

جامعة عمار التليجي بالاغواط
كلية العلوم الاجتماعية



العنوان

السلوك التنظيمي لأداء الأستاذ و أثره على المتعلم
دراسة ميدانية بثنائية بالاغواط

مذكرة مكملة لنيل شهادة الماستر أكاديمي في علم اجتماع
تخصص تنظيم و عمل

تحت اشراف

د.النوعي عطاء الله

من اعداد الطالبة :

بعاج بشرى

السنة الجامعية 2020 / 2019



شكر و عرفان

الحمد لله و الشكر له على فضله ,وعلى توفيقه لي
في انجاز هذا العمل المتواضع أتقدم بخالص الشكر
و تقدير إلى الأستاذ المشرف على كل ما قدمه
لي من نصائح و توجيهات و تصحيحات على
انجاز هذا البحث و تقديمه بالصورة المطلوبة
فجزاه الله كل خير.



اهداء

أحمد الله عز وجل على منه و عونه لإتمام هذا البحث .إلى الذي وهبني كل ما يملك حتى أحقق له
أماله، إلى من كان يدفعني قدما نحو الأمام لنيل المبتغى، إلى الإنسان الذي إمتلك الإنسانية بكل قوة،
إلى الذي سهر على تعليمي بتضحيات جسام مترجمة في تقديسه للعلم، إلى مدرستي الأولى في الحياة،
أبي الغالي

على قلبي أطل الله في عمره.

إلى التي وهبت فلذة كبدها كل العطاء و الحنان، إلى التي صبرت على كل شيء، التي رعنتني حقا
لرعاية و كانت سندي في الشدائد، و كانت دعواها لي بالتوفيق، تتبعنتي خطوة بخطوة في عملي، إلى
من ارتحت كلما تذكرت ابتسامتها في وجهي نبع الحنان أمي أعز ملاك على القلب و العين جزاها الله
عني خير الجزاء في الدارين.

إليهما أهدي هذا العمل المتواضع لكيّ أدخل على قلبهما شيئا من السعادة إلى إخوتي و أخواتي الذين
تقاسموا معي عبء الحياة.

الفهرس

الصفحة	العنوان
-	الشكر والعرفان.....
-	إهداء
أ	مقدمة.....
-	الجانب النظري للدراسة
-	الفصل الأول: الفصل التمهيدي و النظري للدراسة
9	الإشكالية.....
9	فرضيات الدراسة.....
10	أهمية الدراسة وأسباب اختيار الموضوع
10	أهداف الدراسة.....
11	الإطار المفاهيمي للدراسة.....
12	دراسات السابقة.....
	الفصل الثاني: السلوك التنظيمي
19	تمهيد.....
20	مفهوم السلوك التنظيمي.....
21	عناصر السلوك التنظيمي.....
25	محددات السلوك التنظيمي.....
27	خصائص السلوك التنظيمي.....
29	اهداف السلوك التنظيمي.....
32	عوامل المؤثرة على السلوك التنظيمي.....
34	خلاصة.....
	الفصل الثالث: أداء المعلم
36	تمهيد.....

37	تعريف المعلم.....
38	ادوار التعليمية و التربوية للمعلم.....
40	صفات المعلم.....
44	تعريف الأداء و أهميته.....
45	أدوات و أساليب تقويم الأداء المعلم.....
48	العوامل المؤثرة على أداء المعلم.....
54	الخلاصة.....
الفصل الرابع: طرق التدريس	
56	تمهيد.....
57	مفهوم طرق التدريس.....
59	انواع طرق التدريس.....
66	خصائص و معايير اختيار طرق التدريس.....
70	أسس ومبادئ التي يقوم عليها التدريس.....
72	أساليب طرائق التدريس الناجحة.....
73	العوامل المؤثرة في طرق التدريس.....
76	الخلاصة.....
الجانب التطبيقي	
78	مجالات الدراسة.....
78	عينة الدراسة.....
78	منهج الدراسة.....
79	عرض جداول بسيطة وتحليلها.....
83	النتائج المتوصل اليها.....
83	اقتراحات.....
86	خلاصة.....
87	قائمة المصادر و المراجع.....

مقدمة

يعد دراسة السلوك التنظيمي من أكثر المواضيع التي حظيت بدراسة واهتمام العديد من المفكرين والباحثين والاختصاصيين ومن أكثرها إثارة وتعقيدا، إذ يعد الإنسان من أكثر عناصر الإنتاج أهمية في المنظمات المختلفة، فمهما توافرت المستلزمات المادية للمنظمات فإن العامل الإنساني والموارد البشرية المتاحة تبقى من أكثر العوامل حسما في تحقيق كفاءة وفعالية الأداء التنظيمي المستهدف، كما أن الإنسان يعتبر العنصر الوحيد الذي لا يمكن السيطرة نما يمكن مراقبته وتوجيهه فقط وهذا راجع إلى على سلوكه تباين طبيعة الأنماط السلوكية للأفراد أو الجماعات وفقا لمقتضيات العمل التنظيمي والمتغيرات التي تتحكم بصور أدائهم نجاحهم أهدافهم، إذ من المتعذر القول بأن الأنماط السلوكية للأفراد تأخذ جانبا متجانسا داخل التنظيم وخارجه، ومن هذا المنطلق فقد كرس العديد من المفكرين والباحثون اهتمامهم بدراسة السلوك التنظيمي للأفراد والجماعات مستهدفين من ذلك تحقيق درجة عالية من الانسجام بين الأهداف التنظيمية المتوخى تحقيقها وسلوك الأفراد العاملين فيها " إذ أن خلق حالات الانسجام والتعاون بين الأفراد من جهة وبين الأهداف المتوخى تحقيقها من جهة أخرى من شأنه أن يعطي للمنظمة قدر كبير من الاستقرار واستمرارية الأداء الهادف في إطار تحقيق الأهداف.

القسم النظري شمل 3 فصول على نحو التالي

الفصل التمهيدي عرضت فيه الإشكالية الدراسة، ثم طرح الفرضية العامة و الفرضيات الجزئية ، وتحديد أهداف الدراسة وأهميتها ثم أهم مصطلحات الدراسة، كما تم طرح عدد من الدراسات السابقة والتعليق عليها

الفصل الأول تم في هذا الفصل تناول المتغير المستقل للدراسة وهو السلوك التنظيمي (مفهومه .عناصره .محدداته.خصائصه .أنواعه أهدافه و أهميته وفي الأخير عوامل مؤثرة فيه.

الفصل الثاني أداء المعلم (تعريفه.أدواره .صفاته أدوات و أساليب تقويم الاداءه تعريف الأداء و أخيرا عوامل المؤثرة فيه.

الفصل الثالث طرق التدريس(مفهوم طرق التدريس .أنواعه خصائصه معايير أسسه و مبادئ التي يقوم عليها التدريس أساليب طرائق التدريس الناجحة و أخيرا عوامل المؤثرة في طرق التدريس

الجانب التطبيقي. شمل هذا القسم فصلين أساسيين : الفصل الأول :يتناول هذا الفصل الجانب المنهجي للدراسة ، من خلال عرض أهم الإجراءات المنهجية وقد تضمنت منهج الدراسة، حدودها المكانية والزمنية، عينة الدراسة

الفصل الثاني :خصص هذا الفصل لعرض الدراسة الأساسية وتحليل بيانا ومناقشة النتائج المتوصل إليها في ضوء فرضيات الدراسة، و في الأخير تقديم مجموعة من استخلاص أهم النتائج والاقتراحات.



الفصل التمهيدي و النظري للدراسة

1- الإشكالية

2-الفرضيات الدراسة

3-أهمية الدراسة و أسباب اختيار الموضوع.

4-أهداف الدراسة

5-مفاهيم الأساسية للدراسة

6-الدراسات السابقة و نتائجها.

خلاصة



الإشكالية

عملية دراسة السلوك تتبع من أهمية فهم سلوك الآخرين و مساعدة الفرد على إدراك الأمر ليتخذ القرار السليم و يزيد من مهارات و إدراك العوامل المؤثرة في أنواع السلوك المختلفة كما أنها تساعد الفرد على معرفة موقعة في العملية و الدور المطلوب منه ليرسم لنفسه أهدافا واقعية كما أنها تدعم النشاط المهني الفرد و تزيد من فرص نجاحه في العمل صف إلى ذلك ان وحدة الدراسة الأساسية التي تحاول جميع العلوم السلوكية تفسرها هي السلوك الإنساني . فالسلوك هو عبارة عن استجابات حركية و فورية للكائن الحي لذلك فإن السلوك الإنساني هو المزيج من الأنشطة التي يؤديها الفرد في عمله بحيث أن للعنصر البشري أهمية بالغة في تحقيق أهداف التنظيم وقد أولت المؤسسة أهمية خاصة للإدارة هذا العنصر و معالجة المعوقات التي تتحهم أثناء إدارتها الأمر الذي يتطلب استخدام وسائل خاصة للقياس و البحث و التحليل بما يتناسب مع حجم و طبيعة المتغيرات التي تحكم السلوك الإنساني داخل التنظيم و خارجه, فالسلوك الإنساني داخل التنظيم تحكمه قواعد و قوانين تنظيمية تعدل من سلوكياته بحيث يركز هذا الأخير على سلوكيات و تفاعلات العنصر البشري فنجاح المنظمة مرهون تفعيل دور العنصر البشري و تحسين أدواته , فالسلوك التعليمي يعتبر من المواضيع التي طالما أثارت اهتمام الإداريين و المسيرين المورد البشري وبذلك يحتل سلوك التنظيمي مكانة هامة في التنظيم و بمختلف مظاهره الايجابية و السلبية لما سينجم آثار تعود على هذا التنظيم و أعضائه بمعنى أن أهداف المؤسسة التنظيمية و أهداف الأفراد يجب أن يسيرا في خط متوازي و بوتيرة متقاربة وإلا يحدث الخلل في الأداء.

وما دام السبيل إلى ذلك، كما أوضحنا، يكمن في اكتشاف حاجات الأفراد، باعتبارها موجهة للسلوك الإنساني، فمن الضروري على المنظمة الاحتكاك بالأفراد وجماعات العمل و دارتها بطريقة تسمح من تحقيق التفاهم و الاتفاق المتوازن بين الحاجتين المختلفتين للتنظيم وللجماعات والأفراد لتستمر عملية الإنتاج و التطور.

التساؤل العام: هل تؤثر السلوكات التنظيمية لأداء الأستاذ على تحصيل الدراسي؟

التساؤلات الجزئية .

1) هل توجد فروق في مستوى معاملة الأستاذ للمتعلم ؟

2) مامدى تأثير صفات الأستاذ على المتعلم؟

3- ما طبيعة السلوك القائم بين الأستاذ و المتعلم؟

فرضيات

1) توجد فروق في مستوى معاملة الأستاذ للمتعلم

2) يتأثر المتعلم بصفات الشخصية الأستاذ

3) العلاقة بين الأستاذ و المتعلم علاقة قائمة على التفاعل

أهمية الدراسة وأسباب اختيار الموضوع

تتمثل أهمية الدراسة في معرفة دور السلوك التنظيمي لأداء الأساتذة في المؤسسات وإظهار مدى أهمية لسلوك لما لها تأثير فعالية المنظمة من خلال استهدافها لمحور العملية التعليمية.-

-اعتبار دراسة السلوك التنظيمي من الدراسات الهامة التي تكتسي أهمية من خلال ما تقدمه على تسيير المؤسسات.

أسباب اختيار الموضوع

أسباب الذاتية.

-الرغبة في معرفة تأثير السلوكات التنظيمية للأستاذ و تأثيرها على المتعلم.

-الميل الشخصي بموضوع السلوكات التنظيمية وكيفية التأثير و تأثير بينهما.

-الشعور بمدى أهمية موضوع سلوك التنظيمي وتقديم تحليل حوله.

أسباب موضوعية

-قابلية الموضوع للدراسة و البحث معرفيا و منهجيا.

-محاولة دراسة وفهم السلوك و المؤثرات التي تحده.

-دراسة السلوك و العلاقات السائدة في المنظمة.

أهداف الدراسة

-التعرف على السلوك التنظيمي السائد لدى الأساتذة

-التعرف على الأداء الأستاذ و تأثيره على المتعلم .

-هدفت الدراسة إلى معرفة دور السلوك التنظيمي في المؤسسات.

مفاهيم الأساسية للدراسة

-تعريف إجرائيا

***تعريف السلوك لغة**-. 1 السلوك: مصدر سلك، قال سلك طريقا وسلك المكان سلكه سلكا، وسلوا وسلكه غيره.

-اصطلاحا. السلوك يعرف عموما بأنه مجموعة التصرفات التي تصدر عن الفرد سواء كان هذا الفرد يدرك هذه

التصرفات او لا يدركها بهذا يكون سلوك هادف مقصود و سلوك غير مقصود فهو سلوك عشوائي.

***التنظيم**. لغة:تعتبر كلمة تنظيم "منظمة"نظم ينظم تنظيما ومنها كلمة تنظيم تستعمل بنفس معنى منظمة ويقصد بها ترتيب الامور ووضعها في صور منطقية معقولة تخدم هدف منشود.

-اصطلاحا.التنظيم هو توزيع و الترتيب المنظم للأفراد الذين يعملون بتحقيق الأهداف محددة في ضوء توضيح الاختصاص و مسؤولية لكل منهم.

***السلوك التنظيمي.** هو الاستجابات التي تصدر عن الفرد نتيجة لاحتكاكه بغيره من الأفراد أو نتيجة لاتصاله لبيئة خارجية من حوله ويتضمن ذا المعنى كل ما يصدر عن الفرد من عمل حركي، تفكير، سلوك لغوي، مشاعر، أدراك ، انفعالات.

الأداء. هو تأدية عمل أو انجاز نشاط أو تنفيذ مهمة بمعنى القيام بفعل يساعد على الوصول إلى أهداف المطلوبة.

***السلوك الانساني** يشير الى كافة التصرفات التي يقوم بها الانسان.

***الدوافع.** هي المحركات او مسببات داخلية لسلوك ندفع الفرد بوعي للقيام بعمل معين

***الشخصية.** تعني الصفات و مميزات التي تميز الفرد عن الآخرين بحيث أن لكل فرد خصائص و صفات معينة يمتلكها دون غيره وهي التي تحدد السلوك الذي يتخذه عند تفاعله مع الآخرين.

***التفاعل.** عالقة متبادلة بين فردين أو أكثر يتوقف سلوك أحدهما على سلوك الآخر إذا كان فردين ،ويتوقف 3سلوك كل منهما على سلوك الآخرين إذا كانوا أكثر من فردين

5)الدراسات السابقة

الدراسة الأولى جزائرية

دراسة العقبي الأزهر، و عالجت موضوع القيم الاجتماعية والثقافية المحلية و أثرها على السلوك التنظيمي للعاملين، أجريت هذه الدراسة خلال السنة الجامعية 2008-2009 ،في إطار الإعداد لنيل شهادة الدكتوراه في علم الاجتماع التنموية من جامعة منتوري – قسنطينة

انطلق الباحث في تحديد مشكلته من أن العلاقات بين العمال لا يمكن أن تحدها فقط

-مراكزهم الرسمية ولا متطلباتها الوظيفية ولا حتى قواعد و إجراءات المنظمة، بل تتعدى نمط العلاقات التي يقيمها أعضاء الجماعات غير الرسمية فيما بينهم كما جاء في نتائج تجارب مدرسة العلاقات الإنسانية الشهيرة، حيث أن أعضاء الجماعات يقيمون فيما بينهم علاقات الصداقة و حاجاتهم إلى التعاون و التنسيق فيما بينهم، وفي ذلك يشير الباحث إلى أهمية و دور العوامل الإنسانية في السلوك الإنساني داخل المنظمة، كما هي إشارة دالة على أهمية قيم ومعايير الجماعات غير الرسمية و تأثيرها الواضح على سلوك أفرادها.

و حدد الباحث منطلقات دراسته في مجموعة من الافتراضات .

انطلق من فرضية عامة: تشكل عناصر البيئة الاجتماعية و الثقافية المحلية، أساس التعاون و الإشراف السائدين بين العمال داخل المصنع

1- ثم فرضيات جزئية تمثلت في

تشكل المراكز الاجتماعية المنسوبة (الموروثة) التي يشغلها أعوان التنفيذ المحدد الأساسي للتعاون السائد بينهم داخل المجتمع

2-تشكل الالتزامات الاجتماعية و الأخلاقية. التي يتحملها الرئيس تجاه رؤوسيه المحدد الأساسي لأسلوب إشرافه عليهم

يعكس نمط التعاون و الإشراف السائدين داخل المصنع مراعاة العاملين للعادات و العرف في تنظيم علاقاتهم المهنية.

من خلال طبيعة الدراسة و هدفها فقد اعتمد الباحث على المناهج التالية .

- **المنهج الوصفي:** و قد اعتمد الباحث في دراسته هذه على هذا المنهج في الجانب النظري منها لوصف مميزات الجماعات الاجتماعية التي تضمها هذه النظم و تحديد الأسس التي

تقوم عليها العلاقات الاجتماعية داخل تلك الجماعات من حيث نمط المراكز والأدوار و المعايير التي -تقوم عليها تلك المراكز و الأدوار الاجتماعية

المنهج المقارن: وقد اعتمد الباحث في دراسته على هذا المنهج لإجراء جملة من المقارنات بين (النظام الأسري ونظام المصنع)، و كذا بين (المراكز الاجتماعية الموروثة و المكتسبة)، كذلك قارن بين (القيم و المعايير السائدة في الجماعات الأولية و تلك السائدة في الجماعات الثانوية).

و من أهم النتائج التي توصلت إليها الدراسة

تعاون العمال و تضامنهم داخل المؤسسة على أسس مهنية مثل: الزمالة في نفس فريق العمل، - التشابه في المهنة، العمل في نفس المصلحة

بالنسبة لنمط الإشراف، علاقات الرؤساء بمرووسيهم ليست علاقات مراكز فقط، و لكن يشركونهم فيما يتخذونه من قرارات خاصة بالعمل و يتدخلون إلى جانبهم في انجاز أعمالهم، و يحلون محل مرووسيهم في تنفيذ العمل إذا تغيب أو مرض أحدهم، فضلا عن ذلك تطبيق القوانين عليهم بشكل لين

أما بخصوص نمط الضبط الاجتماعي، فإن تعاون العمال و تضامنهم كأعضاء في التنظيم في علاقاتهم المهنية يتبعون لوائحه و قواعده الرسمية. تحمل الرؤساء لجملة من الالتزامات الاجتماعية و الأخلاقية تجاه مرووسيهم في حدود العرف، العادات و التقاليد السائدة في مجتمعهم خلافا للقواعد الرسمية السائدة داخل التنظيم الصناعي.

تأتي أهمية هذه الدراسة أنها تناولت الأنماط الغير تنظيمية في السلوك داخل المنظمة الصناعية، أي . التضامن الآلي بين العمال و العلاقات الأبوية بين الرئيس و مرؤوسيه ترتبط بعناصر مصدرها البيئة الخارجية للمنظمة و لاسيما منها قيم المجتمع المحلي و معاييره الاجتماعية والتي يؤمن بها العاملون تمثل شخصياتهم و كياناتهم

تتشابه الدراسة الحالية مع دراسة العقبي الازهر (القيم الاجتماعية والثقافية المحلية و أثرها على السلوك التنظيمي للعاملين)، حيث أنها تناولت الأنماط الغير تنظيمية في السلوك داخل المنظمة الصناعية، أي التضامن الآلي بين العمال و العلاقات الأبوية بين الرئيس و مرؤوسيه ترتبط بعناصر مصدرها البيئة الخارجية للمنظمة و لاسيما منها قيم المجتمع المحلي و معاييره الاجتماعية والتي يؤمن بها العاملون وتمثل شخصياتهم وكيانهم. و لكن الاختلاف يكمن في أنها تناولت نمط العلاقات التي يقيمها أعضاء الجماعات غير الرسمية فيما بينهم. في حين هذه الدراسة تركز على علاقة جماعات العمل بالسلوك التنظيمي.

الدراسة الثالثة

جزائرية ل:علي بلعدي بجامعة الجزائر، بكلية العلوم الاجتماعية والإنسانية، مذكرة مكملة لنيل شهادة الماجستير تخصص علم اجتماع تنظيم وعمل حول: إستراتيجية السلوك التنظيمي للعمال الجزائريين في إطار الشراكة الأجنبية دراسة ثلاث حالات ميدانية المجمع الجزائري الألماني، والمجمع الجزائري الايطالي، والمجمع الجزائري التركي سنة 2007-2008

يطرح موضوع الرسالة إستراتيجية السلوك التنظيمي للعمال الجزائريين في إطار الشراكة الأجنبية قضية مهمة تتعلق بسلوك العمال وتصرفاتهم في إطار عملي مؤسستي وباعتبار العامل الذي يعتبر كل هذا في . الركيزة الأساسية في المؤسسة والذي بسلوكه يشكل الحد الفاصل لنجاح المؤسسة أو فشلها واقع جديد لم يتسن لهمن قبل أن تعرض لمثل هذه المواقف ولكن في مقابل هذا ثمة واقع ووضع هل عملية التنظيم الجديد استوعبت الواقع الاجتماعي الجديد ؟ :عايشه. وهيكلت الإشكالية حول السؤال ما هي الخصائص العامة التي ميزت ؟ وهل تمكنت من التحكم في السلوك التنظيمي للعمال؟ ما هي الإستراتيجية الخفية في ضل هذا الواقع ؟سلوكيات العامل؟ وكيف نفسر هذا السلوك؟ (الشراكة) التي يتبناها العامل؟ وما هي العوامل المحدد لها؟

هل يوجد رهان واضح للطرف الجزائري جماعيا (الدولة والمؤسسة) وفردى (العامل)؟ وما هو رهان الطرف المستثمر؟ وتبعاً لطبيعة الموضوع والكيفية التي حددت إطار الإشكالية، حيث تحاول توجيه التناول للسلوك التنظيمي في واقع المؤسسة وواقع هذه الأخيرة في المجتمع المحلي والدولي (الشراكة) وعلاقاته بما يسعى إليه العمال، وكيف يتقبلون هذا الواقع الجديد.

أن السلوك التنظيمي هو سلوك استراتيجي واعي يحاول التوفيق بين : ومنه فقد تحددت الفرضية في حصيلته ووجوده الاجتماعي والقيم والمعايير والقيم والمعايير التي يصطدم بها في الواقع والشراكة

كواقع جديد وظرفي ستفجر الطاقات والقدرات المدفوعة في عمق العمال، لأنها ستتعامل مع معطيات جديدة، وبذلك سيبحث العمال عن كل ما هو ايجابي لهذا الواقع. وكل ما لم تقدمه لهم المؤسسة مسبقاً. وهذا الفهم الواعي للواقع الجديد يدفع العمال إلى وضع خطة إستراتيجية لتفاعلهم مع المعطيات الجديدة.

أ- قواعد التنظيم الحديث جعلت من سلوك :وتفرعت عنها ثلاثة فرضيات فرعية تتمثل في ما يلي .
ب- درجة الاستجابة بالواقع الجديد مرتبطة بدرجة الإدراك لهذا (العمال سلوكاً حديثاً) غير نمطي الواقع من جهة ومن جهة أخرى بوجوده الاجتماعي.

ت- الشراكة هي عملية ظرفية عبر الزمن مما يدفع بالعامل إلى تبني إستراتيجية تتوافق مع وضعية وبما أن خصوصية الظواهر الاجتماعية تختلف عن المؤسسة من جهة وما يسعى إليه من جهة أخرى الظواهر الطبيعية، تضعنا أمام مناهج عدة توصل إليها السوسولوجيون بغية الابتعاد عن الذاتية، لذا فإن الأداة المنهجية المستخدمة الملاحظة بحيث تعتبر أهم أداة من الأدوات البحثية في البحث العلمي، وقد استخدم الباحث الملاحظة بالمشاركة كتقنية مباشرة للتقصي في البحث العلمي، واستعمل المقابلة لجمع المادة العلمية مع عشرة عمال بالمؤسسة ودارت الأسئلة المطروحة على وحدات العينة حول طبيعة العمل، والمستقبل، والإدارة، والعمل مع الأتراك، والأوقات الجيدة في العمل، والأوقات السيئة في العمل، وكانت منهجية التحليل بتحليل مواقف العاملين من خلال سلوكهم وتصرفاتهم اليومية وما يجب ذكره عن هذه المواقف هو أن عملية الوصول إليها لم يكن بالعملية السهلة من جهة، ومن جهة أخرى أن سنوات التجربة التي قضيناها في المؤسسة، جعلتنا أكثر قرباً من العمال، وحتى في طريقة تفكيرهم، خاصة وان هناك مواقف عدة، منها ما كانت من داخل العمل ومنها خارج العمل، ولا ينكر الباحث أن هذه الفرص كانت لصالح الباحث، حيث ساعده للوصول إلى أعماق العمال، ويرى الباحث أن اختياره للمؤسسة لم يكن من محض الصدفة، ولكن انتماء الباحث إلى مؤسسة كوسيدار وعمله فيها لمدة ستة سنوات جعله يختار هذا الميدان.

