

جامعة قاصدي مرباح . ورقلة  
كلية العلوم الإنسانية و الاجتماعية  
قسم علم النفس وعلوم التربية



مذكرة مقدمة لاستكمال متطلبات نيل شهادة الماستر أكاديمي

ميدان : العلوم الإنسانية والاجتماعية

الشعبة : علم النفس

التخصص : علم النفس العمل والتنظيم وتسيير موارد البشرية

بعنوان :

الأداء المهني لدى أساتذة مرحلة التعليم الابتدائي في ظل  
الإجراءات الاستثنائية لجائحة كورونا  
(من وجهة نظر أساتذة مرحلة التعليم الابتدائي)

(فروسة ميدانية على عينة من أساتذة المرحلة الابتدائية ببعض مدرّس بلدية ورقلة)

تحت إشراف الأستاذ:

محجر ياسين

من إعداد الطالبة :

فرج الله خديجة

أعضاء لجنة المناقشة:

رئيسا	.....	سراية الهادي
مشرفا	.....	ياسين محجر
مقيما	.....	قوارح محمد

السنة الجامعية: 2020 / 2021



جامعة قاصدي مرباح . ورقلة  
كلية العلوم الإنسانية و الاجتماعية  
قسم علم النفس وعلوم التربية



مذكرة مقدمة لاستكمال متطلبات نيل شهادة الماستر أكاديمي

ميدان : العلوم الإنسانية والاجتماعية

الشعبة : علم النفس

التخصص : علم النفس العمل والتنظيم وتسيير موارد البشرية

بعنوان :

الأداء المهني لدى أساتذة مرحلة التعليم الابتدائي في ظل  
الإجراءات الاستثنائية لجائحة كورونا  
(من وجهة نظر أساتذة مرحلة التعليم الابتدائي)

(فروسة ميدانية على عينة من أساتذة المرحلة الابتدائية ببعض مدرّس بلدية ورقلة)

تحت إشراف الأستاذ:

محجر ياسين

من إعداد الطالبة :

فرح الله خديجة

أعضاء لجنة المناقشة:

رئيسا	.....	سراية الهادي
مشرفا	.....	ياسين محجر
مقيما	.....	قوارح محمد

السنة الجامعية: 2020 / 2021

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

## الإهداء

إلى من ربنتي وأنارت دربي وأعاننتي با  
لصلوات والدعوات إلى أعلى إنسان في هذا الوجود أُمي  
الحببية

إلى من علمني كيف أمسك بالقلم وكيف أخط الكلمات بلا ندم  
"أبي العزيز"

نسأل الله أن يطيل في عمرهما

إلى من أكرمني الله به ، عندما اختاره من نصيبي ، إليك  
زوجي الغالي .

إلى التجمين اللذان يضيئان حياتي اسراء و ادم مجمد ريان ،  
والذين كانوا لي دافعا في النجاح ، حتى أكون لهما خيرة قدوة  
يقتدان بها.

إلى إخوتي وإخواتي .

إلى كل من يحمله القلب وتقدره العين وكانوا لي دعما ولو  
بالكلمة الطيبة

إلى كل هؤلاء ، أهدي عملي هذا

فرج الله خديجة

## شكر و عرفان

الشكر لله وحده والصلاة والسلام على رسوله الكريم  
وخير خلقه .

أتقدم بالشكر الخالص إلى كل من ساعدني في إتمام عملي هذا إلى من  
ملكنا حين علمنا ، ومن علمك حرفا صرت له عبدا حتى يحرك و الحر  
لأساتذته مازال عبدا .

كما نتقدم بأسمى عبارات الشكر و التقدير و الإحترام إلى أستاذي الفاضل  
الدكتور محجر ياسين المشرف على هذا البحث المتواضع ، نخصه  
بالذكر و نتقدم بجزيل الشكر و خالص الإمتنان لما تفضل به من إشراف  
على هذا العمل بتوجيهاته و تسديداته القيمة ، جزاك الله عنا كل خير  
أستاذنا المحترم و نسأل الله عز و جل أن يكتبنا و إياه من طلبة العلم .  
دون أن ننسى توجيه الشكر إلى كل من ساهم من قريب او بعيد لانجاز  
هذا العمل المتواضع

### ملخص الدراسة:

هدفت هذه الدراسة إلى التعرف على مستوى الأداء المهني لأساتذة التعليم الابتدائي في ظل الإجراءات الاستثنائية لجائحة كورونا- كوفيد -19 (من وجهة نظرهم) ومعرفة ما إذا كانت هناك فروق في الأداء المهني تعزى لعامل الجنس - السن - الأقدمية في التدريس، وقد تكونت عينة الدراسة (272) أستاذًا و أستاذة ، ومن أجل تحقيق أهداف الدراسة تم الاعتماد على المنهج الوصفي في جمع البيانات والمعلومات وذلك باستخدام استبيان الأداء المهني من إعداد الباحثة ، وقد تم التأكد من خصائصها السيكومترية ولمعالجة البيانات المتحصل عليها تم الاعتماد على الأساليب الإحصائية التالية (التكرارات والنسب المئوية) لوصف مجتمع الدراسة وتحديد استجاباتهم والمتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لتحديد الأهمية النسبية لاستجابات أفراد مجتمع الدراسة اتجاه الأداة، و معامل ألفا كرومباخ لتحديد معامل ثبات ، واختبار (T) لحساب الصدق وكا<sup>2</sup> لحساب الفروق بين التكرارات في الفرضية الأولى، و الانحراف المعياري، اختبار (T) لعينيتين المستقلين في الفرضية الثانية، وتحليل التباين الأحادي (F) لحساب الفروق في الفرضية الثالثة والرابعة وذلك باستخدام الحزمة الإحصائية (SPSS.V.22).

وقد توصلنا إلى النتائج التالية:

- مستوى الأداء المهني لدى أساتذة مرحلة التعليم الابتدائي في ظل الإجراءات الاستثنائية لكورونا مرتفع.
  - لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية في الأداء المهني لدى أساتذة مرحلة التعليم الابتدائي في ظل الإجراءات الاستثنائية لكورونا تعزى لمتغير الجنس.
  - لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية في الأداء المهني لدى أساتذة مرحلة التعليم الابتدائي في ظل الإجراءات الاستثنائية لكورونا تعزى لمتغير السن.
  - لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية في الأداء المهني لدى أساتذة مرحلة التعليم الابتدائي في ظل الإجراءات الاستثنائية لكورونا تعزى لمتغير الأقدمية في التدريس.
- وقد نوقشت نتائج هذه الدراسة في ضوء الجانب النظري وبعض الدراسات السابقة وختمت بتقديم بعض الاقتراحات الموجهة لبعض الباحثين وأصحاب القرار في الوزارة الوصية.
- **الكلمات المفتاحية:** الأداء المهني - أساتذة التعليم الابتدائي - فيروس كورونا.

### Summary of study:

This study aimed at identifying the professional performance level for primary education professors under the exceptional procedures of Corona-Kovid-19 (from their point of view) and see if there are differences in vocational performance is attributed to the sex factor – age – the seniority of teaching, (272) Professor and Professor, and for achieving the objectives of the study were rely on the descriptive approach to data collection and information using a professional performance questionnaire from the researcher preparation. Their computation and data processing have been confirmed on the following statistical methods (repetitions and percentages To describe the study community, identify their responses, arithmetic and standard deviations to determine the relative importance of the responses of the study community, and Alpha Crombach plant to determine the stability coefficient and test (T) to calculate the truth and 2 to calculate the differences between the duplicates in the first hypothesis and the normal deviation In the second hypothesis, analyzing the unilateral contrast (F) to calculate differences in the third and fourth hypothesis by using the statistical package (SPSS.V.22).

We have reached the following results:

-The level of vocational performance in primary education professors under extraordinary measures of Corona is high.

-There are no statistically significant differences in the professional performance level in the primary education professors under the exceptional procedures of Corona attributable to gender.

-There are no statistically significant differences in the professional performance level in the primary education professors under the exceptional procedures of Kurona attributed to the age.

-There are no statistically significant differences in the professional performance level in primary education professors under exceptional procedures for Corona attributable to the seniority variable in teaching.



## Summary of study

---

The results of this study were discussed in the light of theoretical side and some previous studies and sealed some suggestions for some researchers and decision owners in the ministry.

-Keywords: Professional Performance – Primary Education Professors –  
Corona Virus

فهرس المحتويات

الصفحة	العنوان
—	الإهداء
—	شكر وعرهان
—	الملخص
—	الفهرس
—	قائمة الأشكال
—	قائمة الجداول
أ	مقدمة
الجانأ النظري	
13-5	الفصل الأول: مشكلة الدراسة واعتباراتها
05	1- مشكلة الدراسة
11	2- فرضيات الدراسة
12	3- أهمية الدراسة
13	4- أهداف الدراسة
13	5- التعريفات الإجرائية
13	6- حدود الدراسة
44-15	الفصل الثاني: الأداء المهني
15	أولاً: الأداء المهني للأستاذ
15	تمهيد

## فهرس المحتويات

15	1- مفهوم الأداء المهني
16	2- مفهوم الأداء المهني للأستاذ
17	3- أهمية الأداء المهني
19	4- النظريات المفسرة للأداء المهني
21	5- محددات الأداء المهني
22	6- العوامل المؤثرة في الأداء المهني
26	7- طرق قياس الأداء المهني
27	8- أهداف قياس الأداء المهني
28	ثانياً: أستاذ التعليم الابتدائي
28	1- المرحلة الابتدائية
29	2- تعريف الأستاذ الابتدائي
30	3- أهمية الأستاذ
32	4- مهام الأستاذ ومسؤولياته
34	5- خصائص وأدوار الأستاذ
40	6- واجبات وحقوق الأستاذ
44	خلاصة الفصل
60-46	الفصل الثالث: الإجراءات الاستثنائية
46	أولاً: فيروس كورونا
46	تمهيد
46	1- تعريف فيروس كورونا
47	2- أعراض فيروس كورونا
47	3- طرق انتشار فيروس كورونا

## فهرس المحتويات

49	ثانياً: الإجراءات الاستثنائية
49	1-الإجراءات الاستثنائية التربوية
53	2-الإجراءات الاستثنائية الصحية الوقائية
60	خلاصة الفصل
الجانب الميداني	
77-62	الفصل الرابع: الإجراءات المنهجية للدراسة الميدانية
62	تمهيد
62	1-منهج الدراسة
62	2-الدراسة الاستطلاعية
71	3-الدراسة الأساسية
75	4-الأساليب الإحصائية المستعملة في الدراسة
77	خلاصة الفصل
87-79	الفصل الخامس: عرض نتائج الدراسة وتحليلها
79	تمهيد
79	1-عرض نتائج الفرضية الأولى وتحليلها
82	2-عرض نتائج الفرضية الثانية وتحليلها
83	3-عرض نتائج الفرضية الثالثة وتحليلها
84	4-عرض نتائج الفرضية الرابعة وتحليلها
87	خلاصة الفصل
98-89	الفصل السادس: تفسير نتائج الدراسة ومناقشتها
89	تمهيد
89	1-تفسير نتائج الفرضية الأولى

