الوجوه حيث يتم ذلك من خلال تنظيم البيئة التعليمية بما فيها من عناصر وبدائل وتنسيقها وإدارتها وتخطيط العمل التعليمي بها وتشجع المتعلمين على إعادة العمل مع الآخر بروح الفريق لتتشتتهم تنشئة سليمة من كافة الجوانب الجسمية والعقلية والنفسية والاجتماعية.

(أحمد علي الفنيش 2000، ص 74 .)

2 - تساؤلات الدراسة :

- 1) هل توجد فروق في الأداء المهني لدى المعلمين المستخلفين لطور الابتدائي باختلاف السن؟
- 2) هل توجد فروق في الأداء المهني لدى المعلمين المستخلفين لطور الابتدائي باختلاف الجنس؟
- 3) هل توجد فروق في الأداء المهني لدى المعلمين المستخلفين لطور الابتدائي باختلاف الحالة الاجتماعية؟

3 - أهداف الدراسة:

- إننا نسعى لمعرفة فروق في الأداء المهني لدى معلمين المستخلفين لطور الابتدائي باختلاف السن.
- إننا نسعى لمعرفة فروق في الأداء المهني لدى معلمين المستخلفين لطور الابتدائي باختلاف الجنس.
- إننا نسعى لمعرفة فروق في الأداء المهني لدى معلمين المستخلفين لطور الابتدائي باختلاف الحالة الاجتماعية.

4 - أهمية الدراسة: (النظرية والتطبيقية)

الأهمية النظرية:

- 1) نتوقع من خلال الإطار النظري والنتائج المتوصل إليها إعادة الباحثين في مجال علم النفس بصورة عامة وعلم النفس عمل وتنظيم بصفة خاصة للإسهام في ميلاد بحوث أخرى.
- 2) الحاجة فئة المعلمين في قطاع التربية إلى الأداء المهني مما يبرز هذا بصورة واقعية
- 3) نظرًا لأن الدراسة الحالية تستهدف كشف واقع الأداء المهني لدى المعلمين المستخلفين للطور الابتدائي لولاية الأغواط.

الأهمية التطبيقية:

- 1) التعرف على واقع الأداء المهني لدى المعلمين المستخلفين لطور الابتدائي .
- 2) معرفة مدى تقارب الجانب النظري والجانب التطبيقي من خلال ممارسة الميدانية.
- 3) كشف عن أهمية المعلمين المستخلفين لطور الابتدائي لولاية الأغواط.

5 - تحديد المفاهيم الإجرائية للدراسة:**مفهوم الأداء اصطلاحاً:**

لقد اختلف الباحثون في تحديد معنى الأداء حيث أن هناك مجموعة من ينظر إليه أن عملية تحقيق و تنفيذ القرارات كما أن من ينظر إليه على أنه مجموعة من النشاطات المترتبة بطريقة تكوين الأداء، وهناك من ينظر إليه من حيث مكونات ومعايير تحديده مثل كمية الجهد المبذول ونوعه ونمطه.

الأداء المهني للمعلمين إجرائياً:

هو قياس مدى قيام المعلمين على إيصال المعارف والمعلومات والخبرات للمتعلم وفي دراستنا متمثلة في إستبيان.

المعلمين المستخلفين: هم عمال يعملون داخل المؤسسة التربوية في مناصب شاغرة لفترة مؤقتة حتى استرجاع المناصب لأصحابها

6 - الدراسات السابقة:**1. الدراسات العربية**

6-1-1 دراسة كساب (2003) بعنوان "الدور المتوقع والواقعي للمشرف التربوي والمعلمون في التعليم قبل الجامعي بقطاع غزة"، هدفت دراسة إلى التعرف على الدور المتوقع والواقع للمشرف التربوي كما يراه المشرفون التربويون والمعلمون في مراحل التعليم قبل الجامعي بقطاع غزة، وإتبع الباحث المنهج الوصفي التحليلي وتكونت عينة الدراسة من (71) مشرفاً و(737) معلماً ومعلمة، وإستخدم الباحث إستبانة شملت على (6) مجالات هي: التخطيط، المناهج والكتاب المدرسي، النمو المهني للمعلمين، حاجات الطلبة، المجال النفسي والاجتماعي، الإختبارات والتقويم، لكل مجال (16) فقرة، وتوصلت الدراسة إلى العديد من النتائج أهمها:

- جميع فقرات الإستبانة تمثل المهام المتوقعة للمشرف التربوي كما يراها المشرفون التربويون والمعلمون.
- إحتل المجال النفسي والإجتماعي المرتبة الأولى بين مجالات الإستبانة الست من وجهة نظر الطرفين المشرفين والمعلمين.
- إحتل مجال النمو المهني المرتبة الثانية من وجهة نظر المعلمين والمرتبة الثالثة من وجهة نظر المشرفين التربويين.
- وجود إتفاق في ترتيب مجالات الإستبانة الباقية فقد أحتل مجال التخطيط المرتبة الرابعة ومجال المناهج والكتاب المدرسي المرتبة الخامسة ومجال حاجات الطلبة المرتبة السادسة.
- وجود الفروق لصالح عينة المشرفين حول الدور المتوقع والواقعي لصالح منطقة الشمال التعليمية ولصالح الإناث ولصالح حملة الدبلوم العام ولصالح المرحلة الاساسية ولصالح المباحث الأدبية، ولا توجد فروق تعري لمتغير سنوات الخبرة التدريبية.

2-1-6 دراسة البهبهاني (2003) بعنوان "تصور مقترح للإرتقاء بالمستوى المهني لمعلمي المرحلة الأساسية العليا في ضوء المشكلات المهنية التي تواجههم في محافظات غزة"، هدفت إلى كشف عن واقع المشكلات المهنية التي تواجه معلمي المراحل الأساسية العليا ودرجة أهميتها النسبية كما هدفت إلى الإجابة عن السؤال التالي هل يختلف المعلمون في تقديمهم للمشكلات المهنية التي تواجههم طبقا لمتغيرات الجنس وسنوات الخدمة وجهة العمل والتخصص، إستخدم الباحث المنهج الوصفي التحليلي ولتحقيق أهداف الدراسة قام الباحث بإعداد إستبانة لهاذا الغرض إشتملت على (60) فقرة موزعة على ستة مجالات وهي: مشكلات إدارية، مشكلات مدرسية، مشكلات فنية، مشكلات إجتماعية، مشكلات إقتصادية، مشكلات نفسية، وتوصلت الدراسة إلى العديد من النتائج ومن أهمها:

- تم تحديد المشكلات المهنية التي تواجه معلمين المرحلة الأساسية العليا في المدارس الحكومية ومدارس وكالة الفوث الدولية حيث تراوحت النسبة المئوية لهذه المشكلات والحوافز المادية حتى حصلت على وزن نسبي قدره (87.70%) وأدناه هي (الشعور بالخجل من كوني مدرسا للمرحلة الأساسية العليا) حيث حصلت على وزن نسبي قدره (35.05%).

- وبناءً على نتائج الدراسة أوصى بالباحث بما يلي:
- تحسين الأوضاع المادية للمعلمين، وزيادة المكافآت والحوافز المادية والمعنوية.
- تفعيل دور نقابة المعلمين، والحصول على رخصة مزاوله المهنة قبل الإلتحاق بمهنة التعليم.
- تقديم دورات تدريبية في مجال كتابة البحوث الإجرائية الجماعية.

6-1-3 دراسة حنان عبد الحليم رزق 2001، هدفت الدراسة إلى كشف عن أهم الاحتياجات التدريبية لمعلمي المرحلة الابتدائية والتي بما يمكن تحقيق أفضل أداء مهني لهم أثناء الخدمة، وإستخدمت الباحثة منهج الوصفي التحليلي لتحقيق هدف الدراسة، حيث قامت بدراسة على العينة المذكورة، وتوصلت إلى عدة نتائج أهمها أن المعلمين أثناء الخدمة في حاجة إلى برامج النمو المهني المستمر، والتواصل والتفاعل المستمر يمنع أعضاء المجتمع المحلي والزملاء ومدير المدرسة لتحقيق أفضل مستوى للأداء المهني.

6-1-4 دراسة وهف القحطاني 2009، هدفت الدراسة إلى كشف عن العوامل المدرسية المؤدية إلى قصور أداء المعلمين، حيث إستخدم الباحث المنهج الوصفي، وقد قام بدراسة ميدانية على عينة مكونة من 466 معلمًا ومعلمة بالمدارس الابتدائية من خلال تطبيق إستبانة على العينة المذكورة إلى قصور أداء المعلمين في المدارس الابتدائية التي إشتملت عليها الدراسة جاءت المرتبة حسب الأهمية على النحو التالي: زيادة العبء في فصول الدراسة، والعلاقات الإنسانية السلبية وتجهيزاتها، وزيادة كثافة الطلاب والنمط الإداري لمدير المدرسة غير الديمقراطي.

6-2 الدراسات الأجنبية:

6-2-1 دراسة سمور (2000) smor بعنوان "معوقات الأداء المهني لدى معلمي مرحلة التعليم الثانوي في محافظات غزة"، هدفت الدراسة إلى التعرف على المعوقات وترتيبها حسب أهميتها بالنسبة للمعلم والخبير (التربويون المختصون، المشرفون، مدراء التربية، أساتذة التربية) كما هدفت إلى تحديد أكثر معوقات شيوعا من وجهة نظر المعلم ووجهة نظر الخبير وبيان مدى اختلافها حسب متغيرات الدراسة (الجنس، الخبرة، المؤهل التربوي) واستخدام الباحث المنهج الوصفي التحليلي واستخدمت استبانة طبقت على أفراد العينة، وتوصلت الدراسة إلى العديد من النتائج ومن أهمها:

- عدم وجود أثر لمتغير الجنس وأظهرت فروق في آراء أفراد العينة حول معوقات باختلاف المؤهل التربوي عن غير التربوي؛
- اختلاف المعوقات حسب الخبرة

وأوصت الدراسة بالتركيز على إعداد المعلمين تربويا والاهتمام بالجوانب الفنية ولزيادة خبرتهم التعليمية ومراعاة الجانب الانساني بالإضافة إلى الاهتمام بأوضاع المعلمين المادية والاجتماعية مع التركيز على تحسين العلاقة بين المعلمين وكل من المدير والمشرف.

2-2-6 دراسة " ستين" Steen هدفت هذه الدراسة إلى التعرف على مقترحات الطلاب المعلمين قبل التحاقهم بالخدمة وتصوراتهم حول أدائهم المهني بعد التحاقهم بالخدمة، حيث استخدم الباحث المنهج الوصفي وقام بدراسة ميدانية على عينة مكونة من 433 معلما حيث طبق استبانة عليهم وتوصل إلى عدة نتائج أهمها أن عينة الدراسة من المعلمين تؤدي دورها المهني كمعلمين قبل الخدمة ولكن ليس بنفس الدقة مقارنة بنظرائهم الملتحقين فعلا بالخدمة.

7 - التعقيب على الدراسات السابقة:

بعد استعراض الدراسات التي تم تطبيقها في بيئات عربية وأجنبية وعددها 06 دراسات وتم الاستفادة منها في إثراء الإطار النظري للأداء المهني للمعلمين.

- 1 - يتضح أن الدراسة الحالية تتفق مع الدراسات السابقة من حيث الموضوع الأداء المهني لدى المعلمين مرحلة التعليم الابتدائي إلا أنها تختلف من حيث تناول مجالات الموضوع؛
- 2 - اتفقت الدراسة الحالية بتطرقها للمتغيرات الديمغرافية (السن، الجنس) مع معظم الدراسات كدراسة سمور والبهبهياني؛
- 3 - اتفقت الدراسة مع الدراسات السابقة (دراسة البهبهياني والدراسة كساب ودراسة وهف القحطاني) باستخدام المنهج الوصفي؛
- 4 - اهتمت بعض الدراسات السابقة مثل دراسة كساب ودراسة سمور كل مراحل التعليم قبل الجامعي، أما دراستنا فاهتمت بمرحلة الابتدائي؛
- 5 - ونستنتج كذلك أن جميع الدراسات السابقة التي تم ذكرها لم تتطابق كليا مع الدراسة الحالية من حيث الموضوع وعينة الدراسة وإنما أجريت هذه الدراسات على عينات أخرى مختلفة، وقد تم الاستفادة من الاطلاع على الدراسات السابقة في إثراء الاطار النظري للدراسة الحالية وفي بناء أداة الدراسة لجمع البيانات والاستفادة من المقياس وأيضا تم الاستفادة من الدراسات السابقة في التعرف على الأساليب الاحصائية وفي تفسير النتائج التي توصلت إليها الدراسة الحالية.

الفصل الثاني

الأداء المهني للمعلم:

المبحث الأول: الاداء المهني

تمهيد

- 1 - مفهوم الأداء المهني
- 2 - تعريف الأداء
- 3 - اهمية الأداء
- 4 - أهداف الأداء المهني
- 5 - قياس الأداء المهني
- 6 - مدخل النظرية للأداء المهني
- 7 - مراحل وطرق تقييم الأداء
- 8 - أساليب معتمدة في عملية تقييم الأداء المهني:

المبحث الثاني: ماهية المعلم

تمهيد

- 1 - تعريف المعلم
 - 2 - خصائص المعلم
 - 3 - اعداد المعلمين
 - 4 - العوامل المؤثرة على أداء المعلم
 - 5 - اهمية المعلم وضرورة اعداده لمهنته
 - 6 - الاتجاهات الحديثة لنظم تربية المعلم في المجتمع المسلم
- ملخص الفصل

المبحث الأول: الأداء المهني

تمهيد

يعتبر الأداء من المفاهيم التي نالت النصيب الأوفر من الاهتمام والتعليل في البحوث والدراسات الإدارية بشكل عام بالمواضيع المتعلقة بالموارد الإنسانية البشرية بشكل خاص.

فالأداء يعكس مدى التزام العامل بمتطلبات العمل أو المهمة الموكلة إليه هو في نهاية سلوك يفرز النتائج وقد تكون النتائج المحققة المطابقة للأهداف التي خطت لها المؤسسة أو تقل عنها أو حتى تتجاوزها في بعض الأحيان.

وقد خطى الأداء المهني بدراسة مستفيضة شملت المداخل والعوامل والمظاهر بكثير من التركيز خصوصا عند قياسه وطرق تقييمه إضافة إلى الثغرات التي قد تمس الأداء وتمنع من السير الحسن للعمل وبالتالي تكون بمثابة معوقات الأداء.

1 - مفهوم الأداء المهني:

- يعرف الأداء المهني أو تقييم الأداء أو دون دراسة وتحليل أداء العاملين لعملهم وملاحظة سلوكهم وتصرفاتهم أثناء العمل، ذلك للحكم على إمكانيات النمط والتقديم في المستقبل وتحمل مسؤولية أكبر وترقية لوظيفة أخرى.

(أحمد صقر عاشور 1987 ص 73 .)

- يقصد بتقييم الأداء المهني قياس مدى قيام العاملين بالوظائف المسندة إليهم وتحقيقهم للأهداف المطلوبة منهم، ومدى تقدمهم في العمل وقدرتهم على الاستفادة من فرص الترقية وزيادة الأجور، وتستفيد المنظمة من وجود نظام تقييم أداء العاملين في مجالس أساسين هما:

أ - اتخاذ قرارات موضوعية بشأن تخطيط القوى العاملة والترقيات والأجور وتخطيط المسار الوظيفي والتدريب.

ب - توفير تغذية مرتدة بالمعلومات للأفراد تساعد على تحسين أدائهم وزيادة إنتاجهم.

(زهير ثابت 2002 ص 87 .)

- الأداء المهني للعاملين يعتبر أحد الوظائف المتعارف عليها الإدارة الأفراد والموارد البشرية في المنظمات الحديثة وهذه الوظيفة أي أداء جيد ومبادئ ومهارات علمية مستقرة من خلال تقييم الأداء الذي هو نظام يتم من خلاله تحديد مدى كفاءة أداء العاملين لأعمالهم ويحتاج أمرا إذا أن يكون العاملون قد قضا فترة زمنية في أعمالهم وبشكل يمكن قيام بالتقييم أدائهم خلالها، فالتقييم الأداء فهو نظام لتقييم الكفاءة أو نظام تقييم العاملين، أي يقوم بتحديد مدى كفاءة العاملين في أدائهم للعمل.

(أحمد ماهر 2005 ص 283 .)

2 - تعريف الأداء:

يشير Daft بأن الأداء هو التعبير عن المسؤولية الكلية للمديرين أمام منظماتهم وكذلك فإنه يشير إلى السلوك الذي يقيم في إطار مدى إسهاماته في تحقيق أهداف المؤسسة وكذلك فإن الأداء قد يعبر عن الصفات الشخصية للأفراد العاملين بالإضافة إلى الجهد الذي يبذلونه في العمل مع الدعم والمساندة التي تقدمها المؤسسة ويعتبر عن ذلك الأداء الوظيفي (الصفات الشخصية للفرد + الجهد المبذول في العمل + الدعم التنظيمي).

(حمداوي وسيلة 2004 ص 123 .)

3 - أهمية الأداء المهني:

1. ترجع أهمية الأداء بالنسبة للعاملين في ترشيحهم لشغل الوظائف الأعلى وذلك لمعرفة القدرات التي يتمتع بها هذا العامل وما الأعلى وما إذا كان يصلح لشغل المناصب أرقى من الوظيفة المكملة اليه فالأداء يقوم بكشف على صلاحية العامل الجديد بل أن يعد الدول لابرار أهمية الأداء للعاملين تقوم بتقييم أداء العامل في أول سنتين له في العمل فان أثبتت جدارتهم فيصبح فيها وإلا فلا.