وتوصل الباحث إلى مجموعة من النتائج كانت كالتالي

توصل إلى تعبير بصفة عامة عن سلوك العمال في واقع كائن في شراكة أجنبية، وأن العامل ليس إذ ليس بيده أن يضع القوانين، أو أن يختار الإطار التنظيمي، بل القوانين والإطار التنظيمي، واقع ومعطى سابقاً، والعامل هنا ما هو إلا جزء من هذا العالم التنظيمي

ويأتي هذا الواقع الجديد بعامل، لا نصفه بالجديد، بل عامل يتفاعل بكل المتغيرات والمعطيات التي يفرضها الواقع من كل جانب، بداية من واقعه النفسي إلى واقعه الاجتماعي وواقعه التنظيمي وحتى واقعه الاقتصادي، والسياسي بصفة أوسع واشمل، ومن هذا نقدم النتائج التي تمكن الباحث من استنتاجها من بحث دام قرابة سنتين.

أ- السلوك التنظيمي من صنع البيئة التنظيمية، والعامل يحول بدوره إلى عامل آخر :

ب- دور الحافز المادي في صنع السلوك التنظيمي عند العامل الجزائري، ويفسر بالبيئة المحيطة .
ت- فشل المؤسسة الوطنية سابقا، جعلها محل انتقاد ونفور من العامل، وبذلك تعبير كائن من العامل عن عدم العودة إلى القطاع العام

ث- الإدارة تمثل بدورها امتداد لتاريخ المؤسسة الوطنية في قطاع الشراكة

ج- دور صرامة السلوك في التأثير على السلوك

ح- احتكاك العامل مع الشريك الأجنبي، بدأ يكسب العامل ثقافة جديدة، مبنية على الانضباط
خ- العامل الجزائري يرى أن العامل الأوروبي المثال .والصرامة والتحكم، والسيطرة على الأوضاع والقوة ومنه فان سلوك العامل مستمد من الوضع القائم داخل المؤسسة، ومن المواقف والمواجهات اليومية داخل المؤسسة بكل ما تحمله من جوانب ايجابية وسلبية وهذا ما نسميه تفاعل الأنا مع الآخرين، والغاية من ذلك أن كل عامل يحاول المحافظة على البقاء. وهذا ما يوصلنا إلى النتيجة العامة، وهي أن سلوك العامل في الواقع الجديد هو سلوك استراتيجي واعي، يسعى من خلاله المحافظة على كل ما يفيد ويساعده على بلوغ الأهداف.

الدراسة الثانية:

شيباني فوزية (2009 – 2010) (تحت عنوان دور البرامج التكوينية في إحداث التغيير في السلوك التنظيمي ، دراسة ميدانية بوحدة من وحدات قطاع الأمن أم البواقي، مذكرة مكملة لنيل شهادة العايب رابح جامعة قسنطينة"الماجستير في علم النفس العمل والتنظيم، تحت إشراف الأستاذ الدكتور تمحورت الدراسة حول إشكالية مفادها ما دور البرامج التكوينية في إحداث التغيير في السلوك التنظيمي لدى أعوان الأمن، وجاءت فرضياتها على النحو التالي

الفرضية العامة

- للبرامج التكوينية دور في إحداث تغيير في السلوك التنظيمي لدى أعوان الأمن

الفرضيات الجزئية

- للبرامج التكوينية دور في إحداث تغييرات على مستوى دافعية أعوان الأمن في العمل

- للبرامج التكوينية دور في إحداث تغييرات على مستوى الانتماء الوظيفي لأعوان الأمن

استخدمت الباحثة الاستبيان أداة لجمع البيانات الأولية لعينة تتكون من 115 عون ، تم اختيارهم بطريقة وقد قامت عشوائية وتم استبعاد 6 استبيانات لعدم الإجابة على بنودها كاملة لتصبح العينة (109) الباحثة استخدام المنهج الوصفي الذي تعتمد على دراسة الظاهرة ما هي ووصفها وصفا دقيقا.

وخلصت الدراسة إلى مجموعة من النتائج .

أن هناك علاقة مرتفعة جدا للبرامج التكوينية في إحداث التغيير في السلوك التنظيمي في مجالات -
- إثارة الدافعية وتحقيق الانتماء الوظيفي

- . إحداث تغيير على مستوى الدافعية في المرتبة الأولى

إحداث تغيير على مستوى الانتماء الوظيفي في المرتبة الثانية

أن أهم مجالات الدافعية التي تعرضت للتغيرات شكل كبير كان بعد نهاية الدورة التكوينية

تم إختيار هذه الدراسة لأنها تشترك مع دراستنا في أحد أبعادها والمتمثل في السلوك التنظيمي وفي دور البرامج التكوينية التي تعتبر أحد أبعادها إدارة الموارد البشرية في 1إحداث التغيير.

دراسات عربية: الدراسات التي تناولت دراسة السلوك التنظيمي بصورة عامة

(1)دراسة سلافة 2005م

تناولت الدراسة أثر العلاقات الإنسانية على السلوك التنظيمي والرضا الوظيفي للعاملين بمنظمات الأعمال السودانية وقد هدفت إلى التعرف على مدى اهتمام منظمات الأعمال السودانية بالعلاقات الإنسانية فيها واثر ذلك على سلوك العاملين بها ورضاهم الوظيفي، وقد توصلت الدراسة إلى أن هناك عدم اهتمام بحاجات العاملين مما ينتج عنه الرضا الوظيفي، وأن هنالك قصور في سياسات تنمية وتطوير علاقات العمل، كما توصلت الدراسة إلى أن بعض الوظائف يغلب على طابعها النمطية والروتينية مما يترتب عليه الملل والسأم وبالتالي لا يجد الموظف فرصة للإبداع أو الإضافة بحيث تصبح الوظيفة من النوع الذي لا يبعث على الابتكار والتشويق. وأوصت الدراسة بالاهتمام بالعلاقات الإنسانية بين زملاء العمل بحيث تكون قائمة على أسس من التعاون والانسجام والتفاهم مما يترتب عليه سرعة الأداء ويولد طاقة طردية بين الإشراف والإنتاج.

(2)دراسة الزاكي 2000م

تناولت الدراسة السلوك التنظيمي التنموي في منظمات الدولة المختلفة وهدفت إلى معرفة دور هذا السلوك في تحقيق الأهداف العامة للدولة، وتوصلت الدراسة إلى أن السلوك التنظيمي التنموي جهد إنساني موجه عبر المنظمات وتنظيمات الدولة المختلفة وفق رؤى وخطط وسياسات وبرامج. وأهداف قيادية عليا تستثمر قوة دافع الانجاز لدى الأمة أو تخلقها فيهم لتحقيق أهداف عامة تعود عليهم بالنفع والتنمية. وإن التنمية في سلوك تنظيمي موجه عبر المنظمات المختلفة نحو تحقيق الغايات الاقتصادية والاجتماعية والثقافية والسياسية

جدول رقم (١) يوضح أوجه الاختلاف بين الدراسات السابقة والدراسة الحالية

المجال	الدراسات السابقة	الدراسة الحالية
لمجتمع	معظم الدراسات السابقة أجريت في بيئات عربية وأجنبية، ولم يتطرق أي منها إلى مجال السلوك التنظيمي في بيئة الأعمال السودانية	البيئة تطبق هذه الدراسة في بيئة العمل السودانية وبشكل خاص في القطاع المصرفي
المتغيرات أو الأبعاد المستخدم	ركزت معظم الدراسات السابقة على دراسة السلوك التنظيمي من وجهة نظر الإدارة العليا	تقوم هذه الدراسة بدراسة السلوك التنظيمي من وجهة نظر كافة المستويات الإدارية، مع التركيز على مستوى الإدارة المباشر كونه يمثل المستوى الأكثر إدراكاً للسلوك التنظيمي
المتغير المعدل	ركزت معظم الدراسات السابقة على دراسة السلوك التنظيمي بصورة مجزأة، وذلك بدراسة محددات السلوك التنظيمي كمتغيرات مستغلة منفصلة عن بعضها. كما قامت بعض الدراسات السابقة التي تناولت الأداء بدراسته بأبعاد مختلفة	قوم الدراسة الحالية بدراسة السلوك التنظيمي بالتركيز على محدداته المتمثلة في الاتجاهات، والضغوط، والدافعية والتحفيز، والقيادة، والصراع، والثقافة التنظيمية. كما تقوم الدراسة الحالية بدراسة الأداء من خلال الكفاءة والفعالية والجودة وأداء العاملين
المتغير المعدل	لم يتم تحديد الدارس، في الدراسات السابقة لم يتم تحديد البيئة الداخلية للمنظمة كمتغير معدل للعلاقة بين السلوك التنظيمي والأداء	تم تحديد البيئة الداخلية للمنظمة كمتغير معدل للعلاقة بين السلوك التنظيمي والأداء



الفصل الاول السلوك التنظيمي

المبحث الاول: السلوك التنظيمي

المطلب الاول: مفهوم السلوك التنظيمي

المطلب الثاني: عناصر السلوك التنظيمي

المطلب الثالث: محددات السلوك التنظيمي

المطلب الرابع: خصائص السلوك التنظيمي

المطلب الخامس: اهداف السلوك التنظيمي

المطلب السادس: عوامل المؤثرة على السلوك التنظيمي

الخلاصة



تمهيد: من أهم الموضوعات التي تركز اهتمامها على الأداء في بيئة العمل، السلوك التنظيمي الذي يتناول الطريقة التي يتصرف بها الأفراد والجماعات والمنظمات نفسها، لتحقيق إنتاجية عالية و مردود. وخاصة في المؤسسة التعليمية، التي تسهر على تربية وإعداد الأجيال دعامة المستقبل، وتعتمد في ذلك على العنصر البشري بدوره، الذي هو كما اشرنا نتاج بيئتها، وثمره عملها ومجهودها، هذا المورد والذي إذا استخدم بكفاءة، وتم توجيهه وتحفيزه، وإيقاظ الجوانب الايجابية فيها، يمكن الوصول بها إلى أحسن النتائج.

المبحث الأول : السلوك التنظيمي

المطلب الأول: مفهوم السلوك التنظيمي:

تعريف السلوك التنظيمي : يذكر محمد الصيرفي نقلا عن سيزلاقي وولاس أن السلوك التنظيمي هو دراسة سلوك العاملين بالوحدات التنظيمية المختلفة واتجاهاتهم وميولهم وأرائهم فالمؤسسات والجماعات الرسمية تؤثر في إدراكات العاملين ومشاعرهم وتحركاتهم كما تؤثر البيئة في المؤسسات البشرية وأهدافها . كما يضيف محمد الصيرفي نقلا عن روبنس أن السلوك التنظيمي هو: العلم الذي يبحث في التأثير الذي يحدثه الأفراد والجماعات والهيكل التنظيم على سلوك العاملين حيث أن هذا العلم يستفيد منه المديرون في تفه سلوك العاملين ومن ثم إداراتهم حتى يزيد من الفاعلية التنظيمية. (1)

يعرف الأستاذان (هودجيتس ووالتمان) " السلوك التنظيمي بأنه هو ذلك الجزء من المعرفة الأكاديمية التي تهتم بوصف وتفهم وتنبؤ وضبط السلوك الإنساني في البيئة التنظيمية. (2)

وإذا ما تم ربط مصطلح السلوك ن لدينا مفهوم جديد هو السلوك التنظيمي مصطلح التنظيم يتكون والذي هو عبارة عن نشاط وممارسات وتصرفات الإنسان داخل المنظمة(4).

أما الباحث ميتشال فيري أن " مجال السلوك التنظيمي يغطي جانبيين رئيسيين وهما: أسباب السلوك " الإنسانية كأفراد وجماعات وكيفية استخدام هذه المعلومات لمساعدة الأفراد على أن يصبحوا أكثر إنتاجية ورضا في منظمات العمل (3)

2 هو العقل الذي يهتم بدراسة سلوك واتجاهات وآراء العاملين في المنظمات وتأثير المنظمات الرسمية وغير الرسمية على إدراك ومشاعر وأداء العاملين وتأثير البيئة على المنظمة وقواها البشرية وأهدافها وأخيرا (3) تأثير العاملين على التنظيم وكفاءته.

مؤمن عبد العزيز عبد الحميد ، السلوك التنظيمي في المجال الرياضي ، دار العلم و الإيمان للنشر و التوزيع ، ط ، 1

² .دسوق 2015 ص28-29

2-كامل محمد المغربي:السلوك التنظيمي، مفاهيم وأسس سلوك الفرد والجماعة في التنظيم، ط5، دار الفكر للطباعة والنشر، عمان 1992، ص16

3-عنصر، يوسف وآخرون، أهم المحددات السيكو-سوسولوجية المستخدمة في قياس وتشكيل سلوك العمال التنظيمي، مجلة الدراسات والبحوث الاجتماعية- جامعة الوادي، العدد السابع، 2014

4- الخالدي، إبراهيم بدر شهاب، السلوك التنظيمي، منحنى تطبيقي معاصر، دار الإعلام ط، 2 الأردن، 2012

5.د أحمد ماهر، السلوك التنظيمي، مدخل بناء المهارات، الدار الجامعية، الإسكندرية، مصر، 2003، ص23 .

المطلب الثاني عناصر السلوك التنظيمي.

يسعى الأفراد في المنظمة إلى تحقيق مجموعة أهداف، الأمر الذي يستدعي إنشاء تنظيم يبين ويوضح المهام والعلاقات التي تنشأ بين الأفراد و الجماعات داخله. فالعناصر الأساسية في السلوك التنظيمي تتمثل فيما يلي: الأفراد، الجماعة، الهيكل التنظيمي، التكنولوجيا، وأخيرا البيئة.

إن عناصر السلوك التنظيمي تتمثل في كل من الفرد و الجماعة.

1-بالنسبة إلى الفرد :

الأفراد: "يختلف الأفراد داخل المنظمة من حيث شخصياتهم ومشاعرهم وتفكيرهم و دوافعهم حسب اختلاف انتمائهم سواء كأفراد أو جماعات رسمية كانت أو غير رسمية، فهم بذلك يمثلون التنظيم الداخلي للمؤسسة" وتتمثل عناصر السلوك التنظيمي بالنسبة للأفراد في الإدراك، التعلم، الدافعية، الشخصية.

الإدراك: هو يعالج نظرت الفرد للناس من حوله و كيف يفسر و يفهم الموقف والأحداث من حوله و كيف يؤثر هذا الإدراك على حكمه وعلى الآخرين وعلى اتخاذ القرارات .

***التعلم:** لمفهوم التعلم دور كبير في تعديل وتغيري مكونات النظام السلوكي، فكثيرا من هذه التعديلات تتم من خلال مكونات عملية التعلم من ملاحظات والشواهد والعمليات الإدراكية التي يواجهها الفرد خلال حياته، و هو الموضوع الذي يفيد المدراء وأصحاب السلطة والعاملين في فهم كيف يكسبون سلوكهم أو كيف يتمكن من تقوية أو إضعاف أنماط معينة من السلوك.

***الدافعية :** فالدافعية عبارة عن قوة او شعور داخلي يحرك سلوك الفرد إشباع حاجات ورغبات معينة فعندما يشعر الإنسان بوجود حاجة لديه فإنه يرغب في إشباعها فالحاجة تسبب التوتر الذي يقود إلى بذل الجهد من قبل الفرد

*** الشخصية:** . وحتى نستطيع تحديد أهم المعالم التي يشتمل عليها اصطلاح الشخصية نعرض التعريفات التالية :

أ- الشخصية هي مجموعة الخصائص أو السمات النفسية التي تحدد تفضيلات الفرد وأسلوب سلوكه.

ب- هي مجموعة مستقرة من الصفات [الخصائص] و الميول التي تحدد أفكار الفرد ومشاعره وأماله في تفاعله مع الضغوط الاجتماعية و البيولوجية في لحظة معينة.

2/بالنسبة للجماعة:

2-الجماعة: "ونقصد بها تلك المجموعة التي تتكون من فردين أو أكثر توجد بينهم عالاقات سيكولوجية واضحة تؤدي إلى حدوث تفاعل اجتماعي متبادل عن طريق الأدوار الاجتماعية المختلفة التي تحدها

المعايير والقيم المشتركة و تحقيق أهداف الجماعة إشباعا لرغباتها"، حيث تنقسم الجماعة إلى رسمية وغير رسمية2

جماعات العمل: من خلالها لا يتم التعرف و الخوض في تكوين الجماعات و ظواهر التماسك الجماعي وعلاقتها يف سلوك العمل كما تتناول ظاهرة اتخاذ القرارات داخل مجاعات العمل.

القيادة: و يساعد الموضوع في فهم التعرف على كيفية اكتساب التصرفات والأنماط القيادية المؤثرة في سلوك الآخرين والظروف المحددة للتصرفات والأنماط القيادية المناسبة .
تعريف القيادة، ووفقا للزاوية الثانية فإن القيادة هي "النشاط المختص بتوجيه وضبط وإثارة سلوك واتجاهات الآخرين"، ورغم أن هذا التعريف يشير إلى التأثير الذي يحدثه القائد في غيره، إلى أنه يتجاهل السمات والخصائص الشخصية للقائد، فهناك دائما مجموعة من الناس تتميز بمهارات وسمات يتفوقون بها على غيرهم وبالتالي يستحقون أن يطلق عليهم القادة 2.

القيم. هناك علاقة قوية بين القيم والسلوك والاتجاهات، فالسلوك يتضمن مجموعة قيمية، لذلك تتكون القيم من مجموعتين، الأولى غريزية أي تولد مع الإنسان والثانية مكتسبة، وهذا يبرر العالقة بني القيم والسلوك والحاجات، فالإنسان يمارس السلوك وكذلك القيم والتي في تقديره تعتبر إيجابية لعلاقتها بإشباع حاجاته لذلك تعتبر القيم من العوامل الهامة يف تحليل السلوك التنظيمي.

الاتصال: إن استخدام العلاقات الإنسانية كقوة دفع وتأثري في الأداء يتوقف بالدرجة الأولى على تصميم نظام إيجابي وفعال من الحوافز يعمل على إثارة كافة القوى الحركية يف الفرد والبيت تؤثر على سلوكه وتصرفاته، وكلما كانت عملية التوافق بني الدوافع إلى العمل والحافز إلى العمل الموجودة في المؤسسة مكتملة، ويساعد هذا الموضوع المدراء أو العاملين في فهم كيف يتم الاتصال داخل العمل و كيف يمكن جعله بدون معوقات و كيف يمكن رفع مهارات الاتصال بالطرق المختلفة مثل الاستماع المقابلات الشخصية والاجتماعية.

أهمية الاتصال : تتمثل أهمية الاتصال لإدارة في الاتي

أ- تحديد الأهداف الواجب تنفيذها

ب-تعريف المشاكل وسبل عالجها.

ج-تقييم الأداء وإنتاجية العمل

د- التنسيق بين المهام و الوحدات المختلفة.

3-الهيكل التنظيمي: هو الذي يوضح أنواع الوظائف وعلاقتها و مستوياتها وعادة ماتنشأ المشكلات متعددة التنسيق والتعاون واتخاذ القرارات لتحقيق أهداف المنظمة.وكما يحدد العلاقات الرسمية للأفراد داخل المنظمة.

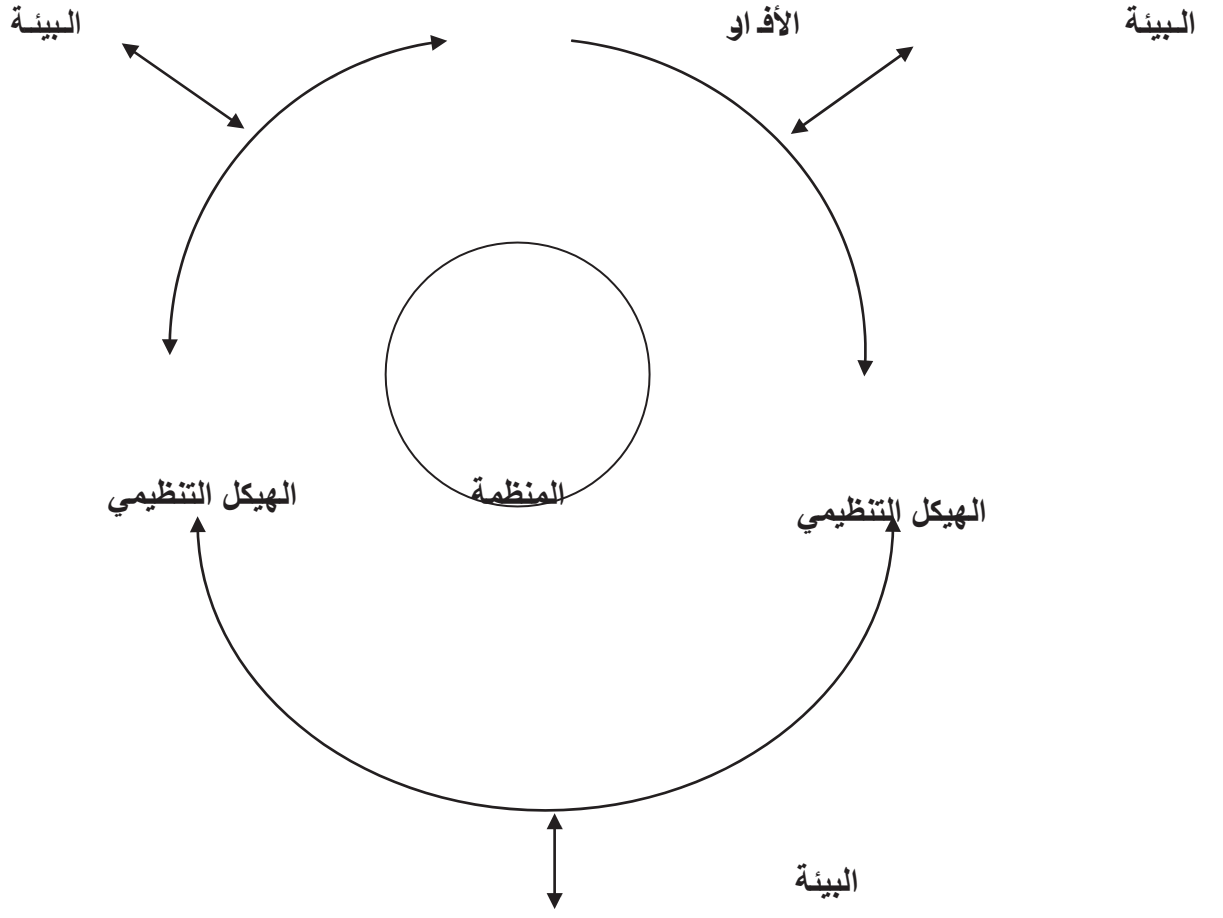
4- التكنولوجيا: "تمثل الأسلوب الذي يستخدمه العاملون في المنظمة، فالأفراد غالباً لا يعملون بأيديهم كل شيء، فهم يستخدمون آلات و أساليب تكنولوجيا معينة في العمل و للتكنولوجيا المستخدمة لها تأثير على الإنتاجية، كما أن لها تأثير على العاملين وسلوكهم في العمل.

5- البيئة: "تعمل كافة المنظمات في بيئة داخلية خاصة بها، وأيضاً في بيئة خارجية خاصة بالمجتمع، وهذه الأخيرة تشمل الجوانب السياسية والاجتماعية والتعليمية والثقافية والاقتصادية للمجتمع، وهذه البيئة الخارجية لها تأثير كبير على المنظمة، فهي تؤثر في سلوكهم واتجاهاتهم وتؤثر في ظروف العمل ودرجة المنافسة، وهذه يجب أخذها في عين الاعتبار عند دراسة السلوك الإنساني في المنظمات

3

-
- 1-خضري كاظم حمود الفرجيات وآخرون، السلوك التنظيمي(مفاهيم معاصرة) ، اثناء للنشر والتوزيع ،الأردن 2009،ص164-165
 - محمد إسماعيل بلال، السلوك التنظيمي، دار الجامعة الجديدة ، 2008³
 3. عبد العزيز صديق جستنيه، السلوك التنظيمي، كلية الاقتصاد والإدارة، جامعة الملك عبد العزيز، قسم الإدارة العامة 2010، ص 126
 4. جمال الدين محمد المرسي وثابت عبد الرحمان ادريس، السلوك التنظيمي نظريات ونماذج وتطبيق علمي ادارة السلوك في المنظمات دار الجامعة الطبعة 2003-2004 ، ص
 - ثائر سعدون محمد، السلوك التنظيمي و منظمات الأعمال ، مركز رماح لتطوير الموارد البشرية ط، 1، العراق 2016، ص -16
 17. 5
 - 6-طارق طه. السلوك التنظيمي، دار الفكر الجامعي، مصر، ص2001
 - 7- كامل بربر، الإدارة عملية ونظام، المؤسسة الجامعية للدراسات، لبنان، 1991، ص 40
 - 8- أحمد سيد كوردي، إدارة السلوك التنظيمي، بدون طبعة، 2011، ص03
 - 10-بشير لخضر اخرون السلوك التنظيمي القاهرة شركة عربية المتحدة للتسويق وتوريدات2009ص33-34

الشكل رقم (1-1) العناصر الهامة في السلوك التنظيمي



المصدر: صلاح عبد الباقي، السلوك الفعال في المنظمة، الدار
الجامعية، الإسكندرية، مصر، 2004، ص73

المطلب الثالث محددات السلوك التنظيمي الداخلية والخارجية:

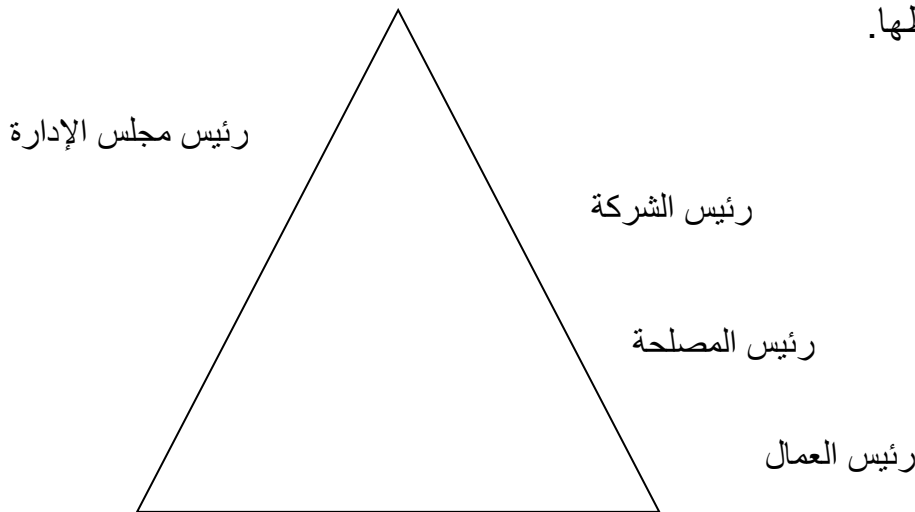
تنقسم محددات السلوك التنظيمي إلى داخلية وخارجية والتي تتفرع بدورها إلى مجموعة من العناصر والتي سنتطرق إليها لاحقاً 1 .