## فهرس المحتويات

---

90	2- تفسير نتائج الفرضية الثانية
92	3- تفسير نتائج الفرضية الثالثة
94	4- تفسير نتائج الفرضية الرابعة
97	الإستنتاج العام والإقتراحات
100	قائمة المراجع
107	الملاحق

## قائمة الجداول

### قائمة الجداول

الصفحة	الجداول	الرقم
64	يمثل توزيع أفراد العينة الاستطلاعية حسب متغير الجنس	جدول رقم (1)
64	يمثل توزيع أفراد العينة الاستطلاعية حسب متغير السن.	جدول رقم (2)
65	يمثل توزيع أفراد العينة الاستطلاعية حسب متغير الأقدمية في التدريس	جدول رقم (3)
66	قائمة الأساتذة المحكمين وتخصصهم	جدول رقم (4)
67	يوضح نتائج صدق أداة الأداء المهني عن طريق المقارنة الطرفية	جدول رقم (5)
68	يوضح معاملات الارتباط بين فقرات الأبعاد والدرجة الكلية لمقياس الأداء المهني	جدول رقم (6)
69	يوضح معامل ثبات مقياس الأداء المهني باستخدام ألفا كرومباخ	جدول رقم (7)
70	يوضح توزيع بنود استبيان الأداء المهني	جدول رقم (8)
72	يوضح خصائص عينة الدراسة الأساسية من حيث الجنس	جدول رقم (9)
73	يوضح خصائص عينة الدراسة الأساسية من حيث السن	جدول رقم (10)
74	يوضح خصائص عينة الدراسة الأساسية من حيث الأقدمية في التدريس	جدول رقم (11)
76	يوضح ترجيح الإجابات الأساتذة	جدول رقم (12)
79	يوضح المتوسط الحسابي والانحراف المعياري واتجاه العينة والدرجة والمرتبة لمقياس الأداء المهني	جدول رقم (13)
81	يوضح الفروق في مستوى الأداء المهني لدى أساتذة مرحلة التعليم الابتدائي	جدول رقم (14)
82	يوضح نتائج اختبار (T) لدلالة الفروق في الأداء المهني حسب الجنس	جدول رقم (15)
83	يوضح نتائج اختبار (F) لدلالة الفروق في الأداء المهني حسب السن	جدول رقم (16)
85	يوضح نتائج اختبار (F) لدلالة الفروق في الأداء المهني حسب الأقدمية في التدريس	جدول رقم (17)

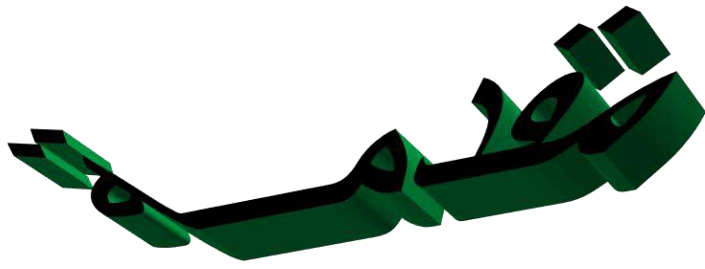
## قائمة الأشكال والملحق

### قائمة الأشكال

الصفحة	الشكل	الرقم
25	يوضح العوامل المؤثرة على الأداء المهني للعاملين	شكل رقم (1)
73	يبين توزيع الأساتذة حسب الجنس	شكل رقم (2)
74	يبين توزيع الأساتذة حسب السن	شكل رقم (3)
75	يبين توزيع الأساتذة حسب الأقدمية في التدريس	شكل رقم (4)

### قائمة الملحق

الصفحة	الملحق	الرقم
107	المنشور الوزاري الإطار للدخول المدرسي 2021/2020	ملحق رقم (1)
111	بروتوكول وقائي صحي للدخول المدرسي 2021/2020	ملحق رقم (2)
117	استبيان الأداء المهني	ملحق رقم (3)
119	يبين الصدق المقارنة الطرفية	ملحق رقم (4)
119	يبين صدق الاتساق الداخلي لمقياس الأداء المهني	ملحق رقم (5)
120	يبين قيمة ألفا كرومباخ لمقياس الأداء المهني	ملحق رقم (6)
120	يبين المتوسط والانحراف المعياري لمقياس الأداء المهني	ملحق رقم (7)
121	يبين الفروق في مستوى الأداء المهني	ملحق رقم (8)
121	يبين الفروق في مستوى الأداء المهني حسب الجنس	ملحق رقم (9)
122	يبين الفروق في مستوى الأداء المهني حسب السن	ملحق رقم (10)
122	يبين الفروق في مستوى الأداء المهني حسب الأقدمية في التدريس	ملحق رقم (11)





## مقدمة

يشهد العالم حالياً حدثاً جليلاً قد يهدد التعليم بأزمة هائلة، ربما كانت هي الأخطر في القرن الحادي والعشرون، وهو جائحة كورونا التي فرضت إغلاقاً تاماً، والجزائر ليست بمعزل عن العالم، حيث عرف قطاع التعليم في الجزائر في بداية جائحة كورونا كوفيد-19 صدمة قوية تسبب في الغلق الكلي للمدارس، ثم تم إعادة فتحها بسبب عدم التنبؤ بموعد انزياحها ولكن بتطبيق إجراءات استثنائية صحية وتربوية تضمن استمرارية تقديم المؤسسات التربوية لخدماتها الموجهة لمرتابيها وكذا حمايتهم من أخطار العدوى وتفشي الفيروس.

ولأن الأستاذ هو محور العملية التعليمية من خلال أداء المهني في المؤسسة التربوية، جاءت دراستنا هذه حول الأداء المهني في ظل هذه الإجراءات الاستثنائية لجائحة كورونا، وكما هو معلوم هناك العديد من الدراسات حول الأداء المهني والعوامل المؤثرة فيه، إلا أن الدراسات الخاصة بالصدمات الخاصة بالأداء تعد قليلة.

ومن هنا جاءت الدراسة الحالية لمعرفة مستوى الأداء المهني لدى أساتذة مرحلة التعليم الابتدائي في ظل الإجراءات الاستثنائية لجائحة كورونا، وتعد دراستنا إضافة جديدة للبحوث العلمية في هذا المجال.

وذلك وفقاً لخطة شملت ستة فصول كانت كالآتي:

الجانب النظري واشتمل على ثلاثة فصول

**الفصل الأول:** تقديم موضوع الدراسة وتضمن عرض الإشكالية وتحديد تساؤلاتها وصياغة الفرضيات والإشارة إلى أهداف وأهمية الدراسة، التعريفات الإجرائية للدراسة والحدود البشرية والمكانية والزمنية للدراسة.

**الفصل الثاني:** تناول متغير الأداء المهني مشيراً إلى تعريف الأداء المهني للأستاذ وأهميته ومحدداته وعناصره وأنواعه والعوامل المؤثرة في الأداء المهني إلى جانب قياسه ثم تناولنا تعريف أستاذ مرحلة التعليم الابتدائي والنظريات المفسرة للأداء وأهميته في العملية التعليمية، خصائصه وأدواره، والواجبات وحقوق الأستاذ.

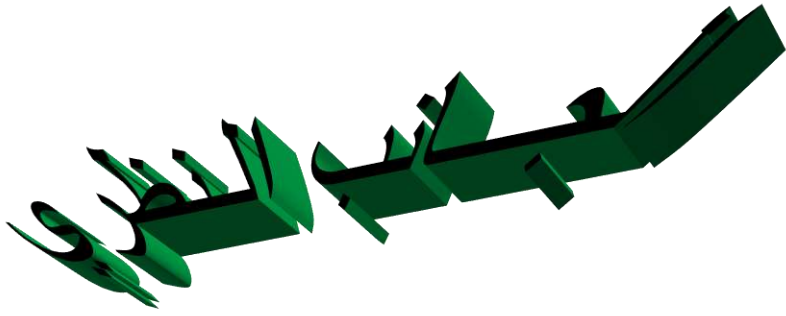
**الفصل الثالث:** تناول الإجراءات الاستثنائية لكورونا وتطرقنا فيه لمختلف تعاريف فيروس كورونا أعراضه وطرق انتشاره والوقاية منه وتناولنا فيه كذلك الإجراءات الاستثنائية بشقيها التربوي والصحي.

الجانب الميداني واشتمل على ثلاث فصول

**الفصل الرابع:** الإجراءات المنهجية للدراسة الميدانية وتضمنت المنهج المتبع الدراسة الاستطلاعية من حيث الحجم وطبيعة الاختبار والوصف ثم العينة الأساسية وخصائصها، الدراسة الاستطلاعية، الخصائص السيكومترية (الصدق والثبات) أدوات الدراسة ثم إلى دراسة العينة وطرق اختيارها والأساليب الإحصائية المستعملة في الدراسة.

**الفصل الخامس:** وتناولنا فيه عرض وتحليل نتائج فرضيات الدراسة وخلاصة النتائج.

**الفصل السادس:** وقد خصص لعرض وتفسير نتائج فرضيات الدراسة وفق ما جاء في الإطار النظري والدراسات السابقة ثم الوصول إلى استنتاج عام مع ذكر بعض الاقتراحات والتوصيات واختتمت الدراسة بإجراء قائمة المراجع والملاحق.



## الفصل الأول: مشكلة الدراسة واعتباراتها

- 1- مشكلة الدراسة
- 2- فرضيات الدراسة
- 3- أهمية الدراسة
- 4- أهداف الدراسة
- 5- التعريفات الإجرائية لمتغيرات الدراسة
- 6- حدود الدراسة

### مشكلة البحث:

يعيش العالم صدمة قوية ناتجة عن مباغثة عدو غير مرئي (فيروس كورونا) ومع استمرار التخطيط والعجز والفشل في إيجاد حلا فعليا وآمناً لاحتواء الوباء والسيطرة عليه، فإنه بات من الضروري الاتجاه نحو التعايش والتأقلم معه في جميع القطاعات.

في ظل هذه الصدمة العالمية (جائحة كورونا) يكون من الضروري اتخاذ خطوات وتنفيذ استراتيجيات وإجراءات تخفف من أثر الوباء في جميع القطاعات خاصة القطاع التعليمي.

والجزائر كغيرها من دول العالم كانت السبابة في اتخاذ إجراءات استثنائية لضمان دخول مدرسي آمن، بعدما أغلقت المؤسسات التربوية أبوابها لمدة حوالي 7 أشهر.

وكما هو معلوم فالمرحلة الأولى في التعليم (التعليم الابتدائي) تعتبر مرحلة أساسية كونها تسهم في تكوين المتعلم وإعداده وفق أهداف تربوية وتعليمية، تتكون المؤسسة التعليمية التربوية من جملة من العناصر تعمل في إطار من التفاعل المستمر كالإدارة والمتعلم والأستاذ وهذا الأخير يعتبر أهم عناصر العملية التعليمية، لما له من دور كبير في بناء وغرس المعارف والأستاذ في المرحلة الابتدائية يقع على عاتقه مسؤولية إعداد وتربية المتعلمين من خلال ما يمارسه من أداء مهني داخل المؤسسة التربوية وخارجها.

ولقد ركزت معظم الدراسات بدرجة كبيرة على الأستاذ كمؤشر لقياس فعالية المنظومة التربوية، فبات من الضروري الاهتمام به و بأدائه المهني والعوامل المؤثرة فيه.

