

الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية
وزارة التعليم والبحث العلمي
جامعة عبد الحميد ابن باديس - مستغانم -



كلية العلوم الاجتماعية
قسم العلوم الاجتماعية

مذكرة لنيل شهادة ماستر علم الاجتماع تخصص تربوي

الولاء الوظيفي للمعلم اتجاه المؤسسة

دراسة ميدانية على مستوى المدارس الابتدائية لولاية مستغانم ببلدية- سيدي لخضر -

من إعداد الطالبة:

لكحل شعاعة.

لجنة المناقشة:

لعمارة محمد يحي.....مؤظرا.

بن زيانرئيسا.

راجعيمناقشا.

السنة الجامعية:

2015-2014

تمهيد:

إن المدرسة جزء لا يتجزء من كيان المجتمع فهي الأداة الرسمية للتربية والتعليم نشأت أساسا لكي تهيب الفرد في إطار اجتماعي ثقافي الذي يتفاعل فيه وحتى يصبح مواطنا صالحا قادرا على الإبداع والتطوير. بعد الأسرة وعند تناول للمدرسة ينبغي الأخذ بعين الاعتبار أهدافها ووظائفها ومميزاتها، حتى تؤدي رسالتها على أكمل وجه، وما هي أهم المعوقات التي تعيق أداء وظائفها

1- تعريف المدرسة:

هي مؤسسة تربوية تعليمية تتميز ببناء حضاري وفق مقاييس عالمية، حيث تلم بكل الأطوار التعليمية، والخصائص الترفيحية.

إن المدرسة وسط يجمع بين جيلين جيل رشد يسهر على تربية وتثقيف وجيل آخر في طور النمو، يحتاج من الخبرات ما يهيئه لبناء مستقبله، وتطوير أمته.

إن تبادل المعارف بين الجيلين يكون خاضعا لضوابط اجتماعية وأخلاقية يوفرها الجو المدرسي¹.

ويقصد بها كذلك "أنها مؤسسة تربوية أو أي مدرسة في المراحل التعليمية المختلفة أو أي معهد أو أي كلية في الجامعة"².

كما أن "المدرسة مؤسسة اجتماعية وبيئية وشكلية تربوية خاصة، يتم فيها تدريس تلاميذ أو طلاب أو متعلمين بواسطة فرد أو أكثر يطلق عليهم المعلمون أو الموجهون أو المرشدون"³.

وعلى حسب أيميل دوركايم تعرف المدرسة أنها "عبارة عن تعبير مميز للمجتمع الذي يوليها العناية بأن تنقل إلى الأطفال قيما ثقافية وأخلاقية واجتماعية يعتبرها ضرورية لتشكيل الراشد وإدماجه في بيئته ووسطه"⁴.

وعليه فالمدرسة هي ثاني بيئة اجتماعية يلتقي بها الطفل بعد الأسرة بحيث تؤثر على حياته بشكل يجعل سلوكه أكثر مسؤولية وفاعلية في المستقبل.

¹ أحمد عبد الرحمان عدس، المدرسة مشاكل وحلول، دار الفكر للطباعة والنشر، بدون طبعة، 1998، ص. 103.

² علي راشد، مفاهيم ومبادئ تربوية، دار الفكر العربي، القاهرة، ط1، 1993، ص. 35.

³ محمد زياد حمدان، المدرسة والإدارة المدرسية، دار التربة الحديثة، عمان، 2000، ص. 10.

⁴ -EMILE DURKHEIM. EDUCATION ET SOCIOLOGIE PARIS PUR 1996. P. 22

2- مميزات المدرسة:

تتميز المدرسة بمميزات خاصة يمكن على أساسها أن ندرسها كوحدة اجتماعية باعتبارها مجال تربوي منظم.

المدرسة تضم أفراد معيّنهم المدرسون والتلاميذ، المدرسون يقومون بعملية التعليم، إذ هم فئة لها تاريخها، ومقوماتها الأكاديمية ولها نقابتها الخاصة، إذ يعتبرون المدرسون المرادفين للأولياء الحقيقي حيث التلاميذ ينتقون منهم التربية والتعاليم والسلوكات فهم أيضا لهم قانون ونظام يضبطهم، فالمعلم القيادي هو الذي يهتم بالنوعية في تدريسه ويستعمل أسلوب الإقناع فيه، ويعتبر نفسه مسؤولا قبل كل شيء¹.

أما التلاميذ فهم الفئة التي تتلقى التعاليم، ويخضعون إلى انتقاء وغرلة في بعض المدارس الخاصة، أما المدارس العامة فهي تنتقي تلاميذها على أساس السن دون المستوى الاقتصادي والاجتماعي وتظهر ثنائية التعليم في نمطين من السلوك هما المعلم والتلميذ لذا لا بد أن نراعي الأسس النفسية التي تدور في هذه الحلقة.

المدرسة لها تكوينها السياسي الواضح، فطريقة التفاعل الاجتماعي التي نجدها في المدرسة والتي تتمركز حول القيام بالتعليم واستقباله فتحدد النظام السياسي للمدرسة حيث العملية التعليمية داخل المدرسة تتكون من حقائق ومهارات واتجاهات وقيم أخلاقية، ومع هذا فالمدرسون يرغبون دائما بأن يسيطر تلاميذهم على المواد الدراسية سيطرة إجبارية، واختار المعلم أسلوب التشدد هذا في تعامله مع التلاميذ وهو من تربى على الإحباط ونشأ عليه، وإذا لم يتحقق هذا الأسلوب يولد الغضب وبالتالي الوصول إلى درجة كره المعلم فالدراسة ككل².

¹ أحمد عبد الرحيم عدس، مرجع سابق، ص. 103.

² مصطفى زيدان، دراسة سيكولوجية تربوية لتلميذ التعليم العام، ديوان المطبوعات، الجزائر، 1998، ص. 65.

التلاميذ أو المتعلمين وتمثل في فئة التلاميذ في مختلف المراحل التعليمية شعورهم بأن المدرسة جزء لا يتجزء من حياتهم الاجتهاد من أجل الحصول على التحصيل الجيد والالتزام بأحكام المدرسة وقوانينها واحترام النظام المدرسي السائد¹.

المعلمون وهم الفئة التي تتولى التدريس داخل الفصول ويقع عليهم العبء الأكبر في العملية التعليمية ومن الصفات التي ينبغي أن تتوفر عليها المعلم الناجح أن يكون بمثابة الأب الثاني للتلاميذ

3- أهداف المدرسة:

للمدرسة أهداف عظيمة لا يمكن حصرها في تلقين المعرفة، أو نقل تراث الأجيال إلى الصغار، أو تعليم وسيلة كسب العيش، وانطلاقاً من إن المدرسة هي وحدة إجرائية عملية تهتم بترجمة فلسفة التربية وأهدافها إلى عمل وإجراءات لتربية التلاميذ، فقد حدد إبراهيم مطاوع وأمينه حسن الأهداف التالية:

✓ الكشف عن ميول التلاميذ واستعداداتهم وتوجيهها لصالح التلاميذ أو لاثم المجتمع ثانياً.

✓ تنمية شفعية التلاميذ والعمل على تكاملها.

✓ تربية النشء ، أطفالاً وشباناً، تربية سليمة ومتوازنة من جميع النواحي، العقلية، الجسمية، الخلقية،

الاجتماعية، ليكونوا مواطنين صالحين.

✓ تشجيع النشء على الابتكار والتجديد.

✓ تعليم التلاميذ معنى الديمقراطية، وإتاحة الفرصة لهم لممارستها عملياً داخل المدرسة وخارجها، وربط

الجانب النظري بالجانب العملي.

¹ حسين عبد الشافي، المعلومات التربوية، دار المصرية اللبنانية، 1998، ص. 32.

- ✓ إعداد التلاميذ لفهم ماضيهم وحاضرهم ومواجهة التغيرات الاجتماعية وربط المدرسة بالحياة الواقعية وتنمية القيم الثقافية والحضارية والروحية لديهم.
 - ✓ العناية بالمتفوقين، والمعاقين، والمتخلفين من التلاميذ.
 - ✓ توفير العلم الأساسي والمهني لكل مواطن.
- وقد أدرج سعيد التل وزملائه سنة 1993 أهداف المدرسة وأغراضها في النقاط التالية :
- ✓ تدريب العقل: أي تطوير القدرة العقلية للفرد والمتعلم، وزيادة ذكائه.
 - ✓ تعليم الأساسيات: أي عمليات التعليم الأساسية لبقاء الثقافة وانتقالها إلى الأجيال.
 - ✓ التكيف مع المجتمع: أي تعليم التلاميذ كيفية التكيف مع الواقع الاجتماعي في مجتمعاتهم.
 - ✓ حل المشكلات والتفكير الناقد: أي إعداد الانفراد ليكونوا قادرين على تطبيق إجراءات الطريقة العلمية لحل المشكلات التي تواجه مجتمعه، ويتطلب ذلك تشجيعهم على حب استطلاع والاكتشاف والبحث.
 - ✓ التعليم من اجل إحداث التغيير الاجتماعي: أي الإسهام في تصحيح المشكلات الاجتماعية، وتحمل المسؤولية ووضع الإجراءات الوقائية.
 - ✓ التربية لتحقيق الذات: مساعدة الأفراد على الإبداع و اتخاذ القرار وتحمل المسؤولية.
 - ✓ التربية من أجل الإعداد للمهنة والمستقبل¹.
 - ✓ اكتساب التلميذ المفاهيم الإسلامية الأساسية التي تساعد على تنمية العقيدة الإسلامية الصحيحة والضمير الخلقى وتمكنه من الممارسة السليمة للعبادات ومن السلوك السوي.

¹ ربيع محمد وآخرون، الديمقراطية المدرسية، دار البارودي للنشر والتوزيع، بيروت، ط1، ص.78.

✓ تنمية قدراته على التفكير السليم، وما يتطلبه من الدقة والملاحظة والتمييز والاستنتاج وتدريبه على التفكير الناقد والابتكار واكتساب الاتجاهات العملية إلى جانب أهداف أخرى تسعى المدرسة إلى تحقيقها اكتساب التلميذ القدر الضروري من المعلومات البيئية والمفاهيم العلمية¹.

4- وظائف المدرسة:

المدرسة البيئة الثانية التي يواصل فيها الفرد نموه واستعداده للحياة المستقبلية والتي تتعهد القالب الذي صاغه المنزل لشخصية الفرد والتعديل بما تهيئه له من نواحي النشاط لمرحلة النمو التي هو فيها، وهذا المجتمع الجديد فيه مجال واسع للتدريب والتعليم والتعامل مع الغير والتكيف الاجتماعي، وتكوين الأسس الأولى للحقوق والواجبات والقيم الأخلاقية، وعليه فان المدرسة تقوم بعدة وظائف أساسية بغية تحقيق أهدافها وفيما يلي أهم الوظائف التي تؤديها المدرسة.

المدرسة أداة تصحيح: تقوم المدرسة بتقويم وتصحيح الأخطاء التربوية التي قد تركيبها المؤسسات الأخرى التي تأتي في مقدمتها الأسرة ثم يأتي بعدها الشارع، ووسائل الإعلام المختلفة فإذا لوحظ سلوك شاذ، أو عادة قبيحة لأحد التلاميذ، يعمل على تصحيحها، وتهدئتها تدريجياً، وتعويضها بعادات حميدة.

✓ المدرسة أداة تنسيق: تأخذ المدرسة على عاتقها مسؤولية تنسيق الجهود المبذولة من طرف المؤسسات الأخرى التي تسعى لتربية الطفل تظل في اتصال دائم بما لتوجيهها وتزويدها بأفضل الطرق والأساليب التربوية .

✓ الثورات عبر الأجيال: ويقصد به نقل التراث الثقافي من الأجيال السابقة، وتعليمه للأجيال اللاحقة بإتباع الأساليب التالية :

¹ محمد عودة الريماوي، علم النفس الطفل، دار الشروق، 1998، ص. 364.

- ✓ تعليم القراءة والكتابة كوسيلة للتعبير وتجسيد التراث.
- ✓ تبسيط التراث لتمكين الطفل من استيعاب الخبرات المعقدة والصعبة.¹
- ✓ إتاحة فرصة للتلاميذ للاتصال بالبيئة الأكبر، فالمدرسة توفر لهم فرصة التعرف على خيارات الأفراد والشعوب والأمم الأخرى وتجاربهم فينتقل الواحد منهم أبعد من مجرد الاتصال بعائلته ومعارفه وخبراته.²
- ✓ اهتمام المدرسة بإعداد الناشئة بالأدوار والمهارات الوظيفية المناسبة.
- ✓ تطوير قدرات الناشئة ذاتيا على التفكير والتحصيل العلمي.
- ✓ تزويد المجتمع بكوادر بشرية وتخرج المدرسة لأفواج المتعلمين للمهن والمهارات الإدارية والاجتماعية والتربوية والعلمية والمهنية والقيادية المختلفة.
- ✓ صيانة وتطوير الثقافة المحلية وذلك بتأهيل الثقافة المحلية وصيانتها من الهدم والاندثار ثم تطويرها إلى الأفضل بما يفيد مكانتها الحضارية بين ثقافات الأمم وحضارات الشعوب الأخرى.³
- ✓ العمل على إعداد نظام تربوي وتعليمي الذي يتمثل في المناهج والأنشطة المختلفة وطرق التدريس لتنمية خبرات التلميذ.⁴

5- عوائق الأداء الوظيفي للمدرسة:

لا يمكن للمدرسة أن تحقق رسالتها على أكمل وجه بدون مراعاة بعض الصعوبات التي تحد من نجاحها

ومنها :

¹ أحمد الأهواني، التربية في الإسلام، دار المعارف، القاهرة، 1968، ص . 16.

² محيا زيتون، التعليم في الوطن العربي في ظل العولمة والثقافة، حقوق النشر والتوزيع، بيروت، ط1، 2005، ص . 34 .

³ حسين عبد الشافي، ص . 42.

⁴ محمد زياد حمدات، مرجع سابق، ص . 14 .

وضع المدرسة حواجز بينها وبين الحياة الاجتماعية التي تحدد من اتصال الفرد بمحيطه إضافة إلى عدم اتزان وظائف عناصرها.

فالمدرسة الحديثة التي تقوم بتفادي الحواجز هي التي تركز على خدمة المجتمع والانفتاح على البيئة وتكون على صلة بالمجتمع الخارجي.

الرجعية والتي تعني أن تسيير المدرسة على أساس من خلال تقديمها لكل ما هو قسيم دون إضافة الجديد وهذا ما يجعل المدرسة في دوامة العنف.

الاهتمام بمستقبل الطفل دون حاضره أي لابد للمدرسة أن تنطلق من واقع الطفل وميوله وحاجاته والاهتمام به¹.
وعليه أداء المدرسة لوظائفها وقيامها بمواكبة العصرية عن طريق تفعيل كوادرها البشرية. هذا الأخير يسمح بتطوير العملية التعليمية داخل المؤسسة من خلال أدائه للأدوار المنوطة القيام بها والتغلب على العوائق التي تواجه عمله.

- كما أن هناك معوقات تتعلق بالعمل وظروفه.

✓ عدم اقتناع بعض المدرسين في التدريس فيلقى اللوم دائما على نفسه وعلى حظه السيئ الذي اختاره له هذه المهنة لأي سبب كان فتلقاه دائما يتضجر من العمل ويسبب في مهنة التدريس ويحاول أن يقلل من شأنها فذلك الوهم لا يدع له مجال للبدل والعطاء .

✓ ازدحام الفصول بالطلاب الذي يسبب تشتيت وبعثرة جهود المعلم بين هذه الأعداد الضخمة من الطلاب .

¹ حسين عبد الشافي، مرجع سابق، ص. 47.

- ✓ كثرة الحصص التي يكلف بها بعض المدرسين ويكلفون إلى جانبها ببعض الأنشطة المصاحبة حيث يسبب إرهاق المعلم بالعمل رداءة في الأداء
- ✓ كثرة المقرر في بعض المواد حيث لا تتناسب مع الوقت المخصص لتلك المواد تجعل المدرس يهتم بكمية ما يعطيه في الحصة دون الاهتمام بالكيف .
- ✓ تكليف بعض المدرسين لزميله أن يقوم بعمله وهذه الظاهرة توجد عند وكلاء المدارس الذين يوكلون تدريس موادهم إلى غيرهم.
- ✓ تكليف المدرس بتدريس مواد غير مادته.
- ✓ اختلاف طرق التدريس بسبب التنقلات التي يتعرض المدرسين فعندما يكون التلاميذ متعودين على طريقة مدرس ما ويأتيهم غيره يأخذون وقد تؤدي أيضا إلى إحباط لبعض المدرسين إذ نقل بغير رغبة.
- ✓ عدم المتابعة المستمرة من أولياء الأمور¹.
- ✓ غياب بعض المدرسين لبعض الظروف يجعله يحاول أن يعوض التلاميذ عن مافاتهم حيث يكون ذلك يؤدي إلى العجلة وضعف الأداء².

¹ -www.alalkafeal.net.24sep2014.10:30

² -www.alkafeal.net.26 sep.2014 10:26

خلاصة:

تعتبر المدرسة المصنع لعقول الأجيال الصاعدة وهي المحرك لعملية التنمية لأنها تقع على عاتقها مهمة توفير ما يحتاج المجتمع من كوادر بشرية تملك العلم والمعرفة وتفهم لغة العصر، كما أنها تساهم في إعداد أفراد يملكون العلم والمعرفة قادرين على بناء وتطوير المجتمع من خلال تخريجها لهذه الفئة للعمل في مؤسسات المجتمع، كما أنها تسعى لتربية الطفل والاهتمام بالمهارات الوظيفية المناسبة للتلميذ ومن أهدافها أنها تسعى إلى تعليم التلاميذ، وتساهم على تربيته من جوانب مختلفة عقلية جسمية، خلقية واجتماعية.