- **البيئة الداخلية للمنظمة:** التي هي عبارة عن مجموعة من العناصر الموجودة داخل المنظمة، والمتمثلة في التكنولوجيا، الموارد البشرية، جماعات العمل، ثقافة المنظمة، تقسيم العمل، الرئاسة، اتخاذ القرار، أنظمة العمل، القواعد والإجراءات الرسمية وبالتالي سنتطرق إلى أهمها والتي تتمثل في:

- **1 تقسيم العمل في المنظمة:** مبدأ تقسيم العمل و التخصص فيه أحد عناصر المنظمة و له تأثير عميق على أنماط التفاعل بين العاملين، لأن المنظمات تقسم الأعمال فيها عادة بطريقة تحدد من يتعاون من لا يتعاون مع من و بناءاً على ذلك تتحدد كيفية تحقيق التكامل و التنسيق بين كافة الجهود و الأنشطة، هذا و يأخذ تقسيم العمل أشكالاً عديدة من ذلك:

يعتبر هذا النمط من التقسيم من أكثر: **التقسيم على أساس الوظيفة أو طبيعة النشاط** الأنماط انتشاراً، و يقوم هذا النوع من التنظيم على أساس توزيع العاملين بالمنظمة على الوظائف التي يؤديونها، و يعني ذلك أن العاملين الذين يقومون بنفس العمل يوزعون على نفس القسم.

التسلسل الرئاسي: يمثل التسلسل الرئاسي في المؤسسة أحد عناصرها ذات التأثير العميق على شكل تفاعل بين أعضائها عبر المستويات التنظيمية المختلفة، ذلك أن تنظيم مراكز الرئاسة بطريقة معينة قد حددته العلاقات بين هؤلاء الأعضاء ومجالها ونمطها.



الشكل (01) يظهر مستويات الادارية للمنظمة

ت- القواعد والإجراءات التنظيمية

تُعدّ القواعد والإجراءات التنظيمية الرسمية هي الأخرى عنصراً مهماً في المؤسسة، من حيث أنها هي التي تقف وراء الأدوار، وشاغلي الأدوار في المؤسسة، فضلاً عن ذلك هي التي تحكم العلاقات بين هذه الأدوار. أما الإجراءات فتشير إلى خطوات تنفيذ العمل خطوة بخطوة، و ما يتضمنه من نماذج مستخدمة وتوقيعات وأختام، بحيث يتم العمل بشكل نظامي ومرتب، وتظهر الإجراءات عادة في لوائح وأنظمة العمل، فالقواعد والإجراءات الرسمية لا توجد تنظيمياً مهماً كان حجمه أو نشاطه، فهي حيوية لأعضائها في حياتهم داخلها.¹

البيئة الخارجية للمنظمة: وهي عكس الداخلية بحيث أنها لا تقل أهمية عن العناصر المذكورة سابقاً وتأثيراً على سلوك العاملين التنظيمي وتتمثل عناصرها في :

أ- **القيم الاجتماعية:** تشير القيم الاجتماعية إلى أنها مجموع " المعتقدات التي يعتقد الأفراد وبهذا فإنها من المفاهيم الأساسية لدراسة المجتمع و "ويلتزمون بها وبمضامينها 3بقيمتها تحديد درجة رقيه وتطوره، وهي نتاج لخبرات اجتماعية واحتكاك أفراد المجتمع.

بلاضافة إلى أنها تختلف من مجتمع إلى آخر لتتجمع في ثقافة واحدة وترتبط معا كعناصر متكاملة في نسق واحد، فهي تتميز بالإنسانية والذاتية النسبية لتترتب ترتيباً هرمياً و تتضمن نوعاً من الرأي أو الحكم.

الأعراف التنظيمية:

تتمثل في المعايير التي تسود داخل المؤسسة، فهي ليست مكتوبة، يلتزم الجميع بها باعتبار إنها تخدم مصلحة المؤسسة، ومن أمثلة هذه الأعراف، عدم توظيف اثنين من نفس العائلة في مكان عمل واحد، وهذه الأعراف لا تشترك فيها جميع المؤسسات، بل لكل مؤسسة أعرافها مما تكسبها هويتها التي تميزها عن غيرها.

ب- **عادات وأعراف المجتمع:** " لا يخلو أي مجتمع من العادات و التقاليد فهي أعراف متوارثة عبر الأجيال حتى أصبحت متوارثة فهي نمط من السلوك أو التصرف المعتاد حتى يصبح عادة متكررة عن غير جهد وبذلك تكون موروثاً ثقافياً ونظاماً داخلياً لمجتمع معين إلا أن هذه المعايير المعرفية تتعارض مع تلك التي تحكم العمل والعاملين داخل المنظمات المختلفة

روبرت بارون، إدارة السلوك في المنظمات، ترجمة رفاعي محمود رفاعي، دار المريخ للنشر، السعودية، الرياض، (1
2004م،⁴

نفوذ العائلة والعشيرة: " يرتبط أفراد المجتمع منذ الأزل على أساس القرابة وصلة الدم وأسس جهورية وشخصية، لتنشأ بذلك فكرة الانتماء إلى العائلة والعشيرة ما يجعل سلوك الفرد محكوما بتأثير ورغبات المجتمع وذلك في مجال الانتماء والسلوك والعلاقات. على عكس التعاملات فإنها تتم بين ومع الأقارب وهذا ما يفسر الدور الكبير الذي تلعبه عائلات النسب والقرابة

5

المطلب الرابع خصائص السلوك التنظيمي

*يعتبر السلوك التنظيمي بصفة عامة طريقة للتفكير وبصورة أضيق يمكن النظر إليه كمجال للمعرفة من الموضوعات يغطي عددا التنظيمية الأساسية.

*يؤثر العاملون بسلوكياتهم التنظيمية على كفاءة التنظيم ككل وعلى تحقيق الأهداف التنظيمية ولهذا من الضروري معرفة ودراسة سلوك واتجاهات وأداء الفرد والجماعة.

*ينظر السلوك التنظيمي إلى السلوك داخل المنظمات كنتيجة لارتباطه بمفاهيم كالأداء وكل ما يتعلق بالكفاءة والرضا والإنتاجية وكل ما يؤدي إلى تحقيق أهداف التنظيم.

*يوجد اتفاق على الموضوعات الرئيسية التي تشكل محور السلوك التنظيمي مثل (الدوافع والحوافز والقيادة والقوة والثقة والتفاوض والاتجاهات والإدراك والتعلم وديناميكية المجموعات وإدارة النزاعات والتغيير والتطوير التنظيمي) بينما لا يزال هناك قدر كبير من النقاش والحوار دائرا حول أي الموضوعات التي يتوجب أن تحظى بقدر أكبر من الأهمية.

*إلى جانب التنظيم الرسمي بالأفراد والمجموعات كمجال للبحث والدراسة .

1-أحمد ماهر، المرجع السابق ص84

2-العقبي الزهر، القيم الاجتماعية والثقافية المحلية و اثرها على السلوك التنظيمي للعاملين، المصنع الجزائري نموذجا، دراسة ميدانية بمؤسسة دراسة الكوابل بسكرة، أطروحة مقدمة لنيل شهادة دكتوراه في العلوم علم اجتماع التنمية2008-2009 ص137 -

3-موسى اللوزي، التطوير التنظيمي، أساسيات و مفاهيم حديثة، بدون طبعة، دار وائل للنشر، عمان،الأردن،1999 ص،23

4-موسى اللوزي،نفس المرجع ص251

5-العقبي الزهر، مرجع سابق، ص 145

*يلعب التنظيم غير الرسمي وبيئة المنظمة دور كبيراً في كيفية توجيه سلوك وأداء العاملين لذلك فالعلاقة بين مكونات التنظيم غير الرسمي من ناحية والبيئة من ناحية أخرى يجب أن تكون مجال للبحث.

*حتى يتم الإلمام بالجوانب المختلفة للسلوك التنظيمي تصبح الحاجة ماسة للبحث في العلوم واستخدام أساليب البحث العلمي لدراسة المتغيرات المتنوعة في هذا الحقل السلوكية المتجدد.

*أن السلوك الذي يقوم به الفرد يتميز بأنه ذو مصادر مختلفة وتأثيرات داخلية وخارجية كتصرف إنساني لا يعتبره ويفكر.

*السلوك التنظيمي إلى تحسين ظروف الموارد البشرية لكي يكون لديهم حاجة نفسية للعمل ويسعون لإنجاز وتحمل المسؤولية كتوفير الظروف الملائمة للعمال وتجعلهم أكثر التزاماً بمنظمتهم وتدفعهم إلى تقديم ما لديهم، على عكس الذين يشعرون بأنهم مستغلين من طرف منظماتهم تجعلهم يتصرفون بطريقة غير أخلاقية فالسلوك التنظيمي يفترض أن تكون لديه أسباب ضمنية تجعل إمكانية العمل أكثر إنتاجية

*السلوك الاجتماعي هو جماعة لأن تلك العلاقات التفاعلية يحتكم إليها في عملية التفاعل *السلوك تحكمه معاني مشتركة موجودة في محيط فاعل، تلك المعاني موضوعية والسلوك هادف وواع.

*يكون السلوك المتبادل بين الأفراد المدركين للمعاني التي تتضمنها أفعالهم وسلوكياتهم من جهة أخرى، المعاني الثقافية والقواعد والافتراضات المطورة من طرف الجماعة تكون كمرجع للسلوك في العلاقات التفاعلية.

*المعاني الموجهة للسلوك ناتجة عن اختيارات واعية ومشاركة بمواجهة مشكلات التكيف والاندماج لإعداد أسلوب أمثل لمواجهة لها.

1. زاهد محمد ديري : السلوك التنظيمي، ط1، دار المسيرة للنشر والتوزيع، عمان، 2015، ص55-7

2 علي ليلية: النظرية الاجتماعية المعاصرة، دراسة علاقة الإنسان بالمجتمع، ط1، دار المعارف، القاهرة، مصر، ص165

3 حسن حريم: السلوك التنظيمي [سوك الأفراد في المنظمات] ط2، دار الزهران للنشر، مصر، 1997، ص108 .

4- أحمد ماهر. مرجع السابق، ص22

أنواع السلوك التنظيمي ويمكن تصنيف السلوك التنظيمي إلى ثلاث أنواع ولا يمكن الفصل بينها وهي كالاتي

أ- **السلوك الفردي**: ويمثل هذا السلوك أبسط صور السلوك التنظيمي من حيث المثير، واستجابة الفرد، أي تفاعلات الفرد إزاء المثيرات التي يتعرض لها في حياته اليومية يعبر عن نسق الشخصية.

ب- **السلوك الجماعي**: التي تتصف بالقدرة على تطوير قواعد وعادات سلوكية بصورة . تلقائية تخالف ما هو مقبول وشائع وهذا ما قد يكون ثقافات فرعية تعصف بالمنظمة وتوازنها.

ويمثل هذا النوع صورة من صور السلوك، علاقة الفرد بغيره من الأفراد الآخرين . كالأفراد الجماعة التي ينتمي إليها [المنزل-المدرسة- مكان العمل] ولا شك أن هناك علاقة تبادل حيث التأثير والتأثر برغم التفاعل بين فرد وجماعة والتبادل بينهم، فإن درجة تأثير الجماعة في الفرد تكون عادة أقوى بكثير من تأثير الفرد في الجماعة.

نتيجة علاقة التفاعلية بين أفراد الجماعة يتم بناء سلوكيات مشتركة تحتكم إلى نسق تفاعلي متوازن من شأنه إنتاج ثقافة موجهة.

ونتيجة علاقة التفاعلية بين أفراد الجماعة يتم بناء سلوكيات مشتركة تحتكم إلى نسق تفاعلي متوازن من شأنه إنتاج ثقافة موجهة.

المطلب الخامس أهداف وأهمية السلوك التنظيمي

1-أهداف السلوك التنظيمي

1-تفسير السلوك التنظيمي: عندما تسعى للإجابة عن سؤال لماذا تصرف فرد ما أو مجموعة من الأفراد بطريقة معينة فتدخلى في مجال هدف التفسير للسلوك الإنساني وقد يكون هذا الهدف هو اقل الأهداف الثلاثة أهمية من وجهة نظر الإدارة لأنه يتم بعد حدوث الأمر أو الحديث. ولكن بالرغم من هذا فإن فهم أي ظاهرة يبدأ بمحاولة التفسير.

2-التنبؤ بالسلوك: يهدف التنبؤ إلى التركيز على الأحداث في المستقبل فهو يسعى لتحديد . النواتج المترتبة على تصرف معين. على المعلومات ومعرفة واعتمادا المتوافرة من السلوك التنظيمي, يمكن للمدير أن يتنبأ باستخدامات سلوكية تجاه التغيير. ويمكن للمدير من خلال

التنبؤ باستجابات الأفراد أن يتعرف على المداخل للتغير. ومن ثم يستطيع أن يتخذ المدير قدرته بطريقة صحيحة.

3-إدارة السلوك التنظيمي: "فهم السلوك التنظيمي يؤدي إلى إدارته بفعالية، وطالما أن السلوك يمكننا من التنبؤ به وتفسيره ، فانه غالبا يمكن التحكم فيه ادارته ، ومن ناحية أخرى التفسير للسلوك التنظيمي ينطوي على التحليل فان إدارة هذا فإذا كان كل من التنبؤ و وبهذا تبقى عملية التحكم في السلوك نسبية ". السلوك تنطوي على التصرفات و القرارات. جزئية.

3-السيطرة والتحكم في السلوك: يعد هدف السيطرة والتحكم في السلوك التنظيمي من أهم وأصعب الأهداف. فعندما يفكر كيف يمكنه أن يجعل فرد من الأفراد يبذل أكثر جهدا والذي يؤدي إلى تحقيق هدف الكفاءة والفعاليات في أداء المهام.

-زيادة فعالية التنظيم بحيث تؤدي هذه الدراسة إلى جعل هذا السلوك إيجابياً بحيث يؤدي إلى تحقيق الأهداف التنظيمية.

-دراسة السلوك التنظيمي للمنظمة يساعد علي فهمه والوصول إلى المبادئ عامة أو نظريات تمكن من تطويع هذا السلوك وجعله ايجابياً مع أهداف المنظمة .

- دراسة السلوك التنظيمي تؤدي أيضا إلى معرفة دوافع ورضا الأفراد والعمل علي تليبيتها. تؤدي أيضا إلي معرفة تأثير البيئة على السلوك العاملين وتأثير ذلك على فعالية أدائهم .

- المساعدة على تحسين أداء العاملين

-تهدف ا دراسة السلوك التنظيمي إلى فهم الأبعاد النفسية والسلوكية والاجتماعية بصفة موظفاً أو عمالا وذلك على اعتبار أن الإنسان يخضع لقوانين وتعليمات أو عضو في وأعراف تنظم سلوكه إدارياً وتنظيماً سواء يقوم بهذا العمل منفردا الجماعة ذلك لان فهم المؤثرات الايجابية والسلبية علي الموظف أو الموظف سواء كانت تلك المؤثرات من داخل المنظمة التي يعمل بها أو من خارجها إلى البيئة الاجتماعية الأكبر التي ينتمي إليها يسهم ذلك الفهم في تسخير تلك المعرفة والمعلومات لصالح العمل والمنظمة وبما أن السلوك التنظيمي يركز على السلوكيات وتفاعلات العنصر البشري وتحسين أدائه وتستطيع تلخيص أهداف السلوك التنظيمي في ثلاثة أهداف رئيسية فهو يساعد السلوك الإنساني من خلال التأثير في المسببات فالتعرف على المسببات المؤدية إلى السلوك يمكنها أن تفيد بدرجة كبيرة في محاولة التنبؤ بهذا السلوك في المستقبل إذا ما توافرت هذه المسببات بمعنى آخر أنه يمكنك تنبؤ ما حولك أن نتعرف على بعض العناصر.

المسببة للسلوك وأنه حال توفر هذه العناصر أو المسببات فإنه يمكن إذن التنبؤ بالسلوك المتوقع لشخص معين.

7

يمكن تلخيص أهمية السلوك التنظيمي فيما يلي

يعتبر السلوك التنظيمي المساعد الرئيسي للتعرف على أهم المسببات المؤدية إلى سلوك الفرد و التنبؤ به مستقبلا، وبالتالي و باعتبار الموارد البشرية موردا هاما للمنظمة يستلزم الأمر ضرورة الاهتمام بدراسة وفهم سلوكها لما لها من تأثير على فعالية المنظمة بالإضافة إلى انه يتوجب تغيير النظرة إلى الموارد البشرية، و جذب الانتباه إلى ضرورة الاهتمام بتنميتها و تطويرها ، ويمكن تحقيق هذا بالاستثمار فيها لزيادة كفاءتها وتحسين مهاراتها. ومن ثم فان الفهم الصحيح لسلوك الأفراد يمكن المنظمة من التعامل مع الأفراد بطريقة صحيحة، واتخاذ الإجراءات السلوكية التصحيحية كلما تطلب الأمر وباعتبار الطبيعة البشرية معقدة بالإضافة إلى وجود الاختلافات الفردية التي تميز هذا السلوك، أمر الذي يتطلب من المنظمة فهم وتحليل هذه الاختلافات للوصول إلى طرق تعامل متميزة تتناسب مع هذه الاختلافات، وهذا يؤدي إلى زيادة التأثير و التحكم في هذا السلوك، وهذا ما يبرز ضرورة الاهتمام بالفرد ككائن حيوي أساسي في المنظمة والسعي لتطوير إمكانياته الفكرية والمعنوية وتفعيل إمكانياته من اجل تحقيق أهدافه بشكل خاص.

1-تعد الموارد البشرية مورد هام للمنظمة لذلك استلزم ضرورة الاهتمام بدراسة وفهم سلوك الأفراد لما لها تأثير على فعالية المنظمة.

2-ضرورة الاهتمام بتنمية وتطوير هذا المورد، من خلال الاهتمام و الاستثمار فيه لزيادة كفاءته وتحسين مهارته.

3-فهم و إدراك الصحيح لسلوك الأفراد يمكن المنظمة من التعامل مع الأفراد بطريقة صحيحة، واتخاذ الإجراءات السلوكية التصحيحية كلما تطلب الأمر.

4-وجود الاختلافات الفردية التي تميز هذا السلوك مما تطلب من المنظمة، فهم وتحليل هذه الاختلافات للوصول إلى طرق تعامل متميزة تتناسب مع هذه الاختلافات، وهذا زيادة لتأثير والتحكم في هذا السلوك.

1-محمد إسماعيل بلال، المرجع السابق ص20-22

2- علي عبد الهادي مسلم، رقية حسن، السلوك التنظيمي، (الإسكندرية، دار العلوم الأكاديمية، 2015 ص21-22

3- يوسف عنصر و آخرون، أهم المحددات السيكولوجية المستخدمة في قياس و تشكيل سلوك العمال التنظيمي، مجلة الدراسات و البحوث الاجتماعية، جامعة الوادي، العدد 9، جويلية 2014 ص38

- 5- تتمثل أهمية خاصة بالمديرين. يوضح العوامل التي تؤثر في كيفية إدارة المديرين لمنظماتهم و ، محاولة وصف البيئة الإنسانية المعقدة التي يعمل فيها المديرين.
- 6- كما يساعد في معرفة المشاكل المرتبطة بالسلوك الإنساني حتى يمكن فهمها واتخاذ الإجراءات السلوكية التصحيحية، لزيادة فعالية هذا السلوك.
- 7- تقديم وجهات نظر وآراء محددة فيما يتعلق بالجانب الإنساني للإدارة: الأفراد كمنظمات، الأفراد كموارد، والأفراد كأفراد

8

المطلب السادس عوامل المؤثرة على السلوك التنظيمي

العوامل المؤثرة على السلوك في المنظمات:

العوامل المؤثرة على السلوك: لتفسير ظاهرة سلوكية لدى الفرد، يتعين على الباحث البحث عن العوامل والعامل الأساسي الذي يدفع إلى صدور ذلك السلوك، وكما سبق ذكره فإن سلوك الفرد ترتبط بمجموعة من العوامل الداخلية والخارجية.

العوامل الداخلية: العوامل أو القوى الداخلية للسلوك هي تلك القوى الموجودة في ذات الفرد سواء كانت وراثية أو مكتسبة والتي تؤثر على سلوكه وتمثل الذكاء، القيم، خصائص شخصية، عوامل جسمية فيزيولوجية.

العامل الداخلي الذي يلعب دورا هاما في السلوك هو مجموعة الغرائز التي تعتبر كقوى ... حيوية تدفع بالإنسان للقيام ببعض التصرفات الفطرية للمحافظة على بقائه وتتدخل عناصر أخرى داخلية مثل: القيم والشخصية في تحديد السلوك وتوجيهه لدى الفرد بشكل كبير.

العوامل الخارجية: هذا النوع من العوامل يشمل مجموعتين إحداها تمثل الظروف - والعلاقات المباشرة التي يوجد داخلها الفرد في الأسرة أو المؤسسة مع زملائه، وعلاقته مع مستويات الإدارة في المؤسسة المحيطة بالعمل المباشر وظروفه المادية

أما المحيط غير المباشر فيشمل مختلف مكونات البيئة الاجتماعية والثقافية والاقتصادية وهذه الجوانب لها تأثير على سلوكيات واتجاهات الأفراد ويعمل هذا المحيط على التاثير والضغط على تصرفات الأفراد، وهكذا فمكونات السلوك الداخلية والخارجية يعمل في مجموعها على توجيه نشاطات وحركات الأفراد والجماعات داخل المنظمات.

1. د. راوية حسن، السلوك التنظيمي المعاصر، الدار الجامعية، الإسكندرية، مصر، 2002 ص14

إذا فالمنظمة هي وحدة اجتماعية فنية تمارس فيها مجموعة من الأنشطة المتداخلة من الضروري فهم الخلافات المتبادلة بين كل السلوك والمتغيرات الأخرى داخل المنظمة وخارجه.

ومن ثم يتطلب دراسة السلوك ان يأخذ بعين اعتبار التفاعل بين الهيكل التنظيمي والمهام الإدارة والبيئة الخارجية التي تعمل بها التي يتعين تنفيذها وسلوك أفراد كعاملين عليه⁹ المنظمة.

1-عبدون، ناصر داودي. إدارة الموارد البشرية والسلوك التنظيمي. الجزائر: دار المحمدية العامة. ص. 61-62-63
2-احمد، سيد مصطفى. إدارة سلوك التنظيمي رؤية معاصرة لسلوك الناس في العمل ..القااهرة. 2005. ص. 2

الخلاصة

انطلاقاً من هذا الفصل يمكننا القول بصفة عامة أن السلوك التنظيمي يعتبر الخلية الأساسية داخل المنظمات، لذا نجد موضوع السلوك الاستراتيجي والعوامل المؤثرة فيه قد نال اهتمام الكثير من الباحثين. فهو يعد عنصراً حيوياً في بلوغ الأهداف التنظيمية وتعزيز الإبداع والاستقرار والثقة بين الإدارة والعاملين فيها، كما يسهم في تطوير قدرات المنظمة على البقاء والنمو والتواصل. وإن تقدم الدول ونجاحها في تحقيق أهدافها وتطلعاتها يرتبط ارتباطاً وثيقاً بقدرة المؤسسات وأجهزة تلك الدول، على إنجاز المهام والأعمال الموكلة إليها على أحسن وجه، وهذا يتوقف على نوعية العاملين وعلى سلوكياتهم داخل المؤسسة ومستوى كفاءتهم وقيمهم.