ويعتبر الأداء المهني من الموضوعات التي نالت اهتماما كبيرا من قبل ذوي الاختصاص في مجال الدراسات التربوية لما له من أهمية في حياة العملية التعليمية التعلمية، سبقت دراستنا العديد من الدراسات التي تناولت الأداء المهني بجميع جوانبه، ومن بين هذه الدراسات نجد:

- دراسة خالد عبد الله الحنيطة (2004):  
بعنوان القيم التنظيمية وعلاقتها بكفاءة الأداء لدى العاملين بالخدمات الطبية بمدينة الرياض،  
السعودية، هدفت إلى معرفة العلاقة بين القيم التنظيمية وكفاءة الأداء لدى العاملين بالخدمات  
الطبية أظهرت النتائج:
- عدم وجود فروق في مستوى الأداء الوظيفي لدى العاملين باختلاف الأقدمية.
- دراسة هند لبصير (2008):  
بعنوان أثر ضغوط العمل على الأداء الوظيفي للعمال بشركة الخزف الصحي بالميلية جيجل،  
أسفرت النتائج أن مستوى الأداء الوظيفي جاء مرتفع.
- دراسة الخالدي (2008):  
هدفت هذه الدراسة إلى التعرف على مستوى الأداء الوظيفي لمديري المدارس الثانوية في دولة  
الكويت من وجهة نظر معلمهم، أظهرت النتائج:
- مستوى الأداء الوظيفي كان بصورة عامة مرتفعاً.
- توجد فروق ذات دلالة إحصائية تعزى لمتغيرات الجنس/ سنوات الخبرة / المؤهل العلمي.
- دراسة الحلابية (2013):  
هدفت الدراسة إلى التعرف على أثر الحوافز في تحسين أداء العاملين في مؤسسات القطاع العام  
بالأردن، أظهرت النتائج:
- مستوى الأداء جاء بدرجة متوسطة.
- وجود فروق ذات دلالة إحصائية تعزى للجنس والوظيفة.
- دراسة المرزايق (2015):

هدفت هذه الدراسة إلى الكشف عن درجة كفاءة مديري المدارس الحكومية الثانوية في محافظة جرش في تطبيق معايير الجودة وعلاقتها بالأداء الوظيفي للمعلمين، أسفرت على النتائج التالية:

- مستوى الأداء الوظيفي جاء بدرجة متوسطة.

- لا توجد فروق باختلاف الجنس، السن، والحالة الاجتماعية والمؤهل العلمي.

- توجد فروق تعزى لمتغير الخبرة.

- دراسة قسمي (2015):

بعنوان محددات الأداء الوظيفي للعاملين في القطاع الصحي، هدفت الدراسة التعرف على محددات الأداء الوظيفي، أظهرت النتائج بأنه توجد علاقة ارتباط قوية بين المتغيرات المستقلة المتماثلة في الثقافة التنظيمية، الإتصال التنظيمي، التدريب والحوافز على الأداء الوظيفي.

- دراسة وليد بن صالح السبيعي (2016):

هدفت الدراسة إلى التعرف على العلاقة بين التدوير الوظيفي وعلاقته بتحسين أداء العاملين بالمديرية العامة للدفاع المدني، توصلت النتائج إلى أن:

- واقع جهود تحسين أداء العاملين بالمديرية جاء بمستوى متوسط.

- توجد فروق ذات دلالة إحصائية تعزى لمتغير الجنس.

- دراسة الشيباب (2016):

هدفت الدراسة للتعرف على ضغوط العمل وعلاقتها بالأداء الوظيفي لدى مديري المدارس الثانوية بمحافظة أربد، توصلت إلى النتائج من بينها:

- مستوى الأداء الوظيفي جاء بدرجة كبيرة.

- توجد فروق ذات دلالة إحصائية تعزى للجنس / المؤهل العلمي.

- لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية تعزى لمتغير سنوات الخبرة.

- دراسة غيضان، جرادات (2016):  
هدفت الدراسة إلى معرفة درجة تطبيق مديري المدارس الثانوية للكفايات الإشرافية وعلاقتها بمستوى الأداء الوظيفي لدى المعلمين في محافظة الزرقاء، توصلت النتائج إلى:
  - مستوى الأداء الوظيفي جاء متوسط.
  - لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية تعزى لمتغيرات الجنس / المؤهل العلمي / الخبرة.
- دراسة الهاجري، الحراشنة (2016):  
هدفت الدراسة للتعرف على درجة ممارسة الإشراف التشاركي لدى مديري المدارس وعلاقته بتحسين الأداء الوظيفي لمعلمي محافظة الجهراء في دولة الكويت، توصلت إلى النتائج من بينها:
  - مستوى الأداء الوظيفي لدى معلمي مرتفع.
  - توجد فروق ذات دلالة إحصائية تعزى لمتغير الجنس.
  - عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية تعزى لمتغير سنوات الخبرة.
- دراسة رمزي فوزي محمد أبو غزالة (2017):  
بعنوان ضغوط العمل لدى مديري المدارس الثانوية الحكومية وعلاقتها بأدائهم الوظيفي من وجهة نظر العاملين في محافظة العاصمة عمان، هدفت الدراسة لاستقصاء العلاقة بين ضغوط العمل والأداء الوظيفي، أظهرت النتائج:
  - مستوى الأداء الوظيفي جاء مرتفع.
  - توجد فروق ذات دلالة إحصائية في مستوى الأداء الوظيفي تعزى لمتغير الجنس، سنوات الخبرة، عدم وجود فروق تعزى لمتغير المؤهل العلمي والتخصص.



إن فهم أي ظاهرة وتشخيصها أو إثراء أي موضوع والبحث فيه يقتضي وضعه ضمن سياقه المعرفي من خلال تحديد موقعه في النظرية، ولكون الموضوع الراهن متعلق بالأداء المهني والعوامل المؤثرة فيه في ظل الإجراءات الاستثنائية. ومن بين النظريات التي أولت لسلوك الفرد أهمية بالغة هي النظرية السلوكية التي ترى أن سلوك الأستاذ المتعلق بالأداء يتأثر بعوامل مختلفة مثل العوامل البيئية.

ومن بين ما يؤثر في الأداء المهني ظاهرة الأزمات والصدمات مثل صدمة كورونا، وعند قيامنا بزيارات ميدانية لعدة مؤسسات تربوية، نجد غياب التخطيط المسبق لمواجهة هذه الظاهرة، إضافة إلى غياب الدراسات وغياب النظرة الإستشرافية للأزمات والصدمات المتوقعة وعدم الاهتمام بمثل هذه المواضيع في قطاع التعليم ينجر عنه انعكاسات سلبية من بينها:

- عدم تحضير الأساتذة لمواجهة الظروف الطارئة .
- عدم بناء برامج تعليمية تعليمية تتكيف مع الظروف الطارئة.
- عدم تهيئة المؤسسات التعليمية لمواجهة الظروف الطارئة.
- غياب التكوين المتخصص للأساتذة في حالة وجود متغيرات جديدة (كوارث طبيعية، فيروسات، أمراض معدية... إلخ) إضافة إلى:
- توقف التعلم.
- اتساع فجوة عدم المساواة في التعليم.
- تراجع الارتباط بالتعليم المدرسي.
- تدني جودة التعليم.
- غياب التخطيط بعيد المدى.

لذا وجب على القائمين على الشأن التربوي إعطاء أهمية لمثل هذه الدراسات لمواجهة أي صدمة أو أزمة من شأنها الحدوث مستقبلاً مثل: التكيف، إعداد الأساتذة وتقديم الدعم والمساندة لهم من خلال تزويدهم بالمعلومات والأدوات العملية والاستراتيجيات لمواجهة التحديات ولتحقيق هذا الغرض شرعت الوزارة بتعديلات جديدة على البرامج الدراسية واستحداث إجراءات وقائية صحية تهدف إلى الطريقة الملائمة للتدريس التي تتلاءم مع الواقع المدرسي.

ومن خلال ما لمسناه من احتكاكنا بمجموعة من الأساتذة، لاحظنا أن هناك عدة عقبات في سبيل التطبيق الفعلي لهذه الإجراءات في الميدان، والاختلاف في تعاملهم وتطبيقهم للإجراءات الاستثنائية الخاصة بالتعليم الابتدائي اتجاه فيروس كورونا، والتي قد تؤثر في أداءهم المهني بصورة طبيعية.

ومن خلال استقراء الدراسات السابقة حول الأداء المهني لأساتذة مرحلة التعليم الابتدائي في ظل الإجراءات الاستثنائية لجائحة كورونا لم تتوفر دراسات عربية أو أجنبية في حدود علم الباحثة لذلك أصبحت دراستنا الحالية دراسة استكشافية لمحاولة كشف التأثير بين هذه المتغيرات جميعها.

وتوضيحتها في ضوء نتائج البحوث والدراسات السابقة التي تناولت بعضها دون التطرق إليها بصورة إجمالية، كما سيتم تناوله في دراستنا هذه، فمن هنا جاءت فكرة الدراسة الحالية حول مستوى الأداء المهني لأساتذة التعليم الابتدائي في ظل الإجراءات الاستثنائية لجائحة كورونا من وجهة نظرهم وعلى هذا الأساس نطرح التساؤلات التالية:

- ما مستوى الأداء المهني لدى أساتذة مرحلة التعليم الابتدائي في ظل الإجراءات الاستثنائية لجائحة كورونا.

- هل توجد فروق ذات دلالة إحصائية في الأداء المهني لدى أساتذة مرحلة التعليم الابتدائي في ظل الإجراءات الاستثنائية لجائحة كورونا يعزى لمتغير الجنس.

- هل توجد فروق ذات دلالة إحصائية في الأداء المهني لدى أساتذة مرحلة التعليم الابتدائي في ظل الإجراءات الاستثنائية لجائحة كورونا يعزى لمتغير السن.
- هل توجد فروق ذات دلالة إحصائية في الأداء المهني لدى أساتذة مرحلة التعليم الابتدائي في ظل الإجراءات الاستثنائية لجائحة كورونا يعزى لمتغير الأقدمية في التدريس.

### فرضيات الدراسة:

- بعد طرحنا لمشكلة الدراسة، وكإجابة مؤقتة على التساؤلات التي تلتها، وللتحقيق الإحصائية منها ارتأينا طرح الفرضيات التالية:
- مستوى الأداء المهني لدى أساتذة مرحلة التعليم الابتدائي في ظل الإجراءات الاستثنائية لجائحة كورونا مرتفع.
  - هناك فروق ذات دلالة إحصائية في الأداء المهني لدى أساتذة مرحلة التعليم الابتدائي في ظل الإجراءات الاستثنائية لجائحة كورونا يعزى لمتغير الجنس.
  - هناك فروق ذات دلالة إحصائية في الأداء المهني لدى أساتذة مرحلة التعليم الابتدائي في ظل الإجراءات الاستثنائية لجائحة كورونا يعزى لمتغير السن.
  - هناك فروق ذات دلالة إحصائية في الأداء المهني لدى أساتذة مرحلة التعليم الابتدائي في ظل الإجراءات الاستثنائية لجائحة كورونا يعزى لمتغير الأقدمية في التدريس.