(معن محمود عياصرة 2002 ص 105.)

2. يساهم في دعم العلاقة بين الأفراد فوجود أساس علمي والعدالة يؤدي دون شك إلى تقوية علاقة العمل ودعم الثقة.
3. يضمن لهم استمرار الوقاية والاشراف على أداء الأفراد فالرؤساء ملزمون بوضع تقديرات عن تقييم أداء مرؤوسيههم وهذا يتطلب ضرورة متابعة ومراقبة مستمرة.
4. يساهم في تقويم برامج وأساليب التوظيف فهي أساس عادل كمرکز عليه عملية الترقية ومنح المعلومات والمكافأة فضلا عن كونها أساس موضوعيا لعملية التأديب.
5. يساهم نظام تقييم الأداء في رفع معنويات الأفراد حيث يشعروهم معايير وأساليب موضوعية وعادلة لتقييم أدائهم مما يؤدي لتحفيزهم لأداء أعمالهم بكفاءة عالية وفعالية.
6. يساهم تقييم الأداء في اشعار الأفراد بالمسؤولية ظلما نتائج أدائهم وسلوكهم الوظيفي سيكون موضوع التقييم من طرف الرؤساء.
7. يكشف نظام تقييم الأفراد والطاقات والمواهب الكامنة لدى الأفراد فتوفر لهم فرص استغلالهم وذلك عن طريق اسناد الوظائف كما يكشف عن الأفراد الذين هم بحاجة إلى تكوين.

(علي السلمي - ب - س - ص 337.)

4 - أهداف الأداء المهني:

تتميز أهداف الاداء المهني في توفير معلومات عن الكيفية التي يؤدي بها الأعمال وهل هي جيدة ام لا كما يعمل على رفع الروح المعنوية للعاملين وتحسين علاقات العمل وذلك عندما يشعر العاملون بالتقدير والاهتمام لجهودهم من طرف الإدارة وأن منح المكافآت لا يتم إلا على أساس الكفاءة والجهد المبذول وهذا ما يبعث إلى خلق الثقة لدى المرؤوسين برؤسائهم كما يعتبر هذا التقييم وسيلة لضمان عدالة المعاملة حيث يحرص الرؤساء على استخدامهم لقياس الأداء على منح كل فرد ما يستحقه من الوظيفة المتنوعة من ترقية وزيادات في الأجر، كما تتضمن أيضا أن كل العاملين يقن معاملة واحدة دون تفصيل أو تمييز.

(عبد الرحمان الصباح - 1998 ص 300-301.)

- هذا فضلا عن تنمية المناقشة بين الأفراد وتشجيعهم على بذل مجهود أكبر للاستفادة من فرص التقدم المتاحة كما يعمل على المحافظة على مستوى عالي مستمر من الكفاءة الانتاجية مع امكان قياس انتاجية وكفاءة الأقسام المختلفة بالإضافة إلى مساعدة المشرفين المباشرين على تفهم خصائص العاملين الذين يعملون تحت اشرافهم وتحسين الاتصال بهم مما يساعد على تقوية العلاقات بين الطرفين وزيادة التعاون بينهم لرفع الكفاءة الانتاجية من ناحية ولتنمية قدرات الأفراد من ناحية أخرى.

(مصطفى محمود أبو بكر – 2003 ص 320-321).

ويمكن قياس أداء العامل المهني عن طريق تقييم الأداء، وله أهداف من بينها:

- **هدف إداري:** وذلك عن طريق اتخاذ قرارات متعلقة بالنقل والترقية وغيرها.
- **هدف تطويري:** وذلك عن طريق تحديد نقاط الضعف عند العامل تمهيدا للتغلب عليها بالإضافة إلى زيادة تحفيز العاملين عن طريق استخدام طرق موضوعية في عملية التقييم في الواقع إن معظم المنظمات تدعي أن برنامج التقييم لديها وضع لتحقيق هذين الهدفين معا لكن في الحقيقة أن معظم هذه البرامج تخدم الهدف الإداري بالدرجة الأولى.

(مهدي محسن – 2001 ص 1983).

- فيمكن القول أن برنامج تقييم الداء يهدف إلى تحقيق أهداف عديدة، ومعتمدة تساعد المشرفين في العمل على ملاحظة مشاهد المرؤوسين بدقة وبصورة صحيحة وتسهل عليهم تقديم نصائح وارشادات للمرؤوسين عند الحاجة وكذلك ترفع معنويات المرؤوسين عن طرق تشجيعهم عند اقدام المشرفين على زيادة الكفاءة الانتاجية وعلى حسن الأداء حيث يقوم المشرفين بتقديم المعنويات الممتدة عن العمل إليه وكذلك تقديم المعلومات عن العمل والأداء إلى الادارة لاتخاذ ما يلزم فيها يتعلق بالمكافأة. المدعين وترقيتهم لزيادة معنوياتهم وكشف عن مكان قوى والضعيف في المنظمة وتكوين قاعدة جيدة للبحث لاتخاذ قرارات صائبة بشأن الأفراد العاملين بالمؤسسة.

(سنان الموسوي – 2006 ص 165).

5 - قياس الأداء المهني:

- ليس هناك اتفاق أو اجماع بين المنظمات حول الأبعاد المتعددة في قياس أداء العاملين، إن كان ذلك يحضغ في حقيقة الأمر لجملة من الاعتبارات كنوع أو طبيعة العمل ونوع أو نشاط المنظمة وقد أفضى هذا الوضع الى غياب معايير موحدة وثابتة في قياس الأداء، وأصبحت عملية القياس تخضع بصفة مباشرة الى هدف القائمين بالقياس، وهؤلاء يحدو دون ثلاث محددات أساسية يقوم وفقها قياس أداء العامل، وهي الدافعية، القدرة، الإدراك، فغير قياس درجة دافعية العامل نحو عمله، وقياس قدرته على أداء الأعمال الموكلة إليه، بالإضافة الى قياس درجة ادراكه لمحتوى عمله، ودوره الوظيفي عبر كل هذا يمكن الحكم عما اذا كان العامل ذو كفاءة عالية أم لا.

(أحمد صقر عاشور ، 1979 - ص 33)

6 - مدخل النظرية للأداء المهني:

شهد الأداء المهني منذ ظهور العمل المأجور اهتماما كبيرا من طرف الباحث، اهتمو كثيرا بكيفية تحسينه ومن بينهم نذكر:

- آدم سميث (العالم الانجليزي) :

يعتبر أول من اهتم بطريقة مباشرة بموضوع الانتاج من خلال كتابه (ثروة الأمم) الصادر سنة 1776 والذي عالج فيه موضوع أثر تقييم العامل داخل الوحدة الانتاجية على رفع المستوى الأداء فبعد دراسات عملية قام بها آدم سميث في المنظمات الانتاجية توصل الى نتائج من شأنها أن تزيد في الأداء وتحسنه، ونجد من ناحية أخرى وجه المشرفين الى طريقة تمكنهم من التحكم في الجودة الانتاج والكفاءة الأداء، وذلك بتخصيص كل عامل الأداء عمل معين لا لغيره، وذلك لاتمام بجميع جوانبه للوصول الى نتائج مرضية.

(عبد الله محمد عبد الرحمان - ب - س - ص 80)

- ألتون مايو:

نجد قد انتقادات مدرسة الادارة العلمية ذلك لتركيزها على الظروف المادية كأساس للتحليل، حيث اكتشف مايو أن العوامل المادية ليست وحدها العامل المؤثر والرئيسي في انخفاض ارتفاع أداء العامل معتبرا ذلك اهمالا بالغا بإلغاء الجانب الانساني في الأداء.

(علي محمد ربايعية 2003 ص 78)

- فريد يرك نايلر:

أسهم في وضع الأسس لمعادلة نظامية لدراسة الأداء، حيث جاءت أفكاره وأساليبه الفنية حول دراسة الحركة والزمن الذي يجري بواسطة العاملين داخل المؤسسات الصناعية محاولة منه لمعرفة ما يدور بداخله وذلك لكي يكشف عن الوسائل والعوامل المساعدة على رفع الكفاية الانتاجية، وتحديد افضل الطرق لزيادة الأداء المهني بالاضافة الى العمل على توفير سبل علمية لقيام نظم ادارية تقوم بالاشراف على المشروعات والعمل على رفع مستويات الأداء وتدريب العاملين خاصة بعد أن زاد عدد العمال الغير مدربين في التنظيمات الصناعية وحاولت مدرسة الادارة العلمية استخدام المنهج العلمي في دراسة الأداء ومحاولة تحسينه كما ركز ' تايلر' على الانتاجية حيث ظهر في هذه الفترة شيوع النقابات المهنية التي ركزت على الأجور قد ادعى 'تايلر' عدة طرق لزيادة الانتاجية نظام العقوبات والمكافآت لتحسين الأداء.

(عبد الله محمد عبد الرحمان - ب - س - ص 80)

7 - مراحل وطرق تقييم الأداء:

7-1 مراحل تقييم الأداء: تتضمن عمليات التقييم المراحل التالية:

- تحديد معايير الانجاز: ويتم تحديد هذه المعايير بناء على طبيعة العمل إلى تحلل وتوضيح من خلال توصيف العمل ويشترط لهذه المعايير أن تكون واضحة وموضوعية بشكل يسهل مهمتها وقياسها.

أ - إبلاغ هذه المعايير والتوقعات إلى المرؤوسين:

لكي يتوقع المرؤوس ما هو متوقع منه إنجازه في عمله، يجب على الرئيس التأكد من أن المرؤوس استلم التعليمات المتعلقة بالانجاز وفهمها بشكل صحيح.

ب - قياس انجاز الفعلي:

للفرد بناء على المعلومات المتوفرة هن الانجاز ويتم الحصول على هذه المعلومات إما بالملاحظة المباشرة الشخصية للمرؤوس من خلال التقارير الاحصائية المكتوبة والشفوية عن انجازه والمهم في هذه المرحلة هو استخدام المعيار الصحيح والمقرر في المرحلة لقياس الانجاز، فمثلا لا نستطيع استخدام وحدات الانتاج كمعيار للقياس، إذ ما تم ابلاغ المرؤوس بأن قياس انجازه سيتم بناء على عدد ساعات العمل المبذولة.

ج - مقارنة الانجاز الفعلي بالمعايير:

وذلك لتحديد الانحرافات بين الانجاز الفعلي والمتوقع.

د - مناقشة عملية التقييم مع المرؤوسين:

ليؤكد المرؤوسين "أ" تقييمهم قد تم بطريقة موضوعية للبحث في امكانية وضع الحلول لأنه مشاكل ناتجة عن عملية التقييم كانخفاض الانتاج الفعلي عن المعايير، وتعتبر هذه المرحلة من أصعب المهام التي يواجهها لأنها تتضمن مناقشة الفرد بقدراته وإمكانياته وهذا يصيب مباشرة شخصية الفرد وذاته، وخاصة إذا علمنا بأن الأفراد يبالغون بتقييمهم لأنفسهم أكثر في مناقشة الأفراد بانجازهم والعمل على اقناعهم بموضوعية تقييمهم وقبولهم لهذا التقييم.

هـ - المرحلة الأخيرة:

في القيام الاجراءات التصحيحية إذا كان هناك ضرورة إلى ذلك.

(كمال بربر - 1997 ص 126-127)

2-7 طرق تقييم الأداء:

إن للمؤسسات حرية اختيار الطريقة التي يتولها تقييم الأداء العاملين بشرط تتم في اطار الأسلوب الذي حدده اللائحة وهناك طرق معتمدة تقليدية وحديثة لتقييم الأداء المهني للعاملين وهي كالآتي:

1. الطرق التقليدية:**أ - طريقة التقييم ببحث الصفات والخصائص:**

تقوم على تحديد عدد معين من الصفات والخصائص ثم اعطاء الفرد تقدير معين بحيث تتوفر كل تلك الخصائص فيه ثم تجمع تلك التقديرات ويصبح المجموع ممثلاً للمستوى الذي يعتقد القائم بعملية التقييم أنه يمثل الشخصي وتتميز هذه الطريقة بالسهولة وبالبساطة وعادة ما يتم التقييم قد يكون متحيز في تقديره، بمعنى اتجاه الرئيس إلى إعطاء تقدير مرتفع لشخص معين في جميع الصفات أو الخصائص نتيجة لامتيازه في خاصية واحدة، بمعنى آخر يميل الرئيس لى حكم على الشخص من خلال معرفته من ناحية معينة من نواحي الضعف أو القوة فيه، وفي محاولة للتغلب عن ذلك الضعف أو تلك العيوب فقد تتبع الإدارة أحد السبلين، أن يقوم أكثر من شخص بعملية التقييم منفرداً، والسبيل الثاني هو أن يقوم الإدارة بتعديل التقديرات التي يضعها كل مشرف.

ب - طريقة الترتيب:

وهي أن يطلب من كل أن يقوم بترتيب الأفراد التابعين له ترتيبا تنازليا من الأحسن إلى الأسوء، والأساس في الترتيب هنا ليس خصائص أو صفات محددة ولكن الأساس هو الأداء العام لعمل، ولا شك أن هذه الطريقة رغم بساطتها وسهولتها إلا أن مازالت تعاني من نفس الضعف التي تعاني منها الطريقة الأولى.

(علي السلمي - 1985 - ص 232-233).

2. الطريقة الحديثة:**أ - طريقة الاختيار الاجباري:**

تقوم هذه الطريقة على تجميع عدد كبير من العبارات التي تصف أداء العمل ويتم توزيع تلك العبارات في ثنائيات كل منها تعتبر عن ناحيتين من النواحي المرغوبة في الشخص، ويتم إعداد شفرة خاصة بتحديد العبارة التي تعتبر أكثر أهمية في كل ثنائية وتلك الشفرة لا يعرفها المشرف القائم بعملية التقييم، ويتم طبع تلك العبارات في قوائم خاصة تحتوي على أربع عبارات اثنتين تعبران عن النواحي الطبية في الشخص والأخرى عن النواحي غير المرغوب فيها ويطلب التي المشرف أن علامة أما تلك العبارة الأكثر انطباقا على الشخص والعبارة الأقل انطباقا على والميزة الأساسية في هذه الطريقة في أن المشرف لا سبيل له إلى التمييز بإضعاف قيمة أعلى أو أقل من الواقع على الشخصي موضع التقييم، حيث لا يعلم العبارات الحقيقة الواردة في الشفرة ولكن رغم تلك الميزة فإن طريقة له تلقي أننا شرا كبيرا لصعوبة فهمها وتطبيقا وكذا صعوبة الاحتفاظ بالفترة السرية.

(علي السلمي مرجع سبق ذكره 1985 ص 332).

ب - طريقة وقائع الحرية:

الأساس في هذه الطريقة هو تجميع عدد الوقائع التي تسبب في نجاح أو فشل العمل، ويطلب من الرئيس المباشر أن يلاحظ أداء المرؤوسين ويقرر ما إذا كانت أي تلك الوقائع تحدث منهم أثناء أدائهم للعمل، ومن أحدث الأساليب المتبعة في تقييم الأداء هو أسلوب قوائم المراجع وهي عبارة عن قائمة تحتوي على تلك الأسئلة لتعليق بالسلوك كالعامل وأدائه ويطلب الرئيس المباشر وضع علامة (نعم) أو (لا) حسب رأيه في العامل ثم تقوم ادارة الأفراد بإعداد قيم لكل سؤال لا يعلمها الرؤساء القائمون بالتقييم والهدف من ذلك هو تقليل احتمالات تمييزهم.

ج - طريقة التقييم على أساس النتائج:

يقوم الرئيس المباشر بالاجتماع بالمرؤوسين لوضع الأهداف أو النتائج المطلوب من المرؤوسين وتقديم النصح والتأكيد من العمل وفقا للخطة المحددة وتذليل العقبات التي تعتبر من التنفيذ وعند انتهاء المدة المتفق عليها تتم عملية التقييم ويتوقف نجاح هذه الطريقة على دربه اتمام المرؤوسين بعمله، وكذلك على درجة دافعية للعمل.

(صلاح الدين محمد 2007 ص22).

8 - أساليب معتمدة في عملية تقييم الأداء المهني:

عند التكلم عن تقييم الأداء يمكن القول أن هناك اختلاف في الأساليب من حيث الكم والنوع فهناك من يرى أنه يوجد نوعين من الأساليب المعتمدة في تقييم الأداء F.Gender هناك من يرجع هذه الأساليب إضافة الى النوع الثالث Lamdryfar 1983 ويمكن استعمال كل مقياس على حدا وتتمثل هذه الأساليب في:

1-8 المعطيات الموضوعية:

وتسمى بالموضوعية نظرا لكونها تحتوي على الأداء، يمكن قياسه أو حسابه وذلك بالمقارنة مع يجب الحصول او التوصل اليه من حيث كمية ونوعية العمل المؤدي وما انجزه وما توصل إليه فعلا.

وهذا النوع من المعطيات ليتطلب تجريدها أو تجميعها أو استنتاجها من كل الشخص الذي يقوم بقياسها أو حسابها أو مشاهدتها أو مناقشتها أو مقارنتها مباشرة من موظف آخر.

وامثلة هذا النوع من المقاييس عدد الوحدات التي يتم تجهيزها في كل وحدة زمنية و حيث كمية الناتج كقياس، هو تأثيرها بعوامل خارجية لا تخضع لتحكم الفرد.