الفصل الثالث

أداء المعلم

تمهيد

المبحث الثاني: أداء المعلم

المطلب الأول: تعريف المعلم

المطلب الثاني: ادوار التعليمية و التربوية للمعلم

المطلب الثالث: صفات المعلم

المطلب الرابع: تعريف الأداء و أهميته

المطلب الخامس: أساليب تقويم الأداء المعلم

المطلب السادس: العوامل المؤثرة على أداء المعلم

الخلاصة



تمهيد

كانت المدرسة والتي تزال المحيط الذي يتكون فيه تربويا، وتعد الركيزة الأساسية التي يستند إليها المجتمع في تنشئة الأفراد لنقل التراث الحضاري والثقافي من جيل لآخر وانطلاقا من هذه الأهمية الكبرى لدور المدرسة في الحياة الاجتماعية ركزت المجتمعات على التعليم وأولت اهتماما كبيرا لدور المعلم الذي يعد احد الأهداف الأساسية في العملية التعليمية من خلال تنمية شخصية الفرد وتزويده بالمعارف والمهارات التي تهيؤه ليكون فردا صالحا وفعال في المجتمع كما ان المعلم يمثل محورا أساسيا في العملية التربوية ويتوقف نجاح التعليم على نجاح المعلم ، لأنه المصدر الأول لتكوين الأفراد بعد الأبوين وموردا للمعرفة والعلم.

المبحث الثاني أداء المعلم

المطلب الأول تعريف المعلم

المعلم هو وسيلة المجتمع وأداته لبلوغ هدفه، فهو منقذ البشرية من الظلمات الجهل عابر بهم إلى ميادين العلم والمعرفة، وهو من أهم العوامل المؤثرة في العملية التعليمية، ويمثل محورا أساسيا مهما في منظومة التعليم لأي مرحلة تعليمية، فمستوى المؤسسات التعليمية ومدى نجاحها يتوقف على المعلم.1

المعلم هو حلقة الوصل بين المتعلم والمجتمع، لذلك من المهم أن يعمل جاهدا بكل قدراته الذهنية والجسدية معا، لتحقيق المواءمة بين متطلباتها فيعملان سويا وفق تناسق رائع، وكل هذا بالطبع يستوجب أن يملك مقومات التفكير الصحيح

تعريف محمد سلامة آدم حيث يعرف المعلم بأنه "مدرّب يحاول بالقوة والمثال والشخصية أن يتحقق من أن التلاميذ يكتسبون العادات والاتجاهات والشكل العام للسلوك المنشود التي يستند إليهم، وبالتالي يعلمهم من خلال ذلك كيف يتصرفون في المواقف التي يتعرضون لها، وكيف يحرزون النجاح والتقدم في سلوكياتهم الاجتماعية واليومية

من خلال هذه التعاريف يمكن أن ننظر للمعلم على أنه ذلك الشخص الذي يقوم بدوره " داخل المؤسسة التعليمية من تربية وتعليم للتلاميذ، كما يقوم بتنسيق وتنظيم الوحدة التعليمية لما يتناسب ومستوى التلاميذ والأهداف المنوطة من وراء هذه العملية التعليمية²

المطلب الثاني ادوار التعليمية و التربوية للمعلم

يعد التدريس اليوم قوة فعالة في تنمية القوة البشرية وهذه الفاعلية تستمد من نشاط المعلم الذي يعتبر المسؤول المباشر عن العملية التعليمية ولم يعد دوره مقتصرًا على التلقين بل أصبح زيادة على هذا موجهًا للتلاميذ ومرشدا لهم في البحث عن المعارف فنجاح العملية التعليمية مرتبط بتأدية المعلم لهذه الأدوار المهمة على أكملها¹

1/التدريس: هو الدور من أبرز الأدوار والمهام التي يقوم بها المعلم داخل الصف الدراسي الأول والاساسي للمعلم، ويتبع هذا الدور أدوار فرعية تتمثل في

أ-التخطيط: ويقصد به تخطيط ماسيتم تنفيذه لبلوغ الأهداف التدريسية التي حددها ومع¹⁰ توفير الوسائل اللازمة لذلك

1--حسين عبد الحميد أحمد رشوان، العلم والتعليم والمعلمين منظور علمالاجتماع، مؤسسة شباب الجامعة، د ط، دون بلد، 2007ص181

ب-**التنفيذ:** وتعني مجموعة الإجراءات العملية والممارسات التي يقوم بها المعلم أثناء الأداء الفاعلي داخل الفصل وتعد عملية التنفيذ المحك العلمي لقدرة المعلم على نجاحه في المهنة والتنفيذ على مستوى الدرس يتطلب أن يكون قادرا على

-التمهيد للدرس بطريقة تثير اهتمام التلاميذ

عرض المادة بطريقة سليمة مع تنويع الأساليب التدريسية وربط الدرس بخبرات - التلاميذ السابقة و الأحداث الجارية

مراعاة الفروق الفردية -استخدام الوسائل المناسبة واستعمال التعلم الجماعي أثناء الدرس

تشجيع التلاميذ عن المشاركة في الدرس. 2-

ج-**الإشراف والمتابعة:** هي كل الإجراءات والسبل التي يتخذها المعلم في غرفة الصف من أجل المحافظة على النظام وضبط حضور و غياب التلاميذ وتوجيههم إرشادهم

التقويم: هي الإجراءات والأساليب التي يلجأ إليها المعلم للحكم على مدى تحصيل اكتسابهم للمعارف والمفاهيم ومهارات وتمثلهم للقيم والاتجاهات المرغوبة فيها .

تنظيم البيئة الصفية: حيث يتحقق التدريس بتوفير المناخ الصفّي الذي يشعر المتعلم

بالراحة والهدوء والطمأنينة واستخدام الأمثل لغرفة الصف.

توفير المناخ النفسي والاجتماعي: وهو توفير الجو الصفّي الذي يتم بالمودة والتعاون بين

1التلاميذ مع بعضهم البعض، وهو من الشروط الأساسية للتعلم، كما يعمل المعلم على توفير المناخ النفسي والاجتماعي داخل الفصل والذي له تأثير في زيادة تعلم التلاميذ.

الأدوار التعليمية

دور المعلم في تعليم التلاميذ قدرات التفكير والمقصود هنا هو تعليم التلاميذ قدرات التفكير التي تجعلهم يكتشفون بأنفسهم المعارف والحقائق المختلفة فتعليم قدرات التفكير له العديد من المزايا والتي من أبرزها

- يزيد من إنسانية التلميذ

- يزيد من قيمته وثقته بنفسه

- يسرع في تأهيله وإعداده للمجتمع

–يَهذب قدراته ويجعله أكثر ملائمة لمطالب المستقبل

التدريب على حل المشكلات ونقد المواقف والإبتكار³

دور المعلم كملاحظ ومشخص ومعالج والمقصود هنا ملاحظة المعلم لتلاميذه ولأفعالهم وردودها ومعرفته لطبائعهم ومستويات سلوكهم وبتكوينهم السيكولوجي وانفعالاتهم ومختلف المواقف السلبية التي قد تصدر منهم وذلك يسهل إلى حد كبير التعامل مع كل منهم بالنسبة للمعلم، إضافة إلى ذلك دوره التشخيصي، والذي يرتبط بدوره كملاحظ إذ يستطيع تشخيص سلوك التلاميذ تحديد جوانب القوة والضعف لكل تلميذ وطرق التعامل معه ووضع برنامج مناسب له.

دور المعلم كمستشار وموجه لتلاميذه يعتبر التوجيه والإرشاد من أهم أدوار المعلم التي يقوم بها مع تلاميذه، وذلك في مختلف أمورهم، سواء ومواقفهم التي يتعرضون لها سواء التعليمية منها أو الاجتماعية، وهذا ما أكده علي راشد بأن المعلم الجاد هو الذي يركز جهوده وتوجيه وإرشاد ومساعدة تلاميذه على تحقيق أهداف التعليم أكثر من أن يلقنهم المعلومات الجاهزة وكيفية تقويم عملهم وتعلمهم بأنفسهم⁵

بناء شخصية المتعلم بناء متوازناً

التربية العقلية مقبولا لان لشخصية الفرد الإنسان مجالاتها المعرفية والوجدانية والمهارية وعندما يكون المتعلم هو المستهدف في العملية التعليمية يجب ان تحيد الاهتمام إلى جميع جوانب شخصيته، وعلى هذا بناء شخصية المعلم بناء متكامل متوازياً الأساس فإن في المجال المعرفي والوجداني والمهاري يجب ان يكون في بؤرة اهتمام المعلم الجديد.

1- نادر فهمي الزيود وآخرون، التعلم والتعليم الصفي، دار الفكر للطباعة والنشر والتوزيع، ط4، الأردن، 1999، ص176

2- نادر فهمي الزيود، مرجع نفسه، ص180

3- عبد الرحمن صالح، علم النفس التربوي للمعلمين، دار الفكر العربي، مكتبة طرابلس، ط1، ليبيا، 2000، ص: 31

4- علي راشد، اختبار المعلم واعداده ودليل التربية العملية، دار الفكر العربي للطباعة والنشر والتوزيع، عمان، 2002، ص82

5- علي راشد المرجع نفسه ص92

المطلب الثالث صفات و خصائص المعلم

الذكاء : ذلك أن المعلم ينبغي أن تكون نسبة الذكاء لديه فوق المتوسط، لأن المعلم ذو الذكاء الضعيف لا يستطيع أن يفهم مشاكل التدريس، ومعاملة التلاميذ والعلاقات الاجتماعية بين وتتمثل الصفات . هيئة المدرسة، وبذلك يكون مصدر شقاق ومنازعات وتعطيل العمل المعرفية في حصيلة المعلم المعرفية وقدراته العقلية والأساليب التي يتبعها في استثارة .

ب_ التعليم: فينبغي أن يكون المعلم قد حصل على قدر كاف من التعليم يفوق كثيرا مما يعطيه للتلاميذ، وأن يكون على علم بطبائع التلاميذ ونفسياتهم وطرق معاملتهم وكيفية توصيل المعلومات إليهم، ووسائل استغلال نشاطهم وتربيتهم تربية صالحة.1

لاطلاع للمعلم ضرورة ليتجنب محدودية المعلومات وضيق الأفق وتجمد التفكير، وليتفادى الوقوع في الأخطاء عندما يسأله التلميذ ، الأمر الذي ينقص من نجاح عمله وينفر المتعلمين منه.2 .

الصفات الشخصية والنفسية

ا_ العدالة: فعلى المعلم أن يكون على دراية كبيرة من الإحساس بالعدالة فلا يتميز لتلميذ ولا يعاند آخر لأسباب وعوامل شخصية حتى لا يثير حفظة التلاميذ عليه.

ب_ النظافة: ذلك أن المعلم قدوة للتلاميذ، فان كان نظيفا في غير تبرج ولا مغالاة في . الأناقة أو زيادة في الإهمال أو في العناية قلده التلاميذ في ذلك وتأثروا به إلى حد كبير.

ج_ النظام: على المعلم ان يدرك ان كل شيء يصح ولا يؤدي الى فائدة الا بالنظام فيقيم . حياته المدرسية على أساس النظام الدقيق، فلا يسمح لنفسه بالتهاون والاستهتار بواجبه نحو تلاميذه مهما أصيب بضرر نتيجة قيامه بواجبه وتمسكه بالنظام الذي تحدده له التقاليد المدرسية والأساليب التربوية.

د_ الاتزان العاطفي: يحصل المعلم على الاتزان العاطفي نتيجة لما يسمى في علم النفس بالنضج الانفعالي، وهو ان يكون هذا المعلم قد نمى من الناحية النفسية، بحيث تجاوز مرحلة الطفولة بما فيها من انفعالات سريعة وشديدة، ويستلزم ذلك تربية متزنة للمعلم في صغره فلا يكون محل للتدليل والقسوة الشديدة.

الصفات الأخلاقية

6- عطية ، محسن والهاشمي التربية العملية وتطبيقاتها في إعداد معلم المستقبل دار المناهج للنشر والتوزيع 2008ص22

تحدد أهم الصفات الأخلاقية في :

المودة و العطف و الدفاء - تطابق الأقوال مع -الالتزام بالمبادئ و القيم - القدوة الحسنة - التحلي بالصدق و الأمانة - العدل و عدم التحيز القدرة على الضبط الذاتي و -الأفعال المودة و العطف و الدفاء : هناك عدة دراسات أثبتت أهمية مثل هذه -التحكم في النفس أن المعلمين الأكثر فعالية (Rayans1960) الصفات في المعلم حيث بينت دراسة ريانس يتميزون بالتسامح اتجاه التلاميذ و لديهم مشاعر ودية نحوهم، و ينصتون و يتقبلون و ويتي المسحية التي صنفت فيها (Witty1967) كما أوضحت دراسة يشجعون التلاميذ السمات الشخصية للمعلم الفعال أهمية صفة العطف و المودة بالتلاميذ حيث احتلت المرتبة الثانية إضافة إلى صفة المرونة و الاهتمام بمشكلات التلاميذ من مجموع السمات الشخصية كما أدركها التلاميذ و تفضيل المتعلمين لسمات الود و الدفاء و التعاطف و الاهتمام و التعاون غير مقصورة على تلاميذ المدارس الابتدائية والثانوية بل أن طلاب الجامعة يفضلون الأساتذة الذين يوجهون انتباههم.

الصفات الاجتماعية والثقافية

ا_ الشعور بالمسؤولية وتأدية الواجب: إن أمر تربية الأطفال يعد مسؤولية خطيرة بسبب سرعة الأطفال من حيث التأثير والاستجابة لعوامل الإيحاء التي تنتقل إليهم عن طريق ب_ الروح الاجتماعية: على المعلم أن يكون مستعدا للتعاون مع تصرفات المعلم وأعماله تلاميذه وزملاءه في المهنة من أجل تطوير العملية التعليمية وذلك بأن يكون انبساطه أكثر من انطوائه، حيث لا يستطيع الاندماج في مجتمعه المدرسي والتعاون بروح رياضية قصد تربية تؤمن بحتمية التطور الاجتماعي⁴

ج_ امتلاك قيم أخلاقية سامية: بما إن مهنة التعليم مهنة مقدسة كان لزاما على المعلم أن يمتلك أخلاقا سامية لكي يؤثر على تلاميذه.

د_ فهم الحياة الاجتماعية ومطالبها: بما إن المعلم يعد الأفراد للحياة الاجتماعية ليسلكوا سلوكا اجتماعيا واقعيا، يعتني بأمرهم ويرشدهم إلى الصواب، فعليه أن يلم بمطالب ومشاكل المجتمع⁵.

.¹²

¹بوخان، صالح. (أثر الحصة الاستدراكية في رفع تحصيل تلاميذ السنة الثالثة من التعليم الأساسي رسالة ماجستير في العلوم التربوية:

قسنطينة1995ص137-138

2- زكريا، محمد. (مادة التربية و علم النفس . وزارة التربية الوطنية مديرية التكوين: الجزائر 2005ص257

3- شواتي عبد المجيد: علم النفس التربوي، بيروت: مؤسسة الرسالة، الطبعة التاسعة، 1998ص237-238

4- صالح، عبد العزيز. العربية الحديثة. دار المعارض للنشر والتوزيع: ط4 مصر 1969ص430

5-سليم، مريم. (علم نفس النمو. دار النهضة العربية: لبنان2002ص157-158

خصائص المعلم

إن للمعلم أهمية كبرى في فعالية التعلم، ونجاحه ويرجع ذلك لخصائصه الشخصية والمعرفية والمهنية وهي كما يلي

أ- **الخصائص الجسمية:** مهنة التعليم تتطلب القدرة على مقاومة التعب، فالمدرس الناجح يجب أن تتوفر فيه الصحة الجسدية، وأن يكون خال من الأمراض والعيوب المزمنة والأمراض المعدية وضعف السمع والبصر، وهذه عوامل تؤثر على أدائه داخل حجرة الدراسة وعلى تفاعله وعلاقاته بين التلاميذ والزملاء .

ب- **الخصائص المعرفية:** إن حصيلة المعلم المعرفية وقدراته العقلية والأساليب التي يتبعها في استثارة متعلميه هي من العوامل الهامة، ولا تقتصر معارف المعلم على قدراته العقلية فقط، بل تعتمد أيضا على الاستراتيجيات التي يتبعها في عملية التواصل مع إليهم كما يمكن تصنيف الخصائص المعرفية للمعلم 3تلامذته، وإيصال ما يعرف الفاعل في عدة عوامل أهمها.

الإعداد الأكاديمي والمهني:

إن دقة التخصص وعمقه يزيد كلما ارتقى مستوى المرحلة التي يعد لها المعلم، حيث نجد أن معلمي رياض الأطفال يعدون لتدريس مجالات أوسع من التخصص ولكنها أقل عمقا بالمقارنة بمعلمي المرحلة الابتدائية، هذه الأخيرة هي الأخرى تتسع بها. مجالات التخصص ويقل العمق فيها بالنسبة للمرحلة الأولى ، لذا ينبغي على المدرس أن يكون على معرفة جيدة في مجال تخصصه وعلى إطلاع بالمستجدات التي تطرأ في هذا المجال، كما أن الإعداد المهني والتربوي للمدرس لا يقل أهمية عن الإعداد الأكاديمي، فالمدرس بحاجة إلى الخبرة والدراسة الفنية والتربوية من حيث المعرفة بأساليب وطرق التدريس وطرق اختيار الوسائل التعليمية.

المرونة والانفتاح الفكري: يفترض على المدرس ألا يكون متشددا ومتعصبا في آرائه والاستماع إلى آراء وأفكار الآخرين، ومناقشتها في جو يمتاز بالتقبل والتسامح على أخذ ما يناسبه والاستفادة منه والهدوء مع العمل.

الرغبة في التعليم: فالمعلم الذي تتوفر لديه هذه الرغبة سوف يقبل على تلاميذه بحب . ودافعية، سوف ينهمك في التعليم فكرا وسلوكا، سوف يتعامل المعلم الذي يتميز بهذه الرغبة مع التعليم ليس كمهنة وحسب وإنما كمهمة إنسانية تتطلب منه كل محاولة جادة لتطوير

العمل التعليمي المرتبط به، فالرغبة الصادقة توفر الاستعداد وهذا الأخير يضمن تطوير القدرات والحماس العملي.

1: لخصائص الشخصية للمعلم الفعال

1-شخصية دافعة.

فالمعلم الفعال يمتلك شخصية دافعة ومثيرة الاهتمام ومشوقة، يبدي استمتاعه بعمله، يساند تلاميذه، ويستحوذ على اهتماماتهم ويوجههم للتعلم والاندماج فيه ينال ثقتهم

2-طهارة النفس من مذموم الأوصاف.

فكما لا تصح العبادة إلا بطهارة الظاهر من الأحداث والخبائث، فكذلك لا تصح عمارة القلب بالعلم إلا بعد طهارته من خبائث الأخلاق

3-الحماسة والإخلاص في العمل

فالعلم لا يعطيك بعضه ما لم تعطه كلك، وحماس المعلم لعمله ينتقل بالتبعية لطلابه، فيقبلون على التعلم ويندمجون فيه ويثابرون على تحمل صعوباته، لأنهم يرون فيما يدرون نفعاً وقيمة تعكسها تصرفات المعلم فيشعرون بسعادة بما يعملون. وهذه كلها أشياء تدفعهم إلى المزيد من التعلم، ويتحمس الطلاب للتعلم كذلك عندما يكون معلمهم حيويًا، ويظهر رغبة صادقة في الحياة وشغفا بالعلم والمعرفة وروح المغامرة المحسوبة والدينامية، وسلوكه الظاهر والضمني يوحى باهتمامه بمادته وبطلابه.¹³¹

المطلب الرابع.تعريف الأداء و أهميته

تعريف الأداء

يعرف الأداء بأنه انجاز يتم باستخدام الفرد بإمكاناته الجسمية والنفسية والعقلية الممارسات التي يقوم به المعلم قبل الحصة الصفية، و أثناءها وتشمل(التخطيط، التنفيذ، التقويم، إدارة الصفوف وضبط السلوك الشخصي للمعلم و العالقة المتبادلة بينه وبين تلاميذه داخل الحجرة الصفية.

1-خالد زكي عقل، المعلم بين النظرية والتطبيق، دار الثقافة للنشر والتوزيع، عمان، ط 1، 2004، ص 222
2- بوسعيدة قاسم، بوجمعة سالم . إعداد المعلم في ضوء الاتجاهات التربوية الحديثة ، ملتقى التكوين بالكفاءات في التربية ،جامعة قاصدي مرباح، ورقلة، الجزائرص243

ويعرفه "مصطفى عشوي": بأنه اي نشاط أو سلوك يؤدي نتيجة وخاصة السلوك الذي يغير المحيط بأي شكل من الأشكال

كما يعرفه " احمد زكي بدوي": بأنه القيام بأعباء .يغير المحيط بأي شكل من الأشكال الوظيفة من مسؤوليات و واجبات وفقا للمعدل المفروض اداؤه من العامل الكفاء المدرب للمعدل المفروض اداؤه من العامل الكفاء المدرب.

1تبدي كل المنظمات تقريبا أهمية قصوى لعملية تقييم أداء العاملين، فمن خلالها يمكن للمنظمة:

-التأكد من المعاملة العادلة لجميع الموظفين، وأن المستندات المتعلقة بذلك ستكون عنصرا هاما في تأييد سلامة موقف المنظمة في حالة تظلم أحد الموظفين حول القرارات التي تمس ترقيته أو تعويضه أو إنهاء خدمته.

- تحديد الأفراد المتميزين ووضعهم في الصورة أمام المسؤولين تمهيدا لترقيتهم وترفيعهم إلى مراكز وظيفية أعلى.

-معرفة مستوى أداء العامل تمهد له الطريق نحو تدريبه و تطوير أدائه و تحسين إنتاجيته و ذلك بالاتفاق مع رئيسه.

- من شأن الحوار بين العامل ورئيسه المباشر حول نتائج تقييم الأداء أن يظهر جوانب النقص في سياسات المنظمة وأنظمتها إذ قد يترتب على إعادة النظر في هذه الأمور اكتشاف أخطاء قد تكون هي السبب في ضعف نتائج تقييم أداء الأفراد.

إضافة إلى أن نظام تقييم الأداء يمكن أن يساعد العاملين على تعريفهم بنواحي القصور في أدائهم فيعطي لهم الفرصة لتلافيها في المستقبل، وأيضا التعرف على نواحي السلوك غير المقبولة والتي تقلل من كفاءة العاملين من وجهة نظر الإدارة وبالتالي العمل على تجنبها إضافة إلى أنه يساعد على احترام نظام العمل وقواعده لأن شعور الشخص بيقم سلوكه سوف يجعله أكثر التزاما بنظام وقواعد العمل لموضوعه.

14

1-الفيروز إبادي، مجد الدين محمد بن يعقوب: القاموس المحيط،ط6،مجلد ،مؤسسة الرسالة للطباعة والنشر،بيروت،1987،ص 1624

2- غازي ضيف هلا رواقه: تقويم الأداء التدريسي للمعلمين حديثي التخرج من كليات التربية والمعلمات في سلطنة عمان، مجلة جامعة دمشق، العدد6،كلية التربية، جامعة اليرموك،سوريا،2005،ص139

المطلب الخامس | أدوات وأساليب تقويم أداء المعلم

للحصول على معلومات يمكن الاعتماد عليها، بشأن تقويم أداء المعلم، يتعين استخدام أكثر من أداة، لان الاقتصار على أداة واحدة، من شأنه ألا يعطي صورة كاملة ودقيقة عن أداء المعلم، ولعل من ابرز الأدوات والأساليب التي يمكن من خلالها تقويم أداء المعلم ما يأتي

1- observation الملاحظة

تعد الملاحظة من ابرز أدوات جمع المعلومات عن أداء المعلم، وهي عملية هادفة يقوم بها المربي بصبر وأناة بغية التعرف على أداء المعلم في حجرة الدراسة، حيث تتيح الملاحظة فرصة التعرف عن قرب على التفاعل بين المعلم والتلاميذ، والتفاعل بين التلاميذ، ويستطيع الملاحظ أن يرى كيف يرتب المعلم البيئة الفيزيائية، وكيف يشغل تلاميذه في التعلم، وكيف يرسخ قواعد السلوك ويحافظ عليها، وتمثل الملاحظة مهارة ضرورية لكل تربوي من أجل تنمية رؤية واضحة تساعد على اتخاذ قرارات تربوية صائبة. (

يرى الكثير من الباحثين التربويين بان المعلم الناجح هو الذي يستطيع تقويم عمله ذاتياً ومعرفة وفهم سلوكه مع المعلمين والزملاء وفي المجتمع المدرسي بصفة عامة حيث يقوم بالتقويم وقياس الأداء هنا الفرد نفسه ويتميز هذا الأسلوب بأنه ينمي المقدرة لدى الأفراد بالاعتماد على النفس، وتطوير الأداء.