تمهيد:

يعتبر التعليم من أهم المصاعد التي يتركز عليها المجتمع، إن منطلق التعليم الحديث يتمثل في دور المعلم إذ يعتبر محور العملية التعليمية إلا أن هذا لا يتحقق إلا إذا لعب المعلم دور المشرف والموجه وابتعد عن التلقين والسيطرة على الصف الدراسي، وان التركيز على المتعلم لا بد أن يتبعه تركيز على المعلم وخصائصه الشخصية والمهنية من أجل أن يساهم في دور المتعلم وتحويله من عنصر سلبي في العملية التعليمية إلى عنصر ايجابي يشارك بفعالية فيها، ولمعرفة دور المعلم في العملية التعليمية سوف نتطرق في هذا الفصل إلى التعريف بالمعلم وما هي أدواره وخصائصه.

1- تعريف المعلم:

المعلم بحكم وظيفته مصدر للمعرفة فهو موجه ومرشد ومورد للعلم والمعرفة.

يقول عنه الشاعر " أحمد شوقي " :

قم للمعلم وفه التبجيلا
كاد المعلم أن يكون رسولا¹.

فالمعلم هو البداية الصحيحة لنجاح أي تربية وتطويرها، فهو يقوم بدوره في التعليم والتربية لأنه حجر الزاوية في العملية التعليمية وبدونه تفتقد العملية التعليمية أركانها، فمعظم عناصر التعليم يتلقاه الطفل من خلال من يعلمهم فهو مثلهم الأعلى ومكونهم من الناحية الجسمية والعقلية والخلقية².

وهو المكلف بالعملية التربوية والتعليمية داخل المحيط المدرسي ويمثل العمود الفقري للتعليم والمرشد في رحلة المعرفة وبمقدار صلاح المعلم يكون صلاح التعليم لأن مهما توفر التعليم على مناهج متطورة ووسائل حديثة فان هذا يصبح عديم الجدوى بدون معلم يستطيع بمهارته وكفاءته استغلال كل هذه الوسائل في خدمة وتطوير عملية التعليم، فهو العنصر الأساسي الذي بدونه يمكن لأي نظام تربوي أن يؤدي دوره على الوجه الأكمل³.

2- خصائص المعلم:

إن شخصية المعلم شخصية مؤثرة بشكل مباشر، أو غير مباشر، فهو ملازم لتلاميذه يعمل من أجل تعديل سلوكياتهم وتحويلها إلى سلوكيات مرغوب فيها، وقد يغير من هذه السلوكيات دون أن يشعر بذلك، وبهذا فان هذه الشخصية التي تقع على عاتقها هذه المسؤولية الصعبة (تعديل سلوك البشر) يجب أن تكون شخصية ذات صفات خاصة تميزها عن باقي الشخصيات العادية، ويجب أن تتحلى بالصفات التالية:

¹ حسين عبد الحميد رشوان، العلم والتعليم والمعلم من منظور علم الاجتماع، مؤسسة شباب الجامعة، الإسكندرية، 2006، ص 181.

² مجدي المهدي، المعلم ومهنة التعليم بين الأصالة والمعاصرة، الجامعة الجديدة، الإسكندرية، 2007، ص 37.

³ فاروق البوهي، محمد غازي بيومي، دراسات في إعداد المعلم، المعرفة الجامعية، ط1، الأزراطة، ص 81.

✓ صفات شخصية:

إن المعلم شخص ينتظر منه أن يقوم بعمله على أكمل وجه، ذلك أن عمله لا يسمح بأدنى نسبة خطأ، ولتحقيق ذلك يجب توفر صفات شخصية تتسم بالسلامة والكمال إلى حد ما، فيشترط في المعلم أن يكون سليماً بديناً، يتمتع بسلامة الحواس، ويتمتع بالصحة والقوة التي تساعد على مشاق مهنته.

كما يجب أن يكون المعلم مهتماً بهندامه مواظباً على النظافة والظهور بمظهر حسن، لأن المعلم محط أنظار تلامذته وقدوة لهم فإذا حافظ على حسن مظهره ونظافة بدنه فإن التلاميذ يقلدونهم في ذلك ومن سمات المعلم أيضاً القدرة على احتواء الآخرين وتقبلهم والصبر، وسعة الصدر كما يتحلى بالشهامة وقوة النفس، فهو يقدم كل ما عنده من علم وخبرة لتلامذته، ويكون عادلاً في تعامله معهم حريصاً على جذبهم إليه عطوفاً عليهم. إن المعلم يتعامل مع عقول وأنفس متعددة ذات خصائص متشعبة، وهذا يفرض عليه أن يكون شخصاً

متزناً

متحكماً في انفعالاته وتصرفاته فالطلاب على صغر سنهم يعرفون كل حركة يتحركها المعلم ومغزى كل عمل يأتيه، و إن كانوا يظهرون الجهل، والسذاجة في أغلب الأحيان¹.

المعلم الكفاء عليه أن يتسم بالإخلاص والوفاء في أداء عمله، وأداء الأمانة الملقاة على عاتقه على أكمل وجه، ولا يتحقق ذلك إلا إذا كان المعلم يتمتع بالإيمان و رسوخ العقيدة الإيمانية. فإذا كان يشترط في المعلم الصحة البدنية وسماحة الأخلاق، فإنه يجب أن تتوفر أيضاً في شخصية المعلم سمات عقلية من شأنها ضمان فعالية أدائه، وتمثل في الذكاء ومرونة التفكير والبحث والإبداع، والقدرة على اكتساب الخبرات وتوظيفها، والقدرة على استخدام المنطق في الحكم على الأشياء.

ولقد لخص علي راشد الصفات الشخصية للمعلم في:

✓ الرسوخ العقيدي الإيماني.

¹ حسين عبد الحميد رشوان، مرجع سابق، ص. 60.

✓ وضوح القدرات العقلية العالية.

✓ التحلي بسمات الشخصية السوية.

✓ الميل المهني الواضح نحو مهنة التدريس .

ولقد ذكر في نفس المرجع أن الحلقات العلمية والمؤتمرات التربوية التي أقيمت حول تحديد الصفات الشخصية للمعلم ركزت في معظمها على سلامة المعلم صحياً، ونفسياً، وعقلياً، والتفوق في كل الصفات السابقة.

✓ صفات مهنية:

إن المعلم يوكل إليه مهام عدة فهو مسئول عن تنفيذ المنهاج الدراسي، وتحقيق أهدافه، ومعرفة تلاميذه وخصائصهم النفسية والمعرفية، والإمام، بالمادة الدراسية وطرق توصيلها إلى المتعلم هذا يفرض على المعلم أن يتمتع بمهارة عالية، في أصول مهنة التدريس وأوضاعها وأساليبها وتطبيقاته العلمية.

إن تمتع المعلم بالصفات المهنية التي تسهل عليه أداء مهامه مرتبطة بالدور الذي يقوم به، ولذلك تعددت هذه الصفات بتعدد أدواره، ويمكن تلخيص أهم هذه الصفات في:

✓ معرفة المنهاج الدراسي، وما يحتويه من أهداف تربوية، معرفة دقيقة تمكنه من تطبيق وتحقيق أهدافه.

✓ معرفة طبيعة المتعلمين وخصائصهم النفسية والمعرفية.

✓ الإمام بطرق التدريس والأساليب التربوية الحديثة.

✓ اختيار الوسيلة التعليمية، والقدرة على الاستخدام الجيد لها.

✓ الإمام بأساليب ضبط الصف وحسن إدارة وتنظيم الفصل الدراسي.¹

¹ فاروق البوهي، مرجع سابق، ص. 79 .

3- أدوار المعلم:

الدور هو نمط من الدوافع والأهداف والمعتقدات والقيم والسلوك التي من المتوقع أن يراها عضو الجماعة ممن يشغل مركزا بعينه والدور يصف السلوك المتوقع من شخص ما في موقف ما، والدور إذا نشأت سلوكية تتوقع الجماعة من الفرد الذي يشغل عملا أو وظيفة ما أن يقوم بها، وعليه فان دور المعلم ما هو إلا نمط من السلوك المتوقع من أعضاء مهنة التعليم، وتتعدد هذه الأنماط بتعدد المراكز والمسؤوليات الموكولة إلى معلم.

فلا بد على المتعلم أن يتميز بالشفقة على المتعلمين، وأن يجربهم مجرى بنية، قال رسول الله صلى الله عليه وسلم "إنما أنا لكم مثل الوالد لولده" (أبو داوود والنسائي وابن ماجه من حديث أبي هريرة) بأن يقصد إنقاذهم من نار الآخرة، وهو أهم من إنقاذ الوالدين ولدهما من نار الدنيا، ولذلك صار حق المعلم أعظم من حق الوالدين فإذا كان الوالد سبب الوجود الحاضر والحياة الفانية، فالمعلم سبب الحياة الباقية، ولولا المعلم لانساق ما حصل من جهة الأب إلى الهلاك الدائم، وإنما المعلم هو المفيد للحياة الأخرى الدائمة¹.

وأدوار المعلم متنوعة وتمثل في:

3-1- الأدوار التعليمية:

- ✓ تعليم التلاميذ قدرات التفكير وإكسابهم المعارف والحقائق والمفاهيم المختلفة.
- ✓ يعتبر ممد ومنظم للنشاطات الصفية ومشخص ومعالج ومحفز للتلاميذ ومستشار وموجه لهم، ومقوم للتقدم المعرفي والعقلي للتلاميذ.

3-2- الأدوار التربوية:

¹ حسين عبد الحميد رشوان، مرجع سابق، ص. 186.

- ✓ مراعاة الفروق الفردية بين التلاميذ وتنمية القيم والاتجاهات والميول والاهتمامات لدى التلاميذ وتحقيق الضوابط الأخلاقية ويعتبر ممثل أعلى وقدوة لهم.
- ✓ تهيئة التلاميذ لعالم الغد وترغيبهم في العلم والتعليم.
- ✓ تطوير المنهج المدرسي وتطوير ذاته.

3-3- الأدوار الإدارية:

- ✓ اعتباره شريك لمدير المدرسة.
- ✓ رائد الفصل.
- ✓ مشرف على بعض الأنشطة المدرسية.
- ✓ إضافة إلى تغطية لبعض الحصص الاحتياطية.

3-4- الأدوار الاجتماعية:

- ✓ ترسيخ حب الوطن والانتماء إليه لدى التلاميذ والتعاون مع زملائه والعاملين بالمدرسة.
- ✓ يعتبر شريك لأولياء الأمور في تربية أولادهم وعنصر إيجابي في إعلان شأن مهنة التعليم وتوطيد التعاون مع المؤسسات الاجتماعية الأخرى.
- ✓ يعتبر كعضو عامل في نقابة المهن التعليمية والجمعيات العلمية ورائد اجتماعي يقدم ثقافة المجتمع لتلاميذه.

3-5- الأدوار الإنسانية:

- ✓ تحقيق الدعوة إلى الإيمان بالله عز وجل والدعوة إلى العمل والسلام والتسامح.
- ✓ تحقيق الدعوة إلى القوة والتعاون والنظام.

تحدد أدوار المعلم في الأعمال التي يقوم بها عملية التدريس في ظل الأهداف المسطرة وبذلك نجد أهم الأدوار التي يجب أن يقوم بها المعلم اليوم هي.

✓ تمكين التلاميذ من الحصول على المعارف والمعلومات والعادات الصحيحة والأخلاق والمثل العليا واستخدام المهارات بإتقان.

✓ تنمية روح الجماعة والتعاون وتزويد التلاميذ بكل ما يمكنهم من التعايش مع البيئة المحيطة بهم.

✓ تدريس التلميذ على استخدام المعرفة والإفادة منها في حل المشكلات.¹

للمعلم كذلك أدورا مختلفة وهي:

المعلم قائد تربوي: ويتمثل في قدرته على استخدام الدافعية وفهم دور الاستعداد في التعلم، ولديه القدرة على التخطيط للمواقف التعليمية ويتقن مهارات التخطيط والتنفيذ والتقويم المدرسي.

المعلم قائد اجتماعي: ويتمثل ذلك في اهتمامه بتوفير مناخ تعليمي مناسب، وتمكنه من ضبط نشاطات التفاعل وتكييفها بما يناسب التلاميذ.

المعلم منشط للنمو الانفعالي السوي: فهو يعمل على تقوية جوانب الضعف لدى المتعلمين، ويخفض من مستوى القلق والتوتر لدى المتعلمين، ويتمهم بالجوانب النفسية والاجتماعية للمتعلمين ويعمل على تحسينها. وتحتاج هذه الأدوار والمهام إلى توفير كفايات ومهارات لتساعد المعلم على أداء المهمات والأدوار بفعالية، ومن هذه الكفايات:

✓ القدرة على التخطيط للدروس.

✓ القدرة على اختيار طرق وأساليب تعليم تتلائم مع إمكانيات المدرسة والطلاب.

✓ القدرة على استخدام أساليب التقويم المختلفة بفعالية.

✓ قيادة المواقف الصفية بفعالية.

¹ فاروق البوهي، مرجع سابق، ص. 76

✓ تنظيم المهارات الإدارية و الفنية التي تساعد على تحقيق أهدافه.

✓ إتقان مهارات الاتصال والتواصل مع الطلاب والمدرسين وكافة عناصر العملية التعليمية¹

4- اتجاهات المعلم:

يعتبر المعلم الحجر الأساس في العملية التعليمية حيث أنه ينظر إلى المعلم على أنه ملقن وناقل للمعرفة ومعلم ومساهم في بناء جيل قادر على الإبداع والتطوير في مختلف المجالات، لذا نجد أن هناك اتجاهات يتضمنها المعلم وهي كالتالي :

✓ اتجاه المعلم نحو نفسه: فالمعلم الواثق من نفسه المتقبل لذاته غالبا ما يكون قادرا على تحقيق اتصال فعال بينه وبين تلاميذه، والمعلم المتزن عاطفيا الذي يتحلى بالصبر والتحمل والعطف والثقة بالنفس والآخرين، والذي لا يلتمس أخطاء الآخرين، ولا يلقي باللوم عليهم، ولا يثور لأتفه الأسباب، معلم يستطيع أن يدير عملية الاتصال بينه وبين تلاميذه بفاعلية بصفة خاصة وبينه وبين الأخر بصفة عامة.

✓ اتجاه المعلم نحو تلاميذه: فالمعلم الذي يحب تلاميذه، ويميل إلى التعامل معهم ويؤمن بقيمة كل منهم وبحق كل منهم في النمو والتعلم ويؤمن أيضا بأن كل واحد منهم إنسان يوجه عملية الاتصال بينه وبينهم توجيهها سليما يتماشى مع الاتجاهات الإنسانية.

✓ اتجاه المعلم نحو منهج الدراسة: ينبغي أن يميل المعلم إلى منهج الدراسة ومكوناته ويحبه ويحبها، ويشعر كذلك بسعادة لعمله بالمدرسة والتعليم بها، وهذا الميل والحب يمكن المعلم من إنجاح عملية الاتصال وعن طريقها يمكنه أن يتيح لتلاميذ فرص اكتساب الخبرات المختلفة، التي تؤدي إلى نمو شخصياتهم².

¹ نشوان، جميل يعقوب، السلوك التنظيمي في الإدارة والإشراف التربوي، دار المنارة، غزة، 2000، ص. 50.

² أحمد إسماعيل حجي، إدارة المتعلم والتعليم النظرية الممارسة في الفصل والمدرسة، دار الفكر العربي، القاهرة، 2000، ص. 103.

5- صفات المعلم الناجح:

إن المعلم بدوره الذي يقوم به في العملية التعليمية يجعله يتحلى بصفات حتى يكون معلما ناجحا مؤديا عمله على أكمل وجه وان يكون ملما ببعض جوانب عملية التعلم وهذه أهم الصفات التي ينبغي توفرها في المعلم الناجح:

✓ الإمام التام بالمادة العلمية.

✓ الإيمان بقيمة العمل الذي يؤديه.

✓ القدرة على الابتكار والتجديد والحكم الموضوعي.

الاستعدادات والفروق الفردية، يجب على المعلم فهم طبيعة المتعلمين ومراعاة مستويات النمو لكافة التلاميذ ويدرك المعلمون من ذوي الخبرة عبث ومحاولة دفع الطفل بسرعة أكبر من طاقته فالكل استعداداته وقدراته الخاصة به.

✓ يجب أن يكون المعلم محبوبا من طلابه وأن يثير اهتمامهم وميولهم.

✓ يجب أن يكون المعلم قادرا على أن يكون علاقات صداقة بينه وبين أعضاء الجماعة.

✓ أن يتصف المعلم بالأمانة والحياء وعدم التحيز لكي يصبح قدوة حسنة لغيره.

✓ الاجتهاد في نشر روح العمل الجماعي وإشعاره بالجماعة بأنه واحد منهم مع الاحترام المتبادل بينهم جميعا.

✓ العمل على تفويض السلطات وتوزيع المسؤوليات لتنمية الثقة والاعتماد على النفس في جماعته.

✓ الإمام بمشكلات المجتمع وإدراك الصلة بين المدرسة والبيئة.

✓ القدرة على فهم القضايا القومية والإنسانية والربط بين الأحداث الدولية.

✓ الاهتمام بالمظهر العام.