(أحمد السيد مصطفى 2003 ص338/339)

أ - صعوبة ايجاد مقياس موضوعي ودقيق للجودة

ب صعوبة ناتجة عن تأثير المقياس لعوامل خارجية: { نوعية المواد، دقة الآلة ، أداء الفرد ، في مراحل العمل السابقة وهكذا إذا رغم كون هذه المعطيات موضوعية ، إلا استعمالها لا يخلو من نقائص إضافة إلى مشكل هام خاص بشأنها عبر الزمن ، إذ أنه من الممكن أن تتغير من فترة لأخرى إلى جانب عدم صلاحيتها لبعض المهام خاصة الفكرية منها وانتقدت موضوعيتها باعتبار أنها لا تحتوي على تفاصيل أكثر للأداء.

2-8 المعطيات الشخصية :

تسمى بالشخصية أو أنها معطيات خاصة بالعمل التغيب، الحوادث، الشكاوي ...، والتي تستعمل الاستنتاج فكرة معينة أدائه وتختلف هذه المعطيات الموضوعية في كون علاقتها مع الأداء غير مباشرة إذ يتم قياسه أو حسابه من خلال المعطيات والمعلومات المتوفرة عن العامل.

• ومن أهم المعطيات الأكثر تأثيراً في الأداء المهني وهي التغيب والحوادث والشكاوي.
أ - **التغيب:** يعتبر التغيب من المؤشرات الهامة التي تعتمد عليها المنظمة في قياس أداء العامل وهذا نظراً لما يحدثه من انعكاسات سلبية التي نجد منها:

- (1) اختلاف مدى سيرورة العمل.
- (2) الارتباك في اتخاذ القرارات كلما صعدا في السلم الهرمي.
- (3) نقص في المردودية ونوعيتها، اضطراب العلاقات.

• ومقياس الغياب الشائعة هي تكرار الغياب {عدد المرات والفترات} وطول فترته أو شدته ، توجد هناك مشكلتان رئيسيتان تتعلقان بهذه المقاييس فالأولى تتعلق بالثبات ، فإذا أردنا مثلاً التعرف على المتغيرات الإدارية التي تكون من أسباب ارتفاع معدلات الغياب كجدول العمل وأكثر الأخطاء التي تهدد مقاييس الغياب الزمنية التي يتم فيها جمع البيانات فلو جمعنا بيانات غياب لفترة أسبوع لوجدنا أن ثبات أسبوعين مختارين منخفض جداً ، وهذا يدل على الحاجة إلى فترة زمنية أطول لضمان أعلى درجة من ثبات المقاييس.
ب - **الشكاوى:** وتعتبر الشكاوى مقياس لفعالية المشرف أو المرؤوس ، فإذا اعتبر مؤشر لأداء المشرف فإنه يمكن النظر إليها على أنها تمثل فترة المشرف على معالجة التطلعات على مستوى غير رسمي .

• هناك العديد من المشاكل التي تتعلق باستخدام مؤشرات الشكاوي كمقياس للأداء أكثر هذه المشاكل خطورة هي أن العاملين في المستويات الدنيا من التنظيم ، هذا يعني أنه لا تتوفر مؤشرات الشكاوي عند فئات العاملين الأخرى كمشرفين والمديرين والفنيين ، وذلك أن بيانات الشكاوي تقتصر على الحالات التي تدفع فيها مذكرات تظلم أو تدمر تتعلق بالأساليب الإدارية والإشراف أو بإجراءات شؤون العاملين النقل والمكافآت والتأنيب وغيرها.

(مصطفى نجيب شاويش 1996 ص116)

المبحث الثاني: ماهية المعلم

تمهيد:

مما لا شك فيه أن مهنة التعليم من أشق المهن وأصعبها، وذلك لأنها مهنة "بناء البشر" فإذا قارنت بين بناء المصانع أو بناء المساكن مثلا: وبين بناء البشر لأدركت مدى أهمية وخطورة الرسالة التي يقوم بها المعلم باعتباره أحد أهم العناصر العملية التربوية، وصاحب الدور الأكبر في إنجاح العمل التربوي.

هذا المعلم الذي تغيرت مهنته اليوم بتغير النظرة إلى التربية ذاتها، حيث أصبح يوجه المتعلم حتى يقبل على حل مشكلاته بذاته، ومن هنا فهو يترك له المجال لتوظيف قدراته وإمكاناته في تجارب حقيقية، وهذه المهمة المنوط بالتربية جعلت الاهتمام يزداد حول شخصه سواء تعلق الأمر بسماته أو بطريقة اختباره وتوظيفه، كيفية تكوينه، أو علاقته داخل المدرسة وخارجها.

1 تعريف المعلم:

هو المسؤول الأول عن تحقيق الأهداف التربوية للأمة وتنشئة الأجيال ومن خلال التأثير المنظم والمستمر في سلوك المتعلمين، كي يكتسبوا من العادات الفكرية والعاطفية والاجتماعية والشخصية مما يساعدهم على التوافق مع أنفسهم وعلى التكيف السليم مع مجتمعهم وعلى النهوض والتقدم.

(علي خ: 1979 ص 34.)

أما التشريع المدرسي الجزائري فيعرفه بأنه "موظف يقوم بتعليم الأطفال وتربيتهم وتكونهم فكريا وأخلاقيا وبدنيا ومدنيا".

(بوساحة، حسن 2000 ص 26.)

1 - ان المعلم هو الخبير الذي أقامه المجتمع ليحقق أغراضه التربوية من جهة والقيم الأمين على تراثه الثقافي ومن جهة أخرى العامل على تجديد هذا التراث وتعزيزه.

(فايز مراد دندش. 2001 ص 12.)

2 - ويعد العامل الحاسم في مدى فاعلية التدريس وعلى الرغم من كل مستحدثات التربية وما تقدمه التكنولوجيا المعاصرة من مبتكرات تستهدف تسيير العملية إلا أن المعلم لا يزال وسيظل العامل الرئيسي في هذا المجال إذ أنه هو الذي ينظم الخبرات ويديرها وينفذها في اتجاه الأهداف المحدد لكلا منها وهو أيضا أحد أطراف عملية الاتصال البشري التي تفتقدها الوسائل الآلية المستخدمة في العملية التعليمية.

(أحمد حسن اللقاني. 1995 ص 12.)

3 - كما يعتبر المعلم مصدر عملية التمدرس وينبوعها الفياض فحينما يوجد المعلم يقوم التمدرس ولا يتطلب ذلك بالضرورة وجود بنیان ولا شك أن التلميذ طرف في عملية التمدرس، ووجوده ضروري لقيامها إلا أنه من السهل تدبير التلميذ ولكن من الصعب تدبير المعلم.

(محمد منير مرسي. 2001 ص 121.)

فهو أيضا المتخصص الذي يعمل على إيصال المعارف والمعلومات والخبرات التعليمية للمتعلم وذلك باستخدام وسائل والأساليب الفنية يحقق هذا الإيصال.

(عصام توفيق قمر. 2004 ص 20.)

2 خصائص المعلم:

إن الإستراتيجية التعليمية تقوم أساسا على الملتن أم المسير في العملية التعليمية وعلى هذا الأساس فإنه يجب أن تتوفر لديه خلفية واسعة وعميقة عن مجال تخصصه إلى الجانب تمكنه من حصيلة معرفية وثقافية واسعة حتى يستطيع التلاميذ من خلال تفاعلهم معه أن يكتسب المزيد من المعارف وكذلك من الفروض أن تتوفر فيه صفات وخصائص تأهله للقيام بمهنته على اكمل وجه نوردها في ما يلي:

1 - الخصائص الجسمية:

- أن يكون سليم الصحة خاليا من الضعف والأمراض فالمدرس المريض لا يستطيع القيام بمهنته كما لو كان سليم ولا شك أن المرض يصرفه على أداء واجبه ويفوت عن التلاميذ الكثير من الفرص المفيدة في حياته المدرسية
- أن يكون خاليا من العاهات والعيوب كالعور مثلا أو التأتأة لأن هذه العاهات من طبيعتها تجعله يقصر في وظيفته وتعرضه لسخرية التلاميذ ونقدهم ومن العيوب السائدة تقوس الساقين واحدداب الظهر وتورم ظاهر في بعض الغدد.
- أن يكون فياض النشاط فالمعلم الكسول يهمل عمله ولا يجد من حيوية ما يحركه للقيام بواجبه وقد يكون الكسل عادة لا نتيجة لضعف او مرض وقد يكون مصدر الكسل شيء نفسه وعلى أية حال فالتلميذ هو الذي يعني نتيجة هذا الكسل.
- أن يكون حسن الزي نظيف منظم فالمعلم نموذج لتلميذه وإهماله زيه يوح اليهم بذلك وقد تجعله موضع سخريتهم وعدم احترامهم له ويدخل في حسن الزي اختيار ألوان الثياب ورباط الرقبة ووسائل التجميل عند المعلمات فالمعلمة في مدرسة البنات مثلا لتلميذاتها وهن مغرمات بمحاكاتهم.

(Clauche thelet 1993 P168)

2 - الخصائص العقلية (الذكاء):

- فالمعلم لابد أن يصل إلى مستوى خاص في التحصيل العلمي وهو مستوى لا يمكن بلوغه في المواد المدرسية المختلفة بدون الذكاء والمدرس على صلة دائمة في التلاميذ ومشكلاتهم فلا بد له من التصرف الحكيم والقدرة على حل المشكلة.
- الإلمام بقواعد التدريس المناسبة للتلميذ وللمادة فليست معرفة المعلم بالمادة وبنفسية التلميذ كافية لنجاحه في مهمته ولكن لابد أن يعرف طريقة التطبيق.
- أن يكون كثير الإطلاع ميالاً لإنهاء معارفه وأيضا على صلة بالجديد من الآراء التربوية والسيكولوجية التي تتصل بمهنته حتى يستفيد منها صناعة التعليم.

- أن يكون ملماً بعلم الأخلاق والسياسة ذلك المدرس يقدم المجتمع ويعد الطفل ليكون عضواً فيه ولا يتأتى له هذا الإعداد الكامل السليم إلا إذا عرف نظام المجتمع السياسي ومعايير الخلق حتى يراعيها في تكوين الطفل وتربيته.

(صالح عبد العزيز، 1993 ص 161، 162.)

- وعليه فإن كمية المعلومات المتوفرة لدى المعلم عن خصائص المعرفة المختلفة تشكل متغيراً هاماً من متغيرات الخصائص المعرفية للمعلم الناجح فالمعلم الذي يملك معلومات أوفر عن تلاميذه يمتاز بمستوى تحصيل عالي وتوازن أفضل وهذا ما أكده علماء النفس.

(محمد زيدان حمدان ، ص 247.)

3 - الخصائص النفسية والانفعالية:

1) الاتزان الانفعالي:

حيث يتمكن من إشباع حاجات التلاميذ الانفعالية ومن المعروف أن أغلب علماء النفس يطلقون اصطلاح الانفعالات القوية التي يصاحبها الاضطراب في السلوك كالخوف والغضب الشديدين أما الانفعال فيمكن أن يعرف على أنه: اضطراب حاد يشمل الفرد كله ويتأثر في سلوكه وخبرته الشعورية ووظيفته الحشوية وهو بنشأة في الأصل عن مصدر نفسي.

2) القدرة على التكيف:

حتى يتمكن من خلق مناخ التربوي الملائم للتلاميذ وتوفير الخبرات اللازمة لنمو وتنمية مداركات التلاميذ وتشجيعهم على إكتساب خبرات جديدة.

3) القدرة على تنمية الدافع:

عند التلاميذ لمساعدتهم على تحقيق النجاح ومواجهة الإحباط ولل فرد دوافع كثيرة ورغبات متعددة وأن إحباط أي دافع أو رغبة للإنسان يمكن أن يدفعه إلى قيام بعملية التوافق.

4) القدرة على استخدام التعزيز الإيجابي:

أو المكافئة لتدعيم السلوك المراد تكراره ومن المعروف أن الفرد لا يعمل للحصول على شيء لا يستطيع أن يناله وكل شيء دافع للإنسان ويرضي رغباته يعتبر مكافأة، ونيل المكافأة يثبت التعلم ويشجع على تجده واستمرار امتناع المكافأة يثبط الهمة ويوقف التعلم.

5) القدرة على العمل مع تلاميذه في مرحلة الابتدائية بطريقة إيجابية ويتطلب ذلك ما يلي:

- الاهتمام بالتلاميذ وبنموهم الجسمي والعقلي والانفعالي والاجتماعي والروحي؛
- احترام شخصية التلاميذ وميولهم ورغباتهم والعمل على تحقيقها؛
- تعليم وتدريب التلاميذ على نشاطهم الذاتي الحر والخبرة المباشرة في إطار التوجيه السليم؛

- العمل على إيجاد الجو المناسب لتكامل شخصية التلاميذ وذلك بتحسين شروط الحياة المدرسية.

(6) القدرة على إقامة العلاقات الإنسانية سوية مع الزملاء والجهاز الإداري وأولياء الأمور العلاقات الإنسانية نمط من السلوك يقوم بتقدير كل فرد حسب ما تسمح به قدراته وإمكاناته واستعداداته ومواهبه.

وتتركز العلاقات الإنسانية على عدة أسس منها مايلي:

- تحقيق التضامن الجامعي لتوحيد الجهود أو الشعور ووضوح الهدف.
- معاملة العاملين كأفراد لهم ذاتهم؛
- خلق جو ودي داخل العمل؛
- جعل العاملين في مؤسسة على دراية بما حدث فيها؛
- إشراك العاملين في المؤسسة التعليمية على صنع القرار؛
- إتفاقي على معايير معينة يتفق الجميع على بلوغها.
- مساعدة العاملين على تنمية قدراتهم إلى أقصى حد ممكن.
- تقدير الأعمال المبتكرة ومكافأة أصحابها.

(7) إدراك المفاهيم الأساسية في مجالات علم النفس التي تساعد في عملية مثل:

- خصائص نمو الطفل في المدرسة الابتدائية؛
- مشكلات نمو الطفل في المرحلة الابتدائية؛
- مطالب نمو الطفل في المرحلة الابتدائية؛
- الفروق الفردية بين التلاميذ؛
- مفهوم الذكاء والعمر العقلي والعمر الزمني؛
- المبادئ السيكولوجية للتعلم؛
- الدافعية؛
- تدريب تعزيز المكافأة "الثواب والعقاب".

(محمود عبد الرزاق، 1994 ص 28-31.)

4 - الخصائص الخلقية:

- العمل على تقوية الروح الدينية وتنشئهم على التمسك بالدين ومراعاة قيم المجتمع وعاداته وتقاليده.

- ومن المعروف أن القرآن الكريم قد جمع صفات المعلم في قوله سبحانه وتعالى مخاطبا نبيه: "وأنتك لعلی خلق عظیم".

- وقد أوضحت الآيات القرآنية في أكثر من موضوع بعض المظاهر لهذا الخلق. "وما أرسلناك إلا رحمة للعالمين".

- يجب أن يتصف المعلم بالشفعة والرحمة ذلك أن شعور التلميذ بعطف معلمة عليه وبرقة معاملته له يكسبان التلميذ الثقة بالنفس ويشعر أنه بالاطمئنان إلى معلمة فيساعده هذا الشعور على التحصيل.
- ينبغي أن يكون المعلم مرشدا أميناً وصادقاً لتلاميذه وقد رفع الغزالي مكانة المعلم الصادق الصالح واعتبره خير مرشد لتلاميذه.
- ويجب أن يتجنب المعلم استخدام القسوة في تهذيب سلوك التلميذ كما ينبغي تكريم التلميذ ومدحه على ما يأتي من أفعال حسنة وما يتحلى به من أخلاق حميدة أما إذا تعود التلاميذ ارتكاب الأخطاء فينبغي أن يعاقب سرا ويخدم من العودة لمثل هذه الأخطاء.
- ينبغي أن يكون المعلم قدوة حسنة لتلاميذه في خلقه مسلكه ومظهره.

(محمد عبد الرزاق وهدى محمود ناشف 1998 ص 33-34.)

5 - الخصائص المعرفية:

- يعتبر الجانب المعرفي بمجالاته المختلفة كالذكاء والانتباه والإدراك والذاكرة والتخيل من الخصائص التي يعتمدها المعلم في عمله فيكون قوي الملاحظة ويدرك بسرعة المعوقات التي تحول دون الاستيعاب الجيد للتلاميذ
- أما الذكاء فعليه ان يتمتع بالذكاء فوق المتوسط على الأقل لكي يساعده في صناعة القرارات التعليمية على اختلاف أنواعها، واتخاذ الاجراءات المناسبة لمعالجة المشاكل الصفية وقيادة فعالة لتلاميذه وتوجيههم دائما نحو الأفضل.

(حمدان. زياد. 1985 ص 248.)

- الجوانب المعرفية للمعلم تزداد كلما وسع مداركه بالمطالعة والقراءة والرفع من مستواه التحصيلي والعلمي، فكلما زادت امكانياته الذهنية كلما انعكست ايجابا على التحصيل التلاميذ لأن التعليم الناجح والفعال ليس قصرا على المعلم المتفوق في ميدان تخصصه فقط وإنما يرتبط أيضا بمدى اهتماماته وتنوعها وأن سعة اطلاع المعلم وتنوعها تجعله أكثر فاعلية من المعلم الأقل اهتماما وإطلاع.. (bouzida_abderahman1973.p.120)

يتعين على المعلم كما يقول " أحمد كريم" (2002) أن يكون على دراية بأكثر من الموضوع الذي يقوم بتعليمه، وكذلك أن تكون معرفته بأكثر مما هو متاح لتلاميذه، وإلا أصبح عرضة لفقدان مكانته العلمية والاجتماعية بين تلاميذه.