2- تقويم المعلم اعتماداً على سمات وخصائص شخصية معينة

للمعلم دوراً هاماً في تحديد فعالية التعليم ونجاحه، الأمر الذي دفع العديد من الباحثين إلى دراسة خصائص المعلم الفعال كما يدركها أفراد عدة كالطلاب والمعلمين والموجهين التربويين وغيرهم للوقوف على أهم الخصائص ذات الارتباط الوثيق بنجاح العملية التعليمية، ويمكن تصنيف هذه الخصائص في فئتين، فئة الخصائص المعرفية وفئة الخصائص الشخصية، ويمكن الوقوف على هذه الخصائص بالرجوع إلى التقارير المدرسية والجامعية والمقابلات واستخدام بعض الاختبارات التي تقيس السمات العقلية وغير العقلية بالإضافة إلى المهارات والكفايات المرتبطة بالتعليم الفعال مع الأخذ الجدي بسجلات الأداء

3- مصطفى عشوي: أسس علم النفس الصناعي والتنظيمي، د ط، ديوان الوطني للمطبوعات الجامعية، الجزائر، سنة 1992ص244

4- حمد زكي بدوي: معجم مصطلحات العلوم الاجتماعية، د ط، مكتبة لبنان، بيروت، سنة1993، ص310.

5-السالم مؤيد سعيد و عادل حرحوش صالح، إدارة الموارد البشرية، مدخل استراتيجي، عالم الكتب الحديث، إربد الأردن، 2002ص103

-صلاح الدين محمد عبد الباقي، الجوانب العلمية والتطبيقية في إدارة الموارد البشرية بالمنظمة، الدار الجامعية، الإسكندرية، 2002 ص257-25

2- حيدر، عبد اللطيف حسين البحث الإجرائي بين التفكير في الممارسة المهنية وتحسينها. دبي: دار القلم ص66.61

المكتوبة، ذلك لأن ما تتم ملاحظته هو عينة صغيرة من أداء المعلم، وغالباً ما تكون غير معبرة عن الأداء اليومي.

3-Assessment Self-3 التقييم الذاتي

يعد التقييم الذاتي من أهم أساليب تقييم أداء المعلم، وهو أسلوب يقوم فيه المعلم بتقييم أدائه بنفسه، بعد معرفته بمعايير الأداء، وهي طريقة تساعد المعلم على التعرف على جوانب¹⁵ القوة والضعف في الأداء، حيث يفحص المعلم من خلال هذا الأسلوب طرقه في التدريس ونشاطاته المختلفة، وممارساته المهنية سواء داخل الصف أم خارجه، وهذا بدوره يؤدي إلى إحداث تغييرات جوهرية في أداء المعلم، وقد يستخدم المعلم في عملية التقييم الذاتي الاستفتاءات الذاتية، وهي تمثل أسلوباً يقوم على أساس معايير موضوعية مستمدة من فهم مسؤوليات المعلم، تقويمياً ذاتياً نقدياً وتشمل جميع مجالات التعلم، كما يمكن أن يستخدم التسجيلات الصوتية والمرئية، حيث يقوم المعلم بتسجيل حصة أو أكثر بالفيديو، ثم يحلل (سلوكه التعليمي في الصف على وفق معايير معينة.)

4-Standards Performance التقييم المعلم اعتماداً على معايير ومهام أدائية

إن التقييم الواقعي للأداء التدريسي يسهم في إحداث تغييرات في أسلوب التعليم، وكيفية تنفيذ برامج إعداد المعلمين. إذ لم يعد كافياً أن يقدم للطلبة مجموعة من المقررات، وتقييم مدى تذكرهم لمحتوياتها، وإعطائهم درجة كلية أو تقدير عام يستند إليه في ممارستهم لمهنة وإنما ينبغي التركيز على الأداء الحقيقي للمتعلم، وذلك بربطه بمواقف واقعية أو التدريس قريبة من الواقع من خلال مهام ومشاريع أدائية يتفاعل معها، وتوثيق تحصيلهم وأدائهم ونتائجهم كما يتطلب تحويل المستويات المهنية للتدريس إلى سلوك واقعي، وتحديد مؤشرات سلوكية لكل منها، بحيث يمكن قياسها، وتوثيق النمو الذي يحدث للمعلم، كما تختلف المهام الأدائية عن التعيينات التقليدية من حيث اتساع منظورها، وواقعياتها.

وتقويم المعلم اعتماداً على معايير ومهام أدائية يركز على الأداء الحقيقي للمعلم ويزوده بفرصة حقيقية للتقويم الذاتي وذلك بإفصاح المجال له للتفكير بما يقوم به،

1- عزيز، تصنيفات المقاييس التربوية وأدواتها مجدي. القاهرة: عالم الكتب 2005 ص 131-137

2- عطاري، عارف، عبدالله، الشنفوري دراسة العوامل المحددة التي تؤثر على تقييم المعلمين الأداء في سلطنة عمان، مجلة دراسات، العلوم التربوية، الجامعة الأردنية عدد 2005 ص 244

3- جويوسف، حديد تقويم الأداء التدريسي لأساتذة الرياضيات في التعليم الثانوي، رسالة دكتوراه، جامعة منتوري - قسنطينة، الجزائر 2009

ومراجعة أداءه باستمرار للحصول على التغذية الراجعة المستمرة والتعلم المستمر كما يراعي الفروق الفردية، ويفسح المجال للإبداع والتميز من خلال عرض مستويات التفكير العليا وإظهار مهارات متعددة في معالجة المواقف وبث روح المنافسة والعمل بروح الفريق.

تقويم المعلم اعتمادا على أنماط التفاعل الصفي

وتتم عملية تقويم أداء المعلم بناء على أنماط السلوك التفاعلي السائدة أثناء العملية التعليمية التعليمية ذاتها، والتي تنجم عادة عن تفاعل أنماط السلوك التعليمي للمعلم، مع أنماط السلوك التعليمي للطالب، وتتضح أنماط سلوك المعلم من خلال الطرق التي يتبعها في شرح المادة الدراسية، وإثارة الأسئلة وإدارة الحوار والمناقشة داخل الصف، كما تتضح من خلال الأساليب التي يزاولها في إرشاد الطلاب وتزويدهم بالتغذية الراجعة وتقويم نتائجها. أما الأنماط السلوكية للمتعلم فتتجلى من خلال طرق استجابته للنظام، وتركيز الانتباه، وبذل الجهد والمثابرة.

Assessment peers تقويم الأقران

تقويم الأقران يسمح للمعلمين بالعمل معاً، في تقييم أداء كل منهم للآخر، ويتم ذلك من خلال الزيارات الصفية، ومن خلال الحوارات المهنية، ومن خلال المراجعات التربوية لعمالهم، وغيره مما يتيح مجالاً خصباً للمراجعة وتقديم المشورة والنصح والتغذية الراجعة، التي تساعد المعلم على تحسين أدائه، إلا أن تقويم الأقران يحتاج إلى الخروج من دائرة العمل الشخصي الضيق إلى دائرة العمل المهني الواسع، فهو يتطلب الموضوعية وليست الذاتية، والثقة وليس الشك، والمرونة العقلية وليس انغلاق، ويستند إلى التحسين وليس إلى تصيد الأخطاء، الأمر الذي يتطلب نشر ثقافة جديدة بين المعلمين تساعدهم على الارتقاء بمستوى تفكيرهم إلى المهنية العالية، التي تهدف في كل ممارساتها إلى البناء وتحسين الأداء.

تقويم أداء المعلم بناء على سلوك المتعلم

ويهتم هذا الاتجاه بمدى قدرة المعلم على تهيئة البيئة التعليمية التي تنتج للمتعلم وتساعد على اكتساب الخبرات والمعارف والمهارات التي تظهر نتائجها على سلوك التلاميذ من خلال ممارسة الأنشطة التعليمية.

وقد أشار جوزيف لومان وحسين عبد الفتاح إلى أساليب أخرى كتقويم المعلم

أ تقويم أداء المعلم عن طريق أخذ آراء تلاميذه

ب- التقويم الذاتي للمعلم عن طريق مراجعته لأدائه وتعديل سلوكه التدريسي .

ج- تقويم المعلم عن طريق أخذ آراء زملائه ويكون هذا الأسلوب عن طريق تقديم .
16. استمارة

المطلب السادس العوامل المؤثرة على أداء المعلم:

ويمكن تناول الصعوبات على النحو التالي¹⁷

الإمكانيات المادية الشك أن نقص الأدوات والوسائل التعليمية من أهم المعوقات المعلم في تنفيذ مهامه التعليمية. وتتسم الدول النامية بوجه عام بنقص الوسائل التعليمية المناسبة للتدريس، فهذا الأمر يحتم على المعلم أن يقوم بالتوضيح الشفوي والشرح والمناقشة فهنا المعلم يقف عاجزا أمام هذه المشكلات، هنا يكون المدخل الايجابي في عمليه التدريس إلا أن الاعتماد عليه لا يكفي للقيام بعمليه التدريس بفاعلية.

ولا تتوقف الإمكانيات المادية هنا فقط بل البد من توافر

أولا العوامل البيداغوجية

1/المعلم: هناك عوامل تتدخل في أداء وعمل المعلم إيجابي وسلبيا ومن هذه العوامل أو . الأسباب العوامل البيداغوجية، المتمثلة في شخصية المعلم حيث أن المعلم المدرب تربويا يستطيع أن يتعامل مع الأساليب بشكل أفضل من المعلم غير المؤهل، والمعلم الذي تكون طرق تدريسه عن طريق الحشو ونقل المعلومات.

2/المتعلم: كثيرا ما نحتاج إلى تقسيم معرفة التلاميذ ومهارتهم لكي نتوصل إلى قرارات . مستنيرة في الحجرة الدراسية ومثال ذلك حين نبدأ في موضوع جديد، نريد أن نحدد معرفة التلاميذ الحالية بحيث نجعل تعليم هذا الموضوع عند المستوى المناسب، ونحاول أن نواجه الصعوبات التي يواجهونها. 2

1.-- نشواتي، عبد المجيد علم النفس التربوي للمعلمين، دار الفرقان، بيروت 1985

-2 Winsor, Pamela J. & Others (1999). Portraying professional development in preserves teacher education: can portfolio do the job?. Journal of teachers and teaching: theory and practice. Vol.5, No.1.p9-30.

ميثاق أخلاقيات المهنة، كلية العلوم، جامعة الزقازيق، مصر، 2010/ 2011¹⁷ص6

2-نسرين رضواني، العوامل المؤثرة على أداء المعلم، مذكرة ليسانس في علم النفس العيادي، جامعة حمه لخضر، الوادي، الجزائر، 2012ص37-39

3-نسرين رضواني المرجع نفسه ص40-41

3/الوسائل التعليمية: يعد استخدام الوسائل التعليمية ضروريا في العملية لما لها من دور . في زيادة فاعلية التعليم، فالوسيلة التعليمية تعمل على نقل المعرفة أو المهارة للمتعلم ومن أولاً : الوسائل البصرية منها: النماذج، العينات الخرائط، الرسوم .بين هاته الوسائل

ثانيا: الوسائل السمعية منها: التسجيلات الصوتية، واللغة اللفظية المسموعة

ثالثاً: الوسائل السمعية والبصرية مثل التلفزيون، الأفلام

4/الأداء التدريسي

يقصد بالأداء التدريسي هو ذلك الجزء من سلوك المعلم الذي يتضمن الاداءات التي تحدث أثناء عملية التعليم- التعلم داخل غرفة الصف بقصد التأثير المباشر على أداء التلاميذ لتعديله وبالتالي تسهيل حدوث التعلم.

و يعد المعلم العنصر المؤثر في جميع العوامل المحيطة بالتلميذ من مفردات المنهج، وطرائق التدريس، والتفاعل داخل غرفة الصف وبعملية التعلم بشكل عام، وهو الذي يجعل من الخبرات المعرفية التي يكتسبها التلميذ أنماطا سلوكية تعينه على التكيف البيئي والاجتماعي وعلى مواجهة ظروف المهنة لذا يعد المعلم من أهم عوامل نجاح العملية التعليمية فهو الشخص المؤهل علميا والقادر على تحقيق الأهداف المرسومة للعملية التعليمية بسبب ما يمتلكه من خبرة ودراية في مجال عمله بالإضافة الى الأثر الذي يتركه في نفوس تلاميذه ومن هنا تظهر أهمية الأداء التدريسي في تعزيز وتثبيت عملية التعلم لان النتائج المتحققة تعتمد بدرجة كبيرة على الاستخدام الأمثل للظروف المحيطة بعملية التعلم وإيجاد أفضل الصيغ لمحيط الدرس إذ أن الأداء المعلم انعكاسات كبيرة على سلوك التلميذ ومقدار فاعلية هذا السلوك.

تعيين للمعلم الطريقة أو الطرائق التدريسية التي يستخدمها أثناء الدرس لمعالجة موضوع ما مراعيها منها طبيعة الموضوع وخصائصه وإمكانياته والبيئة المدرسية

ثانيا العوامل الاقتصادية

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

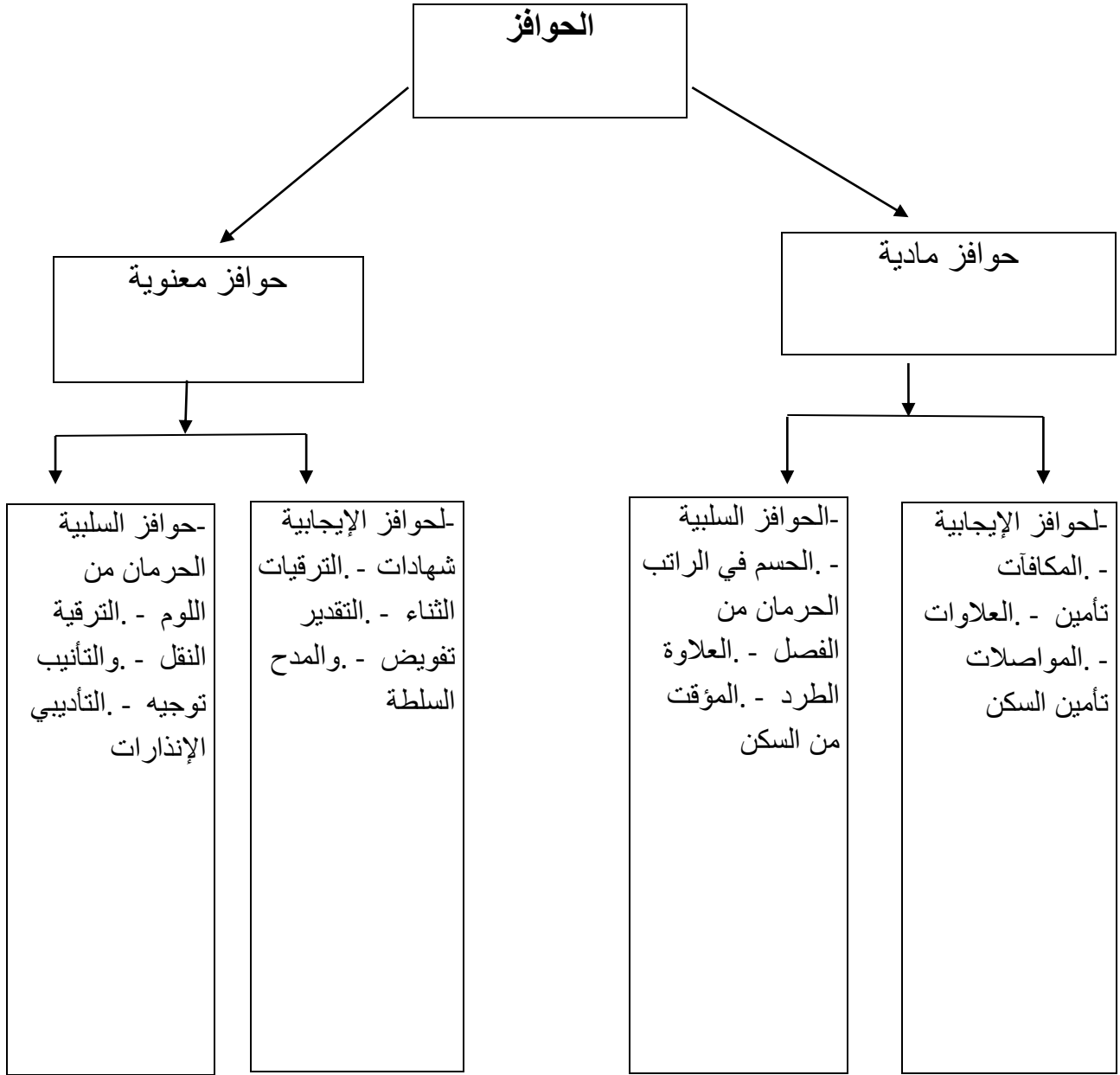
1/الأجر

ويأتي الأجر كأهم العوامل التي تؤثر في حياة الشخص الذي يؤدي عملاً مهما

كان نوعه من حيث استعداده، إذ هو المورد الوحيد للرزق أو على الأقل المورد الرئيسي الذي يعتمد عليه جميع الأشخاص في قضاء ضروريات الحياة لهم ولأسرهم فلا غرابة إذا كان الأجر والسعي وراء تحسينه منشأ الكثير من العاملين أو منازعهم والمحور الرئيسي والأساسي لأي وظيفة أو عمل.

ولقد أكد الدين الإسلامي على قيمة المال بصورة سليمة وجعله عاملاً مؤثراً، لأن الحاجات هي أسس مشاكل التكيف، والشخصية لا تتحقق لها الصحة النفسية السليمة التي تهدف إلى توافق الإنسان مع البيئة الخارجية، إلا إذا أشبعت هذه الحاجات وشعر الإنسان بحاجة قد ومن أهم المصطلحات المرتبطة بالأجر هي: المرتب، إجمالي الأجر، صافي ، أشبعت فعلاً

الأجر النقدي، تأمين العجز، الحافز. الأجر الخ ... 1



المصدر: نسرین رضوانی، العوامل المؤثرة على أداء المعلم، ص 48

ثالثاً : العوامل الاجتماعية

يتأثر المعلم بجملة من العوامل الاجتماعية التي تآثر وتعيق أداءه المهني وتكون ضغطاً على أداء رسالته النبيلة والشريفة ولكونها علاقة إنسانية بحثاً ولأن التعامل يكون من خلال علاقات مهنية من إدارة وزملاء والتلاميذ وأولياء الأمور والمشرفين التربويين والمجتمع المدرسي والمحلي بصفة عامة فتوتر هذه العلاقات يولد بيئة اجتماعية مهنية مشوشة لدى - 1 :المعلم لذلك قد تؤثر على الأداء المهني للمعلم، ويمكن أن نوردنا على النحو التالي فربما تتفوق مهنة التعليم على غيرها من المهن، فما يقدمه : الدافعية الاجتماعية للمعلم التعليم يخدم المجتمع بكل طبقاته وبمختلف مواقع الجغرافية، وينخرط أعضاء المجتمع جميعاً في الاشتغال بقضايا تعليم أبناءهم بما لا يقل عن انشغالهم بقضايا إعاشتهم صحياً حتى أصبح الرأي العام التربوي بعداً مهماً من أبعاد صباغة السلبيات التعليمية.

يعتبر التأثير المتبادل بين سلوك الأفراد والجماعات من خلال عملية : علاقات العمل الاتصال الدال على التفاعل الاجتماعي أحد أهم الأبعاد السوسولوجية المؤثرة في الأداء والإشباع والرضا سلباً أو إيجاباً حيث أن العمل التنظيمي الذي يؤدي إلى أفضل العلاقات في بيئة العمل هو الذي يدعم وسائل الإشباع لديهم باعتبار أن الإنسان يلتحق بالعمل من أجل الحصول على فرض لإشباع حاجات متعددة في مقدمتها الحاجات المادية والاجتماعية التي يشبعها من خلال علاقات بالآخرين في التنظيم الذي يعتمد أساساً على مجموعة من الوظائف المتماسكة والمتداخلة والعلاقات الإنسانية في مجال العمل هي تلك الروابط المعنوية التي تمتد بين جميع الأفراد الذين يعملون معاً وتشكل منهم نسيجاً حياً ينبض فالعلاقات الاجتماعية تهدف إلى تحقيق السعادة ليس فقط لإشباع حاجاتهم بالحركة والعمل الضرورية، بل أيضاً لإشباع حاجاتهم المعنوية، إن فشل أو نجاح الأهداف المختلفة للعمل يتوقف إلى حد بعيد على العلاقات الاجتماعية بين العاملين فإن المعلم أو المربي بصفته من العلاقات ما يفرض عليه أن يكون اجتماعي² يشتغل في حقل التربية له .

دافعية الاجتماعية للمعلم

فربما تتفوق مهنة التعليم على غيرها من المهن، فما يقدمه التعليم يخدم المجتمع بكل طبقاته وبمختلف مواقع الجغرافية، وينخرط أعضاء المجتمع جميعاً في الاشتغال بقضايا تعليم أبناءهم بما لا يقل عن انشغالهم بقضايا إعاشتهم صحياً حتى أصبح الرأي العام التربوي بعداً مهماً من أبعاد صباغة السلبيات التعليمية.

يعتبر التأثير المتبادل بين سلوك الأفراد والجماعات من خلال عملية : علاقات العمل الاتصال الدال على التفاعل الاجتماعي أحد أهم الأبعاد السوسولوجية المؤثرة في الأداء والإشباع والرضا سلباً أو إيجاباً حيث أن العمل التنظيمي الذي يؤدي إلى أفضل العلاقات في بيئة العمل هو الذي يدعم وسائل الإشباع لديهم باعتبار أن الإنسان يلتحق بالعمل من أجل الحصول على فرض لإشباع حاجات متعددة في مقدمتها الحاجات المادية والاجتماعية

التي يشبعها من خلال علاقات بالآخرين في التنظيم الذي يعتمد أساسا على مجموعة من الوظائف المتماسكة والمتداخلة.

فالعلاقات الاجتماعية تهدف إلى تحقيق السعادة ليس فقط لإشباع حاجاتهم الضرورية، بل أيضا لإشباع حاجاتهم المعنوية، إن فشل أو نجاح الأهداف المختلفة للعمل يتوقف إلى حد بعيد على العلاقات الاجتماعية بين العاملين فإن المعلم أو المربي بصفته يشتغل في حقل من العلاقات ما يفرض عليه أن يكون اجتماعي التربية له .

18

1- نور الهدى عكيشي، المكانة الاجتماعية للمعلم ودورها في العملية التربوية، مذكرة ماستر في علم اجتماع التربية، جامعة حمة لخضر، الوادي، الجزائر، 2013-2014 ص56-57
2-نسرين رضواني المرجع السابق ص53-54-55

خلاصة

بالرغم من أن عملية التعليم والتعلم من أولويات الكثير من الدول سواء أكانت متقدمة، أو متخلفة، فهي لا تخلو من المشاكل وذلك من خلال كثرة البرامج وعدم تكافئها مع الحجم الزمني المخصص لها، فهنا يجد المعلم نفسه مجبر على تحسين أداءه حتى يتمكن من إنجاز العملية التعليمية. وكيفية تسير برنامج التعليم، فالمعلم يعد محورا أساسيا في نجاح العملية التربوية وتحقيق الأهداف المرجوة منها وذلك لما يقوم به من مساعدة تلاميذه على النمو الشامل المتكامل من كافة جوانب شخصياتهم، الأمر الذي يستلزم الاهتمام بهذا المعلم وبحث كل ما يتعلق به من عوامل تؤثر في أدائه المهني وما يواجهه من مشكلات في ممارسته لمهنته وما يتصف به من صفات من حيث قدراته ومهاراته وأسلوب تفكير.



الفصل الثالث

طريقة التدريس

المبحث الثالث: طرق التدريس

المطلب الأول: مفهوم طريقة التدريس

المطلب الثاني: أنواع طرق التدريس

المطلب الثالث: خصائص طرق التدريس

المطلب الرابع: أسس ومبادئ التي يقوم عليها التدريس

المطلب الخامس: أساليب طرائق التدريس الناجحة

المطلب السادس: عوامل المؤثرة في طرق التدريس

الخلاصة



تمهيد

تعتبر العملية التربوية كل متكامل لا يمكن تجزئته، فلكل موضوع طريقته المناسبة لذا ينبغي على المعلم أن يكون قادرا على امتلاك مختلف طرق التدريس قديمها و حديثها ويختار الأنسب منها ليتمكن المتعلمين من استيعاب المعارف واكتساب المهارات، فطرائق التدريس متعددة وهي تعد من الأدوات الفعالة والمهمة في العملية التعليمية ، فهي تلعب دورا أساسيا في تنظيم الحصة ولا يستطيع المعلم الاستغناء عنها ، فالطرق التقليدية كانت تعمل على توصيل المعرفة للمتعلمين عن طريق المعلم ، غير أن الطرق الحديثة اتسعت مجالاتها و أصبحت تركز على مجهود المتعلم ونشاطه ، وكل طريقة يجب أن ترفق بنموذج مناسب لها. ف نماذج التدريس لا تقل هي الأخرى أهمية فهي تساعد على توجيه مسار التعليم.