❖ أهمية الدراسة:

تعتبر هذه الدراسة من المواضيع الهامة في مجال التربية والتعليم، أحد أكبر قطاعات الدولة والمعمل عليه في رقي الأمة وتطورها، ودعم التنمية الوطنية، وإيماناً منا بالدور الذي يقوم به أستاذ التعليم الابتدائي في إعداد أفراد صالحين وفاعلين في المجتمع فأهميتها تبرز في:

### ❖ الأهمية النظرية:

تعتبر هذه الدراسة الفريدة التي تناولت الأداء المهني لأستاذ المدرسة الابتدائية في ظل الإجراءات الاستثنائية، حيث تبحث هذه الدراسة عن مستوى الأداء المهني لأساتذة التعليم الابتدائي ومدى تأثره بالإجراءات الاستثنائية، كما تعتبر هذه الدراسة الحالية مهمة في الوقت الحالي (في نظر الباحثة) باعتبارها من أول الدراسات التي خاضت في مثل هذه المواضيع، وتشكل هذه الدراسة إضافة نوعية للمكتبة التي تعاني نقص في الدراسات التي تناولت موضوع الأداء المهني في ظل التغيرات الطارئة.

### ❖ الأهمية العملية:

تبرز أهمية الدراسة من الناحية العملية في إمكانية استفادة الباحثون في مجال التربية والتعليم بصفة عامة، وتعطي هذه الدراسة فكرة للقائمين عن التكوين البيداغوجي للأساتذة لإعداد أستاذ مؤهل وقادراً على التصدي للمشكلات والتغيرات التي تواجهه، وكذا المساهمة في مواجهة بعض التحديات والمعوقات التي تواجه الأساتذة في المدارس الابتدائية خاصة أننا نشهد العديد من التطورات والمستجدات المتسارعة والمتلاحقة منذ بداية العام الماضي، كما تكمن في أهمية المتغير الذي تناولناه إذ أن الأداء المهني من المواضيع المهمة في مجال علم النفس والتربية والتعليم، ومعرفة الأداء المهني لأستاذ التعليم الابتدائي في ظل الإجراءات الاستثنائية لجائحة كورونا باعتبار الأستاذ هو أحد أهم عناصر المنظومة التربوية.

تشكل هذه الدراسة إضافة نوعية للمكتبة العربية التي تعاني من نقص الدراسات التي تناولت هذا الموضوع في مدارسنا فهي تعتبر زاد نظري يخص متغيرات الدراسة.

### ❖ أهداف الدراسة:

هدفت الدراسة إلى تحقيق الأهداف الآتية:

- الكشف عن مستوى الأداء المهني لدى أساتذة مرحلة التعليم الابتدائي في ظل الإجراءات الاستثنائية لجائحة كورونا.
- الكشف عن الإجراءات الاستثنائية وخدمتها لأساتذة التعليم الابتدائي.
- الكشف عن مستوى الأداء المهني لدى أساتذة مرحلة التعليم الابتدائي باختلاف الأقدمية في التدريس والمستوى العمري والجنس.

### ❖ التعريفات الإجرائية لمتغيرات الدراسة:

✓ **الأداء المهني:** هو درجة استجابة أساتذة مرحلة التعليم الابتدائي لمقياس الأداء المهني بحيث إذا ما كانت درجات الأستاذ ما بين 2.34 إلى 3 فنشير إلى الأداء المرتفع أم إذا كانت الدرجات محصورة ما بين 1.67 إلى 2.33 فأداؤه متوسط وإن ثبت عكس ذلك فأداؤه منخفض.

### ❖ حدود الدراسة:

تحدد هذه الدراسة كالتالي:

- اقتصرت الدراسة على أساتذة مرحلة التعليم الابتدائي نظرا لأهمية هذه المرحلة في تتابع المراحل التعليمية المتتالية.
- أجريت هذه الدراسة ببلدية ورقلة لتواجد الباحثة في المنطقة، وعليه فإن صحة نتائج الدراسة تتوقف على مدى تمثيل العينة للمجتمع الأصلي.
- تتحدد الدراسة زمنيا بالموسم الدراسي 2021/2020



## الفصل الثاني: الأداء المهني

أولاً: الأداء المهني للأستاذ

تمهيد:

مفهوم الأداء المهني

مفهوم الأداء المهني للأستاذ

أهمية الأداء المهني

النظريات المفسرة للأداء المهني

محددات الأداء المهني

العوامل المؤثرة في الأداء المهني

طرق قياس الأداء المهني

أهداف قياس الأداء المهني

ثانياً: أستاذ التعليم الابتدائي

المرحلة الابتدائية

تعريف أستاذ الابتدائي

أهمية الأستاذ

مهام الأستاذ ومسؤولياته

خصائص وأدوار الأستاذ

واجبات وحقوق الأستاذ

خلاصة

## أولاً: الأداء المهني الأستاذ

### تمهيد:

يعتبر الأداء المهني من بين المواضيع التي حظيت باهتمام الكثير من الباحثين والمفكرين في العديد من المجالات سواء كانت سياسية، اجتماعية أو تربوية... إلخ  
كما يمثل المقياس الذي يعتمد عليه للحكم على فعالية الأساتذة في المؤسسات من خلال قياس الجهد المبذول من طرف الأستاذ في العمل سواء كان جهداً فكرياً أو عضلياً وذلك لأهميته على مستوى الفرد والمؤسسة التعليمية، في هذا الفصل تطرقنا إلى مفهوم الأداء المهني بصفة عامة ثم تناولنا نظرياته ثم مفهوم الأداء المهني للأستاذ والعوامل المؤثرة فيه ومحدداته وطرق قياسه.

### مفهوم الأداء المهني:

لقد تعددت الآراء حول مفهوم الأداء المهني من قبل الباحثين، حيث اعتبروا أداء العاملين له تأثير كبير على أداء المؤسسة، فمنهم من حصر أداءها في أداء العاملين، من بين هذه التعاريف نذكر:

عرفه البعض بأنه: محاولة لتحليل أداء الفرد بكل ما يتعلق به من صفات نفسية، بدنية أو مهارات فنية أو فكرية أو سلوكية وذلك بهدف تحديد نقاط القوة والضعف والعمل على تعزيز الأولى ومواجهة الثانية بغية تحقيق فعالية المؤسسة. (عادل حروش صالح، سعد سالم مؤيد، سنة

2007، ص 45)

وعرف أيضاً على أنه: "سجل حافل بالنتائج المحققة، سجل يجسد سلوكاً عملياً يؤدي لدرجة من بلوغ الفرد أو الفريق للأهداف المخططة أي درجة الإنجاز - بكفاءة عالية - ويمكن اعتبار الأداء



سلوكا باعتبار أن السلوك يفرز أفعالاً تمثل ناتج الجهد الجسمي أو الذهني (يمثل المدخلات) والنتائج تمثل المخرجات". (سعاد نايف، سنة 2007، ص 37)

ويعرف أيضا بأنه: "نشاط مهم من أنشطة الموارد البشرية يهدف إلى التأكد من أن الموظف في المؤسسة يؤدي عمله على أكمل وجه". (محمد، سنة 2006، ص 363)

وعرف جبر الأداء المهني (2010) الأداء المهني بأنه: "الأنشطة والمهام التي يزاولها الموظف في المنظمة والنتائج الفعلية التي يحققها في مجال عمله بنجاح، لتحقيق أهداف المنظمة بكفاءة وفعالية وفقاً للموارد المتاحة، والأنظمة الإدارية، والقواعد والإجراءات، والطرق المحدد للعمل" (ص

51)

ويرى وويلن وهانغر (wheelen& Hunger,2002, p243) "أن الأداء هو: النتيجة النهائية للنشاط".

مفهوم الأداء المهني للأستاذ:

عرفه شحاتة والنجار (2003) الأداء المهني للمعلم بأنه: "سلوك المعلم أثناء مواقف التدريس سواء داخل الصف أو خارجه، وهو الترجمة الإجرائية لما يقوم به المعلم من أفعال أو استراتيجيات للتدريس أو إدارته للصف، أو مساهمته في الأنشطة الصفية أو غيرها من الأعمال التي يمكن أن تسهم في تحقيق تقدم في تعلم الطلاب" (ص 242)

كما عرفه (Good): "بأن الأداء هو الإنجاز الفعلي كما يصنف في القابلية أو الطاقة أو القدرة الكامنة وخلق فرص التعلم في تمكين الطلبة من اكتساب المعرفة والمهارات". (سهيلة، سنة 2003،

ص 24)

كما يعرف بأنه: "ما ينجزه المعلم في مهام المهارات والكفايات بشكل قابل للقياس، وأن الأداء لكي يكون فعالا يجب أن يكون ذا كفاءة عالية". (سهيلة، 2003، ص 24، 25)

ويعرفه متولي (1991) على أنه: " تنفيذ المعلم للدرس وربط موضوع الدرس بالواقع الاجتماعي للطلاب، واستخدام طرق تدريس متنوعة، واستخدام الوسائل التعليمية المناسبة، وربط المادة العلمية بمشكلات الطلاب اليومية، وتعميق معلومات المدرس أكثر مما في الكتاب المدرسي". (متولي، 1991، ص170)

أما العمارة فعرّفه بأنه: " درجة قيام عضو هيئة التدريس بتنفيذ المهام التعليمية-التعليمية المناطة به وما يبذله من ممارسات وأنشطة وسلوكيات تتعلق بمهامه المختلفة تعبيراً سلوكياً" (ص27).

وفي ضوء التعريفات السابقة تعرف الباحثة الأداء المهني للأستاذ إجرائياً بأنه "عبارة عن مجموعة من الممارسات السلوكية التي يقوم بها الأستاذ في موقف تعليمي معين فتكون هذه الممارسات قابلة للملاحظة والقياس".

#### أهمية الأداء المهني:

يحتل الأداء المهني مكانة خاصة داخل أي منظمة كانت باعتبارها الناتج النهائي لمحصول جميع الأنشطة بها، وذلك على مستوى الفرد والمنظمة والدولة، ذلك أن المنظمة تكون أكثر استقراراً وأطول بقاء حين يكون أداء العاملين أداءً متميزاً ومن ثَمَّ يمكن القول بشكل عام اهتمام إدارة المنظمة وقيادتها بمستوى الأداء عادة ما يفوق اهتمام العاملين بها.

وعلى ذلك فإنه يمكن القول إن الأداء على أي مستوى تنظيمي داخل المنظمة وفي أي جزء منها لا يعد انعكاساً لقدرات ودوافع المرؤوسين فحسب بل هو انعكاس لقدرات ودوافع الرؤساء والقادة أيضاً.

وترجع أهمية الأداء من وجهة نظر المنظمة إلى ارتباطه بدورة حياتها ومراحلها المختلفة: وهي مرحلة الظهور، مرحلة البقاء والاستمرارية مرحلة الاستقرار ومرحلة السمعة والفخر، ومرحلة التميز ومرحلة الزيادة، ومن ثم فإن قدرة المنظمة على تخطي مرحلة من مراحل النمو والدخول في مرحلة أكثر تقدماً، إنما يتوقف على مستويات الأداء بها، وفي الأجهزة الحكومية قد يلاحظ أن أداء الأفراد العاملين قد يكون الاهتمام بالأداء أقل من اهتمام القادة والرؤساء، وقد يؤدي هذا بالرؤساء والقادة إلى ممارسة العديد من الضغوط على المرؤوسين بهدف رفع مستويات أدائهم وتنفيذهم المهام والمسؤوليات التي يكلفون بها حتى تحقق نتائج فعلية التي ترغب المنظمات في تحقيقها. (علي سليمان، 1985، ص188).