(كريم وآخرون. 2002 ص 363.)

- المعلم الناجح هو الذي لديه قدرات عالية في التفكير العلمي والتفكير الإبداعي والتفكير الناقد، وحل المشكلات، والتحليل والتطبيق، والقدرة على التكيف مع الظروف الحالية والمرونة في معالجة واتخاذ القرارات، وحسن التصرف في المواقف المختلفة، والتقويم الموضوعي لأداء التلاميذ، والقدرة على فهم واستيعاب المعلومات وتبسيطها وتوصيلها للتلاميذ في يسر وسهولة.

(محمد. ملحم. 2005 ص95.)

6 - الخصائص التربوية:

- رغم أهمية الجوانب الشخصية لكن تبقى غير كافية، فلا بد من توافر جوانب موضوعية لتكتمل صورة المعلم الناجح الذي ينبغي أن يمتلك مؤهلات تسمح له بالقيام بواجباته المتعددة.

- لأن التعليم يتطلب نوعا من القدرات والمؤهلات التي لا يمكن أن تتحقق إلا عن طريق تكوين مهني خاص، يتمثل في القدرات والمهارات والخبرات التي يحصل عليها المعلم من خلال برامج إعدادة وتدريبه في ميدان التربية والتعليم (الاعداد الثقافي، والاكاديمي، والتربوي).

(Andre nadeau 1988p125)

3 - إعداد المعلمين :

إعداد الثقافي العام:

اعتبره العلماء بأنه شرط أساسي لمهنة التدريس، فالثقافة العامة ضرورية لكل معلم كونه مربيا ومعلما، وكلما زادت المعلومات العامة للمعلم، كان أقدر على نيل ثقة تلاميذه والتأثير فيهم، ومن ناحية أخرى تساعد المعلم على نضوج شخصيته واتساع افقه وسعة إدراكه وكما تساعده في قيامه بالدور الاجتماعي المطلوب منه.

1 -الإعداد المهني:

يتعلق بالجانب المهني يميز المعلم كشخص له أصوله التي تتطلب التدريب والتمرن وتشمل الثقافة المهنية للمعلم على اكتساب معلم المستقبل أسرار مهنة التدريس وأصولها، ولكل مهنة أسرارها التي لا يعرفها سوى أصحابها، الجانب المهني يشتمل على الحقائق والمعلومات المتعلقة بالمعلم وبشخصيته وبنموه، مما يفرضه هذا النمو من واجبات تربوية على المعلم ويشتمل أيضا على طريقة التدريس.

(عبد الغني عبود - 1991 . ص 190 . 191.)

2 - الإعداد الأكاديمي:

ويعني مجموعة من القرارات الدراسية التي يدرسها الطالب داخل كليات التربية، والمستوى الذي يعطي على أساسه هذه المقررات ويتحدد بمستوى المرحلة التي سيقوم المعلم بالعمل فيها، والهدف من الإعداد الأكاديمي هو أن يفهم المعلم أساسيات ومفاهيم وحقائق المادة الدراسية التي يتخصص في تدريسها مما يؤثر إيجاباً على أدائه.

(علي راشد . 1996 . ص 16.)

4 -العوامل المؤثرة على أداء المعلم:

هناك عوامل مؤثرة على أداء المعلم وعلى توجهاته المهنية، والتي من بينها:

1. اتجاهات المعلم نحو مهنة التدريس:

- يعرف (محمد مصطفى زيدان) الاتجاه على أنه (إحدى حالات التهيؤ والتأهب العقلي العصبي التي تنظمها الخبرة وما يكاد يثبت الاتجاه حتى يمضي مؤثراً وموجهاً لاستجابات الفرد للأشياء والمواقف المختلفة) .

(زيدان محمد – 1995 . ص 179.)

فالالاتجاه اذن هو استجابة قبول أو رفض لفكرة أو لموضوع أو لموقف، يتجه نحو البلورة في سلوكنا الاجتماعي، وبالتالي يصل الفرد الى مستويات أو معايير للسلوك فيقرر بنفسه نوع الفرد الذي يود أن يكون عليه في المستقبل.

(صالح عبد العزيز . 1972 . ص 317)

وهنا نجد (أحمد عزت) يتكلم عن الميل المكتسب أو الاهتمام على أنه اتجاه نفسي، لكنه موجب إقدامي بطبيعة الحال، فنحن نميل إلى شخص أو إلى مهنة أو هواية أو مبدأ أو كتاب معين، أي نقبل عليه ونرحب به ونحبه في العادة ، على أن يميل المكتسب أقرب إلى حفزنا على العمل من الاتجاه، فنحن نبحث ونفتش عن الأشياء التي نميل إليها، وتنزع إلى أداء الأعمال التي نميل إليها، بل إن ميل الفرد إلى عمل أو مهنة معينة يمكن اتخاذه مقياساً لقدرته على أداء هذا العمل، لأن المرء لا يبقى ميله إلى عمل يعجز عن أدائه.

(راجح 1966 ص 135.)

- فإن كفاءة المعلم في العمل تتوقف على اتجاهاته وميوله نحو المهنة، وأن اتجاهه هذا يؤثر على أدائه بالدرجة الأولى وعلى صحته النفسية، وهو ما يؤثر بدوره على طلابه سلبيًا أو إيجابًا، مما يدفع إلى ضرورة الكشف عن اتجاهات المعلمين في الميدان، كذا من هم في طور الإعداد لمهنة التدريس، وتدعيم الاتجاهات الموجبة نحو المهنة لديهم.

2. الوسط الاقتصادي والاجتماعي وأثرهما على أداء المعلم:

- البيئة التي ينتمي إليها الفرد عامة، والمعلم خاصة هي التي تحدد اتجاهاته نحو أي موضوع، فالتنشئة الاجتماعية التي يتلقاها الفرد تؤثر عليه، فيقول " حامد عبد السلام زهران" أن التنشئة الاجتماعية هي عملية تعلم وتربية، وتقوم على التفاعل الاجتماعي وتهدف إلى اكتساب الفرد (طفلاً فمراهقاً فرائداً فشيخاً) سلوكاً ومعايير واتجاهات مناسبة لأدوار اجتماعية معينة تمكنه من مسايرة جماعته والتوافق معها، وتيسر له الاندماج في الحياة الاجتماعية.

(alaasadik@hotmail.com)

- فلا يحتاج المعلم أن يكون على علاقة طيبة بطلابه وزملائه ومديره فحسب، بل لا بد أن يكون على علاقة جيدة أيضاً بأولياء الطلاب وأفراد المجتمع المحيطين به، ومثل هذه العلاقات الطيبة ذات أثر حميد وهام في عمل المعلم، وفي جهود الطلاب وتحصيلهم.

- وإذا علمنا أن أغلب المعلمين ينتمون إلى الطبقة الوسطى وحتى الضعيفة، كما يتقاضون أجوراً لا تعكس مجهودهم فينعكس ذلك حتماً على حياتهم المهنية والاقتصادية والاجتماعية.

- ففي هذا المجال تشير كل من " هولمز" و "راهي" (Holms et Rahe) إلى أكثر المواقف الضاغطة على حياة المعلم ما تعلق منها بحالات الزواج والطلاق أو وفاة أحد الزوجين أو أقرب الناس إليهن والإرهاق في العمل والتقاعد، والتغير في الحياة الصحية لأفراد أسرته، وساعات عمله اليومي ومكان عمله وشروطه، واضطرابات الأسرة ونشاطاته الدينية والاجتماعية والعادات والتغير في موارده الاقتصادية.

(ملحم محمد 2001 ص 407)

- كما يشعر المعلمون عاد أن الرواتب الشهرية التي يحصلون عليها في العمل لا تصل إلى مستوى كمية العطاء الذي يقدمونه مما تساهم هي أيضاً في زيادة معاناتهم وتوترهم، وهو ما تنبعت له اللجنة التنفيذية لرابطة التربية القومية بأمريكا لأزمة الاقتصادية التي يعانيها المدرس أصدرت سنة 1947 بياناً جاء فيه ما ينطبق على معلمي أيامنا هاته: " يجب أن تنتهي أيام العبودية الاقتصادية وانعدام المن بين المدرسين، ويجب أن يحظى المدرسون باحترام الجمهور، وأن يكون لهم القدرة على الكسب التي لأصحاب المهن الراقية، وأن يتمتعوا بالأمن الاقتصادي ويجب أن يكونوا قادرين على نفقات الدراسات

المهنية، والكتب والرحلات وغيرها من الوسائل التي تغذي عقولهم وتقوي أجسادهم على القيام بواجباتهم المدرسية الثقيلة المرهقة.

(بيستن وآخرون 1961 ص 192.)

3. علاقة المعلم بالإدارة المدرسية:

القيادة هامة لكل عمل، فلا بد لكل مهمة إنسانية من قيادة توجهها، وتصل بها للغايات المنشودة، حيث في غيابها المستمر يستحيل لأية مؤسسة تربوية الاستمرار في تادية وظائفها.

والقيادة هي "مبادرة إنسانية يتولى القيام بها فرد مؤهل أو أكثر، (كما هي الحال في القيادة الجماعية) لفرض التأثير على إتباعها وتحفيزهم لتحقيق أهداف تهم حياتهم وآمالهم، أو ترتبط ببقاء وتقديم مجتمعهم.

(حمدان 1986 ص 131.)

وإذا كانت هيئة التدريس هي المسؤول الأول عن التحصيل الدراسي للتلاميذ، فإن الظروف التي يعمل فيها المعلم ماديا وبشريا تحتل مكانا مهما في تحديد نوعية التعليم المقدمة بالمدرسة.

والمدير هو المسؤول الذي تتلخص بين يديه حرمة المدرسة وقيم المجتمع، في دوره التربوي أصلا وعمله الإداري فرعا، تكمن رسالته في تنشئة جيل من المعلمين القادرين على تحمل مسؤولياتهم كاملة لخدمة الأمة والحفاظ على مقوماتها التاريخية فهو يحمل دوما على تدعيم أو اصر المحبة بين العاملين في المدرسة ويضفي عليهم جوا من العدالة والإخاء.

(بوساحة حسن 1992 ص 9.)

فكلما عرف كيف يثير معلميه فيحفزهم ويعينهم باستمرار ويستمتع إلى انشغالاتهم المختلفة كلما ارتفعت روحهم المعنوية واتصف عملهم بالجودة والجدية، لأنهم حصلوا على مشرف ورئيس ممتاز وتمتعوا بظروف عمل مريحة، خاصة حين يتوفر جو من الاحترام المتبادل والتعاون بين المعلمين والمدير، فإن ذلك كفيل بأن يدفع منهما إلى مصارحة الآخر بمتابعة ويقلل من خوف كلاهما من زميله، وهو ما يجعل عمل المدرسة منتظما مثمرا.

(عاقل فاخر 1982 ص 528.)

4. علاقة المعلم بزملائه:

كان كثير من المعلمين في الماضي يفترضون ان تحسين عملهم إنما يقتصر على فاعليتهم داخل غرفة الصف، ومع أن عمل المعلم داخل غرفة الصف يتميز بأهمية فريدة، فإنه من المعترف به الآن ثمة مجالات خارج غرفة الصف ذات أهمية قصوى في النمو المهني للمعلم، ومن هذه المجالات هي علاقات العمل بين المعلمين... حيث أن كثير من نجاح المدرسة الحديثة يتوقف على رغبة معلمها وقدرتهم على العمل المشترك.

(عاقل فاخر 1982 ص 525)

ومن الأمور المفيدة في هذا المجال أن يعرض كل معلم على زملائه خبراته وما اطلع عليه من اتجاهات حديثة وتجارب في مجال تدريس مادة تخصصه، هذا فضلا عن مناقشة مختلف المداخل المناسبة ومصادر التعلم المتاحة للتلاميذ داخل المدرسة أو خارجها، وكذا وضع خطة زمنية مرنة لتنفيذ المنهج، ومن ثمة يتضح أن معلمي المادة الواحدة أو المستوى الواحد يعملون كفريق متعاون متكامل.

(عودة .م. 2006 ص 92)

- أي أن المعلمين داخل المدرسة يجب ان يكونوا كتلة متعاونة حتى يستفيدوا من بعضهم البعض، لا سيما إذا كان هناك تفاوتاً بين المعلمين في خبراتهم وشخصياتهم واتجاهاتهم ويحققوا أهداف المدرسة.

- هذا ما يملّي على المعلم ضرورة الاتصاف بالتعاون مع زملائه في المدرسة ومشاركتهم معرفته ورأيه كلما لزم، والمحافظة على علاقات ايجابية منتجة، واحترام متبادل مع كافة أفراد مجتمع المدرسة من تلاميذ وعاملين ومعلمين وإداريين.

(حمدان محمد 1986 ص 61)**5. علاقة المعلم بالمشرف التربوي:**

- يعتبر المشرف التربوي هو المسؤول الإداري والتربوي عن المعلمين، وهو الذي يقوم بتوجيههم وإرشادهم، ومراقبة عملهم التربوي ومتابعتهم باستمرار وتسهم ملاحظاته وتقويماته في ترقية المعلمين أو بقائهم في نفس الدرجة.

لذا فالمشرف " هو الفرد المؤهل علماً وخبرة وميول لمتابعة مرؤوسه من معلمين وعاملين وإداريين، وتوجيه انجازهم وتطويره تربوياً وعلمياً لفرض تحصيلهم الفعال للأهداف التربوية المرجوة.

(حمدان محمد 1986 ص 111)

لذلك فإن من يملكون تلك الخبرات يمثلون قيادة تربوية بالنسبة للمعلم، ومن ثم يفترض أنهم يشغلون تلك المناصب ليكونوا في مواقع قريبة من المعلم لتوجيهه ومساعدته على التوصل إلى مستوى جيد من الأداء، لكن كثيراً ما نسمع عن النمط الديكتاتوري أو الديمقراطي وغيرها من أنماط الإشراف والادارة المدرسية، وكثيراً ما نسمع أن هذا المشرف أو ذلك

يسلك سلوكا متشددا مع المعلمين وخاصة حول مستويات العمل أو الانجاز في محتوى المناهج الدراسية أو مستويات تحصيل التلاميذ أو غير ذلك، وهنا نجد أن المعلم في حاجة ماسة إلى الحوار أو المناقشة الهادئة بينه وبين السلطة الإشرافية حتى يمكن التوصل إلى اتخاذ قرار سليم بشأن ما يعترضه من المشكلات.

(اللفاني أحمد 1989 ص 318)

ونتائج هذا النوع من الإدارة والتفتيش المتسلط هو فقدان روح الإبداع وتعويق احتياج الاستقلال وتقليل الذات، وهو ما يخلق صعوبات في الملائمة للمدرس الشاب خاصة، إذ يحاول في حماسة أن يطبق الطرق الحديثة في التربية، فإذا به يجد أن الخروج عن النمط المقرر أمر غير مسموح به.

(بيستين.أ. وآخرون 1961 ص 198)

ولهذا فأفضل سلطة هي سلطة الخبرة والكفاءة التي تنمي قدرات المعلم، وتشعره بالأمن والطمأنينة، وبالتالي الإنتاج التربوي الجيد. ويبقى في الأخير المعلم المحفوظ هو الذي يكون تحت رئاسة مشرف إنساني كفاء يلجأ إليه عند الحاجة، وهذا الأخير لا يستعمل سلطته الإدارية إلا في الحالات القصوى، وهي من خصائص القائد الناجح.

6. علاقة المعلم بأولياء التلاميذ والمجتمع:

-يتأثر المعلم في أداء مهنته بطبيعة المتعلم وخصائصه، فذلك المتعلم جاء من بيئة ما لها ثقافة معينة، ومن خلال ذلك اكتسب العديد من المعارف وتكونت لديه مفاهيم معينة، قد يكون بعضها صحيحا وبعضها الآخر غير صحيح، كما تكونت لديه إطارا من الاتجاهات والقيم، بالإضافة إلى عدد من العادات والمهارات وغير ذلك من مكونات سلوكه الاجتماعي، وإذا ما تصورنا أن كل ذلك يتمثل في تلميذ واحد، فماذا يكون بالنسبة لعدد من التلاميذ قد يفوق الأربعين، فإن كل هذا يحتاج إلى رعاية المعلم واهتمامه.

وزيادة على ذلك يكون محاطان كافة النواحي بتوقعات أولياء الأمور وتصوراتهم عن أطفالهم في حياتهم المستقبلية... حيث يشعر المعلم أنه في حاجة ماسة للاتصال بأولياء الأمور ليشترك معهم في مساعدة المتعلم على اتخاذ قرار بشأن مستقبله.

(اللفاني أحمد 1989 ص 307)

ولا يفوتنا هنا أن نذكر مدى تأثير ما يتوقعه المجتمع من المعلم في تحقيق آماله وتطلعاته في أبنائه، إذ يتوجب على المجتمع - المحلي - توفير المتطلبات المادية والاجتماعية للمعلمين لتحسين أدائهم ومردودهم، وفي المقابل على المعلم تحمل المسؤولية نحو مجتمعه بالتزامه بعباداته وتقاليده الحسنة واحترام تراثه الحضاري، ونشر الوعي الصحي والعلمي ومحاربة الخرافات والأفات الاجتماعية.