✓ القدرة على التحكم في الانفعالات.¹

¹ حسين عبد الحميد رشوان، مرجع سابق، ص. 192. 193.

خلاصة:

المعلم يمثل مفتاح عملية إنتاج قوى بشرية تتمتع بالكفاءة والإنتاجية والمسؤولية اتجاه المجتمع، فهو عامل مهم وأساسي في إنجاح العملية التربوية أو فشلها، إذ بدونها لا يمكن بناء مجتمع ذات قاعدة علمية.

والمعلم من خلال أدائه لمهنة التعليم دور في تحقيق تنمية شاملة، وهو ناقل للعلم والمعرفة. وله صفات مميزة حتى يكون معلما ناجحا في أدائه لمهنته.

تمهيد:

إن النظام التربوي كوحدة ذات علاقة ارتباطيه وثيقة تأثيرا وتأثر مع بقية الأنظمة في المجتمع، وقد جاء الإصلاح والتجديد بغية تحقيق الغايات الأهداف المسطرة، فمن خلال عملية الإصلاح والتجديد المتواصل تضمن للأمم القدرة على مواكبة هذا التغير والتكيف مع مستجدات الحاضر والاستعداد للمستقبل.

وفي هذا الفصل سوف نتطرق إلى ماهية النظام التربوي، وإلى الإصلاح التربوي، وتحليل لقانون التوجيهي للتربية الوطنية، والمقاربة بالكفاءات.

1- النظام التربوي:

تعريفه: نظرا لأهمية النظام التربوي لقد تعددت المفاهيم كل حسب الرؤية التي يتصور من خلالها النظام التربوي حيث يعرفه معجم علوم التربية ومصطلحاتها: "أنه مجموعة من العناصر والعلاقات التي تستمد مكوناتها من النظم السياسية والاقتصادية و السوسيو ثقافية، وغيرها لبلورة غايات التربية ولأدوار المدرسة ولنظام سيرها ومبادئ تكوين الأفراد الوافدين إليها"¹.

كما يعرفه أنه "النظام أو النسق الاجتماعي الذي يشمل الأدوار والمعايير الاجتماعية، التي تعمل على نقل المعرفة من جيل إلى آخر (المعرفة تتضمن القيم وأنماط السلوك) والنظام التربوي لا يشمل فقط على التنظيمات الرسمية المخصصة للتربية، وإنما يشمل أيضا كل الوسائل التي حددها المجتمع لنقل التراث الثقافي، كما ينطوي على تعليم قيم ومهارات أساسية لازمة لاستمرار المجتمع."²

أهدافه: لكل نظام تربوي أهدافها الخاصة والعامة، والتي يستمدتها من المرجعية الفلسفية والاجتماعية التي يقوم عليها المجتمع، بما تحمله من موروث سوسيوثقافي يمتد من عمق تاريخها الحضاري والإنساني غير أن أهدافه عامة يسعى كل نظام تربوي إلى تحقيقها رغبة في تحقيق التربية المثالية للفرد والمجتمع، على كل المستويات المعرفية والنفسية والوجدانية والحركية، تكون محصلة ذلك النمو والتطور الحضاري المنشود.³

ويمكن تحديد أهم هذه الأهداف فيما يلي:

¹ عبد اللطيف الغاربي وآخرون، معجم علوم التربية ومصطلحاتها، المغرب، 1994، ص. 9.

² محمد عاطف غيث، قاموس علم الاجتماع، دار المعرفة الجامعية، مصر، 2005، ص. 153.

³ عمر محمود التومي الشيباني، تطور النظريات والأفكار التربوية، الدار العربية للكتاب ليبيا، تونس، ط2، ص. 349.

✓ التكيف الاجتماعي للفرد: إن التربية تعتبر الوسيلة الفعالة للتنشئة الاجتماعية سواء كانت

مقصودة أو غير مقصودة لذلك كانت التربية عند القدامى أو المحدثين أهمية كبيرة، حيث نظر

إليها العديد من الفلاسفة والمفكرين على أنها القائد لحياة ناجحة وفعالة بل هي الحياة نفسها.¹

فهي تضمن للفرد على التكيف مع المحيط الاجتماعي الذي يعيش فيه. "فالتربية هي عملية رعاية الطفل وإنما

قابليته بإشراف الكبار، والكبار عندما يفعلون ذلك إنما يضعون نصب في المجتمع الذي يعيش فيه الطفل،

والذي سوف يعيش فيه وإلى شروط الحياة الاجتماعية فيه وعاداته وتقاليده وثقافته.²

✓ اكتساب المهارات الأساسية: يسعى النظام التربوي من خلال مناهجه التربوية، وكل آلياته المستخدمة

في المجال المدرسي من أجل تزويد التلاميذ بالقدرة على القيام بمجموعة من المهارات التي تفيدهم في

مزاولة الأنشطة المختلفة للحياة، داخل المدرسة وخارجها، وحسب مستوى العمر والقدرات العقلية

التي يتمتعون بها، إلى جانب الجوانب المعرفية التي يحصل عليها الطلاب.

ويسعى النظام التربوي إلى تحقيق جملة من الأهداف، ليتمكن الأفراد من أداء وظائفهم على أكمل

وجه ولتحقيق هذا لابد من إدخال تحسينات على نوعية تعليمهم من حين لآخر.

كما يساهم في مساعدة التلاميذ وتوجيههم مع مراعاة التلائم بين كل مرحلة عمرية و المناخ المعدة لها

بما يتوافق مع النضج الجسمي والعقلي والانفعالي والاجتماعي، يتم ذلك عن طريق معرفة معدل نمو الأطفال

في الجوانب المختلفة. وتوجيههم نحو المهنة أو الدراسة الملائمة لمستوى هذا النضج، حتى ليواجه هذا الطفل

¹ عبد الله رشدان، نعيم جعيني، المدخل إلى التربية والتعليم، دار الشروق، عمان، 2006، ص. 36.

² محمود عبد الحليم منسي، المدخل إلى علم النفس التعليمي، مركز الإسكندرية للكتاب، 2002، ص. 121.

احباطات نتيجة فشله في أداء العمل، أو لنجاح في الدراسة إذا كانت غير ملائمة لنموه الجسمي أو العقلي، أو لا تتفق وميوله واتجاهاته.¹

- تطوير نوعية التعليم والتعلم: يهدف النظام التربوي إلى تحسين جودة التعليم، من خلال جملة من الإجراءات المتبعة تتعلق بالمناهج الدراسية، وتفعيل العمل التربوي من خلال التجديدات التربوية والإصلاحات التي تحدث من حين لآخر، وتحسين نوعية التعليم وتطويره بالإفادة من مستخدمات العلم والتكنولوجيا.²

2- الإصلاح التربوي:

يعتبر الإصلاح التربوي من القضايا التي شغلت بال الإنسان بشكل عام، والمفكرين بشكل خاص تحذوهم الرغبة في التطلع دوما نحو الكمال منذ "أفلاطون" وجمهورية الفاضلة إلى "الفراي" ومدينته الفاضلة أيضا وما حمله كتاب أميل الذي ضمنه أفكاره التربوية الجديدة ومهاجمته للمعتقدات والأساليب التربوية السائدة في عصره.³

فكلما أحس الإنسان بديبب والضعف بدأ يتسرب نحو نظمه المختلفة إلا واستنهض لهم للبحث في مكانن هذا الضعف والبحث عن الطرق والوسائل لمعالجة آثاره وتحسين حاله والنظام التربوي ليس بمعزل عن هذا التفكير بل قد يكون الأساسي نتيجة لتغلغل النظام التربوي في دوايب الأنظمة المختلفة للمجتمع توجهاتها والنظام التربوي القائم في المجتمع.

¹ عبد الله رشدان، مرجع سابق، ص 122.

² محمد محمود الخوالدة، مقدمة في التربية، دار المسيرة، عمان، (الأردن)، 2003، ص 131.

³ عمر محمود التومي الشيباني، مرجع سابق، ص 165.

إن النظم التربوية في الدول المتطورة تجاوزت إلى حد كبير المشكلات التقليدية للنظم التربوية كمشكلة عدم تكافؤ الفرص، والتسرب المدرسي، وعدم الاتزان بين المطلب الاجتماعي والتعليم وملائمة مخرجات التعليم وحاجات المجتمع وأصبحت تواجه اليوم أكثر من أي وقت مضى جملة من التحديات، وكل هذا كان حاجزا للمفكرين بدق ناقوس للخطر والعمل على ضرورة إحداث تغييرات وتجديدات على النظم التربوية من حين لآخر للإصلاح رغبة في تكوين الفرد القادر على تحقيق الإقلاع الحضاري مستفيدا من جملة من المجال المعرفي للمدرسة في تطوير كفاءاته "المعرفة الحية ليست مجرد إضافة معلومات حديثة إلى معلومات قديمة أو مجرد استبدال لها وإنما صياغة للأسلوب في الفكر و الوجدان وظائف العمل فترسخ في المتعلم حتى بعد أن يتسنى كل ما يتعلمه في المدرسة.¹

إن عملية الإصلاح التربوي لما تتميز به من خصوصية لارتباطها بضممان تكوين الأفراد ليكونوا قادرين على التكيف في مجتمعاتهم، والتفاعل مع مستجدات الحاضر والتطلع لأفاق المستقبل، تجعل من الإقدام على هذه العملية يتطلب جملة من المتطلبات والشروط الواجب توفرها، والحرص على أن تكون ضمن القاعدة الأساسية لأي إصلاح مرغوب فيه، فالإصلاح التربوي على قدر من الحساسية بحيث لا مجال فيه من الخطأ لأن العملية تعتبر قضية تمس المجتمع بكل فئات لذلك وجب أن تكون عملية الإصلاح مرتبطة بالواقع المحلي بكل تجلياته غير مفروضة من جهات خارجية وأن تدعم برؤية تخطيطية محكمة تؤسس لاستراتيجية تعاونية يتجند فيها المجتمع لإنجاح العملية وهذا ما أشار إليه "مصطفى حسن" محمدا ضرورة توفير ميزتين هامتين حتى يكتب النجاح لأي عملية إصلاح تربوي.²

- إن الرغبة والعمل بجد ضمان تحقيق نجاح أي إصلاح تربوي توفر المتطلبات الأساسية للعملية التربوية التي نوجزها في النقاط التالية:

¹ حامد عمار، في بناء الإنسان العربي، دار المعرفة الجامعية، الإسكندرية، الكتاب 14، 1988، ص. ص. 196 197 . .

² مصطفى حسن، الخطاب الإصلاحي التربوي، المركز الثقافي العربي، بيروت، 1999، ص. 39.

التبني السياسي للعملية الإصلاحية للنظام التربوي وفق سياسة تعليمية تستمد مرجعيتها من فلسفة المجتمع في مجال التربية، يتجسد ذلك في مشروع متكامل للإصلاح يتجند الجميع لتنفيذه كل في موقع المسؤولية.

شمولية الإصلاح التربوي ومرونته، التي يجب أن تكون صفة سائدة في مراحل الإصلاح التربوي لضمان نجاح العملية وفق خطة تطوير إصلاح تربوي شامل.¹

السعي نحو التعليم النوعي بكل ما تحمله الكلمة من معاني الجودة ومواكبة التغير المتسارع في الكم المعرفي والتدريب والمهارات الحياتية.

إعداد مناهج تربوية مبنية على آخر ما جاءت به النظريات التربوية في مجال البحث التربوي للرفع من مستوى التعليم دون أن تحمل واقع المجتمع وفلسفته وطبيعة المتعلم وخصائص نموه وأن يتم ذلك في ضوء ما انتهت إليه دراسات المختصين في هذه المجالات.²

3-قراءة تحليلية لأمرية 76-35 في 16/04/1976 والقانون 08-04 المؤرخ في 13/01/2008 المتضمن القانون التوجيهي للتربية.

لقد عزز القانون التوجيهي ما جاء في الأمرية من خلال تحديده لرسالة المدرسة المتمثلة في:

تكوين مواطن مزود بمعالم وطنية أكيدة، شديدة التعلق بقيم الشعب الجزائري قادر على فهم العالم من حوله والتكيف معه والتأثير فيه ومنفتح على الحضارة العالمية .

✓ تحديد الانتماء للجائر وتعلق التلاميذ بالوحدة الوطنية، ووحدة التراب ورموز الأمة.

✓ ترسيخ قيم ثورة نوفمبر ومبادئها النبيلة.

¹ رافدة الحريري، التخطيط الاستراتيجي في المنظومة المدرسية، دار الفكر، عمان، 2005، ص. 295.

² توفيق أحمد مرعي، محمد محمود الحيلة، المناهج التربوية الحديثة، دار المسيرة، عمان، ط1. 2000، ص. 26.

✓ تقوية الوعي الفردي والجماعي بالهوية الوطنية، وذلك بترقية القيم المتصلة بالإسلام والعروبة والأمازيغية.

✓ تكوين جيل متشبع بمبادئ الإسلام وقيمه الروحية والأخلاقية والثقافية والحضارية.

✓ التعليم الإلزامي في القانون التوجيهي للتربية من خلال المادة(12) يضع عقوبة لكل مخالف لأحكام

هذه المادة كما استفاد التلاميذ المعوقين من سنتين إضافيتين كتمديد التمرس الإلزامي كلما كانت

حالتهم تستدعي ذلك:

✓ التعليم باللغة العربية في جميع مستويات التربية سواء في المؤسسات العمومية أو الخاصة للتربية والتعليم،

يعتبر هذا مكسب بقوة القانون فلا يمكن لأي شخص طبيعي أو معنوي ينشأ في مدرسة في الإقليم

الجزائري أن يتخذ لغة غيرا لعربية كاللغة تدريس، وإلا سيقع تحت طائلة مخالفة النصوص الصريحة

للقانون.

لكن القانون لم يغفل ضرورة الاهتمام بتعليم اللغات الأجنبية والتكفل بتعلمها في كل مراحل

التعليم، كما سن إجبارية تعليم التربية البدنية والرياضية.

كما أن القانون التوجيهي للتربية وضع أصناف مستخدمو قطاع التربية وكيفية تكوينهم المستمر

وتحركهم المهني، والحث على ضرورة أن يتمتع مستخدمي التربية من خلال القوانين الخاصة بهم مكانة اجتماعية

ومعنوية تبرز خصوصيتهم و تثن موقعهم في سلم أسلاك الوظيفة العمومية.

الاهتمام بتحديد مهام المدرسة بدقة والاهتمام بالتربية ما قبل المدرسة من خلال تخصيصه فصلا بالتربية

التحضيرية وتحديد أهداف هذه التربية البعد التكنولوجي والتقني وأهميته في المدرسة كان ضمن القانون

التوجيهي للتربية من خلال ضرورة تعليم المعلوماتية، والتحكم بنظم سيرها من طرف التلاميذ وكذلك

استعمال الوسائل الحديثة في العملية التعليمية (الوسائل المتعددة) كما شهدت هيكلة التعليم بصورته الجديدة، التي حددت بالمراحل التالية.

التعليم التحضيري: للأطفال الذين تتراوح أعمارهم بين ثلاث (03) وست (06) سنوات.

التعليم الأساسي: ومدته تسع (09) سنوات ويشمل التعليم الابتدائي (05) سنوات، والتعليم المتوسط (04) أربع سنوات.

تنظيم ما بعد الإلزامي: يتمثل في شعب التعليم العام والتكنولوجي يؤدي إلى الجامعة ومعاهد التكوين العالي، مسار مهني ويتمثل في تخصصات التكوين والتعليم المهنيين والذي يؤدي إلى عالم الشغل، واستجابة للجهات الجديدة من خلال نظام اقتصاد السوق وظهور تخصصات جديدة تتطلب تكويننا خاصا مما جعل من هيكلة التكوين المهني ضرورة لا بد منها، حيث أصبح التكوين والتعليم المهنيين أحد مكونات المنظومة التربوية الوطنية.¹

كما تضمن القانون التوجيهي للتربية أحكاما خاصة بمؤسسات التربية والتعليم، وكيفية تنظيمها وسير عملها ورقابتها من طرف وزارة التربية وضرورة خضوع برامجها وسير عملها من امتحانات وشهادات للنمط المعلوم به في وزارة التربية الوطنية.

4- أهداف الإصلاح التربوي الجديد في الجزائر.

إن إصلاح المنظومة التربوية أصبح أمرا ضروريا بسبب الوضعية الحالية للمدرسة الجزائرية أو سبب التحولات المسجلة في مختلف الميادين والتي تفرض نفسها على المدرسة، بصفتها جزء لا يتجزء من المجتمع الجزائري.

¹ قانون رقم 08-07 مؤرخ في 16 صفر 1429 الموافق لـ 2008/02/23.

إن إصلاح سنة 2002 طبق من أجل مواجهة التحديات المطروحة لجودة وملائمة التربية في الجزائر.

إن التخطيط والتكوين ومحتوى مناهج التعليم وإدخال التكنولوجيات الإعلام والاتصال تمثل فيما يلي:

جدول 01: المحاور الأساسية للإصلاح 2006.