المبحث الثالث طرق التدريس

المطلب الاول مفهوم طريقة التدريس

تعدد تعريفات طرائق التدريس على المستوى العالمي وذلك تبعا لأراء المعنيين فيها أوال ولمرونة مفهومها كونه نابع من التفكير والعمل والأحاسيس والمشاعر ثانيا ، كما وان مراحل التطور التي مرت بها عبر العصور جعلت منها لا تقف تحت تعريف معين يكون جامع ومانع وإنما دفع إلى التنوع في تعريفها مع الحفاظ والاشترك بالقواعد الأساسية لطريقة التدريس فضال عن ذلك يرى البعض أنها تمثل رؤى فلسفية الجانب النظري لها تدور حول تحقيق عملية التواصل والاتصال بين المعلم والمتعلمين مع الأخذ بنظر الاعتبار التأثير والتأثر بالأهداف والمادة التعليمية واتجاهات المتعلمين واستعداداتهم ومستوى نضجهم والاختبارات والوسائل المتوافرة والإجراءات المتبعة اما فيما يخص الجانب العملي للطريقة(فيتمثل بالمادة التعليمية التي يراد تقديمها للمتعلمين وتتابعها وتسلسلها. ومن بين التعريفات التي عرفت بها طريقة التدريس هي

-يعرفها شاهين بأنها : هي عدد غير محدد من الإجراءات والنشطة المترابطة والمتسقة التي يؤديها المعلم لتوصيل محتوى الموضوع الدراسي للمتعلمين وتبدو أثارها على سلوكياتهم.

-عرفها الأمين بأنها : هي مجموع الإجراءات والنشطة التي يقوم بها المعلم وتبدو أثارها واضحة على ما يتعلمه المتعلمين وتضم القراءة والمناقشة والتسميع والتكرار والتوجيه والتفسير واستخدام الوسائل التعليمية المختلفة.

انطلاقا من التعريفين السابقين نعرف الطريقة بأنها : مجموع الإجراءات والنشطة التي يخطط ثناء تنفيذ الدرس مستعينا لها المعلم مسبقا ويقوم بأدائها بالسيورة والوسائل التعليمية المتاحة لإحداث التأثير في سلوك المتعلم وتحقيق الأهداف التعليمية المحددة.

عملية التواصل بين المدرس و المتعلم و تعني >>تعريف ماجه السيد عبيد :عرفه بأنه الانتقال من حالة عقلية إلى حالة عقلية أخرى ، حيث يتم نمو التعليم بين لحظة وأخرى نتيجة تفاعله مع مجموعة من الحوادث التعليمية التي تؤثر فيه ، و هو بذلك نظام شخص فردي يقوم فيه .

تعريف عبد الرحمن عبد السالم جامل :التدريس هو مجموعة النشاطات التي يقوم بها المعلم في موقف تعليمي في مساعدة تلاميذه في الوصول إلى أهداف تربوية محددة و لكي تنجح عملية التدريس لابد للمعلم من توفير الإمكانيات و الوسائل و يستخدمها بطرق أساليب

و يقصد بالإمكانات : مكان الدراسة درجة الإضاءة والتهوية فيه متبعة للوصول إلى أهداف ومستوى الاهتمام الذي يتصل بالتلاميذ و الكتاب المدرسي و السبورة و أي وسيلة تعليمية يستخدمها المعلم.

نشاط إنساني هادف >>تعريف محسن علي عطية :عرف محسن علي عطية التدريس بأنه مخطط منظم لغرض إحاطة المتعلم بالمعارف وتمكينه من اكتشافها ، فهو لا يكتفي بإلقاء نما يتجاوزها إلى تنمية القدرات عن اكتشاف المعارف والتأثير في شخصية المعارف واكتسابها وا المتعلم من خلال عملية التفاعل التي تجري بين كل من المعلم و المتعلم و البيئة و الوصول بالمتعلم إلى المستوى الذي يكون فيه قادرا على التخيل و التفكير المنظم و التصور الواضح و تنمية شخصية المتعلم في المجال المعرفي و الانفعالي و المهاري و إخضاعه إلى عملية تقويم مستمرة

عرفه النجار بأنه عملية توفير الشروط والأحوال التي من شأنها تسهيل مهمة طالب العلم على الطلبة داخل المدرسة أو خارجها.

1- محسن علي عطية، 2007، استراتيجيات الحديثة يف التدريس الفعال، دار الصفاء للنشر والتوزيع، عمان، ط1، ص25،
2- كمال عبد الحميد زيتون، التدريس نماذجه ومهارته ، إدارة المكتبات ، ط1، 2004، ص308

المطلب الثاني: أنواع طرق التدريس

أ- **طريقة المحاضرة:** غالبا ما يطلق على هذه الطريقة اسم الطريقة الإلقائية أو التقليدية وهي من أكثر الطرق شيوعا في مدارسنا وتتناسب مع المقررات المدرسية ، وتقوم على الإلقاء المباشر والشرح والعرض النظري للمادة العلمية من جانب المعلم الذي يتولى يئة - :المادة لإلقائها على طالبته ويدونون ما يرغبون في تدوينه وتتمر بمراحل.

المرحلة الأولى: تمهيدية تحضيرية ويطلق عليها مرحلة الإعداد

:المرحلة الثانية: الإعداد للمحاضر ويشتمل ما يلي .

الإعداد النفسي للطلاب ويكون ذلك بإتباع أسلوب التشويق

.الإعداد الفكري مثل تحديد أهداف المحاضرة .

الإعداد الفني ويشتمل كتابة المحاضرة بالتفصيل وتطوير اختيار ما بعدها وكتابة الملاحظات الجانبية والاطلاع على الصف لمعرفة مناسبة للمحاضرة

التمهيد ويقوم المعلم خلاله بمراجعة الخطوط العامة للمحاضرة السابقة مع التلاميذ.

3. العرض ويشتمل تغطية المعلم جوانب الموضوع وممارسة طرق تساعد على التعلم . نخلص إلى أن طريقة .الخلاصة وفيها يلخص المعلم مع التلاميذ كل الأفكار في المحاضرة المحاضرة تقوم على مبدأ الإلقاء فالمعلم يقوم بعملية تلقين المعلومات والمعارف العلمية حين إلى 4بأشكالها المختلفة من الكتاب المدرسي إلى طلبته ، ويشرح المفاهيم مستعينا من آخر بالسبورة لشرح ما يعتقد أنه غامض بينما يسجل الطالب الملاحظات.

خطوات الطريقة الإلقائية

المقدمة أو التمهيد:

الغرض منها إعداد عقول التلاميذ للمعلومات الحديثة وتهيئنا لهما لعرض

يتضمن موضوع الدرس كله من الحقائق وتجارب وصولا الى استنباط القواعد العامة والكم الصحيح ، لذا فإنها تشمل كل الجزء الأكبر من الزمن المخصص للدرس.

الربط : الغرض منه أن يبحث المعلم عن الصلة بين جزئيات المعلومات ويوازن بين - . بعضها البعض حتى يكون التلاميذ على بيئة من هذه الحقائق ، وقد تدخل هذه الخطوة عادة مع المقدمة والعرض.1

*استنباط : وهي خطوة يمكن الوصول إليها بسهولة إذا سار المعلم في الخطوات السابقة بطريق طبيعي إذ بعد أن يفهم التلاميذ الجزيئات يمكنهم الوصول إلى القوانين العامة وكذا التعليمات استنباط القضايا الكلية.

- . فيها يستخدم المعلم ما يصل إليه من تعميمات وقوانين ويطبقها على جزيئات جديدة حتى . يتأكد من ثبوت المعلومات إلى أذهان التلاميذ ويخزن هذا التطبيق في صورة أسئلة.2
- . تعتبر الطريقة التي تستخدم في أغلب الأحيان عند المعلمين لا بلى في مختلف المراحل . التعليمية كانت الطريقة المعتمدة في المقاربة بالأهداف ورغم تحول إلى المقاربة بالكفاءات كانت في الجزائر إلى أغلب المعلمين لا يزلون يستعملونها.

ب/مزايا الطريقة الإلقائية

يرى مؤيدو طريقة الإلقاء أو المحاضرة في التدريس أن لها العديد من المزايا التي يمكن تلخيصها في ما يلي

-الاقتصاد في وقت التدريس

-الاقتصاد في التجهيزات الخاصة

-تعليم عدد كبير من الطالب في زمن محدود

-توفير جو من الهدوء والنظام في الفصل

-تفيد المقررات الطويلة حيث يقطع المعلم كما كبيرا من البرامج المقررة

-تفيد في طرح المقدمة والنهاية لكل درس

-تفيد الطالب الذين يتميزون بقدرات عالية في الحفظ

-توفير النظام وانضباط أثناء المحاضرة

1 . تمتاز باستغلال الوقت استغلال كبيرا³

فالتعلم فيها تعلمًا هادفًا فهي تتلاءم مع شكل الترتيب الهرمي لكل من بناء المادة وطريقة التخزين ، لذا فهي طريقة منظمة بعيدة كل البعد عن العشوائية.

- . بناء الإنسان الناجح أن كل شيء في هذه الطريقة يتم تحت سيطرة المعلم وتوجيهه وهو 4 . متخصص وحريص ، يقدم المعرفة منظمة ، والإنسان المتعلم هو أحسن استثمار

دواعي استخدام طريقة المحاضرة

تدعو الظروف أحيانا المعلم إلى استخدام المحاضرة كونها إحدى الوسائل المهمة لنقل الأفكار و الحقائق بطريقة منظمة من المعلم إلى طالبه ولكن السؤال الذي يطرح نفسه متى يلجأ إلى استخدامها؟ ومتى يكون هذا الاستخدام ناجحا؟ و فيما يأتي نبرز أهم الأسباب التي تدعو إلى استخدام المحاضرة.

ب- **طريقة المناقشة:** اختلفت التعريفات لهذه الطريقة فهي طريقة تدريسية تعتمد على الحوار من مزايا هذه الطريقة

1-الشفهي بين المعلم والمتعلم أو بين المتعلمين أنفسهم يتم من خلالها تقديم الدرس

– 2. تدفع المتعلمين إلى المشاركة والاستمتاع وتشجعهم على ذلك-

– 3. تنمي القدرات الفكرية والمعرفية للمعلمين وتدرم على التحليل والاستنتاج

تتمى لدى المتعلمين الأسلوب القيادي وتحمل المسؤولية وحب التعاون والعمل الجماعي .
والقدرة على المناقشة والجرأة ، فهذه الطريقة تمكن المتعلم من جمع أكبر قدر ممكن من المعلومات .

خطوات طريقة المناقشة :

يحدد المعلم الموضوع سوف يناقشه التلاميذ وعناصر هذا الموضوع و إبعاد كل عنصر .
يعد المعلم مجموعة من الأسئلة المرتبة التي تعطي إجابات كافية من كل عنصر من عناصر الموضوع.

- . يلقي المعلم الأسئلة بنفس ترتيب إعدادها على التلاميذ ثم يقوم بتنقيح إجابات ويصححها
2يربط المعلم في نهاية الدرس بين المعلومات الخاصة بكل عنصر من عناصر الموضوع
ويصفها في صورة كلية لها بمعنى .

ب- مزايا طريقة المناقشة

-إثارة اهتمام الطلبة بموضوع الدرس ، وتزويده من إيجابية الطالب في العملية التعليمية
بمشاركته الفعالة في الحصول على المعرفة.

-خلق الدافعية عند التلاميذ بما يؤدي إلى نموهم -التدريب على طرائق التفكير السليمة
العقلي والمعرفي من خلال القراءة استعدادا للمناقشة.

-الطالب محور العملية التعليمية ، فهي تجعل التلميذ مركز العملية التعليمية بدال من المعلم - وهذا ما يتفق والاتجاهات التربوية الحديثة.

: عيوب طريقة المناقشة-

-عدم صلاحيتها الا للجماعات الصغيرة

. احتكار عدد قليل من التلاميذ للعمل كله

تحديد مجالها بالمشكلات والقضايا الأخلاقية

فهذه الطريقة تعتمد على التفاعل والتعاون المتبادل بين المعلم والمتعلم من أجل التوصل إلى الحقائق و الأهداف المرجوة ، فهي سبيل إلى تحسين سلوك المتعلم فهي عكس الطريقة التقليدية التي تعتمد على التسميع و تلقى على عاتق المتعلم ، فالمناقشة تجعل التلميذ يخرج من تلك القوقعة المغلقة وتحفزه على إخراج ما في جوفه من معلومات سواء كانت صحيحة أو خاطئة.

1-أنواع و تصنيفات المناقشة

2-المناقشة المقيدة الموجهة:تدور حول الموضوعات المقررة على المتعلمون في المنهج - الدراسي.

3- المناقشة المفتوحة (الحررة):تدور حول موضوعات وقضايا عامة-

4-المناقشة الجماعية :حيث تستخدم في حالة ما إذا كانت كثافة الفصل ثالثين متعلما فأكثر، - أو في حالة جمع الآراء حول قضية عامة لهم.

المجموعات الصغيرة مجموعات التشاور

.حيث تستخدم في حال ما متعلما حيث تجلس كل مجموعة من إذا كانت كثافة الفصل أقل أو تستخدم في حالة الموضوعات Uتلاميذ علي شكل دائري أو حرف (5-7)من ثالثين ، ذات العناصر المتعددة،حيث تناقش كل مجموعة عنصرا من عناصر الموضوع، عما توصلت إليه في نهاية المناقشة. تقريراً عما توصلت إليه في 1 وتقدم تقريراً النهائية.

دور المعلم ومسؤوليته. II .

للمعلم دور كبير وأساسي في المناقشة ويتأتي هذا الدور من خلال اضطلاع بالمسئوليات :
o الزمنية مثل مساعدة التلاميذ في عدم الخروج عن موضوع المناقشة

① معاونة التلاميذ على استخدام كل المادة المتصلة بالمناقشة.

أهداف المناقشة

- زيادة حصيلة الطالب المعرفية -
- تنمية الثقة بالنفس لدى الطالب
- تشجيع الطالب على التحليل واتخاذ القرار
- التدرب على ممارسة أنماط التفكير العلمي المنطقي والنقد والإبداعي
- تدريب الطالب على العمل التعاوني بروح الفريق
- تدريب الطالب على احترام الرئيس و المحافظة على النظام

ج- الطريقة الاستقصائية: تعتبر من أقدم الطرق اتبعها سقراط لاعتقاده أن التعلم عملية يقوم المتعلم عن طريق الاختبار وإعادة التنظيم ، أما الاهتمام ا في الوقت الحاضر فقد كان من خلال النظرية الاجتماعية التي ظهرت في مجال التربية من خلال أفكار جون ديوي.

فقد اعتبروا أن هدف التربية يجب ألا يقتصر على نقل Rugg Harold وهارولد روج y المعرفة للطلبة و إنما إعطاؤهم الفرصة للبحث والتساؤل للوصول إلى المعلومات أو إعادة او بنائها على أساس جديد⁷

التعلم بالاستقصاء له أهمية فهو من أكثر طرق التدريس فعالية في تنمية التفكير العلمي لدى المتعلم فهو يتيح له الفرصة أمامه لممارسة طرق التعلم ، وهنا يسلك المتعلم سلوك العالم الصغير في بحثه وتوصله إلى النتائج.

هذه بعض الطرق التي ذكرنا إلا أننا لم²⁰ نلم بجميعها وذلك لكثرا سواء كانت حديثة أو قديمة.

(1) . كمال عبد الحميد زيتون، المرجع السابق،ص 308

(2) ابن منظور ، لسان العرب، ذيب لسان العرب، دار الكتاب العلمية ، بيروت، ط1، 1993، ص154

3.--محمد صالح بن علي ، المرشد النفيس إلى أسلمة طرق التدريس ، دار الطرفين للنشر والتوزيع ،ط1 ، ص344)-

4-عبد اللطيف بن حسين فرج، طرق التدريس في القرن الواحد والعشرين، دار المسيرة للنشر والتوزيع، ط1،عمان (

2005 ،ص 93

ومن عيوبها ما يلي

لا يمكن تطبيقها في جميع المواد الدراسية

- تحتاج إلى وقت طويل -

-تحتاج إلى جهد كبير ومصادر عديدة ومعلومات واسعة

ليس جميع التلاميذ لديهم القدرة على القيام بهذه الطريقة -

طريقة حل المشكلات: هذه الطريقة تقوم على إثارة مشكلة تثير اهتمام التلاميذ أو الطلبة و تستهوى انتباههم وتتصل بحاجاتهم وتدفعهم إلى التفكير والدراسة والبحث عن حل علمي لهذه المشكلة، إن استخدام طريقة حل المشكلات في التدريس يعزز عالقة المدرسة بالبيئة التي يعيش فيها التلميذ ويجعل للمنهج وظيفة اجتماعية نافعة لأن هذه الطريقة سوف تجعل التلميذ أكثر قدرة على مواجهة المشكلات والسعي إلى إيجاد الحلول المناسبة

ومن مزايا طريقة حل المشكلات ما يلي :

تعمل على إثارة انتباه الطلبة والتلاميذ توجيه تفكيرهم باتجاه المشكلة من أجل إيجاد الحل - المناسب

تعزز العالقة وتقوي الثقة ما بين التلاميذ والمعلم وذلك من خلال التوجيهات والإرشادات التي يقدمها لهمت عمل على تنمية القدرات التحليلية و الاستنتاجية للطلبة والتلاميذ

ومن بين الانتقادات الموجهة لطريقة حل المشكلات .

قد لا يتمكن الطلبة والتلاميذ من التوصل إلى الحلول الصحيحة وهذا سوف يؤثر على قد لا تكون المعلومات التي حالتهم النفسية وعلى قدراتهم الذهنية وعلى مستواهم التعليمي اكتسبها التلاميذ من البيئة المحيطة والمعلومات التي قاموا بجمعها كافية للوصول إلى إن عدم امتلاك المعلم القدرة الكافية -الحلول الصحيحة وإعطاء التوجيهات والإرشادات على إثارة المشكلة المناسبة سوف يؤثر بشكل سلبي على مستوى وأداء التلاميذ.

(5) كمال عبد الحميد زيتون، ، المرجع السابق، ص 314).

6-مركز نون للتأليف والترجمة ، التدريس الطرائق واستراتيجيات، جمعية المعارف الإسلامية الثقافية، ط1 2011 ص96-

طريقة الوحدات: تعرف بأنها تنظيم لمفردات المادة العلمية المعنية على شكل أقسام كبيرة ومتراصة وان كل قسم منها يمثل وحدة ذات كيان ومغزى وهدف قائم بذاته مع وجود صلة لكل وحدة بغيرها من الوحدات بحيث نجد وحدات قائمة على المادة الدراسية ووحدات قائمة على الخبرة

ومن بين مميزات طريقة الوحدات ما يلي :

إن تقسيم المنهج على شكل وحدات يسمح للمدرس بوضع خطة تفصيلية لكل وحدة وهدف محدد وأنشطة داعمة.

-وجود عالقة وترابط ما بين الوحدات بالشكل الذي من خلاله يمكن المدرس والتلاميذ من بلوغ الأهداف المحددة

-يساعد التلاميذ على اكتساب المعرفة والمهارات وإتباع الأسلوب العلمي في تحليل الاستنتاج.

- فبالرغم من جل هذه المميزات فال تخلو هذه الطريقة من العيوب والمتمثلة في

إذا لم يستطيع التلاميذ إدراك العالقة ما بين الوحدات والتوصل فان ذلك سوف يؤثر بشكل سلبي على تحقيق الأهداف

تستغرق الكثير من الوقت من اجل بلوغ الأهداف العامة منها.

1--إيمان محمد عمر ، طرق التدريس ، مكتبة عمان ، ط 3، عمان 2010 ، ص-299-298

2- إيمان محمد عمر ، مرجع نفسه ص114

3-- إيمان محمد عمر ، مرجع نفسه ص300-305-307

4-عاطف صالح الصيفي ، المعلم واستراتيجيات التعليم الحديث ، دار أسامة للنشر ، ط 3 ، عمان 2009،ص،123

5-عاطف صالح الصيفي مرجع نفسه ص146

6-محمود طاقش الشقيرات ، 2009 ، إستراتيجية التدريس والتقويم، دار الفرقان، عمان،ص198

المطلب الثالث معايير اختيار وخصائص طرق التدريس

مادة الدراسة على اختلاف ألوانها لا تعطى في شكل دراسات فلسفية نظرية يعدها المعلم : لكي إن يلقبها ما هناك مجموعة من المعايير التي تسمح له باختيار الطريقة المثلى، لذلك على المتعلمين، وإن يحقق الهدف من التعلم، وفيما درس من الدروس حتى يجب أن يعد المعلم نفسه لها وأن يحققها في كل يلي نبرز هذه المعايير.

أن تتفق طريقة التدريس وقدرات المتعلم اللفظية والنفس حر كية

-أن تناسب ما يقصد تدريسه سواء كان تدريس كيفية عمل شيء تدريس مهارات أم تدريس حقيقة

تدريس معارف(أم تدريسا موجهها نحو القيم، فإذا أراد المعلم أن يدرس المتعلم كيف يكون أميناً، فالبد أن تتضمن الطريقة فرص يظهر فيها المتعلم هذه الأمانة.

ان تناسب زمان والمكان باعتبارهما عاملين من عوامل الموقف التعليمي

ان توازن الخطة الدراسية بين المواد النظرية والمواد العلمية في القدر والأهمية ما يخصص في زمانا للناحيتين بحيث لا يطغى جانباً منها على الآخر إلا في بعض الحالات التي يجب أن تأخذ فيها الدراسة العلمية والتطبيقات عناصر أكبر كالمواد الفنية والمهنية

أن يبحث المخطط في وسائل تقويم الخطة وفي طرق تعديلها إذا لزم الأمر ذلك أن من الواجب أن لا تتعرض العملية التعليمية خطة فرصة زمنية لإثبات نجاحها أو فشلها وذلك حتى نعطي كل لثغرات.

أن يصحب التعليم التطبيق والممارسة فال تقتصر على سرد الحقائق وبذلك يضمن فاعلية التلاميذ.

أن تشجع طريقة التدريس بالطالع والمقارنة وتشجع على الاستفادة من المعرفة والخبرات بشتى الوسائل

أن تقتني الطريقة بترجمة المناهج إلى سلوك وعادات وتقاليده وشعارات تتصل بالتلميذ وشخصيته يتعامل بها ويتصرف وفقاً لما لها من مبادئ وقيم وإدراكه وأن تستقر في عقله أن تسمح طريقة التدريس للتلميذ والعمل الجماعي حتى يعتاد النشاء بذل الجهد في صالح

الجماعة وذلك حتى يقسم المعلم تلاميذه إلى جماعات وكلف جماعة بإعداد موضوع أو مشروع ثم تقوم الجماعة بتقسيم جوانب الموضوع أو المشروع على أعضائها.

أن تشعر طرق التدريس التلميذ بحب المعلم له وحنانه وعطفه عليه وغيرته على خدمته .
ورغبته في معاونته على التقدم.

أن تحتوي طرق التدريس للمناهج كلها لما يشعر المتعلم بشخصيته، فهو إيجابي وليس
سلبيا وهو متفاعل وليس خاملا عن تقديره لما يبذله من جهد، ذلك أن بذل الجهد مفتاح
النجاح.

خصائص التدريس

يتميز التدريس عن غيره من الصنائع والوظائف الإنسانية بنوعين من الخصائص:

1- مهنية وتربوية نذكرها فيما يلي

الخصائص المهنية للتدريس-

قد يتساءل البعض أحيانا عن ما إذا كان التدريس مهنة كبقية الأنشطة الاجتماعية
الاقتصادية، فبالرغم من الجدل القائم والتنوع في الأداء التي تعترى موضوع هذا التساؤل
إلا أن الإجابة المنطقية عليه تتلخص في.

- التدريس مهنة إنساني إنسانية متخصصة تفوق في أهميتها ومسؤوليتها كافة المهن
الاجتماعية الأخرى، وهو مهنة لكنه يمتلك معرفة مميزة به ومهارات وظيفية عامة بين
أفراده، ويدار من قبل منظمات وتجمعات خاصة به تحكمها قوانين وقواعد سلوكية محددة
تماما كما هو الحال مع المهن الأخرى، ولقد لخص بعض المربين مهنة التدريس بما يلي

تقاضى الأجر

منهم يتقاضى المنتمين إلى مهنة التدريس من معلمين وإداريين أجرا يتناسب مع مؤهلات كل
منهم.

امتلاك معرفة ومهارات

بخالف المهن الأخرى أن لتدريس يلزم المعلمين معرفة كافية سواء عامة أو متخصصة،
كما يتطلب توصيل هذه المعرفة مهارة عالية في العالقات الإنسانية وطرق ووسائل التعليم
والإدارة والتنظيم.

المسؤولية والهادفية

المعلمين وكلاء المجتمع لتعليم النشء وتهذيبه وتطويره للوصول به إلى خصائص
شخصية إن قادرة على القيام بأدوار اجتماعية مقصودة فيما بعد، فالمعلمون بهذا مسؤولون

أمام المجتمع عن تحقيق غايات مسبقة تعد اسمى الغايات وأنبأها وأكثرها حسماً لمصير المجتمع وخيره.