أيضاً للأداء المهني أهمية كبيرة في أي منظمة نذكر منها:

تتألف أي عملية من عدة مراحل حتى تخرج للوجود وتنتج منتجات وتحقق الأهداف المصممة لها، كما أنها تحتاج إلى عدة موارد تتفاعل مع بعضها البعض تنتج مادة جديدة تحقق أهدافها، وقد تكون العملية ملموسة.

مثل عمليات تقديم الخدمات في المجالات المختلفة، والأداء هو المكون الرئيسي للعملية وهو الجزء الحي منها لأنه مرتبط بالإنسان (العنصر البشري) الذي يدير العملية ويحول المواد الخام إلى مواد مصنعة ذات قيمة مادية، يتم بيعها للمستهلك بقيمة أعلى من قيمة الموارد التي استخدمت فيها وقيمة جهد وعمل (إنتاجية) العنصر البشري، وبذلك تحقق الربح وعليه فإن ثبات كلفة الموارد وتفعيل إنتاجية العنصر البشري يجعلنا نصل إلى أهداف المنظمة بأفضل فعالية وأفضل قدرة وأقل تكلفة وأكثر ربحاً. (فيصل عبد الرؤوف، 2001، ص98).

وللأداء المهني أهمية كبيرة داخل أي منظمة تحاول تحقيق الربح والتقدم باعتباره الناتج النهائي لمحصلة جميع الأنشطة التي يقوم بها الفرد أو المنظمة، فإذا كان هذا الناتج مرتفعاً فإن ذلك يعد مؤشراً واضحاً لنجاح أي منظمة واستقرارها وفعاليتها. (إبراهيم فيصل، 2008، ص 40).

فالمنظمة تكون أكثر استقراراً وأطول بقاء حين يكون أداء العاملين متميزاً، ومن ثم يمكن القول بشكل عام عن اهتمام إدارة المنظمة وقيادتها بمستوى الأداء يفوق عادة اهتمام العاملين بها، ومن ثَمَّ فإن الأداء في أي مستوى تنظيمي داخل المنظمة وفي أي جزء منها لا يعد انعكاساً لقدرات ودوافع المرؤوسين فحسب بل هو انعكاس لقدرات ودوافع الرؤساء والقادة أيضاً.

### النظريات المفسرة للأداء:

#### نظرية العلاقات الإنسانية:

في العشرينيات من القرن الماضي ظهرت العلاقات الإنسانية لتركز على أهمية تحسين العلاقات وتحسين بيئة العمل، وكانت دراسات الهاوثورن إحدى الدراسات الرئيسية لهذا المذهب. (عبد الرحمان، دون سنة، ص 106-107).

لقد كان لدراسة " إلتون مايو " الفضل الكبير في إيضاح ما كان سائداً من قبل، حيث يرى أن التقدم الصناعي ونمو الأعمال الصناعية وتطورها أدى إلى انقطاع العلاقات الشخصية التي كانت من قبل بين صاحب العمل وعماله في النظام الصناعي القديم، وما قوى تلك الروابط الشخصية وثبتها هو إشراف صاحب العمل والعمال في عمل واحد، وتحت ظروف عمل واحدة، عكس ما حصل بعد التطور الصناعي، وما انجر عنه من ضعف في العلاقات بين العمال وأرباب العمل، وما زاد الأمر تدهوراً هو تغاضي بعض أصحاب العمل عن الظروف المزرية للعامل بسبب ارتفاع نسبة البطالة آنذاك، وفي هذه الفترة قام " مايو " بأبحاثه في شركة الكهرباء بشيكاغو حيث اعتمدت طريقته على ملاحظة العمليات الإنتاجية بدقة، وملاحظة العمال في أوقات عملهم وفراغهم،

وكما لاحظ سلوك الجماعات الصغيرة من العمال، واستمع إلى أحاديثهم، كما وضع خطة لكشف آثار يوم العمل القصير الذي تتخلله فترات الراحة، يتناول أثناءها العمال المرطبات والشاي، فوجد أن معدل العمل قد زاد والتعاون قد صار أقوى كما أكد على ضرورة تحسين العلاقة بين العمال، لأن توفير الجو المناسب يؤدي إلى استقرارهم في عملهم وكذا تحسين أدائهم، وهذا تأكيد على نظرية العلاقات الإنسانية ودورها في تحسين أداء العاملين داخل المؤسسة الصناعية.(عبد الرحمان، دون سنة، ص198).

### نظرية الإدارة العلمية:

كان " فريديريك تايلور " من رجال الإنتاج والإدارة، ومن الأوائل الذين اهتموا بتطبيق أسلوب علمي لمقاومة مشكلات الصناعة، بحيث خلص من تحليله إلى صياغة مجموعة مبادئ يمكن أن تكون بديلة عن أسلوب المحاولة والخطأ الذي شاع الاعتماد عليه خلال هذه الفترة، ويعتقد " تايلور " إن العمل الصناعي في تنظيمات معقدة يعني الانشغال الدائم في إنتاج السلع والخدمات من أجل الحصول على مكافأة، ومن ثمة فإن مفهوم العمل يرتكز على ثلاث محاور:

### الأول: الاستمرار

### الثاني: الإنتاج

### الثالث: الأجر

ولقد كان " تايلور " أول من حاول دراسة الحركات اللازمة لأداء الأعمال الصناعية، وتسجيل الزمن الذي تستغرقه كل حركة منها ثم تقدير الزمن الكلي اللازم لأداء الحركات المتتالية والتي يتألف منها العمل، وحينها كان يكتشف أن هناك طريقة مثلى وحيدة لأداء عملية من العمليات الإنتاجية كان يفرضها فرضا على من يختارهم على العمال أثناء تدريبهم، وبذلك أصبح أول من استخدم دراسة الزمن في تحسين أداء العمل.(مجدي محمد، 1996، ص288).

ولقد قدمت لنا النظرية التاييلورية ثلاث مبادئ رئيسية كإجراءات محددة يجب أن تتبعها الإدارة لتحقيق الكفاية في العمل وهي: (محمد علي، دون سنة، ص 137-140).

- هو استخدام دراسات الحركة والزمن للوصول إلى الطريقة المثلى والوحيدة لأداء العمل، وهي الطريقة التي تسمح بتحقيق أعلى متوسط إنتاج يومي.
- تزويد العمال بحافز تشجيعي يدفعهم إلى أداء العمل وفقا للطريقة التي تم التوصل إليها بأسلوب علمي، وتحقيق ذلك بواسطة منح العامل مكافئة محددة تزيد عن معدل الأجر اليومي إذا استطاع أن يحقق المستويات المطلوبة والمقننة للإنتاج.
- هو استخدام خبراء متخصصين للإشراف على الدورات المختلفة والمحيطة بالعمل مثل وسائل العمل، وسرعة الآلات، وطريقة الأداء.

### محددات الأداء المهني:

إن الأداء الوظيفي هو الأثر الصافي لجهود الفرد والتي تبدأ بالقدرات وإدراك الدور والمهام ويعني أن هذا الأداء إليه على أنه نتاج العلاقة المتداخلة بين الجهد والقدرات وإدراك الدور الهام للفرد، لهذا نجد أن محددات الأداء تتضح فيما يلي:

- الجهد المبذول من طرف الفرد
- القدرات التي يتمتع بها الفرد لأداء الوظيفة
- مدى إدراكه لمتطلبات وظيفته

أ- **الجهد:** يشير الجهد إلى الطاقة الجسمانية والعقلية التي يبذلها الفرد لأداء مهمته أو وظيفته وذلك للوصول إلى أعلى معدلات عطائه في مجال عمله.

ب- **القدرات:** تشير القدرات إلى الخصائص الشخصية للفرد التي يستخدمها لأداء وظيفته أو مهامه.

ج- إدراك الدور: ويعني بالاتجاه الذي يعتقد الفرد أنه من الضروري توجيه جهود فيمن خلاله والشعور بأهميته في الأداء. (سيف، 1997، ص55).

### العوامل المؤثرة في الأداء المهني:

مما لا شك فيه أن هناك عوامل عديدة ومتنوعة يمكن أن تؤثر على أداء المؤسسات بعضه داخلي والآخر خارجي، بحيث يتحقق ذلك من قيمة مؤشرات الأداء العالية أو الأدنى، وبالتالي من الصعب حصرها وتناولها جميعا.

إن دراستها وتحليلها أمر ضروري لتحقيق منهجية سليمة في تقييم الأداء، لهذا سيتم التطرق إليها من خلال تقسيمها إلى مصدرين أو عاملين أساسيين هما العوامل الداخلية والعوامل الخارجية.

#### العوامل الداخلية:

تتمثل العوامل الداخلية في مختلف المتغيرات الناتجة عن تفاعل عناصر المؤسسة الداخلية والتي تؤثر على أدائها ويمكن للمسير أن يتحكم فيها ويحدث فيها تغيرات تسمح بزيادة أثارها الإيجابية أو التقليل من أثارها السلبية، ومن أبرز هذه العوامل أو المتغيرات التي تخضع لسيطرة المؤسسة هي:

أ- العوامل التقنية: وهي مختلفة القوى والمتغيرات التي ترتبط بالجانب التقني في المؤسسة،

وتضم على الخصوص ما يلي:

- نوع التكنولوجيا سواء المستخدمة في الوظائف الفعلية أو المستخدمة في معالجة المعلومات.
- نسبة الاعتماد على الآلات بالمقارنة مع عدد العمال.
- تصميم المؤسسة من حيث المخازن، الورشات، التجهيزات والآلات.
- نوعية المنتج وشكله ومدى مناسبة التغليف له.
- التوافق بين منتجات المؤسسة ورغبات طالبيها.

التناسب بين طاقتي التخزين والإنتاج في المؤسسة.(عمر، 2013، ص51).

- نوعية المواد المستخدمة في عملية الإنتاج.

- الموقع الجغرافي للمؤسسة.

ب- الموارد البشرية: هي مختلف القوى والمتغيرات التي تؤثر على استخدام المورد البشري في

المؤسسة وتضم على الخصوص:

- هيكل القوى العاملة.

- نظام الاختيار والتعيين.

- التدريب والتأهيل والتنمية.

- نظام الأجور والمكافآت.

- نظم تقييم الأداء.

العوامل الخارجية:

يقصد بها " مجموعة التغيرات والقيود التي هي بمنأى على رقابة المؤسسة، وبالتالي قد تؤثر

بشكل غير مباشر في أنشطة وقرارات المؤسسة وتخرج عن نطاق سيطرتها، ومن بين العوامل التي

تؤثر بشكل غير مباشر على المؤسسة والتي تشكل الكلمة المختصرة (PESTEL) ما يلي:

أ- العوامل السياسية: إن علاقة المؤسسة بالمتغيرات السياسية تشمل جانب القرارات السياسية

كالجرب، التأمينات، الحظر على نشاط بعض المؤسسات، الانقلابات، كلها عوامل تؤثر

على أداء المؤسسة.