<p>- إضافة سنة استقبال تحضيرية للأطفال الذين تبلغ أعمارهم 5 سنوات</p>	<p>التخطيط planification</p>
<p>- إعادة تنظيم مدة التعليم الأساسي (الابتدائي 5 سنوات بدلا من 6 سنوات)</p> <p>- التعليم المتوسط 4 سنوات بدلا من 03 سنوات.</p>	
<p>- إعادة تنظيم التعليم الإلجباري (ثانوي) في ثلاث شعب.</p>	
<p>- التعليم الثانوي التكنولوجي-التعليم الثانوي التقني.</p> <p>-التعليم المهني للتكوين.</p>	
<p>- تطوير الكفاءات العامة والبيداغوجية للمفتشين والأساتذة.</p> <p>- تنسيق عمليات التكوين والتقييم.</p>	<p>التكوين formation</p>
<p>- إعادة وتنفيذ خطة من أجل تكنولوجيا الإعلام والاتصال (tic) داخل المؤسسات</p>	
<p>- بداية تنفيذ البرامج الدراسية الجديدة لمختلف مستويات التعليم.</p>	<p>المحتوى والمناهج contenus et methodes</p>

- إعداد الدعم البيداغوجي والتقييم.	
- الأخذ بعين الاعتبار المقاربات البيداغوجية الجديدة للبرامج الدراسية والوسائل وتقييمات التلاميذ والوسائل الخاصة المقدمة.	

أما الأهداف التي يسعى إليها الإصلاح التربوي الجديد إليها فهي كالتالي .

1- تعزيز جودة التعليم الإلجباري.

✓ تعزيز خطة التكوين المستمر للأساتذة.

✓ تطوير البرامج والوسائل التعليمية للجودة.

2- إعادة بنية التعليم الإلجباري.

✓ إعادة بنية شعب التعليم الإلجباري.

✓ تعزيز القدرات والكفاءات للتسيير البيداغوجي والإداري.

3- تعزيز نظام معلوماتي وتوجيهي (نظام للمعلومات والتوجيه).

4- تنفيذ التكنولوجيات الجديدة.¹

5- المقاربات بالكفاءات:

إن المقاربة بالكفاءات مبنية على منطلق التعليم المتمركز على نشاطات واستجابات التلميذ

الذي يواجهه وضعيات إشكالية، فالمهم ليس في تلقين التلميذ معارف فحسب بل أيضا وبالخصوص في

استعمال قدراته في وضعيات يومية تنطبق على حياته وتساعد على التعلم بنفسه وهكذا ينبغي أن يزود

¹ مديرية التربية والتعليم.

التلميذ بالأدوات الملائمة حتى يتسنى له حل المشكلات مرحلة بمرحلة، ويصير بذلك قادرا على النجاح ويتمتع بالأهلية لمواجهة المجتمع الذي لا بد له من العيش فيه.

تتميز هذه المقاربة عن غيرها أساسا بطابعها الإدماجي، وبقدرتها على إقامة معبر بين المعرفة من جهة وبين الكفاءات والسلوكيات من جهة أخرى وبذلك تزول الحدود بين المواد العلمية، لتساهم كل مادة بقسطها في تطوير الطفل وفي تكوين شخصية سليمة ومستقلة وقادرة على التكوين الذاتي في معترك الحياة.

فالإعلام والاتصال عبر الحاسوب يعتبر لغة جديدة وأساسية لا يمكن التغاضي عنها، وأهميتها لا تكمن في استعمال الآلة من أجل تحسين الأداء التربوي وبلوغ التعلم المستهدف وتغيير دور المعلم في القسم، وهي أيضا تتطلب كفاءات جديدة تضاف إلى التكوين القاعدي للمعلم، وبالتالي يصبح منشطا ومؤثرا بيداغوجيا لأن لم يعد الوحيد الذي يملك المعرفة¹

جاءت المقاربة بالكفاءات لإثراء ودعم وتحسين البيداغوجيا وليس للتنكير أو لمحو فن تربوي عمره سنوات طويلة.

يفشل الكثير من التلاميذ، بسبب عدم تمكنهم من تحويل المعارف، لأنهم يكتسبون معارف منفصلة عن سياقها، ومقطوعة عن كل ممارسة.

من أجل ترسيخ المعارف في الثقافة والنشاط .

لأن المعارف المدرسية لا معنى لها بالنسبة للتلاميذ مادمت منفصلة عن مصادرها وعن استعمالاتها الاجتماعية.

¹ -ferhi mohamed-loptimisation de portefeuilles par la logique floue et son application au marche financier en algerie les cahiers de CREAD-centre de racherche en économie appliquée pour le dèveloppement -N72-Alger-2005-p 125.

إذا فالمقاربة بالكفاءات تمثل ثورة تعليمية للمعلمين والأساتذة وهي تتطلب بالفعل وضع وتوضيح عقد تعليمي جديد .

العمل باستمرار عن طريق المشكلات.

اعتبار الموارد كمعارف ينبغي تسخيرها .

مناقشة وقيادة مشاريع مع التلاميذ.¹

مكانة المعلم في بيداغوجية الكفاءات:

إن المعلم في إطار المقاربة بالكفاءات مطالب بالتحلي في الكثير من الأحيان عن الطريقة الاستنتاجية في التدريس، فعليه أن يكون منظماً للوضعيات، منشطاً للتلاميذ، حاثاً إياهم على الملاحظة والتشاور والتعاون، ومسهلاً لهم عملية البحث والقصي في المصادر المختلفة للمعرفة (كتب، مجالات، جرائد، قواميس، موسوعات، أقراص مضغوطة... الخ) وبقدر ما تكون بحاجة إلى الوسائل التعليمية ستكون حاجته أكثر إلى ابتكار وضعيات التعلم التي يواجه فيها المتعلم مشكلات وينجز مشاريع.

✓ يصبح مدرباً، كما يحدث في ميدان رياضي أو في ورشة فنية، يدعم التعلم، ينظم وضعيات معقدة،

يخترع مشاكل وتحديات، يقترح ألغاز ومشاريع.

✓ دوره شديد الأهمية، لكنه لا يحتكر الكلمة ولا يحتل صدارة المسرح .

✓ ينبغي أن تتطور كفاءاته المهنية باعتماد التكوين الذاتي حول:

✓ بناء الهندسة التعليمية (تصور وخلق وضعيات الوساطة)

✓ الملاحظة التكوينية والتعديل الدقيق للأنشطة التعليمية .

¹ أحمد إبراهيم أحمد، الجودة الشاملة بين الإدارة المدرسية والتعليمية، دار الوفاء، الإسكندرية، 2003، ص. 63.

✓ إشراف المعلم والأستاذ في إستراتيجية التغيير من البيداغوجيا المركزة على المعارف إلى البيداغوجيا المركزة

على التكوين بواسطة المقاربة بالكفاءات، يعتبر أكثر من ضرورة البيداغوجيا المركزة على التكوين

بواسطة المقاربة بالكفاءات.¹

¹ سعيد جابر، دليل التربية العملية لشعبة الدراسات الاجتماعية (مشروع تطوير التربية العملية)، كلية التربية، جامعة المنوفية، مصر، 2008، ص. 42.

خلاصة:

إن النظام التربوي في الجزائر شهد تحولات جوهرية عديدة وقد كان أهم إصلاح طبقته الجزائر لاستعادة

المدرسة الجزائرية هي الإصلاحات التي جاءت بها أمرية 16 أفريل 1976 .

وكانت إصلاحات 2007 القانون التوجيهي للتربية الذي أسس للغايات والأهداف التي تقوم عليها المدرسة

الجزائرية أملا في الوصول بالأمة إلى مصاف الدول المتقدمة، ولقد كان الإصلاح التربوي تحت مجموعة من

الأهداف والغايات.

تمهيد:

إن عملية الالتزام الوظيفي تعتبر مهمة في إنتاجية المدرسة ومخرجاتها، فعمل المديرين والمعلمين لدى مؤسساتهم وانعكاس ذلك على التزامهم الوظيفي يعمق الولاء والاتجاهات الايجابية لديهم، وان الإداري أو المعلم كليهما مطالب بأن يبذل جهدا واعيا ومسؤولا لنجاح عمل المؤسسة، وهذا ما سوف نتطرق إليه في هذا الفصل، إلى أنماط الالتزام ومراحلها، وأهم العوامل المؤثرة في تطور الالتزام الوظيفي.

1- أنماط الالتزام الوظيفي للمعلم:

أشار كل من كروين، وسمنرز، واستيو، في دراسة لهم أن الالتزام الوظيفي للمعلم يعد حالة سلوكية وارتباطا نحو المنظمة، لذا تنص الرؤية السلوكية على أن هناك ثلاثة أنماط تشكل في مجموعها الالتزام الوظيفي:

✓ النمط الوجداني للالتزام الوظيفي: ويقصد به شعور الموظف (المدير أو المعلم) بالارتباط بالمدرسة والمساهمة فيها .

✓ النمط الاستمراري للالتزام الوظيفي (الالتزام المستمر): وهو مبني على التكاليف التي يرى الموظف أن سببها هو تركه للمنظمة.

✓ النمط المعياري للالتزام الوظيفي (الالتزام المعياري) ويشير إلى شعور الموظف بالالتزام بالبقاء في المنظمة .

وقد فرق بوكينان بين ثلاثة مرتكزات رئيسية يقوم عليها الالتزام الوظيفي للمعلم .

✓ الإحساس بالانتماء : ويظهر ذلك في التعبير في الافتخار بالمنظمة والقناعة الذاتية بأهدافها وقيمها.

✓ المشاركة من قبل الفرد والتي تتبع من رضا النفسي بأهمية الأنشطة والأدوار التي يقوم فيها.

✓ الإخلاص: والذي يعبر عنه بوجود تلك الرغبة الأكيدة عند الفرد بالاستمرار والعمل بالمنظمة في جميع

الظروف و الأحوال، ومضاعفة الجهد المبذول من قبله سعيا وراء تحقيق أهدافه وأهداف المنظمة.¹

يعد الالتزام الوظيفي من الموضوعات التي لفت اهتماما كبيرا من الباحثين في المجال الوظيفي فقد

تعددت الطرق لقياس الالتزام الوظيفي للمعلم .

2- خصائص الالتزام الوظيفي للمعلم:

¹ محمد حسن محمد حمدات، مرجع سابق، ص. 65. 66.

يتميز المعلم بمجموعة من الخصائص للالتزام الوظيفي وهي كما يلي :

- ✓ الالتزام الوظيفي حالة نفسية تصف العلاقة بين والمنظمة.
 - ✓ يؤثر الالتزام الوظيفي على قرار الفرد فيما يتعلق ببقائه أو تركه للمنظمة.
- يتصف الأفراد الذين لديهم التزام وظيفي بالصفات التالية:

- ✓ قبول أهداف وقيم المنظمة الأساسية والإيمان بها، وبذل المزيد من الجهد لتحقيق أهداف المنظمة. ووجود مستوى عال من الانخراط في المنظمة لفترة طويلة، ووجود الرغبة القوية في البقاء في المنظمة لفترة طويلة.
- ✓ وجود الميل لتقويم المنظمة التقويم الايجابي.
- ✓ يتصف الالتزام الوظيفي بأنه متعدد الأبعاد.

3- مراحل الالتزام الوظيفي للمعلم:

إن الالتزام الوظيفي للمعلم يتضمن ارتباط الفرد السيكولوجي مع منظمته وولائه وإيمانه بقيمها مع إحساسه باندماجه في عمله، وان الالتزام الوظيفي يتطور لدى الفرد مارا في ثلاثة مراحل :

مرحلة ما بعد التعيين مباشرة (فترة التجربة)مدتها عام واحد، يكون الفرد خلالها خاضعا للإعداد والتدريب والاختبار ويكون توجهه الرئيسي في هذه الفترة الحصول على القبول والأمن من قبل المنظمة. وأيضا محاولة التعايش والتأقلم مع البيئة الجديدة .

مرحلة العمل والانجاز: ومدتها تتراوح ما بين عامين أو أربعة أعوام في هذه المرحلة يسعى الفرد من خلالها إلى تأكيد مفهوم الانجاز لديه وتتميز هذه المرحلة بالخبرات التالية: الأهمية الشخصية. والخوف من العجز. وظهور قيم الالتزام للمنظمة والعمل.

إن الفرد يمر عبر مراحل في منظمته وينبغي للإداري التعرف إليها كي تعينه على تطوير الالتزام للعاملين وهي:

1. مرحلة الطاعة : وتعني قبول الفرد الإذعان للآخرين والسماح بتأثيرهم المطلق عليه من أجل الحصول على أجل مادي ومعنوي.

2. مرحلة الاندماج مع الذات: وتعني قبول الفرد العامل تأثير الآخرين من أجل تحقيق الرضا الدائم له في العمل، وتحقيق الانسجام مع الذات، والشعور بالفخر والكبرياء كونه ينتمي للمنظمة .

3. مرحلة الهوية: وهي المرحلة التي تشير إلى اكتشاف الفرد العامل بأن المنظمة جزء منه، وهو جزء منها، وأن قيمها تتلاءم مع قيمه الشخصية.

4 - أهمية الالتزام الوظيفي للمعلم :

إن الكثير من الأنماط السلوكية التي تؤدي تكلفة عالية وخدمة سيئة في القطاع التعليمي مرجعها إلى عدم الالتزام الوظيفي من قبل المديرين والعاملين وذلك لارتباطه بعدد من العوامل من أهمها.

- ✓ سلوك الفرد ونشاطاته مثل: التحول الوظيفي والغياب والفاعلية .
- ✓ ارتباطه بالهيكل المعرفي مثل: الرضا الوظيفي والمشاركة والتوتر الوظيفي .
- ✓ ارتباطه بسمات ودور الموظف بما فيها: الاستقلالية والمسؤولية ونوع الوظيفة وصراع الأدوار والغموض
- ✓ ارتباطه بالسمات الشخصية للموظف مثل: العمر والجنس والحاجة للانجاز.
- ✓ هذه العلاقات تلتقي مع الاعتقاد أن الالتزام الوظيفي موقف مستقر نسبيا مع الوقت.¹

¹ محمد حسن حمدات، مرجع سابق، ص. 66 .

وعليه يعطي الالتزام الوظيفي أهمية، فكل عامل من هذه العوامل يرتبط بإنتاجية الفرد وبالتالي إنتاجية المنظمة وفعاليتها، ويعد التزام المديرين والمعلمين عاملاً رئيسياً في استمرار وفعالية المدرسة، لأن المسؤولية الرئيسية لهم هي المحافظة على العمل واستمراره، فالإدارة الفعالة تشتمل على درجة من المسؤولية، وعلى درجة من التفاني من أجل استمرار الحياة في المدرسة.

5- العوامل المؤثرة في تطور الالتزام الوظيفي للمعلم:

هناك عدة عوامل مؤثرة في تطوير وتعزيز الالتزام الوظيفي وهي كالتالي.

عوامل شخصية: وهي العوامل ذات العلاقة بالفرد العامل نفسه، مثل شخصية الفرد العامل وقدرته على تحمل المسؤولية أو توقعات الفرد للوظيفة، أو ارتباطه النفسي بالعمل أو المنظمة أو عوامل تتعلق باختياره العمل .

عوامل تنظيمية: وهي العوامل التي تتعلق بالخبرة العملية، أو نطاق العمل نفسه كالتحدي والتغذية الراجعة والاستقلالية فضلاً عن الإشراف المباشر، وتماسك أعضاء جماعة العمل بأهداف المنظمة، ومشاركة العاملين في اتخاذ القرارات .

عوامل غير تنظيمية: وهي عوامل تتركز على مدى توافر فرص العمل بديلة للفرد بعد اختياره لقراره الأول في الالتحاق بالمنظمة، بحيث يكون مستوى الالتزام لدى العاملين مرتفعاً عندما يكون الأجر المتوافر في الفرص البديلة أقل مما يحصل عليه في منظمته، مما يعطيه تبرير لاختياره الأول، أو حين أن اختياره مطابق نسبياً لعدم توفر فرص لاحقة بديلة لتغيير قراره الأول.

إن وضوح أهداف المدرسة وتحديد أدوار العاملين فيها (المديرين والمعلمين) وشعور الفرد بالهوية والنفوذ والمكانة داخل المدرسة والاستقلال في العمل، والرضا عن العمل ووجد الرغبة المسبقة لدى الفرد في دخول مهنة التعليم، ودرجة التماسك والتلاحم بين العاملين وأسلوب القيادة غير التسلطي و المناخ الوظيفي المشجع على

الإنجاز والعطاء والإبداع، ووجود الرغبة لدى الفرد في تحقيق الإنجاز والشعور به، والخدمة الطويلة في التعليم والمشاركة في تحقيق أهدافها، ووجود نظام حوافز جيد وفرص الترقية المتاحة، تعد جميعها أسبابا مكونة للالتزام الوظيفي القوي وتجعل العاملين (المديرين والمعلمين) يسلكون السلوك الايجابي اتجاه أنفسهم واتجاه المدرسة على حد سواء.

إن المدرسة التي تتصف بعمق التزام أفرادها تستطيع أن تتكيف بدرجة عالية مع المتغيرات التي تحدثها التكنولوجيا أو تلك التي توجد في سائر المجالات ويتقبلها الأفراد بسهولة ويندفعون تلقائيا للإبداع والإنجاز لأنهم يندمجون مع المدرسة ويتقبلون أهدافها وقيمها، فتقل نسبة الغياب أو التسرب، وحوادث التخريب، ووسائل الاضطرابات وغير ذلك مما يضر بمصلحة المدرسة وإنتاجيتها، وينجم عن كل ذلك ارتفاع ملحوظ في نسب النجاح، وتحسن واضح في نوعية الطلبة الخريجون والخدمات المقدمة.¹

¹ سلامة، رتيبه محمد حسن، مرجع سابق، ص.81.

خلاصة:

يعتبر الالتزام الوظيفي هو حجر الزاوية وركيزة مهمة لتحقيق أهداف أي مؤسسة تربوية والتي تعتبر من العوامل الأساسية التي يترتب عليها نجاح أو إخفاق العملية التعليمية في تأديتها لرسالتها ومهامها وبالتالي المدير والمعلم بشكل عام.