(الجاغوب محمد 2002 ص 258)

5 - أهمية المعلم وضرورة إعداده لمهنته:

- إن المعلم هو الخبير الذي أقامه المجتمع ليحقق أغراضه التربوية فهو من جهة القيم الأمين على تراثه الثقافي ومن جهة أخرى العامل الأكبر على تجديد هذا التراث وتعزيزه هذا هو بوجه عام الدور الخطير الذي يمثله المعلم على مسرح الحياة.

- ولما كان نجاح أي إصلاح يتوقف إلى درجة قصوى على نوع الهيئة التي يعهد إليها في الإصلاح فإن إصلاح مجتمعنا رهن بإصلاح المعلمين والمعلمات الذين نؤمنهم على تربية أبنائنا وبناتنا وهؤلاء المعلمون والمعلمات لا يستطيعون أن يقوموا بمهمتهم على أحسن وجه إلا إذا نالوا نصيبا وافرا من الإعداد.

- فأى إصلاح يرتجى من المعلم محدود في تربيته؟ إن شخصيات المعلمين وصفاتهم تعود بصورة مباشرة على التدابير الفعالة التي تتخذ لتربيتهم وحسن أدائهم فتحسين تربية المعلمين هو تحسين التعليم وتحسين التعليم هو تحسين المدارس، وهو تقوية الجيل الصاعد وهو واجب اجتماعي من الطراز الأول، إن المعلم هو العمود الفقري للتعليم وبمقدار صلاح المعلم للتعليم، فالمباني الجيدة والمناهج المدروسة والمعدات الكافية تكون قليلة الجدوى إذا لم يتوفر المعلم الصالح بل إن وجود هذا المعلم يعوض في كثير من الأحيان ما يكون موجودا من النقص في هذه النواحي.

ومن هنا نلاحظ أن عملية إعداد المعلم واختياره من أصعب الأمور التي تواجه المسؤولين عن البرامج التعليمية وذلك لأن أي من المعلمين يحتاج لمجموعة من المعايير والضوابط والشروط والمواصفات التي بدونها تصبح كلتاهما عملية غير علمية ولأن عملية إعداد المعلم هي الأساس لعملية تربوية.

(فايز مراد دندش 2002 ص 100-101)

6 - الاتجاهات الحديثة لنظم تربية المعلم في المجتمع المسلم:

- التأكيد على تأهيل المعلم لتربية تلاميذه تربية إسلامية؛
- العناية بتزويد المعلم بالثقافة الإسلامية؛
- العناية بالتوجيه الإسلامي للعلوم، وبإسهامات العلماء المسلمين فيها؛
- تمكين المعلم من مهارات التعبير باللغة العربية الفصحى ومن التدريس بها؛
- الأخذ بالتطورات المعاصرة في التقنية التربوية؛

- التركيز على البحوث وتطبيقاتها الميدانية؛
- اتساع قاعدة المشاركين في اتخاذ القرارات الخاصة بتربية المعلم.

ومن استعراضنا لهذه الاتجاهات نلاحظ اهتماما متزايدا متواسلا مطلوبيا من قبل المسؤولين عن التعليم في كل الدول، وتزايد الاهتمام بمعلم التعليم الابتدائي فهو أولى المعلمين بالعناية والرعاية وحسن الإعداد قبل الخدمة، وتنمية في أثناء الخدمة، وينتقل الاهتمام من بؤرة تربية المعلم ليقوم بتلقين ونقل المعارف المقررة لعقول التلاميذ، إلى أن يصبح أمرا محتما أن يربي على أساس أن يحفل نظام تربية بكل معاني التحدي في العصر الذي نعيشه، وتحدي قابليات أولئك التلاميذ الذين يعيشون عصورا متداخلة للتغير والانفجار المعرفي والاتصالات والقفزات العلمية والتقنية.

فقيادة المعلم في إطار الجديد قيادة إبداعية إنمائية خلاقة، تعمل على تهيئة أنجع السبل والظروف لنمو أجيال التعلم، وإبداعها وتقدمها.

(عبد القادر يوسف 1987 ص 63-64)

ملخص الفصل:

يتم التحديد الأداء المهني للمعلم في محاولة الوقوف على المساهمة في إحداث الأثر المطلوب في عقول من يدرس لهم, فيعتبر الدور الذي يقوم به المعلم في الميدان دورا مميزا من مختلف جوانبه, يشترط في من يمارسه إن يتحلى بمجموعة من الخصائص الجسمية و النفسية والخلقية و التربوية و الانفعالية و المعرفية حتى تبرز مهاراته.

وأخيرا يجب ان يحفز المعلم ماديا ومعنويا لإعطاء أكثر .

الجانِب

الميدَانِي

الفصل الثالث

الاجراءات الميدانية للدراسة:

تمهيد

- 1 منهج الدراسة
 - 2 للدراسة الاستطلاعية
 - 3 للعينة ومواصفاتها
 - 4 حدود الدراسة
 - 5 أدوات الدراسة
 - 6 للخصائص السيكومترية للأدوات
 - 7 للأساليب الإحصائية
- ملخص الفصل

تمهيد:

رغم أن الجانب النظري له أهمية كبيرة من خلال ما يتضمنه من معلومات الباحث في معرفته وإلمامه بموضوع الدراسة إلا أنه غير كاف لوحده ما لم يصحبه الجانب التطبيقي ففي أي دراسة علمية لا يمكن الوصول إلى الدقة والضبط إلا بالصيغة التطبيقية للوثوق في النتائج المتوصل إليها انطلاقاً من منهجية الدراسة وذلك بالبداية في المنهج العلمي المستخدم ومجتمع الدراسة ومن ثم أدوات الدراسة، أي الوسائل المستخدمة في التحقيق من ثبات وصدق الأداء وكذلك الخصائص السيكمترية والأساليب الاحصائية في معالجة البيانات وتحليل نتائجها.

1 منهج الدراسة

تختلف مناهج البحث المتبعة باختلاف المواضيع ولتخصصات فمن البحوث من يتطلب نوع من المناهج الأخرى ويعتبر المنهج تلك الطريقة التي يستخدمها الباحث من أجل الوصول إلى النتيجة المرغوب فيها.

(اسماعيل شعباني، منهجية البحث في العلوم الاجتماعية، 2005، ص39.)

ولقد تم الاعتماد على المنهج الوصفي الاستكشافي .

2 -الدراسة الاستطلاعية

تعتبر الدراسة الاستطلاعية مرحلة عامة في البحث العلمي لارتباطها المباشر بالميدان، كما أنها وسيلة لجمع المادة وتساعد الباحث للقيام ببحثه وتهدف إلى:

- الاستطلاع الميداني لمعرفة خصائص أفراد العينة وأخذها بعين الاعتبار.
- التأكد من الصدق والثبات لأدوات الدراسة.

3 -العينة ومواصفاتها:

تضم عينة الدراسة (60) معلم في مؤسسات تربوية للطور الابتدائي واعتمدنا على عينة قصدية حيث شملت (40) معلم مستخلف على مختلف المؤسسات التربوية بمدينة الأغواط.

حسب الجنس : ذكر/ انثى

حسب السن: 22-34 سنة

حسب الحالة الاجتماعية: أعزب/ متزوج

4 حدود الدراسة:**1 -الحدود المكانية:**

اقتصرت الدراسة على مؤسسات التعليمية للطور الابتدائي بمدينة الأغواط.

2 -الحدود الزمانية:

قمنا بتطبيق البحث الميداني من 06 مارس إلى 14 أبريل خلال السنة الدراسية 2016/2015.

3 -الحدود البشرية:

اقتصرت الدراسة على المعلمين المستخلفين للطور الابتدائي بمدينة الأغواط.

4 - الحدود الأدائية:

تم الاعتماد في هذه الدراسة على الاستبانة لقياس الأداء المهني للمعلمين المستخلفين عن طريق جمع البيانات.

5 - أدوات الدراسة:

من أجل اغراض الدراسة تم استخدام أداة الاستبيان من طرف الطالبان وتمثل هذا الاستبيان في 03 أبعاد:

- 1 - البعد المهني للمعلم وتمثل في 13 بند؛
- 2 - البعد السلوكي للمعلم وتمثل في 12 بنود؛
- 3 - البعد الأكاديمي للمعلم وتمثل في 11 بند.

مرحلة التحكيم:

حكم هذا الاستبيان من طرف أساتذة قسم علم النفس وعلوم التربية والأرطوفونيا بجامعة الأغواط، حيث تحصل على نسبة اتفاق المحكمين على صلاحية البنود وقد فاقت بمجملها 90% مما جعلها للتطبيق وذلك مع التعديلات التي طرحت من طرف الأساتذة من اضافة وحذف وإعادة صياغة بعض البنود لتسهيل الفهم.

$$\text{قانون نسبة الاتفاق هو ق الاتفاق} = \frac{\text{عدد مرات الاتفاق}}{\text{عدد مرات الاتفاق} + \text{عدد مرات عدم اتفاق}}$$

ويحتوي هذا الاستبيان على 36 بند وهذه البنود تسير في اتجاهين الايجاب والسلب حسب العبارات و3 بدائل تنقط بالشكل التالي:

- | | | |
|----------------------|--------|------------|
| أ - الايجاب: نعم: 03 | لا: 02 | أحيانا: 01 |
| ب - بالسلب: نعم: 03 | لا: 02 | أحيانا: 01 |

6 - الخصائص السيكومترية**1-6 الصدق:**

هو أن يقس الاختبار ما وضع لقياسه بمعنى الاختبار الصادق يقسها ولا يقس شيئا آخر بدلا منها أو بالاضافة إليها.

(صلاح أحمد مراد أمين علي سليمان 2005 ص 315)

2-6 صدق المحكمين:

الجدول رقم (01) يوضح عدد المحكمين.

| الاسم واللقب | الدرجة العلمية | المؤسسة الأصلية |
|--------------|----------------|---|
| بوفاتح محمد | أستاذ محاضر أ | جامعة عمار ثلجي بالأغواط قسم علم النفس وعلوم التربية والأرطوفونيا |
| صافي محمد | أستاذ مساعد أ | |
| قويدري علي | أستاذ محاضر أ | |
| عون علي | أستاذ محاضر أ | |
| عاجب بومدين | أستاذ مساعد أ | |

3-6 الصدق التمييزي:

قمنا بتقسيم العينة الاستطلاعية إلى طرفين فالأول يشير إلى الطرف الفردي والذي تحصل أصحابه على درجات عالية في الاختبار والمقدر عددهم (27%) والطرف الزوجي الذي تحصل أصحابه على درجات منخفضة والمقدر عددهم (27%) وبعد ذلك تم حساب الفرق بين متوسط مجموعتين بتطبيق اختبار (ت).

الجدول رقم (2) : نتائج المقارنة الطرفية للاستبيان الأداء المهني لدى المعلمين.

| المتغير الإحصائية | المؤشرات | عدد الأفراد N | المتوسط الحسابي x | الانحراف المعياري S | قيمة T | الدلالة الإحصائية | مستوى الدلالة الإحصائية |
|---------------------|----------|---------------|-------------------|---------------------|--------|-------------------|-------------------------|
| القيم العليا 27% | | 11 | 96.36 | 3.29 | 9.37 | 0.00 | دلالة إحصائية عند 0.01 |
| | | 11 | 71.00 | 8.34 | | | |

يتضح من الجدول أن القيم العليا 27% وعدد أفرادها 11 عند متوسط الحسابي (96.36) والانحراف المعياري (3.29) أما عند القيم الدنيا 27% عدد أفرادها (11) ومتوسط الحسابي (71.00) والانحراف المعياري (8.34) وقيمة T المشتركة (9.37) عند الدلالة الإحصائية (0.00) ومستوى دلالة 0.01 وهي دال إحصائياً.

4-6 الثبات:

تمثلت في حساب معاملات الثبات وجاءت النتائج على النحو التالي:

- ثبات التجزئة النصفية لمقياس الأداء المهني للمعلمين المستخلفين.
- اعتمدنا طريقة التجزئة النصفية بحيث قسمنا المقياس قسم زوجي وقسم فردي ثم حساب معامل الارتباط "بيرسون" بين نصفي المقياس وبعد ذلك تم تعديلها بمعادلة سييرمان براون التصحيحية.

جدول رقم (03) يوضح حساب معامل الثبات التجزئة النصفية للاستبيان

| قبل التعديل | بعد التعديل |
|------------------------|-------------|
| 0.92 | 0.93 |
| درجة الحرية 38 | |
| الدلالة الإحصائية 0.00 | |
| دلالة إحصائية عند 0.01 | |

نلاحظ من الجدول رقم (02) أن معامل بيرسون بين الدرجات قسم زوجي وقسم فردي والذي يقدر بـ(0.92) وبعد تعديلها بمعادلة براون التصحيحية أصبح يقدر بـ(0.93) عند دلالة إحصائية 0.01 وبالتالي نقول أن هذا المقياس ثابت.

إجراءات التطبيق: قمنا بإجراء دراستنا في المدارس الابتدائية لولاية الأغواط فيما يخص المعلمين المستخلفين

7- الأساليب الإحصائية

اعتمدنا على حساب الصدق والثبات بطريقة يدوية واستخدام كذلك النظام الإحصائي (رزمة الإحصائي SPSS) لتفسير النتائج حيث اعتمدنا الأساليب التالية:

- 1 - الانحراف المعياري لحساب صدق المقارنة الطرفية حساب معامل الفروق.
- 2 - اختبار T في حساب صدق أداة استبيان الأداء المهني للمعلمين المستخلفين.
- 3 - المتوسط الحسابي لحساب كل من ثبات التجزئة النصفية لأداة والصدق المقارنة الطرفية.
- 4 - استخدام معامل سييرمان براون في حساب التجزئة النصفية لأداة.

ملخص الفصل:

لقد تم في هذا الفصل تحديد العينة والمنهج المتبع لهذه الدراسة وهو المنهج الوصفي واعتمدنا على أداة الاستبيان واستخدمنا أساليب إحصائية لحساب الصدق والثبات .

الفصل الرابع

عرض ومناقشة النتائج:

- 1 عرض ومناقشة نتائج التساؤل الأول
- 2 عرض ومناقشة نتائج التساؤل الثاني
- 3 عرض ومناقشة نتائج التساؤل الثالث
- 4 للاستنتاج العام
- 5 للمخاتمة (التوصيات والاقتراحات)

i. عرض ومناقشة نتائج التساؤل الأول:

- لا توجد فروق في الأداء المهني لدى المعلمين المستخلفين للطور الابتدائي باختلاف السن

الجدول رقم(4) يوضح المتوسط الحسابي والانحراف ونتائج الاختبار (ت) حسب السن

| المؤشرات الإحصائية | عدد الأفراد | المتوسط الحسابي | الانحراف المعياري | قيمة T | درجة الحرية | الدالة الإحصائية | مستوى الدلالة الإحصائية |
|--------------------|-------------|-----------------|-------------------|--------|-------------|------------------|-------------------------|
| 29-22 | 30 | 85.93 | 10.08 | 1.22 | 0.38 | 0.23 | 0.05 غير دال إحصائياً |
| 34-30 | 10 | 81.20 | 12.17 | | | | |

- تبين من الجدول رقم (4) الذي يمثل المتوسط الحسابي والانحراف ونتائج الاختبار (ت) حسب السن أن الحالة الأولى من (29-22) والتي تتمثل في 30 موظف والمتوسط الحسابي (85.93) والانحراف المعياري 10.08 في حين أن الحالة الثانية من (34-30) والتي تتمثل في 10 موظفين والمتوسط الحسابي (81.20) والانحراف المعياري (12.17) ومنه نجد أن قيمة (ت) (1.22) عند درجة الحرية (0.38) والدلالة الإحصائية (0.23) غير دال إحصائياً 0.05

وعليه نقول انه لا توجد فروق في الأداء المهني لدى المعلمين المستخلفين للطور الابتدائي باختلاف السن .

بمعنى أن التساؤل تحقق

من خلال استطلاعنا للواقع وجدنا انه لا يوجد فروق في الأداء المهني لدى المعلمين المستخلفين من ناحية السن وهذا راجع إلى قلة مداخيلهم المالية فقبلوا لأنفسهم أن يبحثوا عن مصادر رزق جانبية وكذلك كسبهم النقاط من خلال العمل والنجاح في المسابقات وعدم قدرة هذه المهنة على تلبية طموحاتهم المستقبلية.

ii. عرض ومناقشة نتائج التساؤل الثاني:

- لا توجد فروق في الأداء المهني لدى المعلمين المستخلفين للطور الابتدائي باختلاف الجنس

الجدول رقم (5) يوضح المتوسط الحسابي والانحراف و نتائج الاختبار (ت) حسب الجنس

| المؤشرات الإحصائية | عدد الأفراد | المتوسط الحسابي | الانحراف المعياري | قيمة T | درجة الحرية | الدالة الإحصائية | مستوى الدلالة الإحصائية |
|--------------------|-------------|-----------------|-------------------|--------|-------------|------------------|-------------------------|
| انثى | 28 | 85.25 | 10.07 | 0.44 | 0.38 | 0.65 | 0.05 غير دال احصائيا |
| ذكر | 12 | 83.58 | 12.38 | | | | |

- تبين من الجدول رقم (5) الذي يمثل المتوسط الحسابي والانحراف و نتائج الاختبار (ت) حسب الجنس بالنسبة للإناث والتي تتمثل في 28 موظفة والمتوسط الحسابي (85.25) والانحراف المعياري (10.07) أما الذكور فتمثلوا في 12 موظف والمتوسط الحسابي (83.58) والانحراف المعياري (12.38) ومنه نجد إن قيمة (ت) (0.44) عند درجة الحرية (0.38) والدلالة الإحصائية (0.65) غير دال إحصائيا 0.05

وعليه نقول انه لا توجد فروق في الأداء المهني لدى المعلمين المستخلفين للطور الابتدائي باختلاف الجنس .