المثالية والوظيفية

إن تناقض الاعتبارات والمصالح الشخصية والوظيفية التي تظهر على المعلمين خلال عمله التربوي، وتعامله مع تلاميذه وأفراد المجتمع المدرسي والمحلي يومياً، وتحليلهم غالباً بالصبر والإيثار والمرونة بين صناعة قراراتهم التربوية وتأدية واجباتهم، يجعل من مهنة إيثار والمرونة التدريس مهمة إنسانية نبيلة، ومن المعلمين الحقيقيين أكثر عاملي المجتمع إيثار وعتاء.

الوحدة -

بالرغم من أن مهنة التدريس أكثر المهن ها تجمعهم تتميز بتنوع أساليبها والآراء النافذة من أفرادها، إلا أن عادة من خلال أهدافها وغاياتها التربوية الإنسانية ضمن إطار عملي وفلسفي واحد يتميز عموماً بمبدأ تربية أجيال الأمة لنفسها وللمجتمع الذي تعمل فيه.

الاعتراف والتقدير

يعتبر التدريس أكثر المهن المعترف بدورها وبأهميتها الاجتماعية، ولم يكتفي المنتسبون لمهنة بالتدريس بهذا ونجد من الاعتراف والتقدير التلقائي غير الرسمي من المجتمع، بل بادروا إلى تشكيل جماعات تجمع آراءهم وتدبر شؤونهم، وتحل مشكلاتهم الخاصة والعامة، وتدافع عن حقوقهم وحقوق الآخرين.

الخصائص التربوية للتدريس

كما ذكرنا أن التدريس علم تطبيقي وفق أخالق ومهمة إنسانية يصنع من خلالها المجتمع نفسه ويطورها، حيث يتميز التدريس كعملية تربوية بالخصائص التالية

يمثل التلميذ في التدريس محور العملية التربوية، دون المعلم أو المنهج أو المجتمع، يعتبر التدريس مراعاته لرغباتهم وميولهم وحاجاتهم النفسية والاجتماعية تلاميذ المدرسة كممثلين للمجتمع الواسع، وإن تؤدي بطبيعة الحال لإنتاج مجتمع مدرسي فاضل، تنعكس نتائج سلوكه على المجتمع العام بالنمو الإيجابي والاستمرار.

يلتزم التدريس مبادئه وإجراءاته لحالة التلاميذ العقلية والقيمية والجسمية، فيستخدم مع المتخلفين مبادئ وطرق تختلف عن تلك التي تستخدم مع العاديين أو ذوي المواهب والذكاء.

يمثل التدريس عملية مدروسة تبدأ بتحليل خصائص التلميذ وتحديد قدراته، ثم تطوير الخطط التعليمية واختيار الوسائل والأنشطة والمواد التعليمية التي تستجيب لتلك الخصائص ومتطلباتها، ويتولى كذلك تقييم العملية التربوية لتحديد القوة والضعف فيه للاستفادة منها مستقبلاً.

يبدأ التدريس كعملية إيجابية متكافئة إلى إنجاح التلاميذ بإشباع رغباتهم وتحقيق طموحهم، لا معاقبتهم نفسياً أو جسدياً أو تربوياً بالفشل والرسوب كما هي الحال في الممارسات التعليمية التقليدية، هذا لأن كل فرد يمتلك قدرة وذكاء معينين ما دام أن موهوب بوظائف وقدرات جسمية وعقلية، ويستطيع بذلك القيام بواجبه نحو المجتمع متلائماً مع خصائصه وطاقاته الفردية.

بالإضافة إلى خصائص أخرى .

تنمية كفايات التلاميذ وتأهيلهم للحاضر والمستقبل، ويجب على المعلم ألا يحرص نفسه في دراسة الماضي وتعليمه لذاته، بل يستخدمه كوسيلة لفهم حوادث الحاضر والمستقبل والتنبؤ بها.

- إثارة تفكير التلميذ وتنمية ميوله وقدراته - .

22- تحفيز التعاون بين التلاميذ وتشجيع العمل الفردي

- التعليم عن طريق إثارة المشكلات والبحث عن حلولها بطرق علمية -

- توفير الوسائل التعليمية التي تساعد على الفهم الكامل للدرس

إثارة النواحي الوجدانية نحو المدرسة والعمل المدرسي وممارسة العادات والتقاليد المرغوبة.

التدرج في التدريس بالانتقال من المعلوم إلى المجهول، ومن السهل إلى الصعب ومن المرونة والقابلية للتعديل والتغيير حسبما تقتضيه ظروف الموقف - البسيط إلى المعقد التعليمي ومجرياته.

- 1- رافدة الحريري، طرق التدريس بين التقليد والتجديد، ط1، دار الفكر، عمان، الأردن، 2010 ص39-40
- 2- أحمد يخلف، التفاعل الاجتماعي الصفي كدافع في النشاط الرياضي التربوي من زاوية نفسية اجتماعية، مجلة منشورات مخبر المسألة التربوية في الجزائر في ظل التحديات الراهنة، العدد 07، كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية، جامعة محمد خيضر، الجزائر، فيفري، 2011 ص150
- 3- أحمد يخلف مرجع نفسه ص150-151-152
- 4- ردينه عثمان يوسف - حذام عثمان يوسف، طرائق التدريس منهج أسلوب. وسيلة، دار المناهج للنشر والتوزيع، 2005، ص68-73

المطلب الرابع.أسس و مبادئ التي يقوم عليها التدريس.

هناك مجموعة من المبادئ و أسس تتأسس عليها طرق التدريس وذلك لما لها من أثر في فاعلية التدريس وكذلك لتحقيق التعلم الجيد، وفيما يلي نبرز أهم هذه المبادئ

التخطيط المسبق المبني على أساس جعل المتعلم فعال والتعليم منتجا

تحديد أهداف التعليم في ضوء حاجات المتعلمين، وما تقتضيه أهداف العملية التربوية

- الربط بين المتغيرات مساق الدراسي المداخلات بما فيها طبيعة المتعلمين وطبيعة

المنهج، والبيئة التعليمية، وبين المتغيرات الإجرائية كحماس المعلم، ووضوح الشرح واستخدام الأسئلة، واستخدام التعزيز، وإستراتيجية إدارة الصف وضبطه وإسهام الطلبة وتفاعلهم، والمتغيرات الإنتاجية المخرجات التي هي في التدريس متغيرات قصيرة المدى، ومتغيرات بعيدة المدى.

- إحداث الأثر المطلوب في المتغيرات الإنتاجية (المخرجات) طريقة التدريس الجيدة هي . تقف عند حد التخطيط والتنفيذ وإنما يراد إحداث الأثر المطلوب وهذا يعني إن أثرها يقاس

بمستوى إنجازها المدرس، وفي ضوء هذا المفهوم فإن ما على المدرس لا يقتصر دوره

على الإلمام بالمادة والقدرة على الأثر الذي يظهر على أداء التلاميذ بعد العملية التعليمية التي يؤديها المدرس وبناء على هذا فإن ويشترك فيها التلميذ بفاعليته، وبناء ذلك يقتض

منه التمكن من الكفايات المعرفية والأدائية وكفايات الإنجاز التي تتمثل في إحداث الأثر المطلوب الذي وصفته الأهداف التعليمية

-مشاكل التلاميذ الإرشاد والتوجيه، بحيث يتحمل المعلم قدر كبير ار في موضوع الإرشاد . والتوجيه كل الصحية والاجتماعية توجيههم التعليمي واختيارهم للمهنة.

معرفة المعلم لحاجات المتعلمين وخصائص نموهم وفروقهم الفردية

إفساح المجال للمتعلم في الاعتماد على النفس وتحمل المسؤولية من خلال قيام المعلم بتكليف المتعلم

التقويم البنائي أو التكويني المستمر في ضوء ما تظهره نتائج التقويم والتغذية الراجعة.

وضع الخطط الكفيلة بتحسين طرق التدريس وتطويرها في ضوء ما تظهره النتائج ومتطلبات مسايرة ما هو جديد، مواجهة الحاجات المستجدة في الحياة.

مبدأ التدريس يشتق من المنظور النفسي التعليمي، إذ يتم التشديد فيه على على ما سبق أن بناء تحديد السلوك داخل غرفة الصف والربط بين مداخلات العملية التعليمية ومخرجاتها وأن جوهر التدريس المتعلم الجيد يرتبط بقدرة المعلم على إرساء تجربة تعليمية تحقق مخرجات تعليمية مطلوبة، وهكذا نجد أن هو ذلك الذي يستطيع استخدام ما تعلمه، وأن المعلم الجيد هو المعلم القادر على إثارة المتعلم نحو التعلم وجعله نشيطا ومتفاعلا.

1- أن التعلم سيكون أفضل عندما يستخدم المعلم

- طرق التدريس التي تعتمد على إيجابية و مشاركة المتعلم

- خبرات المعلم القديمة في تدريسه للخبرات جديدة

2- أكثر من حاسة أثناء عملية التعليم

أن المتعلم سيكون أفضل عندما تكون هناك حاجة للتعليم من جانب المتعلم

3- أن التعلم سيكون أفضل عندما تكون المادة المتعلمة أو الخبرة المقدمة للمتعلم في مستوى قدراتهم و إمكانياتهم و تشبع رغباتهم.

4- أن يكون المتعلم هو محور العملية التربوية، وأن تراعى الفروق الفردية بين المتعلمين، فيستخدم المعلم مع المتخلفين طرقا ومواد تختلف عن تلك التي يستخدمها مع بطيئي التعلم، أو العاديين أو ذو الذكاء المرتفع

5- أن يهدف التدريس إلى إكساب المتعلم المعارف والمهارات و القيم التي تؤهله للحاضر والمستقبل

6- أن يتم استخدام وسائل وتكنولوجيا التعليم باختلاف أنواعها بشكل مكثف في عملية التدريس.

7- أن يتم الاستفادة من نتائج الدراسات و البحوث العلمية في العملية التربوية بكامل جوانبها.

8- التعليم عملية مستمرة كعملية النمو، ولهذا يجب على المدرس معرفة الكثير عن التلاميذ وخبراته الماضية، وهل تهيئة هذه الخبرة لخبرة

9- يجب على المدرس معرفة قدرات التلاميذ، ويتسنى هذا للمدرس عن طريق السجل المدرسي ومناقشته في الحجرات المدرسية وعن طريق الاختبارات

10- ينبغي أن يتضمن التعليم ألوانا من النشاط تشغل أكبر عدد من حواس التلميذ وهذا²³ يجيد التلميذ عمله حتى يكون عن طريق الممارسة التطبيقية للدرس عدة مرات

المطلب الخامس اساليب وطرائق التدريس الناجحة

وضع الباحثون مجموعة من الضوابط والمحددات والمواصفات لأساليب وطرائق التدريس الناجحة المتبعة في المدارس والجامعات في مختلف دول العالم ، وتمثل هذه الضوابط والمواصفات خالصة تجارب وأبحاث عديدة. وسنعرض لها كما يأتي.

أولا : مواصفات أساليب وطرائق التدريس الناجحة

1 - وتتمثل هذه المواصفات بالاتي .

1- أن تكون أساليب وطرائق التدريس مبنية على نتائج البحوث التربوية وبحوث علم النفس الاجتماعي والتي تؤكد بمجملها على ضرورة مشاركة الطالب في النشاط داخل الصف.

2- أن تكون هذه الأساليب والطرائق متماشية مع أهداف التربية التي ارتضاها المجتمع ومع أهداف المادة الدراسية التي يدرسها التدريسي .

3- أن يضع المدرس في حساباته مستوى إدراك الطالب ودرجة وعيهم ، وأنواع الخبرات التعليمية التي مروا بها قبل التحاقهم بالجامعة.

4- أن يستخدم المدرس في عملية التدريس أكثر من أسلوب لإيصال المعلومات إلى الطالب مراعيًا بذلك الفروق الفردية بين الطالب وبما يضمن استيعاب جميع الطالب لتلك²⁴ المعلومات.

25

1- خليل إبراهيم شبر، عبد الرحمان جامل، عبد الباقي أبو زيد، ، أساسيات التدريس، ط1 ،دار المناهج للنشر والتوزيع، عمان الأردن 2005،ص18-19
1-جريس كاريكو، التعلم الفعال بين النظرية والتطبيق، ترجمة: وليد العمري، ط1 ،دار العين، الإمارات العربية، 2005 ، ص62

2- عبد الرحمن الخطيب، أساسيات طرق التدريس، ط6 ،منشورات الجامعة المفتوحة، 1997،ص23
3- محسن علي عطية، الاستراتيجيات الحديثة في التدريس الفعال، ط1 ،دار صفاء للنشر والتوزيع، عمان، الأردن، 2008.ص67

ينظر مسعد محمد زياد، أساليب التدريس الناجحة ، شبكة المعلومات العالمية <http://www.geocities.com>

المطلب السادس العوامل المؤثرة في التدريس

لا يتم التدريس مما يقوم به المعلم فقط من إجراءات أو سلوك، وما يمتاز به من مهارات تدريسية، بل يتم في الواقع من تفاعل المعلم مع عوامل أساسية أخرى هي المنهج وغرفة الدراسة (البيئة الصفية) والتلاميذ

وبينما يمثل المعلم في العملية التعليمية التقليدية محور الاهتمام والعامل الرئيس المقرر لنجاحها أو فشلها، يشكل في التدريس الحديث مع التلاميذ والمنهج والبيئة لا منها صفية عوامل متكاملة يؤثر كل سلبا أو إيجابا بنصيب واضح في توجيه العملية التعليمية.

ففرى التلاميذ والمعلم يتفاعلون معا ومع المنهج من خلال معطيات البيئة الصفية وخصائصها وعلى العموم إذا كانت مواصفات هذه العوامل ، تفاعلها معا يكون مؤثرا ، بناءة وإيجابية فإن ونتائج التربوية تكون متكاملة وهناك عوامل متعددة تؤثر وتساعد في التدريس وتسهل عملية التعلم كثيرا ونذكر منها

-عوامل البيئة الاجتماعية

-عوامل البيئة الصفية والمدرسية (بيئة التعلم الصفية ولا الصفية) -

-عوامل تتعلق بالمعلم

1-عوامل البيئة الاجتماعية

مثل البناء الاجتماعي المحلي والطبقات السائدة فيه، وحالته الاقتصادية والثقافية والحضارية العامة، والمستوى الاقتصادي للأسرة ومستوى تعليم أفرادها ومستوى الاستقرار النفسي والحالة الصحية وخلفيتها العرقية واللغة وممارستها في البيت، والكفايات الحياتية الوظيفية والاجتماعية التي تتطلبها أو تنشده البيئة المحلية تنميتها لدى الناشئة.

عوامل البيئة الصفية والمدرسية

1-(تؤثر العوامل البيئية) الصفية والمدرسية(في نوعية التعلم ومقدار حصول التلاميذ على المعلومات المفيدة ، ونقصد بها: بيئة التعلم الصفية والمدرسية، ونشير هنا للعوامل الثابتة التي ليس للمعلم فضل كبير في إيجادها، وإنما ما الفضل يعود للمدرسة وحسن إدارتها، وتشمل هذه العوامل

ينظر أيضا : شمخي جبر ، الطفل والتسلط التربوي ، الجزء الأول ، شبكة المعلومات العالمية ، موقع مدارك لدراسة ، آليات

الفكري الرقي <http://www.madarik.net> .

4-ينظر أيضا : الغريب زاهر ، إقبال بهبهاني ، تكنولوجيا التعليم (القاهرة دار الكتاب الحديث بدون تاريخ ص 37 – 43 .

الشروط المادية في غرف الصف كالتدفئة، وجود التهوية والإضاءة وهي عوامل مهمة للمعلم والتلاميذ ووجودها مهم في كل عرفة صف، مما يجلب أسباب الراحة والاطمئنان ، للتعلم.

هذا بالإضافة إلى اتساع غرفة الصف وحسن تصميمها وتنظيم مقاعد الدراسة وملائمة السبورة ومناسبة حجمها لحجم الفصل ووقوع المدرسة في مكان هادئ وواسع ومريح، لا ضجيج فيه وال صخب، فبعد المدرسة عن أماكن الازدحام والضجيج شرط في سلامة مناخها التعليمي وتأثيره الإيجابي في نفوس الطالب، فكيف نتصور وقوع المدرسة في منطقة مكتظة بالسكان والحركة المرورية أو في منطقة صناعية فيها ضجيج أو تلوث؟

وقوع المدرسة في مكان إن أن هادئ وقيام المعلمين بواجبهم من شأنه أن يزيد فاعلية الأداء من المعلمين والطلاب، هذا بالإضافة إلى عملية الضبط التي يقوم بها بعض المعلمين حينما يشعرون بالحاجة إلى تهدئة التلاميذ والتخلص من الفوضى والتشويش في الفصل، وتصبح إدارة بالصف سهلة من قبل المعلم لو بالانضباط تلقائي منهم دون تدخل من المعلم بالشدّة أو العنف ، وهناك عوامل ثانوية لكنها مهمة في عملية التعلم مثل

- تعويد التلاميذ على العمل .تعويد التلاميذ على النظافة والنظام والهدوء

— تعويد التلاميذ على العمل والنشاط وتحمل مسؤولية كل صف وما يتعلق بشؤونه

-تشجيع العمال الصفية ولاصفية والأنشطة المنبثقة منها كاللوحات والأوراق الخاصة بتزيين الفصل بشكل منظم، ووضع لوحات الإرشاد والتوضيحات والرسومات التعليمية على جدرانها، وعمل مكتبة صغيرة خاصة بالعدل وعمل صندوق لرفع الطباشير.

3-عوامل تتعلق بالمعلم-

وهي العوامل الذاتية للمعلم والتي تعتمد على شخصية المعلم وتصرفه وطريقته وأسلوبه في أمور التعليم ومعاملة التلاميذ، ولهذه العوامل أثر فعال في نجاح المعلم في التدريس وتحتاج إلى مقدرة فيه إذ التفكير المنطقي ومهارة في التحليل من قبل المعلم لأنه إذ أراد النجاح في عمله لابد أن يحرص على تنظيم وترتيب المحتوى الدراسي واختيار الطرق والأساليب المناسبة للتدريس بما يلائم التلاميذ، وتتطلب العوامل الذاتية معرفة المعلم لتلاميذه

من حيث أسمائهم ومستوياتهم التحصيلية والتعرف على مشكلاتهم والإسهامهم في حلها، فكثيرا ما يسهم المعلمون في حل مشكلات تلاميذهم بلطف وذكاء ولباقة وحسن تصرف، وكثيرا ما نجد البناء يتوجهون إلى معلمهم بالتقدير والود الالتزام ويخبرونه بما يواجهون

من مشكلات أو صعوبات في حياتهم وبيئتهم نظرا لمجتمعهم وتقديرا واحتراما منهم لحسن معاملته ولطفه معهم.²⁶

27

-عيد السلام مصطفى عيد السلام، أساسيات التدريس والتطوير المهني للمعلم، ط2، دار الجامعة الجديدة، الإسكندرية، 2007ص37-38
2-المرجع نفسه ص38-39-40²⁶

خاتمة الفصل

نستنتج مما سبق ذكره إن طرق التدريس من الأدوات الفعالة والمهمة في العملية التربوية حيث أنها تلعب دوراً أساسياً وفعالاً في تنظيم الحصة الدراسية وفي تناول المادة العلمية ولا يستطيع المعلم والمدرس الاستغناء عنها لأن من دون طريقة تدريسية يتبعها المعلم أو المدرس لا يمكن تحقيق الأهداف التربوية العامة والخاصة.



الجانب التطبيقي

- 1-مجالات الدراسة
- 2-عينة الدراسة
- 3-منهج الدراسة
- 4-عرض الجداول بسيطة و تحليلها
- 5-نتائج المتوصل إليها
- 6-اقتراحات
- 7-خلاصة
- 8-قائمة المراجع

الجانب التطبيقي

مجالات الدراسة ان إسقاط الإطار النظري لموضوع الدراسة على ارض الواقع من خلال دراسة وجهة نظر عينة دراسة السلوك التنظيمي لأداء الأستاذ و أثره على المتعلم يتطلب توفير إطار منهجي واضح يحدد ملامح و قواعد الأساسية التي تجري من خلال الدراسة وذلك من خلال اختيار الأداة المناسبة التي تتلاءم مع أهداف البحث و تكون مناسبة للمبحوثين من جهة أخرى.

(1) **المجال الجغرافي** سنتناول في هذا المطلب مجال الدراسة التطبيقية و التي كانت ستجرى في الثانوية بولاية الاغواط لذا حاولت تقديم الاستبيان لمجموعة من الأفراد لتعرف على الحقائق وذلك راجع لتردد بعض المبحوثين عند اختيارهم للإجابة الملائمة.

(2) **المجال البشري**. شملت دراستنا عينة عشوائية بسيطة التي كانت ستجرى على مجموعة من الأساتذة الثانوي التي تضم 30 أستاذ.

(3) **العينة**. تم اختيار عينة مقصودة ل10 افراد لمعرفة نتائج وهي اهم خطوة للوصول للنتائج

(4) **المنهج**. المنهج الوصفي لملائمة الموضوع.

الاستبيان يعد من أكثر الأدوات استخداما في جمع البيانات حيث تعتبر كوسيلة بحث للكشف حيث تم حصر ابعاد عن آراء و مواقف العاملين و أسلوبهم وتقييمهم وعن علاقتهم بالاداء معينة تهدف لتأكد من صحة الفرضيات و هذا من خلال الأسئلة المطروحة في الاستبيان.

(4) **توزيع العينة الدراسة حسب الجنس**. تتكون عينة الدراسة من 10 أفراد منهم 7 اناث 3 ذكور حيث الشكل التالي و المتمثل في توزيع عينة الدراسة حسب المتغير الجنس ان نسبة الاناث كانت مرتفعة مقارنة بالذكور حيث بلغت نسبة الإناث 70 وفي قدرت نسبة الذكور 30.

الجدول الاول يمثل عينة حسب الجنس

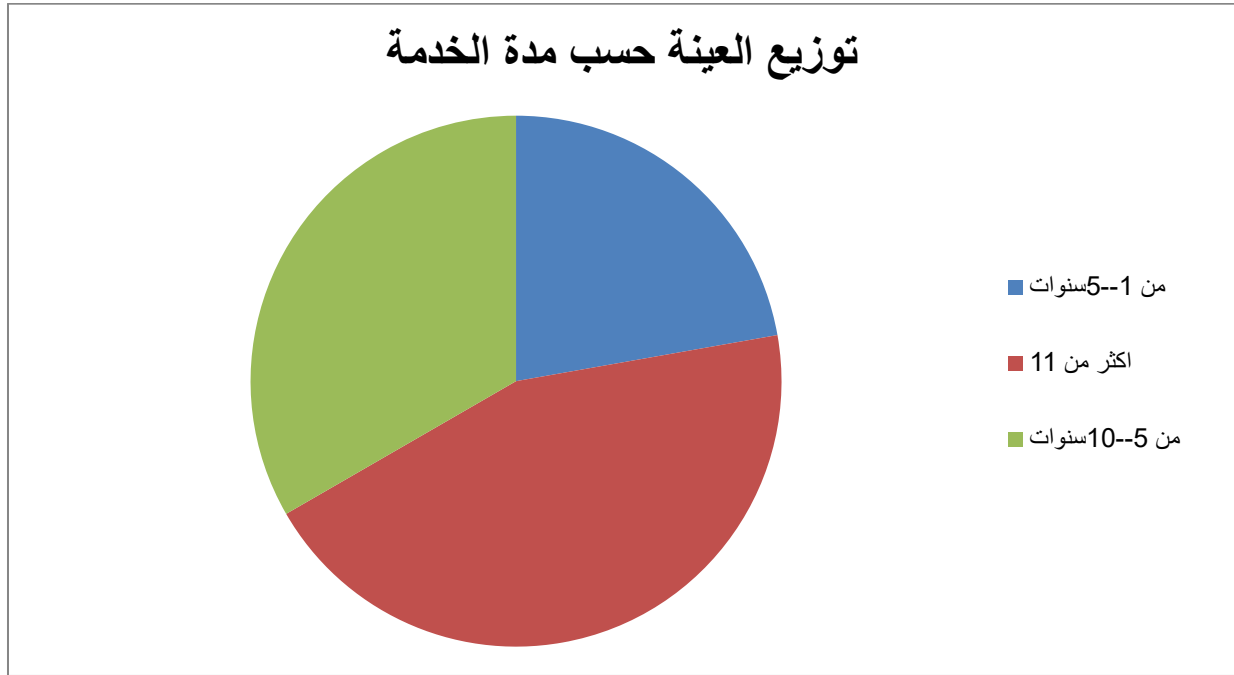
الجنس	التكرار	النسبة
ذكور	3	30%
اناث	7	70%
المجموع	10	100%

2) توزيع العينة على حسب مدة الخدمة

الاقتراحات	عدد التكرارات	النسبة المئوية
من 1-----5سنوات	02	20%
من 5-----10سنوات	4	40%
اكثر من 11	4	40%
المجموع	10	100%

يتضح لنا من خلال الجدول ان نسبة 40% تمثل اكثر من 11 سنة و 5—10سنوات اطول مدة خدمة وتمثل 20سنة ادنى مدة خدمة من 1---5سنوات.