الإطار المنهجي

الإطار النظري

الإطار الميداني

الفصل الأول: المدرسة مؤسسة تربوية.

تمهيد.

1. تعريف المدرسة.

2. مميزات المدرسة.

3. أهداف المدرسة.

4. وظائف المدرسة.

5. عوائق الأداء الوظيفي للمدرسة.

خلاصة.

الفصل الثاني: المعلم

تمهيد .

1. تعريف المعلم.
2. خصائص المعلم.
3. أدوار المعلم.
4. اتجاهات المعلم.
5. صفات المعلم الناجح.

خلاصة.

الفصل الثالث: واقع المنظومة التربوية.

تمهيد.

1. النظام التربوي .
2. الإصلاح التربوي.
3. القانون التوجيهي للتربية.
4. أهداف الإصلاح التربوي الجديد.
5. المقاربة بالكفاءات.

خلاصة.

الفصل الرابع: الالتزام الوظيفي للمعلم.

تمهيد .

1. أنماط الالتزام الوظيفي للمعلم.
2. خصائص الالتزام الوظيفي للمعلم.
3. مراحل الالتزام الوظيفي للمعلم.
4. أهمية الالتزام الوظيفي للمعلم.
5. العوامل المؤثرة في تطور الالتزام الوظيفي للمعلم.

الملاحق

قائمة المراجع

خطة البحث

- أ..... كلمة شكر وتقدير
- ب..... إهداء
- ج..... مقدمة

الإطار المنهجي

- 4..... الإشكالية
- 5..... فرضيات البحث
- 5..... دوافع اختيار الموضوع
- 5..... أهمية البحث
- 6..... أهداف البحث
- 6..... منهج الدراسة
- 7..... أداة الدراسة
- 7..... مجتمع الدراسة
- 8..... العينة
- 8..... حدود الدراسة
- 9..... المفاهيم
- 10..... صعوبات البحث
- 11..... الدراسات السابقة

الإطار النظري

- 15..... الفصل الأول: المدرسة مؤسسة تربوية
- 16..... تمهيد
- 17..... 1. تعريف المدرسة
- 18..... 2. مميزات المدرسة
- 19..... 3. أهداف المدرسة

21.....	4. وظائف المدرسة.....
22.....	5. عوائق الأداء الوظيفي للمدرسة.....
25.....	خلاصة.....

26.....	الفصل الثاني: المعلم.....
27.....	تمهيد.....
28.....	1. تعريف المعلم.....
28.....	2. خصائص المعلم.....
31.....	3. أدوار المعلم.....
34.....	4. اتجاهات المعلم.....
35.....	5. صفات المعلم الناجح.....
37.....	خلاصة.....

38.....	الفصل الثالث: واقع المنظومة التربوية.....
39.....	تمهيد.....
40.....	1. النظام التربوي.....
42.....	2. الإصلاح التربوي.....
44.....	3. القانون التوجيهي للتربية.....
46.....	4. أهداف الإصلاح التربوي الجديد.....
48.....	5. المقاربة بالكفاءات.....
52.....	خلاصة.....

53.....	الفصل الرابع : الالتزام الوظيفي للمعلم.....
54.....	تمهيد.....
55.....	1. أنماط الالتزام الوظيفي للمعلم.....
56.....	2. خصائص الالتزام الوظيفي للمعلم.....
56.....	3. مراحل الالتزام الوظيفي للمعلم.....

4. أهمية الالتزام الوظيفي للمعلم.....57
5. العوامل المؤثرة في الالتزام الوظيفي للمعلم.....58
- 60.....خلاصة

الإطار الميداني

- تمهيد.....62
- وصف عينة الدراسة.....63
- تفريغ البيانات وتحليلها.....63
- اختبار الفرضيات.....73
- استنتاج.....78
- الخاتمة.....79

عناوين الجداول

قائمة المراجع

الملاحق

شكر وعرّفان

الحمد لله رب العالمين على نعمه التي لا تعد ولا تحصى.

أول شكر وآخر شكر لله سبحانه وتعالى الذي أمدني بالإرادة وحسن التوكّل والذي منحني القوة والثبات والصبر على تحمل كل الصعوبات والعوائق.

أتوجه بالشكر الجزيل إلى الأستاذ المشرف "العمارة محمد يحيى" والذي لم ييخل علي بنصائحه وإرشاداته الهادفة فقد كان سند وعونا في إنجاز هذا العمل المتواضع.

كما أتوجه بالشكر الجزيل إلى كل من ساعدني في عملي سواء من قريب أو من بعيد

شعاعة

قائمة المراجع والمصادر

المراجع باللغة العربية:

1. أحمد إبراهيم أحمد، الجودة الشاملة بين الإدارة المدرسية والتعليمية، دار الوفاء، الإسكندرية، 2003 .
2. أحمد إسماعيل حجي، إدارة المتعلم والتعليم "النظرية الممارسة في الفصل والمدرسة" دار الفكر العربي ، القاهرة، 2000.
3. أحمد بدر، أصول البحث العلمي ومناهجه، وكالة المطبوعات، الكويت، 1978.
4. أحمد فؤاد الأهواني، التربية في الإسلام، دار المعارف، القاهرة، 1968 .
5. أحمد مرسلي، مناهج البحث العلمي في علوم الإعلام والاتصال، ديوان المطبوعات الجامعية، 2003 .
6. أحمد عبد الرحمان عدس، المدرسة مشاكل وحلول، دار الفكر للطباعة والنشر، 1998
7. أشرف السيد أو سعود، مشكلة الانتماء والولاء ومظاهرها وأسبابها وعلاجها، مكتبة الثقافة الدينية، 2004 .
8. إبراهيم ايراش، المنهج العلمي وتطبيقاته في العلوم الاجتماعية، دار الشروق للنشر والتوزيع، الأردن، 2009،
9. توفيق أحمد مرعي، محمد محمود مرعي الحيلة، المناهج التربوية الحديثة، دار المسيرة، عمان، ط 1، 2000.
10. حامد عمار، في بناء الإنسان العربي، دار المعرفة الجامعية، الاسكندرية، الكتاب 14 ، 1988.
11. حسين عبد الحميد رشوان، التربية والمجتمع (دراسة في علم اجتماع التربية)، المكتب العربي الحديث ،مصر، 2000.
12. حسين عبد الشافي، المعلومات التربوية، دار المصرية اللبنانية، 1998 .
13. حريم حسن، السلوك التنظيمي (سلوك الأفراد في المنظمات)، دار زهران للنشر والتوزيع، عمان، 2004..
14. جندلي عبد الناصر، تقنيات البحث في العلوم السياسية والاجتماعية، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر، 2005 .
15. جمال معتوق، منهجية العلوم الاجتماعية والبحث الاجتماعي، دون دار النشر، الجزائر، ط 1، 2009.
16. جوزايا روسين، (تر: أحمد الأنصاري)، فلسفة الولاء ، المجلس الأعلى للثقافة، مصر ، 2002.
17. دلال ملحس استيتة، عمر موسى سرحان، التجديدات التربوية، دار وائل للنشر، عمان، 2008.
18. رافدة الحريري، التخطيط الاستراتيجي في المنظومة المدرسية، دار الفكر، عمان، 2005
19. ربيع محمد وآخرون، الديمقراطية المدرسية، دار البارودي للنشر والتوزيع، بيروت، ط 1، 1983 .
20. سعيد إسماعيل علي، نشأة الفكر التربوي وتطوره، عالم الكتب، القاهرة، 2002..
21. شبل بدران، أحمد فاروق محفوظ، أسس التربية، دار المعرفة الجامعية، الإسكندرية، 1993 .
22. صلاح مصطفى الفوال، منهجية العلوم الاجتماعية، عالم الكتب، القاهرة، 1982.

23. عبد الله الراشدان، نعيم جعيني، المدخل إلى التربية والتعليم، دار الشروق، عمان، 2006.
24. عمر محمود التومي الشيباني، تطور النظريات والأفكار التربوية، الدار العربية للكتاب، تونس، 1998.
25. علي راشد، مفاهيم ومبادئ تربوية، دار الفكر العربي، القاهرة، ط1، 1993.
26. فاروق البوهي، محمد غازي بيومي، دراسات في اعداد المعلم، دار المعرفة الجامعية، الأزرايطه، دون سنة.
27. فاروق شوقي البوهي، التخطيط التربوي، دار المعرفة الجامعية، الإسكندرية، دون سنة.
28. فايز مراد دندش، الأمين عبد الحفيظ أبو بكر، دليل التربية العملية وإعداد المعلمين، دار الوفاء للطباعة والنشر، الإسكندرية، ط1، 2003.
29. محمد حسن العمارة، أصول التربية، دار المسيرة، عمان، ط1، 1999.
30. محمد حسن محمد حمدات، قيم العمل والالتزام الوظيفي لدى المدرسين والمعلمين في المدارس، دار حامد للنشر والتوزيع، عمان، ط1، 2006.
31. محمد عبد الباقي أحمد، المعلم والوسائل التعليمية، المكتب الجامعي الحديث، الإسكندرية، ط1، 2005.
32. محمد علي محمد، علم الاجتماع والمنهج العلمي، دار المعرفة الجامعية، القاهرة، 1986.
33. محمد عودة الريماوي، علم النفس الطفل، دار الشروق، 1998.
34. محمود عبد الحليم منسي، المدخل الى علم النفس التعليمي، مركز الإسكندرية للكتاب، 2002.
35. محمد محمود الخوالدة، مقدمة في التربية، دار المسيرة، عمان، 2003.
36. محيا زيتون، التعليم في الوطن العربي في ظل العولمة والثقافة، دار النشر والتوزيع، بيروت، ط1، 2005.
37. مصطفى حسن، الخطاب الإصلاحي التربوي، المركز الثقافي العربي، بيروت، 1999.
38. مصطفى زيدان، دراسة سيكولوجية تربوية لتلميذ التعليم العام، ديوان المطبوعات، الجزائر، 1989.
39. مورييس أنجرس، منهجية البحث العلمي في العلوم الإنسانية، دار القصة للنشر، الجزائر، 2004.

القواميس والمعاجم:

40. محمد عاطف غيث، قاموس علم الاجتماع، دار المعرفة الجامعية، مصر، 2005.
41. عبد اللطيف غازي وآخرون، معجم علوم التربية ومصطلحاتها، المغرب، 1994.
42. سمير أحمد السيد، مصطلحات علم الاجتماع، مكتبة الشقري، المملكة العربية السعودية، ط1، 1997.

المذكرات والرسائل:

43. سلامه رتيبه، محمد حسن، الممارسات الإدارية لمديري المدارس الثانوية العامة في الأردن وعلاقتها بالرضا الوظيفي والولاء التنظيمي للمعلمين، رسالة دكتوراه غير منشورة، جامعة عمان العربية للدراسات العليا، الأردن، 2003.

44. الرواشدة، أثر الولاء الوظيفي لمديري المدارس على علاقاتهم مع المعلمين، رسالة ماجستير جامعة اليرموك، 1995 .

القوانين:

45. القانون التوجيهي للتربية الوطنية.

المراجع والمصادر باللغات الأجنبية:

46. Rodolphe.jhijilione , et benjamin,matalon ;les enquets sociologique theoreste pratiquees,coll ,armand,colin ,PARIS.
47. Emile durkheim. Education et sociologie paris pur 1996.
48. Ferhi mohamed- loptimisation de portefeuilles par la logique floue et son application au marche financier en algerie les cahiers de CREAD-centre de racherche en économie appliqué pour le développement –N72-Alger-2005.

المواقع الالكترونية:

49. www.alkafeal.net.
50. www.alkafeal.net.

قائمة عناوين الجداول

رقم الصفحة	عنوان الجدول	رقم الجدول
47	المحاور الأساسية للإصلاح 2006	01
62	توزيع أفراد العينة حسب الجنس	02
63	توزيع أفراد العينة حسب المستوى التعليمي	03
64	توزيع أفراد العينة حسب الجنس والسن	04
65	توزيع أفراد العينة وفقا للجنس والراتب	05
66	توزيع أفراد العينة وفقا للجنس والمستوى التعليمي	06
67	توزيع أفراد العينة حسب تكوينهم للمهنة	07
67	توزيع أفراد العينة حسب اختيارهم للمهنة	08
68	توزيع أفراد العينة حسب النظر إلى المهنة	09
69	توزيع أفراد العينة حسب أهم المشاكل والعراقيل التي تعيق العملية التعليمية	10
71	توزيع أفراد العينة حسب أهم ما ينمي الولاء للمعلم.	11

مقدمة:

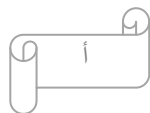
للتعليم والتربية دور حاسم في تطور وتقدم المجتمعات البشرية، وفي تغيير سلوك الأفراد وتنشئتهم وإكسابهم القيم الملائمة للمجتمع الذي ينتمون إليه.

وتتولى التربية في العصر الحديث عدة مؤسسات اجتماعية يعد كل منها وسطا تربويا بينهم بطريقة مباشرة أو غير مباشرة في تربية النشء، إن الطفل ينشئ أولا في الأسرة التي تعتبر البيئة الاجتماعية الأولى لتكوين الفرد والتعرف على نفسه عن طريق الأخذ والعطاء، ثم تأتي المدرسة في صدر هذه المؤسسات الاجتماعية التي تتولى أمور التربية، لكونها المؤسسة المتخصصة في تنشئة أفراد المجتمع، بقصد تنمية شخصياتهم تنمية متكاملة ليسهموا إيجابيا في تقدم مجتمعاتهم وتطورهم.

ويعتبر العنصر البشري من أهم عناصر الإنتاج لما له من أهمية في دور نجاح أي مؤسسة اجتماعية ولهذا العنصر دور في رفع مستوى جودة العملية التعليمية وتحسين مخرجات التعلم بشكل عام، ويعتبر المعلم ركيزة من الركائز الأساسية في العملية التربوية، فأبي مؤسسة تربوية تعليمية لا تستطيع تحقيق أهدافها مهما توافرت لها الإمكانيات ما لم تهتم بالعنصر البشري والارتقاء بمستوى أدائه والعمل على تشجيعه وتحفيزه لمهنته.

إن الفعل التربوي يعتمد أساسا على المعلم لأنه هو عصب العملية التربوية والعامل الرئيسي الذي يتوقف عليه نجاح التربية في بلوغ غاياتها وتحقيق دورها في تطوير الحياة في عالمنا الجديد. وعليه يجب أن تهتم المؤسسة بخلق ولاء لدى المعلم اتجاه المؤسسة من أجل ضمان التزامه بأدائه لعمله وبقائه واستمراره في المؤسسة.

دراستنا هذه حاولت أن تكشف عن مدى الولاء الوظيفي للمعلم اتجاه المؤسسة التي ينتمي إليها، باعتمادنا على خطة تضمنت الإطار المنهجي للدراسة والذي تطرقنا فيه إلى الإشكالية ثم الفرضيات، وأسباب



اختيار الموضوع، أهداف الدراسة، أهمية الدراسة، وصعوبات البحث ومنهج الدراسة وأدواته، وتحديد المفاهيم ليختتم بالدراسات السابقة.

أما الإطار النظري للدراسة فقد قسم إلى أربعة فصول، الفصل الأول عنوانه بالمدرسة وتعرضنا فيه إلى تعريف المدرسة ووظائفها وأهدافها، وعوائق الأداء الوظيفي لها.

الفصل الثاني والمعنون بالمعلم فقد تناولنا فيه إلى تعريف المعلم وأدواره واتجاهاته.

واقع المنظومة التربوية من حيث النظام التربوي والإصلاح التربوي، وتحليل القانون التوجيهي للتربية، والمقاربة بالكفاءات، كانوا من محاور الفصل الثالث.

تطرقنا في الفصل الرابع إلى أنماط الالتزام الوظيفي للمعلم، ومراحل، وأهميته.

الإطار التطبيقي للدراسة تم فيه التطرق إلى أدوات جمع البيانات وعينة الدراسة ومجالاتها ثم تفرغ بيانات البحث الميداني وتنظيم وتحليل نتائجه.

ملخص:

يعد المعلم أهم عنصر في العملية التعليمية التربوية، ويعتبر الحجر الأساس والمرجع الأول للتربية والتعليم، وهو أحد أقطاب العملية التعليمية ومحركها الأساسي الذي لا يمكن الاستغناء عنه، ومن هذا المنطلق فإن دراستنا هدفت إلى معرفة الولاء الوظيفي للمعلم اتجاه المؤسسة. من حيث الغوص في حثياته وقوفنا على النقد والتحليل والتفسير للجزئيات حاولنا من هذه الدراسة معرفة إذا كان المعلم يشعر بالولاء اتجاه المؤسسة كما حاولنا معرفة إذا كان هناك فروق ذات دلالة إحصائية للولاء الوظيفي تعزى لمتغير الجنس، ومعرفة هذا من خلال توزيع الاستمارة على المعلمين، كما حاولنا معرفة إذا كان هناك علاقة بين المتغيرين للرضا والولاء ومعرفة هذا من خلال توزيع الاستمارة على المدرء.

شملت دراستنا على استمارتين الأولى قمنا بتوزيعها على المعلمين بلغ عددهم ستون (60) معلما ومعلمة موزعين على ثمانية (08) مدارس ابتدائية، أما الاستمارة الثانية قمنا بتوزيعها على المدرء وبلغ عددهم ثمانية مدرء (08) حيث يقوم كل مدير بملاء استمارة حسب عدد المعلمين في المدرسة .