بمعنى ان التساؤل تحقق.

ومن الدراسات التي تناولت موضوعنا هذا هي دراسة سمور سنة (2000) بعنوان **معوقات الأداء المهني لدى المعلمين** وهدفت هذه الدراسة للتعرف على المعوقات وترتيبها حسب أهميتها بالنسبة للمعلم والخبير ، كما هدفت إلى تحديد أكثر المعوقات شيوعا من وجهة نظر المعلم ووجهة نظر الخبير وبيان مدى اختلافهما حسب متغير الجنس وفي الأخير توصلت هذه الدراسة إلى عدم وجود اثر لمتغير الجنس وأظهرت فروق في آراء الأفراد العينة حول المعوقات .

فهذه الدراسة توافق مع الدراسة الحالية بأنه لا توجد فروق بين المعلمين الإناث والذكور.

ترجع الطالبتين الباحثتين عدم وجود فروق في الجنس على الأداء المهني لدى المعلمين المستخلفين وذلك لان الوظيفة تأتي بنجاح في المسابقة و كذلك لتعرفهم على الحياة المهنية واكتساب الخبرة.

iii. عرض ومناقشة نتائج التساؤل الثالث:

- لا توجد فروق في الأداء المهني لدى المعلمين المستخلفين للطور الابتدائي باختلاف الحالة الاجتماعية

الجدول رقم (6) يوضح المتوسط الحسابي والانحراف ونتائج الاختبار (ت) حسب الحالة الاجتماعية

| المؤشرات الإحصائية | عدد الافراد | المتوسط الحسابي | الانحراف المعياري | قيمة T | درجة الحرية | الدالة الإحصائية | مستوى الدلالة الإحصائية |
|--------------------|-------------|-----------------|-------------------|--------|-------------|------------------|-------------------------|
| أعزب | 30 | 86.00 | 9.74 | 1.29 | 38 | 0.20 | 0.05 غير دال إحصائياً |
| متزوج | 10 | 81.00 | 12.94 | | | | |

- تبين من الجدول رقم (6) الذي يمثل المتوسط الحسابي والانحراف ونتائج الاختبار (ت) حسب الحالة الاجتماعية أن الحالة الأولى أعزب والتي تتمثل في 30 موظف والمتوسط الحسابي (86.00) والانحراف المعياري (9.74) في حين أن الحالة الثانية متزوج والتي تتمثل في 10 موظفين والمتوسط الحسابي (81.00) والانحراف المعياري (12.94) ومنه نجد إن قيمة (ت) (1.29) عند درجة الحرية (0.38) والدلالة الإحصائية (0.20) غير دال إحصائياً 0.05

وعليه نقول انه لا توجد فروق في الأداء المهني لدى المعلمين المستخلفين للطور الابتدائي باختلاف الحالة الاجتماعية .

بمعنى أن التساؤل تحقق.

من خلال استطلاعنا للواقع وجدنا انه لا يوجد فروق في الأداء المهني لدى المعلمين المستخلفين من ناحية الحالة الاجتماعية وذلك لان هدف هذه الفئة هو الحصول على الراتب شهري بعد أداء الخدمة وعدم تثبيتهم في مناصبهم بصفة دائمة فكل واحد منهم ينتظر قرار التوقيف مما يؤثر سلباً على معنوياتهم وأدائهم .

الاستنتاج العام:

يعد التعرف على موضوع الدراسة والمتمثل في واقع الأداء المهني لدى المعلمين المستخلفين للطور الابتدائي لولاية الأغواط قمنا بإجراء دراسة ميدانية من أجل التعرف على التأثير بين متغيرات الدراسة بإثبات أو نفي الدراسة وتحصلنا على الآتي:

- لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية في الأداء المهني لدى المعلمين المستخلفين للطور

الابتدائي باختلاف السن.

- لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية في الأداء المهني لدى المعلمين المستخلفين للطور

الابتدائي باختلاف الجنس.

- لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية في الأداء المهني لدى المعلمين المستخلفين للطور

الابتدائي باختلاف الحالة الاجتماعية.

الخاتمة(الاقتراحات)

تعتبر المؤسسة التربوية من الركائز الأساسية لنجاح وتطوير عملية التعليم وتحقيق أهدافها التربوية تحتل مكانة مرموقة في المجتمعات اذ أصبح العمل التربوي من المؤشرات الفاعلة ومن خلال دراستنا اشرنا إلى موضوع مهم وهو واقع الأداء المهني لدى المعلمين المستخلفين.

ومن بين التوصيات والاقتراحات التي اقترحناها هي:

- 1 - دمج المعلمين في عمل دائم .
- 2 - غرس روح المسؤولية لدى المعلمين
- 3 - تحفيز المعلمين لتحسين مستوى أدائهم المهني من خلال أساليب متعددة منها الحوافز المادية
- 4 - إعطاء المزيد من الاهتمام لظروف العمل من خلال توفير بيئة عمل مناسبة تجعل المعلمين قادرين على تقديم المزيد وذلك من خلال شعورهم بالراحة النفسية والاستقرار الوظيفي
- 5 - عدم تحسيس المعلمين المستخلفين أنهم غرباء
- 6 - التقليل من ساعات العمل.

المراجع

قائمة المراجع:

1. احمد السيد مصطفى ،ادرة الموارد البشرية ، دار الكتب ، القاهرة، 2003
2. احمد حسن اللقاني وحسن محمد سليمان ، المناهج بين النظرية والتطبيقية ، ط4، القاهرة 1995،
3. احمد صقر عاشور ، ادره العامله والاسس السلوكية وادوات البحث التطبيقي، دار النهضه للطباعة والنشر ،بيروت ، 1987
4. احمد علي الفنيش ومحمد مصطفى زيدان ،التوجيه الفني والتربوي ،دار الكتاب الجديد ،ط2، ليبيا 2000
5. أحمد ماهر ، ادره الموارد البشرية ،الدار الجامعية ،القاهرة ، 2005
6. بن مسعود نعمت ،برنامج التدريب التربوي تخطيط وقويم ،ورقة بحثية مقدمة الى مؤتمر التدريب الواقع والآفاق 2003
7. حمداوي وسيلة ، ادره الموارد البشرية ،مديرية النشر لجامعة بسكرة ، الجزائر ، 2004
8. حيسن بوساحة ، التشريع المدرسي ، دار الحضارة للطباعة والنشر والتوزيع ،الجزائر
9. سنان الموسوي، ادره الموارد اليشرية وتأثيرات العمل عليها ،دار المجد لاوي للنشر والتوزيع ،بيروت، 2006
10. صالح عبد العزيز وعبد العزيز عبد المجيد ،التربية وطرق التدريس ،ط16 ، القاهرة 1993،
11. صلاح الدين محمد عبد الباقي وعلي الهادي مسلم ،اداره الموارد البشرية ،المكتب الجامعي الحديث ، الاسكندرية، 2003
12. عاقل فاخر، علم النفس التربوي، ط9، دار العلم للملايين، بيروت
13. عبد الباقي عبد المنعم ابوزيد ، محمد سعد محمد ، برنامج تدريبي مقترح لتنمية كفاءات التقويم لدى المعلمين ،مجلة العلوم التربوية والنفسية ،جامعة الكويت ،المجلد 4 ،العدد 3 ،سبتمبر، 2003
14. عبد الرحمان صباح ، مبادئ الرقابة الادارية ،دار زهران للنشر والتوزيع ،عمان ، 1998 ،
15. عبد الغني عبود ،التربية ومشكلات المجتمع ،الطبعة الأولى، بيروت، 1991
16. عبد القادر يوسف ،دراسات في إعداد وتدريب العاملين في التربية ، الطبعة الأولى ،الكويت، ذات السلاسل سنة 1987
17. عبد الله محمد عبد الرحمان ،علم الاجتماع النشأة والتطورات الحديثة ،دار النهضه العربية ،ط1
18. عصام توفيق قمر وسحر فتحي مبروك، الخدمات الاجتماعية المدرسية في اطار العملية التربوية ،ط1 ، الاسكندرية 2004

19. علي راشد , اختيار المعلم وإعداده, ط1, مصر 1996
20. علي سلمي , ادارة الافراد الكفاءة الانتاجية , دار غريب , ط3, 1985
21. علي محمد الرباعية , ادارة الموارد البشرية تخصص نظم المعلومات الادرية , ار الصفاء للنشر والتوزيع, عمان , ط1, 2001
22. فايز مراد دندش وأمين عبد الحافظ أبوبكر , دليل التربية العملية وإعداد المعلمين , ط1, الاسكندرية 2002
23. كمال بربر , دار الموارد البشرية وكفاءات الاداء التنظيمي , المؤسسة الجامعية للدراسات والنشر والتوزيع, بيروت, 1997
24. محمد زيدان , أدوات ملاحظة التدريس , ب ط , الجزائر 1989
25. محمد زيدان حمدان , قياس كفاءة التدريس , ديوان الطبوعات الجامعية الجزائر
26. محمد عبيدات وآخرون , منهجية البحث العلمي , دار الوائل للطباعة والنشر , ط2, الاردن , 1994
27. محمد ملحم , القياس والتقويم في التربية وعلم النفس , ط3 , دار المسيرة للنشر والتوزيع والطباعة , عمان الاردن
28. محمد منير المرسي , الادارة المدرسية الحديثة , عالم الكتب , ط1 , القاهرة , 2001
29. محمود عبد الرزاق شفق وهدى محمود الناشق , ادارة الصف المدرسي , ب ط , القاهرة , 1994
30. مصطفى محمود ابو بكر , الموارد البشرية مدخل لتحقيق الميزة التنافسية ا, الدار الجامعية , مصر , 2003
31. مصطفى نجيب الشاوي , ادرة الموارد البشرية , دار الشروق , ب ط , عمان , 1996
32. معن محمد عياصرة , القيادة والرقابة والاتصال الاداري , دار جاهد للنشر والتوزيع , الاردن , 2008
33. مهدي حسن زويلف , ادرة الموارد البشرية , دار الفكر للطباعة والنشر , ط1 , الاردن , 2001
34. موسى سعدي , التقنيات التربوية في التدريس والتدريب , دار النشر معهد النفط العربي للتدريب , بغداد , 1988
35. علي راشد , المعلم , كفاءته , اعداده , تدريبيه , دار الفكر العربي , القاهرة , 1999
36. آرثر بيتيس وآرثر جيرسلد وآخرون , علم النفس التربوي , ترجمة ابراهيم حافظ وآخرون , ط3 , مكتبة النهضة المصرية , القاهرة , القاهرة , 1991
37. محمد زيدان , السلوك الاجتماعي للفرد وأصوله , مكتبة النهضة المصرية , القاهرة , 1965,

المراجع باللاتينية:

38. Bouzida Abderahman , les institutions algériennes et leur progression, édit O P U Alger 1973
39. Ahdre Nadeau ,l évaluions de programme ,les presses de l'université , laval , Quelve,1988
40. Claude Thelat , évaluation du system éducatif, edition Nathan, France ,1993

مواقع انترنت:

41. Alaasdika@hotmail.com

الملاحق

الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية

وزارة التعليم العالي والبحث العلمي

كلية العلوم الانسانية والاجتماعية

قسم علم النفس وعلوم التربية والارطوفونيا

الاستبيان

التعليمية:

في إطار إنجاز مذكرة نهاية التخرج (ماستر) والتي هي بعنوان : واقع الأداء المهني لدى المعلمين المستخلفين في إطار الطور الابتدائي .

نقدم إليك معلمي الفاضل بهذا الاستبيان الذي نتمنى أن تجيب فيه بكل صدق وموضوعية ،
ونعدك أن المعلومات التي نتحصل عليها لا تستخدم إلا لغرض علمي فقط.

لكل عبارة من العبارات ضع علامة (x) في الخانة المناسبة

- بيانات شخصية

السن :

الجنس : ذكر أنثى

الحالة الاجتماعية : متزوج أعزب

1 - البعد المهني للمعلم

| الرقم | التساؤل | نعم | لا | أحيانا |
|-------|--|-----|----|--------|
| 01 | هل تجد نفسك كفؤ للمهمة الموكلة لك؟ | | | |
| 02 | هل تشعر بالدافع للتدريس؟ | | | |
| 03 | هل تجد صعوبة وملل اتجاه التدريس؟ | | | |
| 04 | هل تغير هذا العمل في حال سمحت الفرصة؟ | | | |
| 05 | هل ترغب في تجديد عقدك مرة أخرى؟ | | | |
| 06 | هل تعمل فقط لاكتساب الخبرة من أجل الدخول في مسابقات؟ | | | |
| 07 | هل اخترت هذا العمل من أجل التعرف على الحياة المهنية؟ | | | |
| 08 | هل ترى نفسك تعمل أكثر من المعلمين الدائمين؟ | | | |
| 09 | هل تجد لهذه المهنة مستقبل في حياتك؟ | | | |
| 10 | هل تؤدي مهامك في الفترات المطلوبة؟ | | | |
| 11 | هل أنت راضي عن عدد ساعات العمل الموكلة لك؟ | | | |
| 12 | هل أنت راضي عن الأجر الممنوح لك؟ | | | |
| 13 | هل تلتزم بجميع المهام المطلوبة منك خارج اوقات التدريس؟ | | | |

2 - البعد الأكاديمي للمعلم

| الرقم | التساؤل | نعم | لا | أحيانا |
|-------|--|-----|----|--------|
| 01 | هل تشارك بفاعلية في أنشطة تحسن التعليم؟ | | | |
| 02 | هل تجيد التعامل مع أولياء الأمور بطريقة مهنية مناسبة؟ | | | |
| 03 | هل تحدد أساليب التدريس المتنوعة الملائمة لقدرات المختلفة للتلاميذ؟ | | | |
| 04 | هل تلتزم بالخطوة الزمنية لتوزيع المنهج وتحليله؟ | | | |
| 05 | هل توزع الوقت توزيعاً مناسباً للأنشطة والممارسات المختلفة داخل الحصّة؟ | | | |
| 06 | هل تستثمر وقت الحصص بفاعلية لتحقيق أهداف الدراسة؟ | | | |
| 07 | هل تستخدم مصادر متنوعة للتطوير في المجال النفسي والتربوي؟ | | | |
| 08 | هل تستفيد من تقييم لادائك في تحسين العملية التعليمية؟ | | | |
| 09 | هل تلتزم بتنفيذ القواعد المنظمة والتعليمات واللوائح المدرسية؟ | | | |
| 10 | هل تؤدي عملك بالأهداف المدرسية العامة والأهداف التعليمية الخاصة بالتلاميذ؟ | | | |
| 11 | هل تحرص على الاطلاع على دليل المعلم ودليل التقويم الخاص بمادتك؟ | | | |
| 12 | تؤدي دورك في ضوء رسالة المؤسسة وأهدافها؟ | | | |

3 - البعد السلوكي للمعلم:

| الرقم | التساؤل | نعم | لا | أحيانا |
|-------|---|-----|----|--------|
| 01 | هل تجد نفسك غريب مع زملائك في علاقتك المهنية؟ | | | |
| 02 | هل تجد تسهيلات من قبل المحيطين بك في مكان العمل؟ | | | |
| 03 | هل يتراجع أدائك عند اقتراب نهاية عقد عملك؟ | | | |
| 04 | هل تبذل جهد جبار في عملك؟ | | | |
| 05 | هل أنت موجه لهذا العمل؟ | | | |
| 06 | هل هذا العمل هو رغبتك منذ الصغر؟ | | | |
| 07 | هل تواجه في أدائك المهني نوع من الاضطرابات أو الضغوطات؟ | | | |
| 08 | هل هناك مساندة من طرف أشخاص خارج العمل؟ | | | |
| 09 | هل هذا العمل يلبي رغبتك؟ | | | |
| 10 | هل تحرص على تطوير أدائك بالتدريب المستمر والبحث؟ | | | |
| 11 | هل تلتزم بقواعد المظهر المهني الانيق؟ | | | |

الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية
وزارة التربية الوطنية

الاغواط في : 2014/09/04

مديرية التربية لولاية الاغواط
مصلحة الموظفين والتفتيش
مكتب التكوين والتفتيش
الرقم : 718 /م.ت.ت/ 2014

مقرر

ان مدير التربية :
- بمقتضى الأمر رقم 03/06 المؤرخ في 15 يوليو 2006 الموافق ل : 19 جمادي الثاني 1427 المتضمن القانون الأساسي لعمال التربية
- بمقتضى المرسوم التنفيذي رقم 12-240 المؤرخ في 08 رجب 1433 الموافق ل: 29 ماي 2012 يعدل و يتم المرسوم التنفيذي رقم
08-315 المؤرخ في: 11 شوال 1429 الموافق ل: 11 أكتوبر 2008 المتضمن القانون الأساسي الخاص بالموظفين المنتمين للأسلاك
الخاصة بالتربية الوطنية .
- بمقتضى المرسوم التنفيذي رقم 92-96 المؤرخ في 09 مارس 1996, المتعلق بتكوين الموظفين وتحسين مستواهم
- بمقتضى القرار الوزاري المؤرخ في 15 مارس 1997 الذي يحدد مهام المديريات والمديريات الفرعية والمكاتب لاسيما الفقرة المتعلقة
بتنسيق وتوزيع المستخدمين والمتخرجين من مراكز التكوين على مديريات التربية حسب الاحتياجات
- بناء على تعيين السادة: مفتشي التعليم الابتدائي : تخصص إدارة