نستنتج من خلال الجدول ان عينة الدراسة لديهم اطول سنوات خبرة.



عرض الجداول و تحليلها

السؤال الأول . هل الهيكل التنظيمي في المؤسسة ملائم لاحتياجات العمل؟

هل الهيكل التنظيمي في المؤسسة ملائم لاحتياجات العمل	تكرار	النسبة
نعم	8	80%
لا	00	00%
احيانا	02	20%
المجموع	10	100%

من خلال النتائج كما هو مبين في الجدول عبرت 80 من المبحوثين بان المستوى المتحصل عليه يتلاءم مع بيئة عمله و منصبه و تأتي 20 التي عبرت بعدم وجود جواب ليس له دلالة بهذا السؤال او يعطي فكرة أكثر وضوحا و مع انعدام النسبة على الأفراد الذين يعبرون

على عدم وجود مقارنة كما هو مبين في الجدول

ونستنتج من الجدول تجاوزت اجابات المبحوثين اغلبية يرون ان الهيكل التنظيمي ملائم لاحتياجات العمل وهذا يدل انهم ليس لهم تاثير على الهيكل التنظيمي في المؤسسة.

السؤال الثاني . هل توفر المؤسسة ظروف المناسبة لاداء العمل؟

هل توفر المؤسسة ظروف المناسبة لاداء العمل	تكرار	النسبة
نعم	05	50%
لا	01	10%
احيانا	04	40%
المجموع	10	100%

من خلال الجدول نجد ان جميع الأفراد قد عبرو بوجود ظروف مناسبة لاداء العمل في المنظمة بنسبة 50 و40 يعبرون بنعم و احيانا 10 لا يوجد ظروف مناسبة كما هو موضح.

من خلال الجدول نستنتج ان المبحوثين يؤكدون على توفير الامكانيات و ظروف المناسبة للعمل ودعم الكافي وهذا من اجل ضمان راحة العاملين.

السؤال الثالث

هل يساهم الاستاذ بالقسم في خلق جو محفز للتعلم؟

هل يساهم الاستاذ بالقسم في خلق جو محفز للتعلم	التكرار	النسبة
دائما	07	70%
احيانا	03	30%
ابدا	00	00%
المجموع	10	100%

نلاحظ من خلال النتائج ان غالبية الافراد يعبرون بوجود جو محفز للتعلم بنسبة 70 و 30 ليس لهم اهتمام بوجود جو محفز للتعلم.

نستنتج ان الاستاذ يهتم بالدرجة الاولى لان الجو ملائم له اهمية في تحسين الاداء بالقسم مما يزيد من العطاء و الانضباط.

السؤال الرابع هل انشغال الأستاذ بالأشياء أخرى يقلل من التفاعل؟

هل انشغال الاستاذ بالاشياء يقلل باشياء اخرى من التفاعل	التكرار	النسبة
دائما	10	100%
احيانا	00	00%
ابدا	00	00%
المجموع	10	100%

نلاحظ من خلال النتائج كما هو مبين في الجدول عبرت نسبة 100 بوجود انشغال الأستاذ بأشياء أخرى يقلل من تفاعله داخل المؤسسة.

نستنتج من خلال المعطيات أن انشغال الأستاذ يقلل من تفاعله و يؤثر ذلك على سلوكه داخل المؤسسة و ينعكس بضرورة على أدائه.

السؤال الخامس. هل هناك اهتمام بتحسين ظروف العمل ملائمة بصفة دائمة؟

النسبة	التكرار	هل توفر المؤسسة ظروف العمل مناسبة للاداء العمل
60%	6	نعم
20%	02	لا
20%	02	احيانا
100%	10	المجموع

من خلال النتائج نلاحظ ان نسبة تقدر ب60 من المبحوثين اجابو بان هناك اهتمام بتحسين ظروف العمل ملائمة بصفة دائمة و 20 راو عدم وجود اهتمام بتحسين بيئة العمل.

ومن هنا نستنتج ان لظروف العمل تأثير واضح في الجدول وذلك من خلال الإجراءات العمل. التي تنص عليها المؤسسة.

السؤال السادس. يطغي على أسلوب الأستاذ داخل القسم التشدد و التوتر في المعاملة

النسبة	التكرار	يطغي على اسلوب الاستاذ داخل القسم التشدد و التوتر في المعاملة
30%	03	دائما
50%	05	احيانا
20%	02	ابدا
100%	10	المجموع

من خلال الجدول نلاحظ أن إجابة بعض المبحوثين 50 اجابو بان أسلوب الأستاذ يطغي داخل القسم على التشدد و توتر في معاملته ونسبة تقدر ب30 اجابو بان أسلوب الأستاذ يؤثر في المعاملة و 20 لم يؤثر عليهم أسلوب الأستاذ داخل القسم.

نستنتج من ذلك ان أغلبية يتبعون أسلوب الذي يميزهم وذلك من اجل الحصول على أسلوب وأداء جيد.

السؤال السابع. هل هناك احترام في العلاقات السائدة بين العاملين بشكل عام؟.

هل هناك احترام في العلاقات السائدة بين العاملين بشكل عام.	التكرار	النسبة
نعم	04	40%
لا	03	30%
احيانا	03	30%
المجموع	10	100%

يتضح لنا من خلال الجدول ان ما يقارب نصف المبحوثين 40 اجابو ان هناك احترام في العلاقات السائدة بين العاملين في حين نجد 30 لا يوجد علاقات بين العاملين بشكل عام. نستنتج من خلال الجدول ان هناك احترام بصفة دائمة بين العاملين و التزام بالانضباط يرجع ذلك الى التحكم و السيطرة بين العاملين.

السؤال الثامن هل هناك علاقة طيبة تسند على مبدا التعاون و التكامل يساعد العاملين على أدائهم؟

هل هناك علاقة تسند على مبدا التعاون و التكامل يساعد العاملين على ادائهم	نعم	لا
نعم	05	50%
لا	02	20%
احيانا	03	30%
المجموع	10	100%

من خلال الجدول يتضح لنا اكثر نسبة 50راو ان هناك علاقات طيبة مبنية على التعاون و التكامل وبعض اجابو ب20نسبة ضئيلة على وجود علاقات طيبة 30لا يوجد علاقات التي تساعد العاملين على ادائهم.

ومنه يمكن القول بان هناك علاقات تقدير و احترام و بالتالي يوجد علاقات مبنية على التكامل بين العاملين داخل المنظمة.

السؤال التاسع. هل غيابك عن العمل هروبا منه؟

هل غيابك عن العمل هروبا منه	التكرار	النسبة
نعم	01	10%
لا	07	70%
احيانا	02	20%
المجموع	10	100%

من خلال الجدول نلاحظ ان نسبة الذين اجابو "نعم" ب 10 و يمكن ارجاع هذا السبب الى شعور الفرد بالملل و الإرهاق و عدم رضا عن العمل الذي يؤديه اما نسبة "لا" راجع لطبيعة العمل الذي يؤديه و كذا الحوافز التي تجذبهم نحو الأخير. اما نسبة 20 اجابو "احيانا" ونستنتج من ذلك ان سبب راجع إلى أسباب نفسية و بيئية.

السؤال العاشر. هل هناك ادراك تام من قبل العاملين لوجوب اقامة علاقات بين كل الاقسام داخل المنظمة؟

هل هناك ادراك تام من قبل العاملين لوجوب اقامة علاقات بين كل الاقسام داخل المنظمة	التكرار	النسبة
نعم	09	90%
لا	00	00%
احيانا	01	10%
المجموع	10	100%

نلاحظ من خلال الجدول ان أغلبية الأفراد اجابو "بنعم" المقدره ب 90 وهذا راجع الى إدراك التام للعاملين لوجوب إقامة علاقات بين كل الأقسام المنظمة والذين اجابو ب 10 يتطلب عاملين هما المقدره عن العمل من التخصص و الخبرة و المهارة و هذا راجع لعدم ادراكهم لأهمية هذين العنصرين.

نستنتج من خلال الجدول ان هناك ادراك تام من قبل العاملين من حيث علاقات و تعامل و الخبرة داخل المنظمة

النتائج المتوصل إليها

- بعد الانتهاء من الدراسة الميدانية توصلنا إلى استخلاص النتائج لسلوك التنظيمي لأداء الأستاذ و اثر على المتعلم
- وجود بيئة تنظيمية ملائمة و مساعدة لتحقيق الأهداف المنظمة
- يوجد علاقة تفاعلية ذات دلالة إحصائية في معاملة الأستاذ للمتعلم
- تأثير الهيكل التنظيمي على سلوك الأستاذ
- تؤثر صفات الشخصية للأستاذ داخل المؤسسة
- وجود احترام في تحسين بيئة العمل بصفة دائمة.
- إدراك تام من قبل العاملين.
- وجود علاقات طيبة مبنية على التعاون و التكامل داخل المنظمة.
- وجود دور لبعدي للمشاركة و التعاون بمستوى مقبول في تحسين الأساتذة حسب النتائج.

اقتراحات

- ضرورة تهيئة الظروف المادية و النفسية و الاجتماعية للأستاذ في بيئة العمل حتى يحس بطمأنينة و ارتياح أكثر.
- يجب أن يكون كلا من الأستاذ و المتعلم علاقة تعتمد على الود و الاحترام في تلقي العلم
- يجب على الأساتذة تقبل آراء المتعلمين أثناء حديثه بكل تواضع و ليس تعريضه للتوبيخ و الشتم.
- يجب على الأستاذ ان يتعامل مع المتعلم بشكل متساوي في ادلاء افكارهم و ارائهم و مساعدتهم على تطوير مهارات التفكير و التحفيز على البحث و خلق جو مثير بالحماس.

الخاتمة

و بهذا الفصل نختم آخر مرحلة من البحث سواء من الجانب النظري أو الميداني، حيث حاولنا أن لا نحيد عن مراحل البحث العلمي من أجل تفسير الظاهرة موضوع الدراسة و الإجابة على الإشكالية التي دعنا إلى اكتشاف الحقائق وتلمسها وذلك عن طريق الاستقصاء الشامل و الدقيق السلوك التنظيمي لأداء الأستاذ وأثره على المتعلم في مؤسسات التربية، و ذلك عن طريق معالجة الشواهد الكمية والكيفية التي استطعنا تجميعها من أجل التحقق من صحة فرضيات الدراسة و صياغة النتيجة العامة للبحث.

مصادر و الامام

قائمة مصادر والمراجع

- 1--حسن حريم: السلوك التنظيمي[سوك الأفراد في المنظمات]ط2، دار الزهران للنشر، مصر، 1997 .
- 2-د. أحمد ماهر، السلوك التنظيمي، مدخل بناء المهارات، الدار الجامعية، الإسكندرية، مصر، 2003 .
- 4-الفكري الرقي <http://www.madarik.net> .
- 5--نسرين رضواني، العوامل المؤثرة على أداء المعلم، مذكرة ليسانس في علم النفس العيادي، جامعة حمه لخضر، الوادي، الجزائر، 2012
- 5-العقبي الزهر القيم الاجتماعية والثقافية المحلية و أثرها على السلوك التنظيمي للعاملين، المصنع الجزائري نموذجاً، دراسة ميدانية بمؤسسة دراسة الكوابل بسكرة، أطروحة مقدمة لنيل شهادة دكتوراه في العلوم علم اجتماع التنمية2008-2009
- 6- موسى اللوزي، التطوير التنظيمي، أساسيات و مفاهيم حديثة، بدون طبعة، دار وائل للنشر، عمان، الأردن، 1999
- 7-زاهد محمد ديري : السلوك التنظيمي، ط1 ،دار المسيرة للنشر والتوزيع، عمان، 2015
- 8-علي ليلة: النظرية الاجتماعية المعاصرة، دراسة علاقة الإنسان بالمجتمع، ط1، دار المعارف القاهرة، مصر.
- 9- علي عبد الهادي مسلم، رقية حسن، السلوك التنظيمي، الإسكندرية، دار العلوم الأكاديمية، 2015 .
- 10- يوسف عنصر و آخرون، أهم المحددات السيكولوجية المستخدمة في قياس و تشكيل سلوك العمال التنظيمي، مجلة الدراسات و البحوث الاجتماعية، جامعة الوادي، العدد 9 ،جويلية 2014
- 11- د. راوية حسن، السلوك التنظيمي المعاصر، الدار الجامعية، الإسكندرية، مصر، 2002
- 12- مؤمن عبد العزيز عبد الحميد ، السلوك التنظيمي في المجال الرياضي ، دار العلم و الإيمان للنشر و التوزيع ، ط 1 دسوق 2015
- 13- عبدون، ناصر داودي. إدارة الموارد البشرية والسلوك التنظيمي. الجزائر: دار المحمدية العامة.
- 14-احمد،سيد مصطفى.ادارة سلوك التنظيمي رؤية معاصرة لسلوك الناس في العمل ..القاهرة.2005
- 15-حسين عبد الحميد أحمد رشوان، العلم والتعليم والمعلمين منظور علما الاجتماع، مؤسسة شباب الجامعة، د ط، دون بلد، 2007
- 16-محمد الطيب العلوي: التربية والإدارة المدرسية الجزائرية، ط2، 1982
- 17-نادر فهمي الزيود واخرون ، التعلم والتعليم الصفي ،دار الفكر للطباعة والنشر والتوزيع ، ط4 ، الأردن 1999
- 18 عبد الرحمن صالح ،علم النفس التربوي للمعلمين ،دار الفكر العربي ، مكتبة طرابلس ، ط1، ليبيا، 2000،

- 19- علي راشد ، اختبار المعلم واعداده ودليل التربية العملية ، دار الفكر العربي للطباعة والنشر والتوزيع ، عمان ، 2002
- 20- عطية ، محسن والهاشمي التربية العملية وتطبيقاتها في إعداد معلم المستقبل دار المناهج للنشر والتوزيع 2008
- 21- بوخنان، صالح .(أثر الحصص الاستدراكية في رفع تحصيل تلاميذ السنة الثالثة من التعليم الأساسي رسالة ماجستير في العلوم التربوية.
- 22- زكريا، محمد (مادة التربية وعلم النفس) وزارة التربية الوطنية مديرية التكوين الجزائر 2005
- 23- كامل محمد المغربي: السلوك التنظيمي، مفاهيم وأسس سلوك الفرد والجماعة في التنظيم، ط5، دار الفكر للطباعة والنشر، عمان 1992
- 24- شواتي عبد المجيد: علم النفس التربوي، بيروت: مؤسسة الرسالة، الطبعة التاسعة، 1998
- 25- صالح، عبد العزيز. العربية الحديثة. دار المعارض للنشر والتوزيع: ط4 مصر 1969
- 26- سليم، مريم .(علم نفس النمو. دار النهضة العربية: لبنان 2002
- 27- خالد زكي عقل، المعلم بين النظرية والتطبيق، دار الثقافة للنشر والتوزيع، عمان، ط 1 ، 2004.
- 28- بوسعيدة قاسم، بوجمعة سالم . إعداد المعلم في ضوء الاتجاهات التربوية الحديثة ، ملتقى التكوين بالكفاءات في التربية ، جامعة قاصدي مرباح، ورقلة، الجزائر.
- 29- الفيروز إبادي، مجد الدين محمد بن يعقوب: القاموس المحيط، ط6، مجلد ، مؤسسة الرسالة للطباعة والنشر، بيروت، 1987.
- 30- غازي ضيف هلا رواقه: تقويم الأداء التدريسي للمعلمين حديثي التخرج من كليات التربية والمعلمات في سلطنة عمان، مجلة جامعة دمشق، العدد6، كلية التربية، جامعة اليرموك، سوريا، 2005،
- 31- مصطفى عشوي: أسس علم النفس الصناعي والتنظيمي، د ط ، ديوان الوطني للمطبوعات الجامعية، الجزائر، سنة 1992
- 32- حمد زكي بدوي: معجم مصطلحات العلوم الاجتماعية، د ط، مكتبة لبنان، بيروت، سنة 1993
- 33- السالم مؤيد سعيد و عادل حرحوش صالح، إدارة الموارد البشرية، مدخل استراتيجي، عالم الكتب الحديث، إربد الأردن، 2002
- 34- عنصر، يوسف وآخرون، أهم المحددات السيكو-سوسولوجية المستخدمة في قياس وتشكيل سلوك العمال التنظيمي، مجلة الدراسات والبحوث الاجتماعية- جامعة الوادي، العدد السابع، 2014
- 35- ينظر أيضا : الغريب زاهر ، (إقبال بهبهاني ، تكنولوجيا التعليم) القاهرة: دار الكتاب الحديث بدون تاريخ.
- 36- الخالدي، إبراهيم بدر شهاب، السلوك التنظيمي، منحى تطبيقي معاصر، دارُ الإعلام ط، 2 بدون تاريخ.
- 37--صلاح الدين محمد عبد الباقي، الجوانب العلمية والتطبيقية في إدارة الموارد البشرية بالمنظمة، الدار الجامعية، الإسكندرية، 2002
- 38- حيدر، عبد اللطيف. حسين البحث الإجرائي بين التفكير في الممارسة المهنية وتحسينها. دبي: دار القلم
- 39- عزيز، تصنيفات المقاييس التربوية وأدواتها مجدي. القاهرة: عالم الكتب 2005
- 40- عطاري، عارف، عبدالله، الشنفرى دراسة العوامل المحددة التي تؤثر على تقييم المعلمين الأداء في سلطنة عمان، مجلة دراسات، العلوم التربوية، الجامعة الأردنية عدد 2005

- 41- نشواتي، عبد المجيد علم النفس التربوي للمعلمين، دار الفرقان، بيروت 1985
- 42- يوسف، حديد تقويم الأداء التدريسي لأساتذة الرياضيات في التعليم الثانوي، رسالة دكتوراه، جامعة منتوري – قسنطينة، الجزائر 2009
- 43- ميثاق أخلاقيات المهنة، كلية العلوم، جامعة الزقازيق، مصر، 2011/2010
- 44- نور الهدى عكيشي، المكانة الاجتماعية للمعلم ودورها في العملية التربوية، مذكرة ماستر في علم اجتماع التربية، جامعة حمة لخضر، الوادي، الجزائر، 2013-2014
- 45- كمال عبد الحميد زيتون، التدريس نماذجه ومهارته، إدارة المكتبات، ط1، 2004
- 46- ابن منظور، لسان العرب، ذيب لسان العرب، دار الكتاب العلمية، بيروت، ط1، 1993.
- 47- محمد صالح بن علي، المرشد النفيس إلى أسلمة طرق التدريس، دار الطرفين للنشر والتوزيع، ط1
- 48- عبد اللطيف بن حسين فرج، طرق التدريس في القرن الواحد والعشرين، دار المسيرة للنشر والتوزيع، ط1، عمان 2005
- 49- مركز نون للتأليف والترجمة، التدريس الطرائق واستراتيجيات، جمعية المعارف الإسلامية الثقافية، ط1 2011
- 50- إيمان محمد عمر، طرق التدريس، مكتبة عمان، ط3، عمان 2010
- 51- عاطف صالح الصيفي، المعلم واستراتيجيات التعليم الحديث، دار أسامة للنشر، ط3، عمان 2009
- 52- عاطف صالح الصيفي، المعلم واستراتيجيات التعليم الحديث، دار أسامة للنشر، ط3، عمان 2009
- 53- محمود طاقش الشقيرات، إستراتيجية التدريس والتقويم، دار الفرقان، عمان 2009
- 54- رافدة الحريري، طرق التدريس بين التقليد والتجديد، ط1، دار الفكر، عمان، الأردن، 2010.
- 55- أحمد يخلف، التفاعل الاجتماعي الصفي كدافع في النشاط الرياضي التربوي من زاوية نفسية اجتماعية، مجلة منشورات مخبر المسألة التربوية في الجزائر في ظل التحديات الراهنة، العدد 07، كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية، جامعة محمد خيضر، الجزائر، فيفري، 2011
- 56- ردينه عثمان يوسف- حدام عثمان يوسف، طرائق التدريس منهج. أسلوب. وسيلة، دار المناهج للنشر والتوزيع، 2005
- 57- خليل إبراهيم شبر، عبد الرحمان جامل، عبد الباقي أبو زيد، أساسيات التدريس، ط1، دار المناهج للنشر والتوزيع، عمان الأردن 2005
- 58- جريس كاريكو، التعلم الفعال بين النظرية والتطبيق، ترجمة: وليد العمري، ط1، دار العنين، الإمارات العربية، 2005
- 59- عبد الرحمن الخطيب، أساسيات طرق التدريس، ط6، منشورات الجامعة المفتوحة، 1997،

- 60-محسن علي عطية،الاستراتيجيات الحديثة في التدريس الفعال، ط1 ،دار صفاء للنشر والتوزيع، عمان، الأردن، 2008
- 61- عبد السلام مصطفى عبد السلام، أساسيات التدريس والتطوير المهني للمعلم، ط2 ،دار الجامعة الجديدة، الإسكندرية،2007
- 62-خضري كاظم حمود الفرجات وآخرون ،السلوك التنظيمي(مفاهيم معاصرة) ، اثناء للنشر والتوزيع ،الأردن 2009
- 63-محمد إسماعيل بلال ،السلوك التنظيمي ،دار الجامعة الجديدة ،2008
- 64- أحمد سيد كوردي، إدارة السلوك التنظيمي، بدون طبعة،2011.
- 65-عبد العزيز صديق جستنيه، السلوك التنظيمي، كلية الاقتصاد والإدارة، جامعة الملك عبد العزيز، قسم الإدارة العامة2010
- 66-د. جمال الدين محمد المرسي وثابت عبد الرحمان ادريس, السلوك التنظيمي نظريات ونماذج وتطبيق علمي ادارة السلوك في المنظمات دار الجامعة الطبعة 2003-2004
- 67-ينظر أيضا : شمخي جبر ، الطفل والتسلط التربوي ، الجزء الأول ، شبكة المعلومات العالمية ، موقع مدارك لدراسة آليات
- 68-بشير لخضر اخرون السلوك التنظيمي القاهرة شركة عربية المتحدة للتسويق وتوريدات2009
- 69-ثائر سعدون محمد، السلوك التنظيمي و منظمات الأعمال ، مركز رماح لتطوير الموارد البشرية ط1 العراق 2016
- 70- روبرت بارون، إدارة السلوك في المنظمات، ترجمة رفاعي محمود رفاعي، دار المريخ للنشر، السعودية، الرياض، 2004
- 71-ينظر مسعد محمد زياد ،أساليب التدريس الناجحة ، شبكة <http://www.geocities.com> المعلومات العالمية الأردن، 2012
- 72-طارق طه.السلوك التنظيمي ،دار الفكر الجامعي ،مصر ،ص2001 1.
73. كامل بربر، الإدارة عملية ونظام، المؤسسة الجامعية للدراسات، لبنان، 1991،

مراجع باللغة الفرنسية

- 1 Winsor, Pamela J. & Others (1999). Portraying professional development in preserves teacher education: can portfolio do the job?. Journal of teachers and teaching: theory and practice. Vol.5, No

استمارة

ضع علامة x في المكان المناسب
بيانات الشخصية

الجنس ذكر انثى

السن.....

الحالة الاجتماعية اعزب متزوج مطلق أرمل

مدة الخدمة 1-----5 سنوات 5-----10 سنوات اكثر من 11

بيانات حول السلوك التنظيمي

هل أنت راضي عن عملك	نعم	لا	أحيانا
هل غيابك عن العمل هروبا منه			
هل الهيكل التنظيمي في المؤسسة ملائم لاحتياجات العمل			
هل علاقات العمل طيبة التي تستمد على مبدأ التعاون والتكامل يساعد العاملين في رفع أدائهم			
هل تستطيع التكيف بسرعة مع العمل			
هل توفر المؤسسة ظروف العمل المناسبة لأداء العمل			
هل ظروف العمل لها اثر في تغيير سلوك العاملين داخل المنظمة			
هل هناك اهتمام بتحسين بيئة العمل بصفة دائمة			
هل هناك احترام في العلاقات السائدة بين العاملين بشكل عام			
هل هناك إدراك تام من قبل العاملين لوجوب إقامة علاقات بين كل الأقسام داخل المنظمة			

بيانات حول طرق التدريس

أبدا	أحيانا	دائما	يعتمد الأستاذ على أسلوب المناقشة لتنمية لدى تلاميذ ومراعاة شعور الآخرين
			يشجع الأستاذ التلاميذ على التعاون في القيام بأنشطة داخل القسم
			يتيح الأستاذ للتلاميذ فرص في التعبير عن آرائهم بحرية
			يقدر الأستاذ ظروف التلاميذ ومشكلاتهم بعقلية متفتحة
			خلق بيئة اجتماعية وإنسانية يسودها التفاعل المتبادل في العملية التعليمية
			انشغال الأستاذ بأشياء أخرى تقلل من التفاعل
			يطغي على أسلوب الأستاذ داخل القسم التشدد و التوتر في المعاملة
			يهدف الأستاذ إلى طريقة الحوار
			يساهم الأستاذ بالقسم في خلق جو محفز للتعلم
			ينمي لدى التلاميذ سلوك التواضع