ب-العوامل الاقتصادية: تشمل كل من معدلات الفائدة، معدلات التضخم، معدلات البطالة،

اتجاهات الأجور، توفر الطاقة وتكلفتها... إلخ



ج- العوامل الاجتماعية: تتمثل في التركيبة السكانية، التوزيع الجغرافي، الأنماط الاستهلاكية،

مستوى التعليم... إلخ

د- العوامل التكنولوجية: وتشمل معدلات الاتفاق على البحوث والتطوير، تطور وسائل

الاتصالات وأنظمة المعلومات، والاختراعات الجديدة وغيرها من القوى التي تساهم في حل

مشكلات العمل من خلال التقنيات الحديثة.

العوامل البيئية والتشريعية:

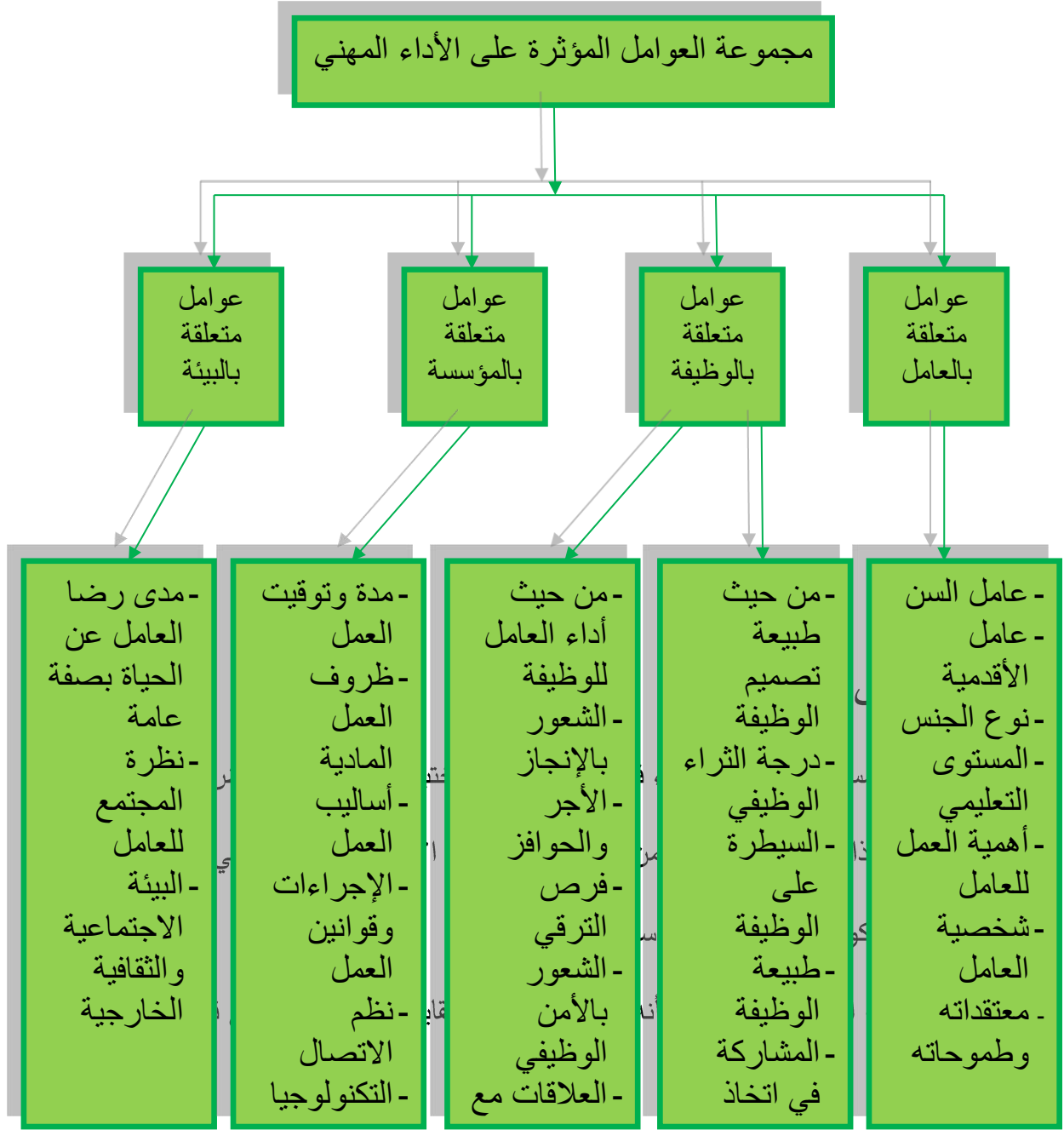
منها القوانين الخاصة بتنظيم علاقات المؤسسة بالعاملين والقوانين المرتبطة بالبيئة التي تعمل

على حمايتها والمحافظة عليها من التلوث، والقوانين الخاصة بالدفاع عن حقوق المستهلكين.

(عمر، 2013، ص53).

شكل رقم (01): يوضح العوامل المؤثرة على الأداء المهني للعاملين (نور الدين،

2005، ص194).



### 1- المقاييس غير المحكمة:

هذه الفئة من المقاييس لا تتطلب تجريبها أو تجميعها أو استنتاجها من قبل الشخص

الذي يقوم بجمع القياسات، وتتألف هذه البيانات من أشياء يمكن عدها أو مشاهدتها أو مقارنتها

مباشرة من موظف لآخر، كما تشتمل المقاييس غير الحكيمة على مؤشرات الإنتاج، وهناك مقاييس لا تمثل الأداء بشكل مباشر، كالغياب، الحوادث، الشكاوي.

### 2- المقاييس الحكيمة:

من الوسائل الأكثر استخداماً في قياس الأداء، وإن عدم إمكانية قياس مساهمة الفرد المباشرة في عمله قياساً موضوعياً يدفعنا إلى قياس هذه المساهمة من خلال تقديرات وأحكام الآخرين وعلى الرغم من الاستخدام الواسع لمقاييس الأداء الحكيمة، فإنه يبدو أن جميع الأشخاص المعنيين من باحثين وأساتذة وإداريين، والذين يتم تقييم أدائهم يكونون غير راضين عنها (محمد وعفة، 1997، ص 91-92).

بصفة عامة، وذلك لأنهم يرو أن المقاييس الحكيمة معرضة للتحيز المقصود والغير المقصود، فالأساتذة رغم ما يقدمونهم من أداء داخل الصف الدراسي، ومن مجهودات كبيرة تبذل طوال العام، إلا أنهم دائماً غير راضين على تقييم أدائهم من طرف المفتشين التربويين من خلال النقطة الممنوحة لهم. (محمد وعفة، 1997، ص 92).

### أهداف قياس الأداء المهني:

إذا نظرنا إلى أهداف قياس الأداء فإننا لا نجد اختلافاً بين الباحثين حول تلك الأهداف

والتي تتفق في الجوانب التالية:

- يزود متخذي القرارات في المنظمة بمعلومات عن أداء العاملين وهل هو أداء مرضٍ أو غير مرضٍ.
- يساعد على الحكم على مدى إسهام العاملين في تحقيق أهداف المنظمة، وعلى إنجازهم الشخصي.
- تشكل أداة التقييم وسيلة لمعرفة ضعف العاملين واقتراح إجراءات لتحسين أدائهم، وقد يأخذ التحسين شكل تدريب داخل المنظمة أو خارجها.
- يسهم في اقتراح المكافآت المالية المناسبة للعاملين من حيث إمكانية زيادة رواتبهم أو تناقصها بل اقتراح نظام حوافز معين.
- يكشف عن قدرات العاملين واقتراح إمكانية ترقيتهم وتولي مناصب قيادية أعلى.
- يفيد في التخطيط للقوى البشرية في المنظمة فهو يشكل إدارة مراجعة لمدى توفر قوة بشرية معينة بمؤهلات معينة واقتراح إحلال قوى بشرية أخرى محلها.
- يعتبر تغذية راجعة (feedback) فهو يبين المطلوب من جهة أخرى وقد يساعد في تحسين أو إساءة الفهم المشترك بين الطرفين.
- يزود مسؤولي إدارات القوى البشرية بمعلومات واقعية عن أداء وأوضاع العاملين في المنظمة، ويعتبر نقطة لإجراء دراسات ميدانية تطبيقية تتناول أوضاع العاملين ومشكلاتهم وإنتاجيتهم ومستقبلهم.
- يسهم في تزويد مسؤولي إدارات القوى البشرية بمعلومات واقعية بمؤشرات التنبؤ لعمليات الاختيار والتعيين في المنظمة. (العدلي، 1993، ص93).

كما يهدف قياس الأداء إلى صنع الكثير من السياسات والقرارات وتقييم فاعلية هذه السياسات والإجراءات، وكما تهدف إلى تزويد المنظمات ومعلومات أكثر وفرة وغنى ومؤشرات أكثر صدقاً للمساهمة المباشرة للفرد محل القياس.

ثانياً: أستاذ التعليم الابتدائي

المرحلة الابتدائية:

تعرف المرحلة الابتدائية بأنها أول فرصة تتاح للطفل من أجل تربية نظامية يتولاه فيها مربون

مختصون في فهم التربوي. (وزارة التربية الوطنية، مديرية التكوين، 1973، ص 35-36)

كما تعرف بأنها مرحلة إلزامية ومجانية لجميع الأطفال في كثير من دول العالم، باعتبار التعليم إلى جانب أنه حق وطني وأساسي لكل مواطن فهو أيضاً وقبل هذا من أولى حقوق الإنسان كإنسان، ومن المعروف بأن مدو التعليم الابتدائي تبدأ من سن السادسة إلى الثانية عشر. (وزارة

التربية الوطنية، مديرية التكوين، 1973، ص 35-36)

" هي القاعدة الأساسية التي يرتكز عليها بناء المنظومة التربوية بأكملها لكونها مؤسسة عمومية تربوية تحتضن الأطفال لأول مرة في حياتهم، لتزودهم بالعلوم والمعارف ولتكسبهم القدرات والمهارات الكافية طبقاً لنموهم النفسي والاجتماعي والأخلاقي واللغوي، ولا يتحقق هذا إلا بفضل معلمين أكفاء وإدارة علمية وبالإضافة إلى دور المدرسة في تربيته وتهذيبه فهي تقوم بتعليمه وفق منهج محدد وبطريقة معينة من طرف مربين متكونين في ذلك " (محمد منير، 1998، ص 35)

ويمكن أن نعرف المرحلة الابتدائية على أنها مرحلة إلزامية تبدأ في سن الخامسة يتلقى خلالها التلاميذ مجموعة من المعارف والقيم وأنماط السلوك، وهي حق لكل الأبناء وواجب على كل الأولياء.

- تعريف الأستاذ:

يعتمد نجاح العملية التعليمية في أي نظام تعليمي على مدى فاعلية مدخلات هذا النظام، وتمثل مواصفات الأستاذ أحد أهم تلك المدخلات باعتباره العنصر المنشط للعملية، والذي يتوقف على نشاطه وفاعليته نجاح العملية التعليمية بأكملها وبلوغ أهدافها.

ونظرا للدور الهام الأستاذ نجد أن هناك جملة من التعاريف المحددة لمفهوم الأستاذ،

منها: (ناصر الدين، 2007، ص44-45)

1- تعريف دي لاندشير Gilbert de landshere: "المعلم هو الفرد المكلف بتربية التلاميذ في المدارس".