يقرر يلي :

*المادة الأولى: تقسيم مقاطعات التعليم الابتدائي إلى 11 مقاطعة على المنوال التالي:

| المقاطعة 08 للسيد المفتش عمران نعيمي | | | |
|--------------------------------------|-------------------|---------------------------|------------|
| الرقم | المامن | اسم المؤسسة | البلدية |
| 1. | سعودي بن فاطمة | أول نوفمبر 1954 | أفلو |
| 2. | | مولود فرعون | |
| 3. | محمد بجة | حسيبة بن بو علي | |
| 4. | | الحاج عيسى العيد | |
| 5. | | بن النحاسي مصطفى | |
| 6. | | زهيت إبراهيم | |
| 7. | | عباس الطاهر الواد المدسوس | |
| 8. | | مولود قاسم | |
| 9. | | 20 أوت طريق الأغواط | |
| 10. | مصبيح محمد | | |
| 11. | بداوي سليمان | | |
| 12. | البشير الإبراهيمي | عبد الحميد ابن باديس | |
| 13. | | سي عمار | |
| 14. | | السعدي لعرج | |
| 15. | محمود بن حسين | محمد سالم | سيدي بوزيد |
| 16. | | زياتي عبد القادر | |
| 17. | شريط محمد | شرفي عيسى | |
| 18. | | بورحلة الطاهر عين سخونة | |
| 19. | عين السخونة | عليلي بلقاسم | واد مرة |
| 20. | كساسبي عمر | شغالة النعيمي | |
| 21. | كساسبي عمر | يوسف عامر | واد مرة |
| 22. | | عطية فويدر | |
| 23. | | مرزوقي عبد القادر | |
| 24. | | زناتي شيان | |
| 25. | | صبة عبد النبي | |

مدير التربية

الوزير ويحيى محمد

مطابق 01.07.2014

الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية
وزارة التربية الوطنية

الأغواط في : 2014/09/04

مديرية التربية لولاية الأغواط
مصلحة الموظفين والتفتيش
مكتب التكوين والتفتيش
الرقم : 718 /م.ت.ت/ 2014

مقرر

ان مدير التربية :
- بمقتضى الأمر رقم 03/06 المؤرخ في 15 يوليو 2006 الموافق ل : 19 جمادي الثاني 1427 المتضمن القانون الأساسي لعمال التربية
- بمقتضى المرسوم التنفيذي رقم 12- 240 المؤرخ في 08 رجب 1433 الموافق ل: 29 ماي 2012 يعدل و يتم المرسوم التنفيذي رقم
08- 315 المؤرخ في: 11 شوال 1429 الموافق ل: 11 أكتوبر 2008 المتضمن القانون الأساسي الخاص بالموظفين المنتمين للأسلاك
الخاصة بالتربية الوطنية .
- بمقتضى المرسوم التنفيذي رقم 92-96 المؤرخ في 09 مارس 1996 , المتعلق بتكوين الموظفين وتحسين مستواهم
- بمقتضى القرار الوزاري المؤرخ في 15 مارس 1997 الذي يحدد مهام المديرية والمديريات الفرعية والمكاتب لاسيما الفقرة المتعلقة
بتسيق وتوزيع المستخدمين والمتخرجين من مراكز التكوين على مديريات التربية حسب الاحتياجات
- بناء على تعيين السادة: مفتشي التعليم الابتدائي : تخصص إدارة

يقرر يلي :

*المادة الأولى: تقسيم مقاطعات التعليم الابتدائي إلى 11 مقاطعة على المنوال التالي:

| الرقم | المأمّن | إسم المؤسسة | البلدية |
|-------|----------------------|------------------------|--------------|
| 09 | المقاطعة | للسيد المفتش عمري ناصر | |
| 1. | سي عبد الغني | شريف بوشوشة | أفلو |
| 2. | | 19 جوان | |
| 3. | | عماري بهلول | |
| 4. | أحمد بلهوارى | م.الصدى بن يحي | |
| 5. | | ميهوبي عبد القادر | |
| 6. | | الجديدة بعين يعقوب | |
| 7. | الجديدة الحي الجامعي | بورحلة الطاهر | |
| 8. | | شارف بلقاسم | |
| 9. | هوارى بومدين | همكة عبد القادر | القلعة |
| 10. | | محمد بوضياف | |
| 11. | بن رابعة الغالي | جابر بلعباس | |
| 12. | | تربي أحمد | |
| 13. | الواد الطويل | قدوري عبد القادر | عين سيدي علي |
| 14. | عبد فكاني | زخروف عبد الحفيظ | |
| 15. | | كعيب محمد | |
| 16. | | عقاع عبد الرزاق | |
| 17. | كويش العربي | راشدي محي الدين | |
| 18. | | المدرسة الجديدة | |
| 19. | مالك بن نبى | شريكي عبد القادر | البيضاء |
| 20. | | البشير الإبراهيمي | |
| 21. | | عبد الحميد بن باديس | البيضاء |
| 22. | | طرشيد بن قلولة | |
| 23. | مالك بن نبى | الجديدة | |
| 24. | | مزندي محمد | |

مدير التربية

مدير التكوين والتفتيش

الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية
وزارة التربية الوطنية

الاغواط في : 2014/09/04

مديرية التربية لولاية الاغواط
مصلحة الموظفين والتفتيش
مكتب التكوين والتفتيش
الرقم : 718 /م.ت.ت/2014

مقرر

ان مدير التربية :

- بمقتضى الأمر رقم 03/06 المؤرخ في 15 يوليو 2006 الموافق ل : 19 جمادي الثاني 1427 المتضمن القانون الأساسي لعمال التربية
- بمقتضى المرسوم التنفيذي رقم 12-240 المؤرخ في 08 رجب 1433 الموافق ل: 29 ماي 2012 يعدل و يتم المرسوم التنفيذي رقم
08-315 المؤرخ في: 11 شوال 1429 الموافق ل: 11 أكتوبر 2008 المتضمن القانون الأساسي الخاص بالموظفين المنتمين للأسلاك
الخاصة بالتربية الوطنية .

- بمقتضى المرسوم التنفيذي رقم 92-96 المؤرخ في 09 مارس 1996, المتعلق بتكوين الموظفين وتحسين مستواهم

- بمقتضى القرار الوزاري المؤرخ في 15 مارس 1997 الذي يحدد مهام المديريات والمديريات الفرعية والمكاتب لاسيما الفقرة المتعلقة
بتنسيق وتوزيع المستخدمين والمتخرجين من مراكز التكوين على مديريات التربية حسب الاحتياجات

- بناء على تعيين السادة: مفتشي التعليم الابتدائي : تخصص إدارة

يقرر يلي :

*المادة الأولى: تقسيم مقاطعات التعليم الابتدائي إلى 11 مقاطعة على المنوال التالي:

| المقاطعة 10 للسيد المفتش عبد العزيز ميهوب | | | |
|---|-------------------|---------------------|--------------|
| الرقم | المأمن | إسم المؤسسة | البلدية |
| 1. | جريتال الطيب | شناوي محمد | أفلو |
| 2. | | مانك بن نبي | |
| 3. | | بن زيد عبد القادر | |
| 4. | | الجديدة | |
| 5. | | منصوري بشير 88 سكن | |
| 6. | ضاية لقراد | محمد العيد آل خليفة | سبفاق |
| 7. | سبفاق | سعيداني عبد القادر | |
| 8. | | الجديدة سبفاق | |
| 9. | | سعيداني الدين | |
| 10. | | خيالي أحمد | |
| 11. | | مرزوقي الوكال | |
| 12. | | مالكي الطاهر | |
| 13. | بوشريط عبد القادر | مشراوي الطيب | الحاج المشري |
| 14. | | الشهيد شعبي دحمان | |
| 15. | | محمد حسيني | |
| 16. | | عبادة أحمد | |
| 17. | | ادريقي محمد | |
| 18. | | محمد حاجي | |
| 19. | | مبيجي المشري | |
| 20. | | بروبي سليمان | |
| 21. | | بوشريط عبد القادر | |
| 22. | | | |

مدير التربية بالنهاية (3)

الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية
وزارة التربية الوطنية

الاجواط في : 2014/09/04

مديرية التربية لولاية الاغواط
مصلحة الموظفين والتفتيش
مكتب التكوين والتفتيش
الرقم : 718 /م.ت.ت/ 2014

مقرر

ان مدير التربية :
- بمقتضى الأمر رقم 03/06 المؤرخ في 15 يوليو 2006 الموافق ل : 19 جمادي الثاني 1427 المتضمن القانون الأساسي لعمال التربية
- بمقتضى المرسوم التنفيذي رقم 12-240 المؤرخ في 08 رجب 1433 الموافق ل: 29 ماي 2012 يعدل و يتم المرسوم التنفيذي رقم
08-315 المؤرخ في: 11 شوال 1429 الموافق ل: 11 أكتوبر 2008 المتضمن القانون الأساسي الخاص بالموظفين المنتمين للأسلاك
الخاصة بالتربية الوطنية.
- بمقتضى المرسوم التنفيذي رقم 92-96 المؤرخ في 09 مارس 1996, المتعلق بتكوين الموظفين وتحسين مستواهم
- بمقتضى القرار الوزاري المؤرخ في 15 مارس 1997 الذي يحدد مهام المديريات والمديريات الفرعية والمكاتب لاسيما الفقرة المتعلقة
بتنسيق وتوزيع المستخدمين والمتخرجين من مراكز التكوين على مديريات التربية حسب الاحتياجات
- بناء على تعيين السادة: مفتشي التعليم الابتدائي : تخصص إدارة
يقرر يلي :

*المادة الأولى: تقسيم مقاطعات التعليم الابتدائي إلى 11 مقاطعة على المنوال التالي:

| المقاطعة 11 للسيد المفتش عويقات عبد الحفيظ | | | |
|--|-----------------|---------------------|---------|
| الرقم | المأمّن | إسم المؤسسة | البلدية |
| 1. | بن دويغ بلقاسم | نوي الشيخ | أفلو |
| 2. | بركات الطيب | موسات بن طالب | |
| 3. | | عبان رمضان | |
| 4. | | عثماني العربي | |
| 5. | أول نوفمبر 1954 | عزوزي محمد | الغيشة |
| 6. | | شريف بوشوشة | |
| 7. | | محمد غباني - ترقلل- | |
| 8. | عيفة رايح | رايح الطير - انفوس- | |
| 9. | | بيعات المسعود | |
| 10. | البية بلقاسم | خرية محمد | بريدة |
| 11. | | براديد الزويبر | |
| 12. | | جنيدات محمد | |
| 13. | | مهيسات أحمد | |
| 14. | | عمورات الدين | |
| 15. | | هوابرية عبد القادر | |
| 16. | | هوابرية عثمان | |
| 17. | | قدادة قدور | |
| 18. | | عطية محمد | |
| 19. | | بوذن عبد الحفيظ | |
| 20. | رايح لقففي | سعداوي مختار | تاويالة |
| 21. | خياطي لخضر | جلاخ محمد | |
| 22. | | خدامة ناصر | |

مدير التربية بالنهاية (3) مدير التربية

محمد بن يحيى

وزارة التربية الوطنية

الاغواط في : 2014/09/04

مديرية التربية لولاية الاغواط
مصلحة الموظفين والتفتيش
مكتب التكوين والتفتيش
الرقم : 718 /م.ت.ت/2014

مقرر

ان مدير التربية :

- بمقتضى الأمر رقم 03/06 المؤرخ في 15 يوليو 2006 الموافق ل : 19 جمادي الثاني 1427 المتضمن القانون الأساسي لعمال التربية
- بمقتضى المرسوم التنفيذي رقم 12- 240 المؤرخ في 08 رجب 1433 الموافق ل: 29 ماي 2012 يعدل و يتم المرسوم التنفيذي رقم
08- 315 المؤرخ في: 11 شوال 1429 الموافق ل: 11 أكتوبر 2008 المتضمن القانون الأساسي الخاص بالموظفين المنتمين للأسلاك
الخاصة بالتربية الوطنية .

- بمقتضى المرسوم التنفيذي رقم 92-96 المؤرخ في 09 مارس 1996, المتعلق بتكوين الموظفين وتحسين مستواهم

- بمقتضى القرار الوزاري المؤرخ في 15 مارس 1997 الذي يحدد مهام المديرية والمديريات الفرعية والمكاتب لاسيما الفقرة المتعلقة
بتنسيق وتوزيع المستخدمين والمتخرجين من مراكز التكوين على مديريات التربية حسب الاحتياجات

-بناء على تعيين السادة: مفتشي التعليم الابتدائي : تخصص إدارة

يقرر يلي :

*المادة الأولى: تقسيم مقاطعات التعليم الابتدائي إلى 11 مقاطعة على المنوال التالي:

| المقاطعة 01 للسيد المفتش خوليفة محمد بن عبد المالك | | | |
|--|------------------|-------------------|-----------------|
| الرقم | الما من | إسم المؤسسة | البلدية |
| 1. | كويسي المبروك | بوعامر محمد | الاغواط |
| 2. | | بن الطيب ابراهيم | |
| 3. | | الطيب رزوق | |
| 4. | محمد السوفاري | 8 ماي 1945 | |
| 5. | | بورنان عبد المالك | |
| 6. | | روان بن حرز الله | |
| 7. | السنوسي الجيلالي | احمد النوعي | |
| 8. | | محمود بن حميدة | |
| 9. | | شعبي سعد | |
| 10. | محي الدين العقون | يوسف المشري | العسافية |
| 11. | | مشراوي العلمي | |
| 12. | | مشراوي جلول | |
| 13. | | بن نانة محمد | |
| 14. | محمد مريقي | احمد بن زيان | بن ناصر بن شهرة |
| 15. | | محبوب عبد المالك | |
| 16. | | قلومة الميلود | |
| 17. | شراك عبد القادر | دحماني علي | الاغواط |
| 18. | | الرق عيسى | |
| 19. | | محمد قريبيز | |
| 20. | | محمد اوباتي | |

مدير التربية

محمد بن يحيى
مدير التربية بالتنسيق مع
مدير التربية بالتنسيق مع (3)

الرقم (1)
الرقم (1)

الاغواط في : 2014/09/04

مديرية التربية لولاية الاغواط
مصلحة الموظفين والتفتيش
مكتب التكوين والتفتيش
الرقم : 718 /م.ت.ت/ 2014

مقرر

ان مدير التربية :

- بمقتضى الأمر رقم 03/06 المؤرخ في 15 يوليو 2006 الموافق ل : 19 جمادي الثاني 1427 المتضمن القانون الأساسي لعمال التربية
- بمقتضى المرسوم التنفيذي رقم 12-240 المؤرخ في 08 رجب 1433 الموافق ل: 29 ماي 2012 يعدل و يتم المرسوم التنفيذي رقم
08-315 المؤرخ في: 11 شوال 1429 الموافق ل: 11 أكتوبر 2008 المتضمن القانون الأساسي الخاص بالموظفين المنتمين للأسلاك
الخاصة بالتربية الوطنية .
- بمقتضى المرسوم التنفيذي رقم 92-96 المؤرخ في 09 مارس 1996, المتعلق بتكوين الموظفين وتحسين مستواهم
- بمقتضى القرار الوزاري المؤرخ في 15 مارس 1997 الذي يحدد مهام المديرات والمديريات الفرعية والمكاتب لاسيما الفقرة المتعلقة
بتنسيق وتوزيع المستخدمين والمتخرجين من مراكز التكوين على مديريات التربية حسب الاحتياجات
- بناء على تعيين السادة: مفتشي التعليم الابتدائي: تخصص إدارة

يقرر يلي :

*المادة الأولى: تقسيم مقاطعات التعليم الابتدائي إلى 11 مقاطعة على المنوال التالي:

| الرقم | المقاطعة 02 للسيد المفتش بلحوت بن ميزة | البلدية |
|-------|--|---------------|
| .1 | بن فرحات عطاء الله | الاغواط |
| .2 | جريدان لزهاري | |
| .3 | قنان قور | |
| .4 | بعيط بن جدو | |
| .5 | احمد بن سالم لعروسي | |
| .6 | العوفي الطيب | |
| .7 | هلوب السايح | |
| .8 | دوة محمد | |
| .9 | طيباوي تهامي | |
| .10 | احمد دلاسي | عين ماضي |
| .11 | الاخوة طيبي | |
| .12 | قميم لحبيب | محمد بن الشيخ |
| .13 | زياني الطاهر | |
| .14 | رزاق المسعود | عباسي احمد |
| .15 | موق بن عبد الله | |
| .16 | قاسي محمد | للماية |
| .17 | جبالي بلقاسم | |

مدير التربية

من الوزير وبالشويعس منه
مدير التربية بالنيابة (3)

محمد بن يحيى

الاغواط في : 2014/09/04

مديرية التربية لولاية الاغواط
مصلحة الموظفين والتفتيش
مكتب التكوين والتفتيش
الرقم : 718 /م.ت.ت/ 2014

مقرر

ان مدير التربية :

- بمقتضى الأمر رقم 03/06 المؤرخ في 15 يوليو 2006 الموافق ل : 19 جمادي الثاني 1427 المتضمن القانون الأساسي لعمال التربية
- بمقتضى المرسوم التنفيذي رقم 12- 240 المؤرخ في 08 رجب 1433 الموافق ل: 29 ماي 2012 يعدل و يتم المرسوم التنفيذي رقم
08- 315 المؤرخ في: 11 شوال 1429 الموافق ل: 11 أكتوبر 2008 المتضمن القانون الأساسي الخاص بالموظفين المنتميين للأسلاك
الخاصة بالتربية الوطنية .