وقد توصلت النتائج إلى أن: المعلمون يشعرون بالولاء الوظيفي اتجاه المؤسسات التي يعملون بها، وأنه لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية في الولاء تعزى لمتغير الجنس، كما لا يوجد أثر ذو دلالة إحصائية للرضا الوظيفي على الولاء التنظيمي، وقد استنتجنا من دراستنا أن معظم الباحثين صرحوا أن أجر المعلم يتماشى مع الجهد المبذول، وحتى يؤدي المعلم مهنته على أكمل وجه لا بد من توفير جو تربوي ملائم والاهتمام بنظام الحوافز سواء كانت مادية أو معنوية، فضلا عن توفير الوسائل التعليمية وخاصة التي تتماشى مع الإصلاحات وهذا حتى ينمي لدى المعلم الولاء اتجاه مهنته، وناهيك عن الحرص الشديد على تحسيس المؤسسات التربوية والمواطن على حد سواء بهذا المورد البشري الفعال.

الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية

وزارة التعليم العالي والبحث العلمي

جامعة عبد الحميد بن باديس

قسم علم الاجتماع

تخصص تربوي

دليل الاستمارة

نحن طلبة علم اجتماع تربوي نتقدم إليكم بهذا الاستبيان حول موضوع "الولاء الوظيفي للمعلم اتجاه المؤسسة" لذا نرجوا من سيادتكم مساعدتنا في إتمام هذه الدراسة بالإجابة على الأسئلة التي تتضمنها الاستمارة، مؤكداً أن جميع البيانات التي سيتم الحصول عليها مخصصة لأغراض البحث العلمي وستحاط بالسرية التامة.

في الأخير نشكركم على حسن التعامل معنا.

ملاحظة: ضع علامة (X) في الخانة المناسبة.

تحت إشراف الأستاذ:

لعمارة محمد يحي.

من إعداد الطالبة:

لكحل شعاعة .

السنة الجامعية: 2014-2015

المحور الأول: بيانات شخصية.

- 1- الجنس: ذكر -1 أنثى -2
- 2- السن:
- 3- المستوى التعليمي: 1- ثانوي 2- جامعي
- 4- الراتب: 1- 20000 - 25000 2- 25000 - 30000
- 3- 30001 - 35000 4- أكثر من 35000
- 5- هل تلقيت تكوين في المعهد لتكوين المعلمين؟ 1- نعم 2- لا

المحور الثاني: المعلم والمدرسة.

العبارات	1- أوافق بشدة	2- أوافق	3- محايد	4- لا أوافق	5- لا أوافق بشدة
6- هذه المدرسة تجعلني أقدم أفضل ما عندي من ناحية أدائي للمهنة.					
7- أنا أفخر بعلمي في المدرسة أمام الآخرين					
8- أنا مستعد أن أعمل لدى أي مؤسسة طالما نوعية العمل واحدة.					
9- بمجرد تغيير بسيط في وضعي الحالي من قبل المؤسسة قد يؤدي إلى تركي للعمل.					
10- المعلم يمثل المثل الأعلى في الانتماء إلى المؤسسة.					
11- يوفر العمل في مهنة التعليم استقرار وظيفيا.					

المحور الثالث: الولاء الوظيفي للمعلم في المدرسة.

العبارات	1- أوافق بشدة	2-أوافق	3- محايد	4- لا أوافق بشدة	5-لا أوافق بشدة
12- اعتبر مهنة التعليم مهنة متعبة وشاقة.					
13- أشعر بأنني سعيد باختياري للعمل في هذه المؤسسة.					
14- يهمني مصير هذه المؤسسة.					
15- أحرص على ممارسة مهنتي في إطار أخلاقيات المهنة.					
16- ولاءي للمدرسة يعني الحفاظ على مواعيد العمل والتقيد بها .					
17- أحاول المبادرة والإبداع في تطوير العمل وتبسيط إجراءاته.					
18- أنا مستعد لأن أقدم مجهود أكبر من المطلوب من أجل نجاح هذه المؤسسة.					
19- أنا أشعر بالقليل من الإخلاص لهذه المؤسسة.					
20- أرى أن أجري يتماشى مع المجهود المبذول.					
21- أرى أن مكان إقامتي يتناسب مع مكان عملي.					
22- ألتزم بأساليب العمل المقررة.					

2- اختياري

1- إجباري

24- هل تنتظر إلى مهنة التعليم أنها (يمكن اختيار أكثر من إجابة)؟

2- رسالة

1- عمل

25- ما هي أهم العراقيل والمشاكل التي تعيق السير الحسن للعملية التعليمية؟

.....

26- ما الذي ينمي الولاء لدى المعلم اتجاه المدرسة؟

.....

وزارة التعليم العالي والبحث العلمي
جامعة عبد الحميد ابن باديس - مستغانم -
كلية العلوم الاجتماعية - قسم علم الاجتماع
تخصص علم الاجتماع التربوي

دليل استمارة المدير

نحن طلبة علم اجتماع تخصص تربوي نتقدم إليكم بهذا الاستبيان حول موضوع "الولاء الوظيفي للمعلم اتجاه المؤسسة" لذا نرجو من سيادتكم مساعدتنا في إتمام هذه الدراسة بالإجابة على الأسئلة التي تتضمنها الاستمارة، مؤكداً أن جميع البيانات التي سيتم الحصول عليها مخصصة لأغراض البحث العلمي وستحاط بالسرية التامة.

وفي الأخير نشكركم على حسن التعامل معنا.

ملاحظة: ضع علامة (X) في الخانة المناسبة.

العبارات	-1 مرتفع جدا	-2 مرتفع	-3 متوسط	-4 منخفض	-5 منخفض جدا
1- كمية العمل المنجز من قبل المعلم وفق ما هو مخطط.					
2- مهاراته الاتصالية الشفوية.					
3- مهاراته الاتصالية المكتوبة.					
4- يمارس المهارات الفنية (البيداغوجيا) لتنفيذ العمل.					
5- الالتزام بالقوانين والإجراءات المتبعة.					
6- القدرة على التكيف مع ظروف العمل الجديدة والمختلفة.					
7- التعاون والتنسيق مع المعلمين لإنجاز العمل.					
8- القدرة على التعامل مع معلمي المدرسة.					
9- التقيد بمواعيد العمل والمحافظة على الدوام.					
10- الالتزام بالمظهر الخارجي (الهندام).					
11- المبادرة والإبداع في تطوير العمل وتبسيط إجراءاته.					

الإشكالية:

إن الفرد بحكم طبيعته الاجتماعية هو بحاجة إلى التربية والتعليم وهو مطلب أساسي تفرضه طبيعة العصر و مستجداته، من أجل بناء مجتمع ذات قاعدة علمية يهدف من خلال مؤسساته التعليمية إلى بناء شخصية قادرة على تحقيق التقدم والرقي في مختلف المجالات.

وعليه فلتعليم أهمية كبرى في حياة الإنسان إذ يعتبر من أهم المصاعد الاجتماعية التي يرتقي بها الفرد، و هو من أهم المسالك التي يعتمد عليها المعلم من أجل أداء مهنته على أكمل وجه.

إن الاهتمام بالنظام التعليمي لا يمكن حصره في مجرد الدراسة فقط بل يتعدى ذلك تطور وتقدم المجتمعات البشرية وللعملية التعليمية أهمية بالغة في تغيير سلوك الأفراد وتنشئتهم وإكسابهم القيم الملائمة للمجتمع الذي ينتمون إليه.

تتولى التربية في العصر الحديث عدة مؤسسات اجتماعية يعد كل منها وسطا تربويا بينهم بطريقة مباشرة أو غير مباشرة في تربية الفرد وتأتي المدرسة في صدر المؤسسات الاجتماعية التي تتولى أمور التربية، لكونها المؤسسة المتخصصة في تنشئة أفراد المجتمع بقصد تنمية شخصياتهم تنمية متكاملة ليسهموا إيجابيا في تقدم المجتمع وتطوره.

يعتبر المعلم أهم عنصر في المدرسة فهو الركن الأساسي في العميلة التدريسية وعليه تتوقف عملية إصلاح المجتمع من خلال القيام بمهنته على أحسن وجه والالتزام بقوانين الرسالة التي يؤديها فعمله مرتبط ببناء الفرد الذي يعتبر ركيزة العصر الحالي لذا نجد أن أدوار المعلم ومهامه متعددة، ومن خلال هذه الدراسة سوف تعرف دور المعلم في تحقيق الولاء الوظيفي ومن هذا المنطلق نطرح الإشكاليات: ما دور المعلم في تحقيق الولاء الوظيفي في

المؤسسة؟

فرضيات البحث:

1. لا يشعر المعلمون بالولاء الوظيفي اتجاه المؤسسات التي يعملون فيها.
2. لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية في الولاء الوظيفي تعزى لمتغير الجنس.
3. لا يوجد أثر ذو دلالة إحصائية للرضا الوظيفي على الولاء التنظيمي

دوافع اختيار الموضوع:

إن دوافع اختيار الموضوع يبين أهميته بالنسبة للباحث أو رغبته في إجراء هذا الموضوع ولقد كان اختيارنا لهذا الموضوع "الولاء الوظيفي للمعلم اتجاه المؤسسة" لعدة أسباب منها.

1. الفضول العلمي.
2. كون الموضوع المعالج يصب في إطار تخصصنا الدراسي "علم الاجتماع التربوي".
3. معرفة واقع المعلم في المؤسسة التعليمية.
4. معرفة درجة الولاء الوظيفي للمعلم في المؤسسة.
5. تحسيس المؤسسات الجزائرية بأهمية المورد البشري حتى يساهم في رفع مستوى ولائه.

أهمية البحث:

تأتي أهمية الدراسة من أهمية الولاء الوظيفي لدى المعلم كونه يشكل أحد الأسباب والدوافع المهمة في العملية التعليمية، حيث أن المعلم يعتبر الأساس ومؤثر في نجاح العملية التربوية والتعليمية وتبرز أهمية الدراسة في محاولتها استقصاء آراء معلمي المدارس الابتدائية نحو الولاء الوظيفي بهدف التعرف ولاء المعلم في المؤسسة والتعرف على الأسباب التي تسمى الولاء لدى المعلم وكذلك تحديد أثر بعض المتغيرات (الجنس، العمر) على الولاء الوظيفي

ومعرفة إذا كانت هناك فروق ذات دلالة إحصائية تبعا لهذه المتغيرات في وجهات نظر المعلمين ومعرفة دور المورد البشري في المؤسسة التعليمية.

أهداف الدراسة:

يهدف البحث "الولاء الوظيفي للمعلم في المؤسسة" إلى عدة أهداف نذكر منها.

1. التعرف على دور المعلم في المدرسة.
2. التعرف على الولاء الوظيفي للمعلم اتجاه المدرسة.
3. التعرف على العوامل والدوافع التي تنمي ولاء المعلم اتجاه مؤسسته.
4. معرفة أهم العراقيل والمشاكل التي تعيق الولاء لدى المعلم.
5. السعي للوصول إلى تحقيق مناخ دراسي للمعلم لأداء مهامه على أحسن وجه.

منهج الدراسة:

يعرف المنهج على " أنه الإطار الفكري الذي يوجه الباحث في دراسته للظاهرة ويحدد حسب طبيعة الموضوع المدروس والأهداف المحددة له وكذلك المعلومات المتوفرة عنه".

ويعرف كذلك على أنه "طريقة تصور وتنظيم البحث". كما يعرف كذلك بأنه "مجموعة منظمة من العمليات تسعى لبلوغ هدف"¹.

¹ موريس أنجروس، منهجية البحث العلمي في العلوم الإنسانية، دار القصة للنشر والتوزيع، الجزائر، 2004، ص. ص. 98-99 .

وطبيعة الدراسة هي التي فرضت علينا الاستعانة بالمنهج الوصفي، إذ نهدف من خلال هذه الدراسة إلى وصف ظاهرة الولاء الوظيفي للمعلم وتحليلها والكشف عن أبعادها ويعرف المنهج الوصفي بأنه "الحصول على معلومات دقيقة تصور الواقع الاجتماعي وتساهم في تحليل الظواهر"¹.

ويرى هويتني أن المنهج الوصفي يقوم على البحث في الظواهر والوقائع والحقائق الحالية المرتبطة بمجموعة من الأوضاع والأحداث أو الأفراد، كما يرى بإمكان الباحث من خلال المنهج الوصفي الاستعانة بالإحصاء، كما بإمكانه الاكتفاء بعملية السرد اللفظي في إجراء دراسته².

أداة الدراسة:

إن طبيعة الفرضية هي التي تتحكم في اختيارنا للتقنية التي يستخدمها الباحث في حل مشكلة بحثه.

اختيارنا في موضوع دراستنا أداة من أدوات البحث العلمي وهي الاستمارة، حيث هذه الأخيرة من أكثر الأدوات انتشارا ويرجع ذلك إلى المميزات التي تحققها سواء بالنسبة لاختصار الوقت، أو التكلفة السهلة في معالجة بياناتها بالطرق الإحصائية³ ويشير مصطلح الاستبيان إلى أنه أداة لجمع البيانات المتعلقة بموضوع البحث تحمل عددا من الأسئلة يطلب من المبحوث الإجابة عليها⁴.

مجتمع الدراسة:

يتكون مجتمع الدراسة من جميع معلمي ومعلمات ومدراء المدارس الابتدائية، والبالغ عددهم ستون (60) معلما ومعلمة، موزعين على ثمانية (08) مدارس ابتدائية.

¹ محمد علي محمد، علم الاجتماع والمنهج العلمي، المعرفة الجامعية، القاهرة، 1986، ص. 83.

² صلاح مصطفى الفوال، منهجية العلوم الاجتماعية، عالم الكتب، القاهرة، 1982، ص. 23.

³ إبراهيم إيرا، المنهج العلمي وتطبيقاته في العلوم الاجتماعية، دار الشروق للنشر والتوزيع، الأردن، 2009، ص. 269.

⁴ جمال معتوق، منهجية العلوم الاجتماعية والبحث الاجتماعي، دون دار النشر، الجزائر، ط1، 2009، ص. 140.

عينة الدراسة:

المراد من العينة "ذلك الجزء من المجتمع الأصلي المراد دراسته"¹.

وترتبط عينة البحث بمشكلة فتحدد سماتها، حيث أن الطالب أو الباحث عند دراسته لظاهرة معينة لا يدرسها كلها وإنما يدرس جزء منها، اعتبار أن الجزء يعبر بطريقة أو أخرى عن الكل واختيار العينات يمر بمراحل نعملها فيما يلي:

1. تحديد المجتمع الأصلي للبحث .

2. اختيار عينة تمثل المجتمع .

3. تحديد حجم العينة.²

وهناك أنواع عديدة للعينة وفي بحثنا هذا تعاملنا مع العينة القصدية وهي التي يقوم الباحث باختيار مفرداتها بطريقة تحكيمية لا مجال فيها للصدفة بل هو شخصيا باقتناء المفردات الممثلة أكثر من غيرها لما يبحث عنه من معلومات وبيانات.³

للتذكير: تكونت عينة دراسة بحثنا من ستون (60) معلما ومعلمة ومدراء موزعين على ثمانية (08) مدارس ابتدائية بولاية مستغانم وبالضبط ببلدية سيدي لخضر .

حدود الدراسة:

✓ الحدود المكانية: المدارس الابتدائية لولاية مستغانم لبلدية سيدي لخضر والبالغ عددهم 08 مدارس.

✓ الحدود البشرية: معلمو ومعلمات ومدراء المدارس الابتدائية.

¹ Rodolphe Jhijilione , et benjamin matalon ; les enquets sociologique theoreste pratiquees, coll , armand, colin , PARIS, P. 98

² جندلي عبد الناصر، تقنيات البحث في العلوم السياسية والاجتماعية، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر، 2005، ص. 21.

³ أحمد مرسللي، مناهج البحث العلمي في علوم الإعلام والاتصال، ديوان المطبوعات ، الجزائر، 2003، ص. 18.

✓ الحدود الزمانية: لقد تمت هذه الدراسة خلال الموسم الدراسي 2014/2015 وذلك ابتداء من

أوائل شهر أفريل إلى شهر ماي.

تحديد المفاهيم:

التربية: مأخوذة من الفعل ربى الفعل الرباعي أي غذى الولد وجعله يتطور وينمو، وأصلها ربا، يربو أي زاد

ونما ولها معنى آخر إذا كان مصدرها رب بنفس وزن مد وهو يعني أصلحه، وتولى¹.

اصطلاحاً: هي تنمية الشخصية البشرية الاجتماعية إلى أقصى درجة تسمح بها إمكانياتها واستعداداتها

بحيث تصبح شخصية مبدعة متطورة لذاتها ومجتمعها وبيئتها من حوله.

أوهي "تهذيب ملكات النفس العقلية والأخلاقية الكامنة فيها هدايتها لان تؤدي وظيفتها التي خلقت لها

وتهيئتها إلى إتباع قوانينها في مدارج الكمال².

الإصلاح التربوي : منظومة من الإجراءات التربوية التي تسعى إلى إصلاح الخلل أو عدم التوازن التي يشهدها

النظام التربوي نتيجة لجملة من المتغيرات وقد يكون الإصلاح التربوي جزئياً أو كلياً حسب طبيعة كل نظام

، كما أنه يتضمن معاني اجتماعية واقتصادية وسياسية.

الإصلاح التربوي عملية شاملة تنطوي على تغيرات هيكلية وهامة في النظام التربوي وعليه يصبح الإصلاح

التربوي كجزء لا يتجزء من عملية تحول اجتماعي شامل في المجتمع³.