2- تعريف تورسين حسين Torsten Husen: "المعلم هو منظم لنشاطات التعلم الفردي للمتعلم، عمله مستمر ومتناسق، فهو مكلف بإدارة سير وتطور عملية التعلم، وأن يتحقق من نتائجها".

3- تعريف أحمد حافظ: "المدرس هو حجر الأساس في العملية التعليمية والتربوية ويعد عصب الحياة في المدرسة ودعامتها الأساسية." (حافظ ومحمد، 1980، ص59)

4- تعريف فيليب جاكسون Philip Jackson: "الأستاذ أو المعلم هو صانع قرار يفهم طلبته وقادر على إعادة صياغة المادة الدراسية وتشكيلها بشكل يسهل على الطلبة استعمالها ويعرف متى يعمل." (محمد، 1996، ص35)

5- تعريف محمد سامي منير: "المدرس هو العنصر الأساسي في الموقف التعليمي هو المهيمن على مناخ الفصل والمحرك لدافع التلاميذ والمشكل لاتجاهاتهم وهو المثير لدواعي

الابتهاج، الحماسة، التسامح، الاحترام، الألفة، والمودة." (محمد سامي، 2000، ص69)

ويعرف محمد الطيب العلوي أنه: "ذلك الشخص الذي يعلق عليه الآباء والأمهات والمجتمع

الأمل في تربية الأطفال، وإعدادهم لحياة شريفة كريمة." (علوي، 1982، ص17)

بينما يوضح محمد زياد حمدان بأنه: " شخص تحمل مسؤولية توصيل المعلومات أو قيم أو مهارات لفرد آخر نطلق عليه في التربية التلميذ لغرض التأثير عليه والتغيير في سلوكه ". (محمد زياد ، 1983 ، ص65)

ويمكن أن نعرف الأستاذ بأنه: الشخص الذي يزاول مهنة التدريس في المرحلة الابتدائية ويعمل على تنمية قدرات ومهارات التلاميذ.

في دراستنا نستعمل مصطلح الأستاذ أي المعلم حيث أن هذا الأخير هو صنف من أصناف المعلمين، فالأستاذ هو ذلك الشخص الذي يقوم بمهمة التعليم، أو الشخص المسؤول المفوض من طرف المجتمع لتربية وتعليم أبنائه، أو المسؤول عن تطبيق المنهاج الدراسي في المدرسة.

#### - أهمية الأستاذ في العملية التعليمية:

المعلم أهم ما في العملية التعليمية باعتباره نظاماً، فهو المسير والمنظم لعملية التعلم ولا بد أن يمتلك الكفايات الأدائية لعمله، ومن هنا تبرز أهمية الأستاذ في العملية التعليمية من خلال ما يلي: إدارته للتعلم الصفي، بالإضافة إلى دوره في نقل العلوم والمعارف له أدوار عديدة بحكم حضور النظريات والأفكار التربوية وانعكاساتها على الممارسات التربوية كافة، ومنها ممارسات الأستاذ داخل قاعة الدراسة، حيث إن تشجيع الأستاذ الصفي له أثراً إيجابياً على تطوير شخصيات المتعلمين إذ ليس من المفروض أن يكون الصوت المسموع داخل حجرات الدراسة هو صوت الأستاذ فالتفاعل الموجه يؤدي إلى مستوى أفضل من التعليم، بينما يؤدي التسلط إلى تدني المستويات وكبت الإبداع، فالأستاذ الناجح هو الذي يستطيع وضع الضوابط والقواعد الكفيلة بالمساعدة على الحوار والمناقشة الجادة بأسلوب تربوي، ومثل هذا النوع من المواقف يعد مجالاً خصباً لتربية الفرد وليس فقط مجرد تلقيه المعارف. (جابر عبد الحميد، 1995 ، ص176)

فهو يتعلم كيف يتحدث، وكيف يستمع للآخرين وكيف يميز بين الحقائق ووجهات النظر، وكيف يكون منظماً في عرض أفكاره والمعلم الناجح هو القادر على تنظيم المناخ الاجتماعي والنفسي داخل الصفوف.

الأستاذ كمصدر للأسئلة، حيث أن كثرة استخدام الأستاذ للأسئلة بأسلوب صحيح يثير عنه متعلميه عمليات عقلية كليا أثناء التعليم وتؤثر على نوعية هذا التعلم. (عبد الله الرشيدان، 2002،

ص292)

وهذا يتطلب منه إذ أن يكون قادراً على إعداد الأسئلة فصياقتها وتوجيهها بحيث يؤدي إلى الاستجابة المرغوبة.

- الأستاذ كموجه للتعليم، حيث أنه على الأستاذ أن يقوم بعملية التوجيه والضبط للمواقف التعليمية، في الاتجاه الذي تحدده الأهداف التربوية، فهو التوجه لسلوك التلاميذ في ضوء توقعاته للمعلمين دوراً هاماً أيضاً، فهم المتصلون بصورة مباشرة بالتلاميذ ويستطيعون ملاحظة سلوكهم، لكن ما لم يكن الأستاذ نفسه قدوة صالحة فإن توجيهه للطلاب يكون هباء منثوراً.
- علاقته بالمجتمع المدرسي، حيث يجب أن تكون علاقاته جيدة مع جميع من هم موجودون في المجتمع المدرسي، فعلاقته مع التلاميذ يجب أن تقوم على الأخوة والاحترام والعطف، مما يجعل التلاميذ متعلقين به ومتعاونين معه فهو القائد والتلاميذ رعاياه.
- أما علاقة المعلمين مع بعضهم فهي على جانب كبير من الأهمية، وتحدد مدى النشاط المدرس وتنعكس على شخصية التلاميذ، فالعلاقة القائمة على الاحترام المتبادل تنمي الروح المعنوية عندهم، وتؤدي إلى سلامة العملية التعليمية، فالكل في بوتقة واحدة مسئول عن نجاح العملية التربوية، فالعلاقة يجب أن تقوم على الاحترام المتبادل من أجل خدمة التربية ككل.



- الأستاذ هو الكفيل بإعداد الأجيال وتنشئة الأطفال تنشئة اجتماعية تحقق أهداف المجتمع التي يعدهم للمشاركة فيه، وبقدر كفايته في عمله وتكيفه فيه ينجح في أداء رسالته، لذلك كان اختبار الأفراد لمهنته التدريس أو توجيههم إليها من أهم العمليات التربوية. كل هذه الأمور تلقي على الأستاذ مسؤوليات حسابيا تظهر منها أهميته والدور المنوط بتنفيذه. (فايز مراد، 2003، ص301)

### - مهام الأستاذ ومسؤولياته:

هناك مسؤوليات مشتركة بين جميع الأساتذة على اختلاف بعضهم وباختلاف المرحلة التعليمية التي يعملون بها، ومن أبرز هذه المسؤوليات ما يلي:

- التعليم والتدريس: أن يكون الأستاذ ملما بمختلف الجوانب التي تتعلق بها المادة التي تقوم بتدريسها حتى يتمكن من تعليمها لتلاميذه.
- توجيه الثقافة: ينبغي أن يكون الأستاذ دارسا لثقافة مجتمعه وأن يكون قادرا على تلقينها.

### (فاروق وعنتر، دون سنة، ص21)

- تدريب طلابه على البحث والمعرفة: على الأستاذ تجنب الطرق التقليدية المتمثلة في التلقين والحفظ والاستظهار، بل عليه كذلك أن يشمل دوره على دفع التلاميذ إلى البحث والتفكير والاستقصاء والتجديد.
- إرشاد التلاميذ: لما كان للأستاذ مرشد وموجه يشرف عليه، لا بد عليه أن يكون على يقين من أهمية دوره الإرشادي والتوجيهي للتلاميذ، وذلك لمساعدتهم على حل مختلف المشكلات في إطار خلقي وديني.
- الاتصال بالآباء والبيئة: ولكي تكون تنشئة الطفل الاجتماعي سليمة لا بد أن يكون هناك اتصال بين فصله ومدرسته، والأستاذ هو المسئول عن هذا الاتصال.

• التخطيط للنشاط والإشراف على تنفيذه: النشاط المدرسي جزء أساسي من المنهاج، ولا ينبغي أن يمهّل الأستاذ النشاط داخل الحجرة المدرسية أو خارجها ومن هنا يجب أن يهتم بالنشاط على أساس عملي تربوي وأن يخطط له بالمشاركة الإيجابية في تنفيذه والإشراف عليه.

• مسؤوليته اتجاه الصحة النفسية: ومن مسؤولياته السهر على الصحة النفسية للتلاميذ وذلك بتنظيم حياتهم وتوفير الهدوء والاطمئنان واجتناب الضغوط الخارجية. (فاضل،

1982، ص54)

• تهيئة مناخ الحرية والديمقراطية: من المهم أن يسعى الأستاذ إلى خلق مناخ ديمقراطي في فصله الدراسي، وأن يشعر تلاميذه بالحرية يسعى لأن يتبع النظام من داخل التلاميذ وأن يشعروا أنه مفروض عليهم من الخارج.

• المساهمة في تحديد المواد التعليمية: يتطلب المجتمع الحديث إعطاء الأستاذ حرية أكبر في تحديد المنهج، وأنواع النشاط التعليمي للتلاميذ وإبداء المقترحات للمواد التعليمية وطرق التدريس وأنواع النشاط التي يمكن الاستفادة منها في وضع خطط العمل للسنوات الدراسية، وبهذا يسهم الأستاذ بصورة مباشرة في تحديد المواد التعليمية المناسبة للتلاميذ ومن هنا كان إشراكه في وضع المناهج الدراسية على قدر كبير من الأهمية. (فاضل، 1982،

ص54)

### 1- خصائص وأدوار الأستاذ:

#### 1. الخصائص:

مهمة التربية والتعليم لها مسؤوليات شاقة وعديدة تتطلب من يمارسها الكثير من الإمكانيات، الصلاحيات، فالمدرس أيا كان تخصصه أو المرحلة التعليمية التي يعمل فيها

سواء في التعليم الابتدائي، المتوسط أو الثانوي يجب أن يتمتع بخصائص ليؤدي دوره على أكمل وجه، لأن ليس كل من يقف أمام مجموعة من التلاميذ يصف نفسه بأنه مدرس ناجح، خاصة في ظل الظروف التي تمر بها العملية التعليمية ونظامها التربوي الذي يتميز بالتغير والتجديد المستمرين، لذلك من الضروري اختيار وانتقاء المربي المناسب والذي تتوفر فيه مجموعة من الخصائص التي تؤهله أن يكون من مدرّس المستقبل والتغلب على مصاعب المهمة كونه مستعداً لها في جميع الجوانب النفسية، الشخصية المعرفية الجسدية.

وقد تطرق الكثير من المربين إلى هذه الخصائص التي يجب أن تتوفر لدى المدرسين

والتي يمكن تلخيصها فيما يلي:

### 1-1- الخصائص الجسمية:

مهمة التعليم تتطلب القدرة على مقاومة التعب، فالمدرّس الناجح يجب أن تتوفر فيه الصحة الجسدية وأن يكون خالٍ من الأمراض والعيوب المزمنة والأمراض المعدية وعيوب النطق كالفأفة والتأتأة وعيوب مخارج الألفاظ وضعف السمع والبصر وهذه عوامل مؤثرة على أدائه داخل حجرة الدراسة وعلى تفاعله وعلاقاته بين الزملاء والتلاميذ.