-بمقتضى المرسوم التنفيذي رقم 92-96 المؤرخ في 09 مارس 1996, المتعلق بتكوين الموظفين وتحسين مستواهم

-بمقتضى القرار الوزاري المؤرخ في 15 مارس 1997 الذي يحدد مهام المديرية والمديريات الفرعية والمكاتب لاسيما الفقرة المتعلقة
بتنسيق وتوزيع المستخدمين والمتخرجين من مراكز التكوين على مديريات التربية حسب الاحتياجات

-بناء على تعيين السادة: مفتشي التعليم الابتدائي : تخصص إدارة

يقرر يلي :

*المادة الأولى: تقسيم مقاطعات التعليم الابتدائي إلى 11 مقاطعة على المنوال التالي:

| البلدية | المقاطعة 03 للسيد المفتش عبد القادر صادقي | الرقم |
|-----------------|---|-------|
| الاغواط | احمد نويوة | .1 |
| | حبيب شهرة | .2 |
| | محبوبي الحاج | .3 |
| | فرحات بلقاسم | .4 |
| | فرحات بن شهرة | .5 |
| | بن مبارك معمر | .6 |
| | 05 جويلية 1962 | .7 |
| | احمد تاوتي | .8 |
| | محمد قرين | .9 |
| | مخلوفي بلقاسم | .10 |
| | جرفاف عطاء الله | .11 |
| | مبارك الميلي | .12 |
| | خديجة أم المؤمنين | .13 |
| بن ناصر بن شهرة | فرحات محمد | .14 |
| | 18 فيفري | .15 |
| | محمد لقويلي | .16 |
| | الحاج عيسى بوبكر | .17 |
| س.مخلوف | زيد الخير محمد | .18 |
| | بلغويني بوفاتح | .19 |
| | الإخوة بن حميدة | .20 |
| | زرزي احمد | .21 |
| | شكم احمد | .22 |
| | بن بريك بن يظو | .23 |

مدير التربية

على الوزير وبتصويص منه
مدير التربية

مدير التربية

الاعواط في : 2014/09/04

مديرية التربية لولاية الاعواط
مصلحة الموظفين والتفتيش
مكتب التكوين والتفتيش
الرقم : 718 /م.ت.ت/ 2014

مقرر

ان مدير التربية :

- بمقتضى الأمر رقم 03/06 المؤرخ في 15 يوليو 2006 الموافق ل : 19 جمادي الثاني 1427 المتضمن القانون الأساسي لعمال التربية

- بمقتضى المرسوم التنفيذي رقم 12- 240 المؤرخ في 08 رجب 1433 الموافق ل: 29 ماي 2012 يعدل ويتم المرسوم التنفيذي رقم 08- 315 المؤرخ في: 11 شوال 1429 الموافق ل: 11 أكتوبر 2008 المتضمن القانون الأساسي الخاص بالموظفين المنتمين للأسلاك الخاصة بالتربية الوطنية .

- بمقتضى المرسوم التنفيذي رقم 92-96 المؤرخ في 09 مارس 1996, المتعلق بتكوين الموظفين وتحسين مستواهم

- بمقتضى القرار الوزاري المؤرخ في 15 مارس 1997 الذي يحدد مهام المديرية والمديريات الفرعية والمكاتب لاسيما الفقرة المتعلقة بتنسيق وتوزيع المستخدمين والمتخرجين من مراكز التكوين على مديريات التربية حسب الاحتياجات

-بناء على تعيين السادة: مفتشي التعليم الابتدائي : تخصص إدارة

يقرر يلي :

*المادة الأولى: تقسيم مقاطعات التعليم الابتدائي إلى 11 مقاطعة على المنوال التالي:

| الرقم | المقاطعة 04 للسيد المفتش مبارة احمد | البلدية |
|-------|-------------------------------------|---------|
| 1. | تيشوش عبد القادر | الحويطة |
| 2. | مقوسي البشير | الخنق |
| 3. | بن فنيش محمد | |
| 4. | لعجال عطاء الله | |
| 5. | برطال بن عبد الله | |
| 6. | هيزوم احميدة | |
| 7. | شوشة البوطي | |
| 8. | بارودي علال | |
| 9. | قدور بن قانة | |
| 10. | تيشوش عبد القادر | |
| 11. | لطرش سليمان | |
| 12. | فشكار لخطر | |
| 13. | علي بوزياني | |
| 14. | الطاهر بلحوت | |
| 15. | دهينة ابو بكر | |
| 16. | احمد شطة | |
| 17. | محمد رزوق | |

مدير التربية

مدير التربية بالنيابة (3)

الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية
وزارة التربية الوطنية

الاغواط في : 2014/09/04

مديرية التربية لولاية الاغواط
مصلحة الموظفين والتفتيش
مكتب التكوين والتفتيش
الرقم : 718 /م.ت.ت/2014

مقرر

ان مدير التربية :

- بمقتضى الأمر رقم 03/06 المؤرخ في 15 يوليو 2006 الموافق ل : 19 جمادى الثاني 1427 المتضمن القانون الأساسي لعمال التربية
- بمقتضى المرسوم التنفيذي رقم 12- 240 المؤرخ في 08 رجب 1433 الموافق ل: 29 ماي 2012 يعدل و يتم المرسوم التنفيذي
08- 315 المؤرخ في: 11 شوال 1429 الموافق ل: 11 أكتوبر 2008 المتضمن القانون الأساسي الخاص بالموظفين المنتمين للأسلاك
الخاصة بالتربية الوطنية .

- بمقتضى المرسوم التنفيذي رقم 92-96 المؤرخ في 09 مارس 1996, المتعلق بتكوين الموظفين وتحسين مستواهم

- بمقتضى القرار الوزاري المؤرخ في 15 مارس 1997 الذي يحدد مهام المديرية والمديريات الفرعية والمكاتب لاسيما الفقرة المتعلقة
بتنسيق وتوزيع المستخدمين والمتخرجين من مراكز التكوين على مديريات التربية حسب الاحتياجات

-بناء على تعيين السادة: مقتضى التعليم الابتدائي : تخصص إدارة

يقرر يلي :

*المادة الأولى: تقسيم مقاطعات التعليم الابتدائي إلى 11 مقاطعة على المنوال التالي:

| البلدية | المقاطعة 05 | الرقم |
|---------------|---------------------------|-------|
| الاغواط | السيد المفتش بلخير بوزكري | 1. |
| | محيقيرة عبد القادر | 2. |
| | بوخلخال معمر | 3. |
| | حي 728 | 4. |
| | اول نوفمبر 1954 | 5. |
| | خميلي علي | 6. |
| | (البي) دهينة بن مخلوف | 7. |
| | هلالية عبد الرحمان | 8. |
| | النوار احمد | 9. |
| تاجموت | بولول شلاوشي | 10. |
| | بوقنفودة العلمي | 11. |
| | محمد بوضياف | 12. |
| | علاي الجيلالي | 13. |
| | حمدي محمد | 14. |
| | علاي التومي | 15. |
| | عبو العيد | 16. |
| لخضاري محمد | | |
| قزم ابراهيم | | |
| الضاية الحاجب | | |

مدير التربية

داي ابراهيم

ابراهيم بن سودة

مرات عبد القادر

من الوزير وبتنويض منه
مدير التربية بالنيابة (3)

محمد بن يحيى

الاغواط في : 2014/09/04

مديرية التربية لولاية الاغواط
مصلحة الموظفين والتفتيش
مكتب التكوين والتفتيش
الرقم : 718 /م.ت.ت/ 2014

مقرر

ان مدير التربية :

- بمقتضى الأمر رقم 03/06 المؤرخ في 15 يوليو 2006 الموافق ل : 19 جمادي الثاني 1427 المتضمن القانون الأساسي لعمال التربية
- بمقتضى المرسوم التنفيذي رقم 12-240 المؤرخ في 08 رجب 1433 الموافق ل: 29 ماي 2012 يعدل و يتم المرسوم التنفيذي رقم
08-315 المؤرخ في: 11 شوال 1429 الموافق ل: 11 أكتوبر 2008 المتضمن القانون الأساسي الخاص بالموظفين المنتمين للأسلاك
الخاصة بالتربية الوطنية .

- بمقتضى المرسوم التنفيذي رقم 92-96 المؤرخ في 09 مارس 1996, المتعلق بتكوين الموظفين وتحسين مستواهم

- بمقتضى القرار الوزاري المؤرخ في 15 مارس 1997 الذي يحدد مهام المديرية والمديريات الفرعية والمكاتب لاسيما الفقرة المتعلقة
بتنسيق وتوزيع المستخدمين والمتخرجين من مراكز التكوين على مديريات التربية حسب الاحتياجات

- بناء على تعيين السادة: مفتشي التعليم الابتدائي : تخصص إدارة

يقرر يلي :

*المادة الأولى: تقسيم مقاطعات التعليم الابتدائي إلى 11 مقاطعة على المثوال التالي:

| الرقم | المقاطعة 06 للسيد المفتش محمد خوليفة بن محمد | البلدية |
|-------|--|---------------------|
| .1 | طنجاوي الحاج | قفاف قويدر |
| .2 | | النوعي بشير |
| .3 | | قفاف عيسى |
| .4 | | الحاج بن قويدر |
| .5 | | عطية عيسى |
| .6 | كريريش عيسى | غريس المدني |
| .7 | | قديم عطاء الله |
| .8 | | مبارك الملي |
| .9 | غريس الطاهر | قسمة الدولة |
| .10 | | لحرض عبد القادر |
| .11 | | النوعي النوعي |
| .12 | | البشير الابراهيمي |
| .13 | محمد مريفي | اول نوفمبر |
| .14 | | شوشة السايح |
| .15 | | النوعي بلخير |
| .16 | غزال سليمان | عبد الحميد بن باديس |
| .17 | | شرفي بلحوت |
| .18 | | الجديدة 05 جولية |
| .19 | 18 فيفري | بن مويزة لخطر |
| .20 | | شلالي احمد |

مدير التربية

الوزير وبتنويض منه
مدير التربية بالنيابة (3)

محمد بن يحيى

الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية
وزارة التربية الوطنية

الاعواط في : 2014/09/04

مديرية التربية لولاية الاغواط
مصلحة الموظفين والتفتيش
مكتب التكوين والتفتيش
الرقم : 718 /م.ت.ت/ 2014

مقرر

ان مدير التربية :

- بمقتضى الأمر رقم 03/06 المؤرخ في 15 يوليو 2006 الموافق ل : 19 جمادي الثاني 1427 المتضمن القانون الأساسي لعمال التربية
- بمقتضى المرسوم التنفيذي رقم 12- 240 المؤرخ في 08 رجب 1433 الموافق ل: 29 ماي 2012 يعدل و يتم المرسوم التنفيذي رقم
08- 315 المؤرخ في: 11 شوال 1429 الموافق ل: 11 أكتوبر 2008 المتضمن القانون الأساسي الخاص بالموظفين المنتمين للأسلاك
الخاصة بالتربية الوطنية .

بمقتضى المرسوم التنفيذي رقم 92-96 المؤرخ في 09 مارس 1996, المتعلق بتكوين الموظفين وتحسين مستواهم
بمقتضى القرار الوزاري المؤرخ في 15 مارس 1997 الذي يحدد مهام المديريات والمديريات الفرعية والمكاتب لاسيما الفقرة المتعلقة
تسيق وتوزيع المستخدمين والمتخرجين من مراكز التكوين على مديريات التربية حسب الاحتياجات
بناء على تعيين السادة: مفتشي التعليم الابتدائي : تخصص إدارة

يقرر يلي :

امادة الأولى: تقسيم مقاطعات التعليم الابتدائي إلى 11 مقاطعة على المنوال التالي:

| الرقم | المقاطعة 07 للسيد المفتش وذناني ع . القادر | البلدية |
|-------|--|------------|
| .1 | الرق الحاج | الاعواط |
| .2 | | |
| .3 | | |
| .4 | محمود بن عمر | الاعواط |
| .5 | | |
| .6 | لمنور المسعود | بليل |
| .7 | | |
| .8 | | |
| .9 | العربي التبسي | بليل |
| .10 | | |
| .11 | بن الشاوي عمر | بليل |
| .12 | | |
| .13 | لطرش احمد | حاسي الرمل |
| .14 | | |
| .15 | | |
| .16 | احمد بن زيان | حاسي الرمل |
| .17 | | |
| .18 | | |
| .19 | | |

مدير التربية

من الوزير وبالتصويص منه
مدير التربية لولاية الاغواط (3)

محمد بن يحيى

Group Statistics

| | VAR00003 | N | Mean | Std. Deviation | Std. Error Mean |
|----------|----------|----|---------|----------------|-----------------|
| VAR00001 | 1,00 | 30 | 86,0000 | 9,74856 | 1,77984 |
| | 2,00 | 10 | 81,0000 | 12,94433 | 4,09336 |

Independent Samples Test

| | Levene's Test for Equality of Variances | | t-test for Equality of Means | | | | | | | |
|----------|---|-------|------------------------------|-------|-----------------|-----------------|-----------------------|---|----------|----------|
| | | | | | | | | 95% Confidence Interval of the Difference | | |
| | F | Sig. | t | df | Sig. (2-tailed) | Mean Difference | Std. Error Difference | Lower | Upper | |
| VAR00001 | Equal variances assumed | 2,807 | ,102 | 1,293 | 38 | ,204 | 5,00000 | 3,86800 | -2,83035 | 12,83035 |
| | Equal variances not assumed | | | 1,120 | 12,585 | ,284 | 5,00000 | 4,46356 | -4,67535 | 14,67535 |

Group Statistics

| | VAR00005 | N | Mean | Std. Deviation | Std. Error Mean |
|----------|----------|----|---------|----------------|-----------------|
| VAR00004 | 1,00 | 28 | 85,2500 | 10,07610 | 1,90420 |
| | 2,00 | 12 | 83,5833 | 12,38370 | 3,57487 |

Independent Samples Test

| | Levene's Test for Equality of Variances | | t-test for Equality of Means | | | | | | | |
|----------|---|------|------------------------------|------|-----------------|-----------------|-----------------------|---|----------|----------|
| | | | | | | | | 95% Confidence Interval of the Difference | | |
| | F | Sig. | t | df | Sig. (2-tailed) | Mean Difference | Std. Error Difference | Lower | Upper | |
| VAR00004 | Equal variances assumed | ,243 | ,625 | ,447 | 38 | ,657 | 1,66667 | 3,72461 | -5,87341 | 9,20674 |
| | Equal variances not assumed | | | ,411 | 17,552 | ,686 | 1,66667 | 4,05039 | -6,85849 | 10,19182 |

Group Statistics

| | VAR00007 | N | Mean | Std. Deviation | Std. Error Mean |
|----------|----------|----|---------|----------------|-----------------|
| VAR00006 | 1,00 | 30 | 85,9333 | 10,08561 | 1,84137 |
| | 2,00 | 10 | 81,2000 | 12,17283 | 3,84939 |

Independent Samples Test

| | Levene's Test for Equality of Variances | | t-test for Equality of Means | | | | | | | |
|----------|---|------|------------------------------|-------|-----------------|-----------------|-----------------------|---|----------|----------|
| | | | | | | | | 95% Confidence Interval of the Difference | | |
| | F | Sig. | t | df | Sig. (2-tailed) | Mean Difference | Std. Error Difference | Lower | Upper | |
| VAR00006 | Equal variances assumed | ,777 | ,383 | 1,221 | 38 | ,230 | 4,73333 | 3,87682 | -3,11487 | 12,58154 |
| | Equal variances not assumed | | | 1,109 | 13,373 | ,287 | 4,73333 | 4,26713 | -4,45920 | 13,92586 |

Récapitulatif de traitement des observations

| | | N | % |
|--------------|---------------------|----|-------|
| Observations | Valide | 40 | 42,6 |
| | Exclus ^a | 54 | 57,4 |
| | Total | 94 | 100,0 |

a. Suppression par liste basée sur toutes les variables de la procédure.

Statistiques de fiabilité

| | | | |
|-------------------------------|-------------------------------------|-------------------------|----------------|
| Alpha de Cronbach | Partie 1 | Valeur | 1,000 |
| | | Nombre d'éléments | 1 ^a |
| Alpha de Cronbach | Partie 2 | Valeur | 1,000 |
| | | Nombre d'éléments | 1 ^b |
| | | Nombre total d'éléments | 2 |
| | Corrélation entre les sous-échelles | | ,874 |
| Coefficient de Spearman-Brown | | Longueur égale | ,933 |
| | | Longueur inégale | ,933 |
| | Coefficient de Guttman split-half | | ,928 |

Statistiques de groupe

| | VAR00006 | N | Moyenne | Ecart-type | Erreur standard moyenne |
|----------|----------|----|---------|------------|-------------------------|
| VAR00005 | 1,00 | 11 | 96,3636 | 3,29462 | ,99337 |
| | 2,00 | 11 | 71,0000 | 8,34266 | 2,51541 |

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 |
| VAR00005 | 12,391 | ,002 | 9,378 | 20 | ,000 | 25,36364 | 2,70445 | 19,72225 | 31,00502 |
| | | | 9,378 | 13,045 | ,000 | 25,36364 | 2,70445 | 19,52308 | 31,20419 |