الولاء : هو "إخلاص وحب شديدان، وهو ينبثق من التفاعل الدينامي بين الفرد وبيئته المعاشة، وهذا

الإخلاص والحب يوجهها الفرد إلى موضوع معين مثل الذات أو الأسرة أو الوطن أو مذهب ديني أو سياسي

معين أو زعيم حزب بذاته، بحيث يضحى الفرد لصالح موضوع ولأته بمصالحه الخاصة، وقد يصل الولاء الى أن

¹ شبل بدران، أحمد فاروق محفوظ، أسس التربية، دار المعرفة الجامعية، الإسكندرية، 1993، ص. 16 .

² سعيد إسماعيل علي، نشأة الفكر التربوي وتطوره، عالم الكتب، القاهرة، 2002، ص. 134.

³ دلال ملحس استيتية، عمر موسى سرحان، التجديدات التربوية، دار وائل للنشر، عمان، 2008، ص. 42.

يضحي الفرد بحياته ذاتها لصالح موضوع ولائه أو دفاعه عنه أو الدعوة إليه ،والولاء قناعة ذاتية يتبناها الفرد قلبيا وعقليا دون أن تفرض عليه من سلطة لا يستطيع مقاومتها أو الوقوف في وجهها¹.

الالتزام الوظيفي:

الالتزام لغة : العهد، ويلزم الشيء لا يفارقه، والملازم للشيء المداوم عليه².

اصطلاحا: أنه السلوكات التي يقوم بها المدير أو المعلم في المدرسة وتدل على مدى التزامه بالقواعد الأخلاقية التي تحدد علاقته بعمله وكذلك على الراحة النفسية والرضا عن شغله لوظيفته والاعتزاز بها وتفضيلها على غيرها من الوظائف³.

كما يعرف أنه "استعداد لبذل مجهود عال للمؤسسة ، وبعبارة أخرى انه اتجاه حول ولاء وانتماء الموظف لمؤسسته..." وهو عملية مستمرة يقوم العاملون في المؤسسة من خلالها بالتعبير عن اهتمامهم وحرصهم على المؤسسة واستمرار نجاحها وبقائها⁴.

صعوبات البحث:

لاشك أنه من أجل القيام بأي بحث علمي أكاديمي سوف يتعرض الباحث لبعض الصعوبات والعراقيل ولكن هذا لا يمنع من المواصلة والاستمرار من أجل الحصول على نتائج دقيقة ومن هذه الصعوبات التي واجهتنا في هذه الدراسة ما يلي:

- صعوبة الموضوع بحد ذاته لأنه مرتبط بسلوك الأفراد يجعله صعب التحسيد والدراسة الميدانية.

¹ أشرف سيد أو سعود ، مشكلة الانتماء والولاء ومظاهرها .أسبابها وعلاجها، مكتبة الثقافة الدينية، 2004 ص 54 .

² محمد حسن محمد حمدات، قيم العمل والالتزام الوظيفي لدى المديرين والمعلمين في المدارس، دار الحامد للنشر والتوزيع، عمان، ط1، 2006، ص 62.

³ الرواشدة ، أثر الولاء الوظيفي لمديري المدارس على علاقاتهم مع المعلمين، رسالة ماجستير جامعة اليرموك، 1995 .ص. 13.

⁴ حريم حسن، السلوك التنظيمي (سلوك الأفراد في المنظمات)، دار زهران للنشر والتوزيع، عمان، 1997، ص. 63 .

- ناهيك عن قلة المصادر والمراجع المتعلقة بالدراسة.
- عدم إجابة المبحوثين على كل أسئلة الاستمارة.
- التأخر في استرجاع الاستمارة.

الدراسات السابقة:

تكتسي الدراسات السابقة أهمية بالغة في إعداد البحوث العلمية، لما توفره من سند معرفي ومنهجي للباحث يستأنس به في إعداد بحثه وتحقيق أفضل النتائج العلمية، فالمعرفة العلمية لا تأتي من فراغ بل لابد لهمن تساند معرفي وتراكم علمي يؤازر خطوات البحث ويؤسس لمساره السليم في سياق البحث العلمي الجاد، ولقد اعتمدنا في اختيار الدراسات السابقة لموضوع دراستنا على أن تكون من صلب الاختصاص.

1- الدراسات العربية:

1-1- دراسة فرحان ولطيفة والحوالدة (1982) المعنونة "قياس مدى ارتباط المعلمين في الأردن بمهنة

التربية والتعليم وولائهم لها"، والتي هدفت إلى تعرف مدى ارتباط المعلمين في الأردن بمهنة التعليم وولائهم لها والعوامل المؤثرة في ذلك، وأشارت الدراسة إلى ارتباط المعلمين في الأردن بمهنة التربية و التعليم أقل من المستوى المطلوب والمتوقع منهم اجتماعيا وتربويا، وأن المعلمات هن أكثر ارتباطا بالمهنة من المعلمين، ووجدت الدراسة ازدياد ارتباط المعلمين بمهنتهم كلما كانت المرحلة التي يعلم فيها المعلم تقع في مستوى أعلى في السلم التعليمي، وازدياد الارتباط، بالمهنة كلما زادت سنوات الخبرة كما أشارت الدراسة إلى عدم وجود علاقة بين الارتباط بالمهنة والمؤهل العلمي عند المعلمين والمعلمات.

1-2- دراسة الرواشدة (1995) الموسومة " أثر الولاء الوظيفي لمديري المدارس على علاقتهم مع

المعلمين من وجهة نظر المعلمين في محافظة جرش". هدفت هذه الأخيرة إلى معرفة مستويات

الولاء التنظيمي لمديري المدارس في محافظة جرش من وجهة نظر المعلمين، تكون مجتمع الدراسة من جميع المعلمين والمديرين في المدارس الحكومية في محافظة جرش للعام الدراسي 1994-1995 حيث بلغ عدد المديرين (124) مديرا ومديرة و(1720) معلما ومعلمة واستخدام الباحث مقياسين لتقدير مستوى الالتزام الوظيفي لمدير المدرسة والثاني لتقدير طبيعة العلاقة الشخصية بين المدير والمعلمين من وجهة نظر المعلمين، وقد أظهرت الدراسة النتائج التالية :

إن مديري المدارس الثانوية أكثر ولاء لوظيفتهم من نظرائهم في المدارس الأساسية في طبيعة العلاقة الشخصية بين مدير المدرسة و المعلمين تعزى إلى الاختلاف في مستوى الولاء التنظيمي لمدير المدرسة من وجهة نظر المعلمين، وجود فروق ذات دلالة إحصائية تعزى إلى الاختلاف في خبرة المدير في الإدارة، وبين الولاء التنظيمي لمدير المدرسة وعدد المعلمين في المدرسة.

2- الدراسات الأجنبية:

2-1- دراسة بين (Bain.1979) بعنوان "مدى الالتزام المعلمين في ولاية تكساس بالقواعد الأخلاقية وقد هدفت إلى مدى التزام المعلمين بالقواعد الأخلاقية في ولاية تكساس، ووجهات النظر المختلفة لكل من مديري المناطق التعليمية ومديري المدارس، وأعضاء مجالس التعليم والمعلمين حول مدى التزام المعلمين بالقواعد الأخلاقية، ومدى تأثير القواعد الأخلاقية على سلوك المعلمين، أما نتائج هذه الدراسة فقد أسفرت عما يلي: وجود فروق في وجهات النظر المختلفة حول مدى التزام المعلمين بالقواعد الأخلاقية حيث أظهرت النتائج وجود أثر للمركز الوظيفي (مدير منطقة، ومدير مدرسة، ومعلم، وعضو مجلس التعليم) في تقدير درجة التزام المعلمين بالقواعد الأخلاقية للمهنة، حيث كانت وجهة نظر أعضاء ومديري المدارس والمعلمين حول التزام المعلمين بالقواعد الأخلاقية على مستوى عال، أما وجهات نظر مديري المناطق التعليمية حول

الفكرة نفسها فكانت على مستوى أقل، وكانت وجهات نظر أعضاء مجالس التعليم حول مدى التزام المعلمين بالقواعد الأخلاقية للمهنة أكثر قليلا من وجهات نظر مديري المناطق التعليمية، ومديري المدارس والمعلمين، وقد اتفقت وجهات النظر المختلفة متقاربة في المدن والضواحي حول التزام المعلمين بالقواعد الأخلاقية أكثر من وجهة نظرهم في الريف .

2-2- أجرى سيليب (celep2000) دراسة بعنوان "التزام المعلمين الوظيفي في التنظيمات التعليمية" هدفت الدراسة إلى تحديد مستوى الالتزام الوظيفي للمعلمين: الالتزام بالمدرسة، الالتزام بمهنة التعليم، الالتزام بالعمل التعليمي والالتزام بالعمل الجماعي، وقد تكون مجتمع الدراسة من معلمي المدارس الثانوية في مقاطعة zonguldar في مركز المدينة وكانت عينة البحث مكونة من (450) اعتمد الباحث على مقياس لوتر وستيرز ومونداي (1979) والذي كیفه للتنظيمات التعليمية ي مونداي وزملاؤه، أما الالتزام بالعمل التعليمي فقد شكل وفقا لمقياس مورو (1983) morrow، وقد اعتمد الباحث لقياس الالتزام بالعمل وفقا لمقياس شيلدوز (shelden1971) للعمل وقد خلصت الدراسة إلى أن الالتزام المعلمين بالمدرسة متوسط وان التزامهم بالأعمال التعليمية والتزامهم بمهنتهم كان عاليا¹.

¹ محمد حسن محمد حمدات، مرجع سابق، ص.ص. 82- 90 .

تمهيد:

إن الدراسة النظرية والعمل الميداني يكملان البعض حيث لا يقل الجانب الميداني أهمية عن الجانب النظري في تدعيم الخلفية النظرية سنحاول في هذا الفصل تحقيق الأهداف المرجوة من الدراسة واختبار الفروض التي تم اقتراحها كحلول نظرية مؤقتة .

وباستخدام برنامج SPSS نحاول تفرغ البيانات واختبار الفروض.

أولاً: وصف عينة الدراسة.

نقوم بإجراء وصف لعينة الدراسة بناءً على الجنس والمستوى والراتب والسن .

الجنس:

جدول 02: توزيع أفراد العينة حسب الجنس.

الجنس	التكرارات	%
ذكور	20	33,3
إناث	40	66,7
المجموع	60	100,0

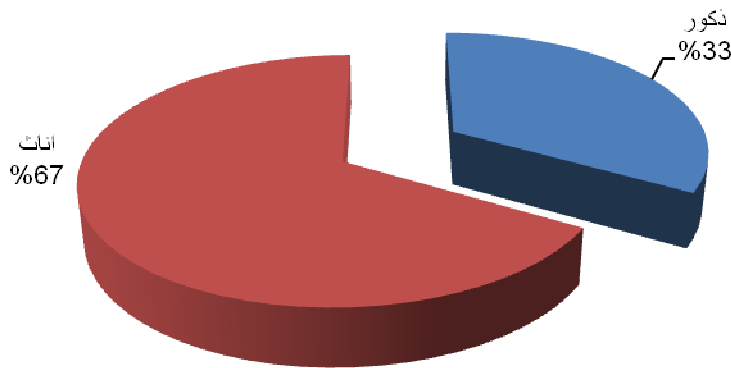
المصدر: تحليل بيانات البحث الميداني.

يتضح لنا من خلال الجدول أعلاه، أن جل أفراد العينة كانت إناث حيث كانت نسبتهم 66,7% أما

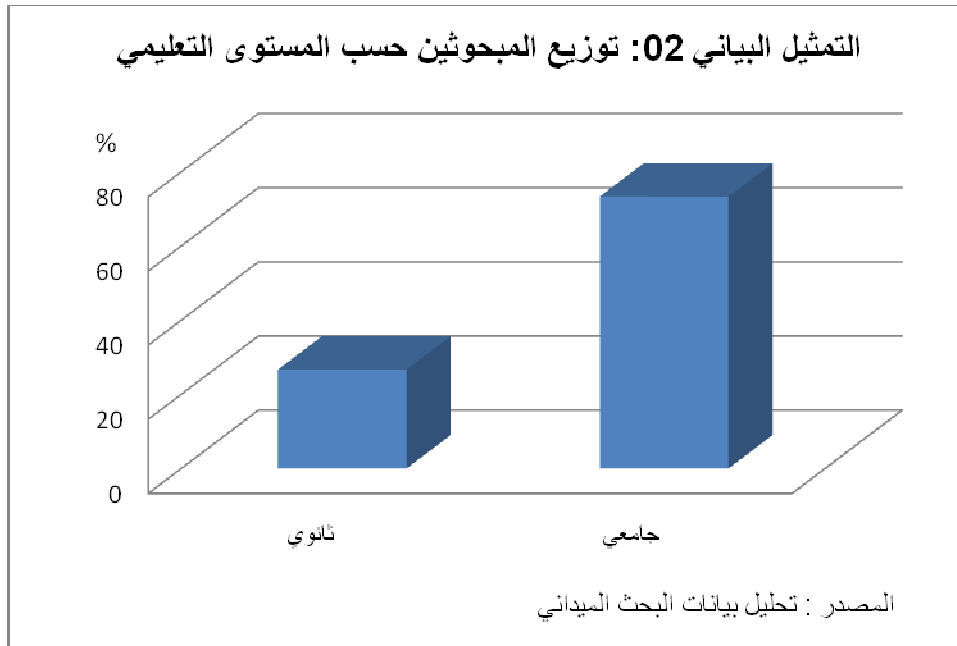
الذكور فكانت نسبتهم ضئيلة مقارنة مع الإناث 33,3%. نستنتج من هذا أن الإناث هم الأكثر تواجد في

الوسط المدرسي من الذكور.

تمثيل بياني 01: توزيع المبحوثين حسب الجنس



المصدر: تحليل بيانات البحث الميداني



جدول 03: توزيع المبحوثين حسب المستوى التعليمي.

المستوى التعليمي	التكرارات	%
ثانوي	16	26,66
جامعي	44	73,33
المجموع	60	100,0

المصدر: تحليل بيانات البحث الميداني.

نلاحظ من خلال الجدول والمنحنى البياني أن هناك فئتين الفئة الأولى ذو مستوى جامعي اذ بلغ عددهم 44 فردا وبنسبة اجمالية تقدر بـ 73,33% المبحوثين ذو مستوى جامعي، أما أفراد ذو مستوى ثانوي كان عددهم 16 فردا بنسبة اجمالية تقدر بـ 26,66%، وهذا يدل دور المستوى التعليمي في العملية التعليمية.

نظرا لكون السن غير مصنف إلى فئات نقوم بتصنيفه إلى فئات على النحو التالي:

الرمز	الفئة
1	30 -
2	34 -34
3	39 -35
4	44 -40
5	50-45
6	50 فما فوق

ثم قمنا بازواجية فئات العمر هذه مع متغير الجنس، كما هو موضح في الجدول أسفله.

جدول 04: توزيع أفراد العينة حسب الجنس والسن.

المجموع		إناث		ذكور		الجنس
%	التكرارات	%	التكرارات	%	التكرارات	فئات العمر
30,13	8	66,11	7	66,1	1	30- سنة
66,16	10	66,11	7	5,00	3	34 -30
30,43	26	66,26	16	66,16	10	39 -35
12,00	7	66,6	4	5,00	3	44 -40
10,00	6	10,00	6	0,00	0	50 -45
5,00	3	0,00	0	5,00	3	50 سنة فما فوق
100,00	60	64,66	40	36,33	20	المجموع

المصدر: تحليل بيانات البحث الميداني.

يكشف لنا الجدول أعلاه أن تركيبة السن للمعلمين الذين شكلوا عينة البحث أن أكبر نسبة في الفئة العمرية التي تتراوح سنها ما بين (35-39) سنة بنسبة 30,43 % من مجموع أفراد العينة بتفوق الإناث على جنس الذكور بنسبة 66,26 % ثم تليها الفئة الثانية في الفئة العمرية (30 - 34) بحوالي 66,16 % دائما بتفوق الإناث على الذكور ثم الفئة (أقل من 30 سنة) بنسبة 30,13 % ثم تأتي الفئة العمرية (4 - 44) بنسبة 12 % ثم الفئة (45-50) بنسبة 10% في حين تنخفض النسبة كلما ارتفع السن في الفئة (50 فما فوق) بنسبة 5% دائما بتفوق الإناث على الذكور.

يتضح من هذا أن الفئة الأكثر تواجدا في سلك التعليم الفئة (30-39) على العكس تنخفض النسبة كلما ارتفع السن.

جدول 05: توزيع أفراد العينة وفقا للجنس والراتب.

المجموع		إناث		ذكور		الجنس
%	التكرارات	%	التكرارات	%	التكرارات	الراتب (د.ج.)
5,00	3	3,3	2	7,01	1	24000 - 20000
3,30	2	3,3	2	0,00	0	29000 - 25000
25,00	15	7,16	10	3,80	5	34000 - 30000
66,7	40	3,43	26	3,23	14	35000 فما فوق
100,00	60	7,66	40	3,33	20	المجموع

المصدر: تحليل بيانات البحث الميداني.

توضح نتائج الجدول أعلاه أن معظم أفراد العينة يتقاضون شهريا راتب يتجاوز (35000 فما فوق) بنسبة 66,7% ثم تأتي الفئة التي تتقاضى شهريا (34000-3000) بنسبة 25% بتفوق الإناث على الذكور ثم تليها الفئة (24000 - 20000) بنسبة 5% ثم تليها الفئة (29000-25000) بنسبة 3,3%. نستنتج من هذا أن جل أفراد العينة يتقاضون أكبر أجر، إلا انه يبقى قليل مقارنة مع بقية المهنة والعمل الكثيف والدعوب للمعلم.

جدول 06: توزيع الأفراد العينة وفقا للجنس والمستوى التعليمي.

المجموع		إناث		ذكور		الجنس
%	التكرارات	%	التكرارات	%	التكرارات	المستوى التعليمي
26,67	16	15	9	66,11	7	ثانوي
73,33	44	66,51	31	21	13	جامعي
100,00	60	66,7	40	3,33	20	المجموع

المصدر: تحليل بيانات البحث الميداني.

نلاحظ من خلال نتائج الجدول أعلاه أن معظم المعلمين متحصلين على مستوى جامعي بنسبة 73,33% أما الباحثين الذين صرحوا أن مستواهم ثانوي 26,67%. توضح هذه النتائج أن معظم المعلمين ذو مستوى جامعي وهذا يبرز دور المستوى في مهنة التعليم.

جدول 07: توزيع أفراد العينة حسب تلقيهم تكوين في المعهد أم عدمهم.

المجموع		الإناث		ذكور		الجنس
%	التكرارات	%	التكرارات	%	التكرارات	التكوين
61,7	37	40	24	21,7	13	نعم
38,3	23	26,7	16	11,7	07	لا
100	60	66,7	40	33,4	20	المجموع

المصدر: تحليل بيانات البحث الميداني.

يتضح من خلال الجدول أعلاه، أن معظم أفراد العينة تلقوا تكوين في المعهد بنسبة %61,7 بتفوق الإناث على الذكور ثم تليها الفئة الثانية التي لم تتلقى تكوين بنسبة %38,3.

وهذا يوضح أن معظم المعلمين يتلقوا تكوين قبل التعليم وهذا ما تؤكد عليه المنظومة التربوية والإصلاحات وتلح عليه.

جدول 08: توزيع أفراد العينة حسب اختيارهم للمهنة.

المجموع		إناث		ذكور		الجنس اختيار المهنة
%	التكرارات	%	التكرارات	%	التكرارات	
26,7	16	16,7	10	10	6	إجباري
73,3	44	50	30	23,3	14	اختياري
100,0	60	66,7	40	33,3	20	المجموع

المصدر: تحليل بيانات البحث الميداني.

نلاحظ من خلال الجدول أن الأفراد الذين كان اختيارهم للمهنة مثل أكبر نسبة تجاوزت %73,3 أما الأفراد الذين كان عملهم في المهنة إجباري تجاوز بـ %26,7 وبتفوق الإناث على الذكور.

نستنتج من هذا إن معظم المعلمين المتواجدين في سلك التعليم كان لهم الاختيار وله دور في العملية التدريسية ويجعل المعلم يؤدي عمله على أكمل وجه

جدول 09: توزيع أفراد العينة حسب نظرت المعلم حول المهنة.

النظر إلى المهنة	التكرارات	% للإجابة الكلية	% لكل حالة
عمل	33	38,4	57,9
رسالة	53	61,6	93,0
المجموع	86	100,0	150,9

المصدر: تحليل بيانات البحث الميداني.

الإجابة الكلية: $(86/33) * 100 = 38,4$.

الإجابة لكل حالة: $(57/33) * 100 = 57,9$.

نلاحظ من خلال الجدول أعلاه أن معظم أفراد العينة ينظر إلى مهنة التعليم على أنها رسالة حيث تجاوزت نسبتهم 61,6% أما المبحوثين الذين ينظروا إلى مهنة التعليم على أنها عمل، قدرت نسبتهم 93,0% من جل العينة. يتضح لنا أن المعلم يؤدي مهنته على أنها رسالة وأنه مطالب بتأديتها.

جدول 10: توزيع أفراد العينة حسب أهم المشاكل والعراقيل التي تعيق السير الحسن للعملية التعليمية.

المشاكل والعراقيل	التكرارات	% للإجابة الكلية	% لكل حالة
كثرة عدد التلاميذ	14	14,7	24,6
نقص الوسائل	14	14,7	24,6
نقص الزيارات	2	2,1	3,5
عدم التوافق بين المدرسة والأسرة	6	6,3	10,5
التكوين والتأطير الفاشل	5	5,3	8,8

1,8	1,1	1	صعوبة بعض الدروس
3,5	2,1	2	الإضرابات
1,8	1,1	1	المشاكل الداخلية للمؤسسة
31,6	18,9	18	كثافة البرنامج
56,1	33,7	32	أخرى
166,7	100,0	95	المجموع

المصدر: تحليل بيانات البحث الميداني.

نستنتج من خلال بيانات الجدول أعلاه، أن المشاكل الأكثر إعاقة للسير الحسن للعملية التعليمية من وجهة نظر الباحثين هي كثافة البرنامج حيث كان عددهم 18 مبحوثاً إذ قدرت نسبتهم بـ 18,9 % ، كثرة التلاميذ كان عددهم 14 من بين 95 مبحوثاً ونقص الوسائل بنسبة 7,14 %، كما جاء مشكل عدم التوافق بين المدرسة والأسرة في المرتبة الثالثة بنسبة 3,6 %، نقص الزيارات إذ كانت نسبتهم 1,2 % وكذلك من أهم المشاكل التي صرحوا بها المبحوثين التكوين و التأطير الفاشل كانت نسبت 3,5 % ثم تليها الإضرابات بنسبة 1,2 % وهناك مشاكل وعراقيل أخرى صرحوا بها المبحوثين وكانت نسبتهم 33,7 %.

يتضح لنا من خلال هذه البيانات أن هناك مجموعة من العراقيل والمشاكل التي تعيق السير الحسن للعملية التعليمية ككثافة البرنامج وكثرة التلاميذ كما أن هناك مشاكل أخرى نذكر منها التلاميذ الذين لهم إعاقة حسية والتوقيت الزمني لا يتناسب مع كثافة البرنامج وبعد المسافة عن مكان إقامة المعلم والمدرسة والفروق الفردية بين التلاميذ.

جدول 11: يمثل توزيع أفراد العينة حسب أهم ما ينمي الولاء لدى المعلم .

أهم ما ينمي الولاء لدى المعلم	التكرارات	% للإجابة الكلية	% لكل حالة
توفير الوسائل	10	11,6	17,5
تحسين الراتب الشهري	10	11,6	17,5
السير الحسن للعملية التعليمية	7	8,1	12,3
إعادة الاعتبار للمعلم	3	3,5	5,3
الأمان داخل المؤسسة	6	7,0	10,5
العلاقات بين الزملاء	2	2,3	3,5
أخرى	48	55.8	84.2
المجموع	86	100.0	150.9

المصدر: تحليل بيانات البحث الميداني.

يتضح لنا من خلال الجدول أعلاه، أن هناك مجموعة من الأسباب التي تنمي الولاء لدى المعلم من بينها توفير الوسائل وتحسن الراتب الشهري حيث كانت نسبتهم 17,5 % وكذلك السير الحسن للعملية التعليمية حيث كانت نسبتهم 12,3 % وكذلك من الأسباب الأمان داخل المؤسسة بنسبة 10,5 % وإعادة الاعتبار للمعلم بنسبة 5,3 % وهناك مجموعة من الأسباب التي تنمي الولاء لدى المعلم نذكر منها زيارة أولياء التلاميذ، المكانة والقيمة الاجتماعية، حب المهنة، تحسين الظروف المعيشية للمعلم حيث كانت نسبتهم 84,2 %.

نستنتج من هذا أن الزيادة في الراتب الشهري تنمي الولاء لدى المعلم وتوفير الوسائل الخاصة بالتعليم خاصة وسائل المتعلقة بالإصلاحات وتوفير للمعلم مناخ تربوي واجتماعي ملائم.

ثانيا :اختبار الفرضيات

الفرضية الأولى:

تقوم هذه الفرضية في الأساس على مقارنة متوسط الولاء الوظيفي لأفراد العينة مع المتوسط المعياري لتحديد إذا كان المتوسط المحسوب أعلى من المتوسط المعياري بشكل دال إحصائيا أم لا، ونظرا لكون فقرات الدراسة قد تم قياسها باستخدام مقياس ليكرت الخماسي فيكون المتوسط المعياري هو $3=5/(5+4+3+2+1)$.

اختبار إذا كانت البيانات تتبع التوزيع الطبيعي

Explorer

Récapitulatif du traitement des observations

	Observations					
	Valide		Manquante		Total	
	N	Pour cent	N	Pour cent	N	Pour cent
CHAPITR1	60	100,0%	0	,0%	60	100,0%

Tests de normalité

	Kolmogorov-Smirnov ^a		
	Statistique	ddl	Signification
CHAPITR1	,184	60	,000

a. Correction de signification de Lilliefors

أولا يجب اختبار إذا كانت البيانات تتبع التوزيع الطبيعي أم لا وبما أن حجم العين أكبر من 50 فقد استخدمنا اختبار التوزيع الطبيعي kolmogorov-smirnov ،ومن نتائجه (الجدول أعلاه) ونظرا لأن عدد المبحوثين (60) أكبر من 50 فإن قيمة signification أي مستوى الدلالة (0,000) أصغر من 5%

لذلك لا تتبع البيانات التوزيع الطبيعي وعليه بدلا من اختبار الفرضية من خلال اختبار العينة الأحادية نقوم

باختبارها باستخدام اختبار wilcoxon كتحليل لا معلمي Analyse non paramétrique

اختبار wilcoxon:

Rangs

	N	Rang moyen	Somme des rangs
MEDIAN - CHAPITR1 Rangs négatifs	2 ^a	5,75	11,50
Rangs positifs	58 ^b	31,35	1818,50
Ex aequo	0 ^c		
Total	60		

a. MEDIAN < CHAPITR1

b. MEDIAN > CHAPITR1

Test^b

	MEDIAN - CHAPITR1
Z	-6,655 ^a
Signification asymptotique (bilatérale)	,000

a. Basée sur les rangs négatifs.

b. Test de Wilcoxon

فقد جاءت النتائج على النحو التالي:

اتضح أن ترتيب الفروق بين البيانات فقد بينت النتائج أن هناك 58 حالة كانت الفروق موجبة أي أن

المعلمون يشعرون بالولاء الوظيفي اتجاه المؤسسة التي يعملون في أحضانها، في حين كان هناك حالتين الفرق فيهما

سالبة أي أن المعلمين لا يشعرون بالولاء الوظيفي.

ومن نتائج الاختبار يتضح أن قيمة $Z = -6.655$ ومستوى الدلالة 0.000، وهذا يعني قبول الفرضية

البديلة على أساس أن المعلمون يشعرون بالولاء اتجاه المؤسسات التي يعملون بها.

الفرضية الثانية:

Rangs

CHAPITR1 الولاء	SEXE1	N	Rang moyen
	Masculine	20	34,45
	Feminine	40	28,52
	Total	60	

Test^{a,b}

	CHAPITR1
Khi-deux	1,542
ddl	1
Signification asymptotique	,214

- a. Test de Kruskal Wallis
b. Critère de regroupement : SEXE1

بما أن البيانات لا تتبع التوزيع الطبيعي نستخدم اختبار $\text{test kruskal-wallis}$ وبتابع مجموعة من خطوات التحليل يتضح أن المتوسط الترتيبي للولاء لدى فئة الذكور يساوي 34.45 أما لدى فئة الإناث يساوي 28.52، ومن نتائج الجدول الثاني نلاحظ أن قيمة كاي تربيع تساوي 1.542 ودرجات حرية تساوي 1 ومستوى الدلالة يساوي 0.214 وهي أكبر من 0.05، لذلك نرفض الفرضية البديلة ونقبل الفرضية العدمية على أساس لا توجد فروق دالة إحصائية في الولاء تعزى لمتغير الجنس.

الفرضية الثالثة:

نظرا لكون المتغير المستقل كمي والمتغير التابع كمي لذا اخترنا هذه الفرضية باستخدام اختبار الانحدار البسيط، فظهرت النتائج على النحو التالي:

Regression

Variables introduites/éliminées^b

Modèle	Variables introduites	Variables éliminées	Méthode
1	CHAPITR2 ^a	,	Introduire

a. Toutes variables requises introduites

b. Variable dépendante : CHAPITR1

Récapitulatif du modèle

Modèle	R	R-deux	R-deux ajusté	Erreur standard de l'estimation
1	,274 ^a	,075	,059	,4556

a. Valeurs prédites : (constantes), CHAPITR2

ANOVA^b

Modèle		Somme des carrés	ddl	Carré moyen	F	Signification
1	Régression	,980	1	,980	4,720	,034 ^a
	Résidu	12,041	58	,208		
	Total	13,021	59			

a. Valeurs prédites : (constantes), CHAPITR2

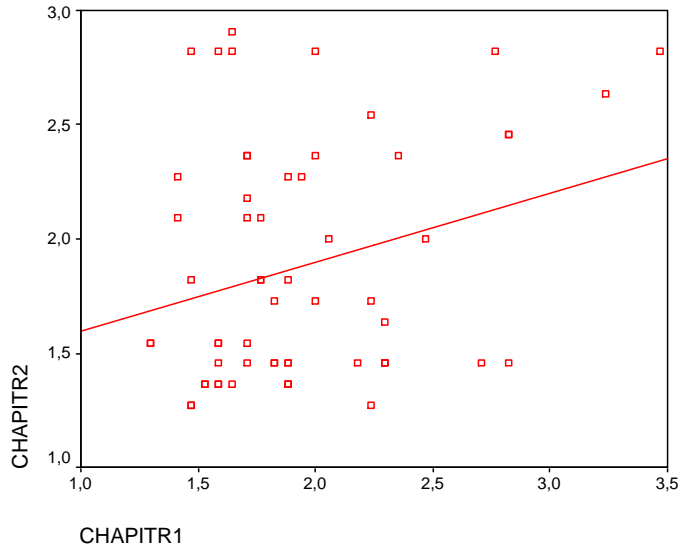
b. Variable dépendante : CHAPITR1

Coefficients^a

Modèle		Coefficients non standardisés		Coefficients standardisés	t	Signification
		B	Erreur standard	Bêta		
1	(constante)	1,474	,223		6,606	,000
	CHAPITR2	,249	,115	,274	2,172	,034

a. Variable dépendante : CHAPITR1

Diagramme



توضح النتائج أن قيمة ارتباط بيرسون تساوي 0.274 ومن مربع الارتباط (معامل التفسير) فهذا يعني أن متغير الولاء يفسر 7.5% من التباين الحاصل في المتغير التابع (الرضا)، ونظرا لأن قيمة t تساوي 2.172 ومستوى الدلالة 0.034 لذلك نرفض الفرضية العدمية ونقبل الفرضية البديلة على أساس يوجد أثر دال إحصائيا للرضا الوظيفي على الولاء التنظيمي. وقد وضعنا ذلك على لوحة الانتشار وخط العلاقة.

استنتاج:

نستنتج مما سبق أن المعلمون يشعرون بالولاء الوظيفي اتجاه المؤسسة التي يعملون في أحضانها في حين كانت هناك حالتين الفرق فيهما سالبة أي أن المعلمين لا يشعرون بالولاء الوظيفي اتجاه المؤسسات التي يعملون فيها. هذا يعني قبول الفرضية البديلة على أساس أن المعلمون يشعرون بالولاء اتجاه المؤسسات التي يعملون فيها.

واتضح لنا أن المتوسط الترتيبي للولاء لدى فئة الذكور يساوي 34,45 أما فئة الإناث 28,52، مستوى الدلالة 0,214 وهي أكبر من ($\alpha=0,055$) لذلك نرفض البديلة ونقبل الفرضية العدمية على أساس لا توجد فروق دالة إحصائية في الولاء تعزى لمتغير الجنس.

واتضح لنا أنه خلال البيانات أن قيمة t تساوي 2,172 ومستوى الدلالة ($\alpha= 0,034$) نرفض الفرضية العدمية ونقبل الفرضية البديلة على أساس يوجد أثر دال احصائيا للرضا الوظيفي على الولاء التنظيمي.

خاتمة:

خاتمة دراستنا ستكون خلاصة عامة للدراستين النظرية والميدانية، فمن خلال تناولنا لولاء المعلم اتجاه المؤسسة التي ينتمي إليها، اتضح لنا أنه بمثابة المحور الأساسي والرئيسي والذي لا غنى عنه في العملية التعليمية ومهنة التعليم، ولكون المعلم هو المسئول عن أدائها على أسس فنية وعلمية، فهو المسئول الأول عن نجاحها أو فشلها وعليه فهو يلعب دورا فعالا في حياة الفرد والأمة على حد سواء.

إنه يحمل رسالة مقدسة وأمانة عظيمة ينتظر أن يكون له أدورا مختلفة، وحتى يقوم بمهمته على أكمل وجه يجب أن يتمتع بشخصية مستقرة متفتحة قادرة على البذل والعطاء والابتكار والتجديد وإعداد أكاديمي متنوع وكاف، ومن ثمة لا بد من الحرص على تعزيز قدرات المعلم ومهاراته التي تؤهله لأداء مهامه المنوطة به، كما يجب تحسيس المؤسسات التربوية وأفراد المجتمع بهذا المورد والعنصر الحيوي.

حيث كلما ارتفعت كفاءة المعلم الثقافية والمهنية ارتفعت مكانته الاجتماعية وارتفع شأنه بارتفاع مؤهلاته. كما يبق هذا الموضوع محتاجا إلى البحث والتنقيب أكثر لمعرفة حيثياته وكل ما يتعلق به.