إن الخصائص الجسمية الغير السليمة تساهم إلى حد بعيد في جعل المدرّس عرضة للغيابات المتكررة أو التعب والعجز عن أداء مهامه التربوية. (مصطفى سهير، 2005، ص 94-95)

### 1-2- الخصائص المعرفية: إن فعالية المدرّس وقدرته على إدارة الصف يتوقف على توفر عدد

من القدرات العقلية والمعرفية والتي تتمثل فيما يلي:

### 1-2-1- الإعداد الأكاديمي والمهني:

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 والدراية الفنية والتربوية من حيث معرفته بأساليب وطرق التدريس وطرق اختبار الوسائل، في التعرف على خصائص المتعلمين ودوافعهم وكيفية تشخيصها والتعامل معها، وكذلك المعرفة بأساليب القياس والتقويم ونوعية الأدوات المناسبة لتقييم أداء المتعلمين. (عماد، دون سنة، ص30)

### 1-2-2- سعة الإطلاع:

لا يتوقف نجاح المدرس على إتقانه للتخصص موضوع الاهتمام، وإنما على مدى إطلاعه واتساع معارفه وثقافته في مواضيع أخرى ذات علاقة أو غير ذات علاقة بميدان التخصص، هذا ما يزيد من ثقة المتعلمين بالمدرس من حيث إشباع فضولهم وإجاباته على تساؤلاتهم وفضولهم. (عماد، دون سنة، ص30)

### 1-2-3- المعرفة بالمتعلمين:

إن معرفة المعلمين بخصائص المتعلمين العقلية والانفعالية والاجتماعية وأهم المشكلات التي تواجههم واهتمامهم ومستوى تحصيلهم من الأمور الهامة التي تميز الأستاذ الناجح.

### 1-2-4- القدرات الاستدلالية والحسابية للمشكلات:

الأستاذ الناجح والفعال هو الذي يتمتع بمجموعة من المهارات والقدرات العقلية كالقدرة على التحليل والاستنتاج والتفسير والربط والتنبؤ، كما يفترض عليه الإحساس والاستنتاج والتفسير والربط والتنبؤ، كما يفترض عليه الإحساس بالمشكلة والعمل على حلها وإنقاذ الإجراءات المناسبة قبل حدوثها.

### 1-2-5- المرونة والانفتاح الفكري:

يفترض على الأستاذ أن لا يكون مشددا ومتعصبا في آرائه والاستماع إلى آراء وأفكار الآخرين ومناقشتها في جو يمتاز بالتقبل والتسامح والهدوء مع العمل على أخذ ما يناسبه والاستفادة منه. (أحمد، 2005، ص 235)

### 1-3- الخصائص الشخصية:

تعتبر السمات الشخصية للأستاذ مؤشرات مهمة لنجاحه في أداء مهامه التعليمية وتشمل مجموعة من السمات أو الخصائص الانفعالية والاجتماعية التي تجعل من شخصية الأستاذ متزنة ومؤثرة في المتعلمين بحيث تلعب دورا بارزا في إدارة جهودهم وتوجيهها نحو تحقيق الأهداف التعليمية.

ولما كانت طبيعة المعلم تحتم عليه التعامل مع أنماط مختلفة من التلاميذ فإن ذلك يقتضي

أن يكون ذو شخصية متكاملة، وهناك مقاييس مستخدمة لقياس كفاءة المعلمين منها:

اختيار العوامل الشخصية الستة عشر لعالم النفس الأمريكي " كاتل " (Cattel) ولقد أكدت الأبحاث النفسية والتربوية أن اختبار " كاتل " يعد مقياسا جيدا للتنبؤ بالنجاح في مهنة التدريس، من حيث أن بعض السمات كيقظة الضمير، راحة العقل، ضبط النفس ترتبط بالقدرة على التدريس. (عماد،

دون سنة ، ص 31)

إن من أهم خصائص الأستاذ الفعال قدرته على فهم حالات التلاميذ وقدراتهم ومهاراتهم، وتحديد نقاط القوة والضعف لديهم قصد تنمية مهاراتهم كما يراعي خلفياتهم الاجتماعية والثقافية، وينمي لديهم القدرة على التفكير الإبتكاري. (جابر، 1995، ص 18)

ولم يعد دور الأستاذ مقتصرًا على مجرد تلقين الموضوعات العلمية والأدبية وحثهم على استتكار هذه الموضوعات في الامتحانات السنوية فحسب، بل أصبح زيادة على هذا موجهاً للتلاميذ ومرشداً لهم في البحث عن المعارف.

ومن هنا يبرز دور الأستاذ في حسن تسييره للعمل المدرسي بحيث يتيح لكل تلميذ فرصة للمشاركة في تعليمه، ولا يقتصر دوره على الاهتمام بالمعرفة المقدمة دون مراعاة خصائص النمو وطبيعة شخصية تلاميذه، هذه النظرة الجديدة التي طغت على الساحة التربوية وركزت اهتمامها على الطفل وجعلته محور العملية التعليمية، الشيء الذي غير تماماً من أهداف التعليم وكذا الأدوار التي وجب على الأستاذ أن يؤديها داخل القسم، فنجاح العملية التعليمية مرتبط بتأدية الأستاذ لهذه الأدوار المهمة على أكملها.

ومن أبرز الأدوار والمهام التي يقوم بها الأستاذ داخل غرفة الصف ما يلي: (نادر، 1999، ص 176)

**أولاً: التدريس:** وهو الدور الأول والأساسي للأستاذ، ويتبع هذا الدور أدوار فرعية تتمثل في: **التخطيط:** تخطيط لما سيتم تنفيذه لبلوغ الأهداف التدريسية التي حددها، ومع توفير الوسائل اللازمة لذلك.

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

مستوى الدرس يتطلب أن يكون المعلم قادراً على : (عبد الرحمان، 2000 ، ص 30)

- التمهيد للدرس بطريقة تثير اهتمام التلاميذ.
- عرض المادة بطريقة سليمة، مع تنوع أساليب التدريس وربط الدرس بخبرات التلاميذ السابقة أو الأحداث الجارية.
- الاستخدام الجيد للسطورة، وتدوين النقاط الأساسية عليها.
- استخدام الوسائل المعينة والمناسبة.
- تشجيع التلاميذ على المشاركة في الدرس.
- مراعاة الفروق الفردية واستعمال التعلم الجماعي أثناء الدرس.
- الالتزام بالوقت المخصص للحصة.
- الإشراف والمتابعة: هي كل الإجراءات والسبل التي يتخذها الأستاذ في غرفة الصف من أجل المحافظة على النظام وضبط حضور وغياب التلاميذ وتوجيه التلاميذ وإرشادهم. (نادر، 1999،

ص180)

- التقويم: هي الإجراءات والأساليب التي يلجأ إليها الأستاذ للحكم على مدى تحصيل التلاميذ وإنجازهم واكتسابهم للمعارف والمفاهيم والمهارات وتمثلهم للقيم والاتجاهات المرغوب فيها.

ثانياً: تنظيم البيئة الصفية:

حيث يتحقق التدريس بتوفر المناخ الصفّي الذي يشعر المتعلم بالراحة والهدوء والطمأنينة والاستخدام الأمثل لغرفة الصف.

ثالثاً: توفير المناخ النفسي والاجتماعي:

ويقصد بهذا الدور هو توفير الجو الصفّي الذي يتم بالمودة والتعاون بين التلاميذ مع بعضهم البعض، وهو من الشروط الأساسية للتعلم.

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

ويمكن تحديد أهم أدوار الأستاذ في الفصل الدراسي بصفة عامة فيما يلي: (محمد عبد الحليم،

1991، ص 365)

1- الإسهام في بناء الشخصية المتكاملة للتلاميذ من النواحي الجسمية والعقلية والاجتماعية والأخلاقية.

2- تشجيع التلاميذ على الدراسة وحب العلم والعلماء والبحث عن المعرفة ومتابعة كل جديد في مجال تخصصهم.

3- تولي قيادة جماعة الفصل المدرسي، وذلك بأن يكون قدوة حسنة لتلاميذ فصله من حيث السلوك الشخصي والسلوك الاجتماعي.

4- القيام بدور الخبير في مادة تخصصه بالنسبة لتلاميذ فصله.

ومن هذا كله فقد أجمل " أحمد أبو هلال " أدوار الأستاذ داخل الفصل في النقاط التالية: (أحمد،

1979، ص 15)

- إثارة الدافعية والرغبة عند التلميذ.
- التخطيط للدرس.
- تقديم المعرفة.
- توجيه النقاش بين التلاميذ وإدارته.
- الضبط والمحافظة على النظام.



- إرشاد التلاميذ.

- التقييم.

واجبات وحقوق الأستاذ:

1- الواجبات:

لقد تحددت المهنة الأساسية للأستاذ بتنفيذ العملية التعليمية والإعداد لها والحرص على

إنجاحها وتحسين فاعليتها وقد اشتملت واجبات الأستاذ الأساسية على ما يلي:

- إعداد الدروس وتقييمها.

- المشاركة في الاجتماعات التي يدعون إليها وفي اجتماعات المجالس.

- المشاركة في الامتحانات والمسابقات التي تنظمها وزارة التربية المدعون إليها.

- مراقبة التلاميذ عند تنقلهم في الحرم المدرسي بمناسبة مشاركتهم في الاستعراضات والنشاطات

التربوية بأهداف المنظومة.

- المشاركة في التربصات التكوينية بصفتهم مستفيدين أو مؤطرين حتى أثناء العطل المدرسية.

- إعداد الرسائل التعليمية وتوفيرها بما يمكنه من تنفيذ الأنشطة لتحقيق المادة التعليمية.

- إعداد الخطط السنوية والفصلية والشهرية للمادة التي يدرسها وتثبيتها في سجله الخاص.

التعرف على مستويات الطلبة الذين يدرسهم لتشخيص مشكلاتهم الدراسية وتفهم سلوكهم وأوضاعهم

الاجتماعية والثقافية والاقتصادية. (محمد، 2001، ص 291-292)

- إعادة دفتر التحضير اليومي بموجب الخطة التدريسية للوحدة الدراسية.

- إجراء اختبارات للتقويم والامتحانات وتسجيل النتائج في دفاتر العلامات والجداول.

- الإلزام الوظيفي من حيث المحافظة على أوقات الدوام والحصص وحفظ النظام والانضباط

المدرسي مع ضبط حضور التلاميذ في حصصه.

- القيام بأية مهمة يكلفه بها مدير المدرسة وتكون ذات علاقة بالعملية التربوية بمختلف جوانبها وأبعادها.
- العمل على تنمية كفاياته التعليمية وتطوير خبراته من خلال المشاركة في برامج التدريب والتفرغ على السياسة التربوية والخطط والبرامج التعليمية المتجددة والإطلاع على البحوث والدراسات والمصادر والكتب والدوريات التربوية ذات علاقة بنموه المهني بشكل عام وبالمادة التي يدرسها بشكل خاص مواكبة للتطور العلمي المستمر. (محمد، 2001، ص 292)

### 2- الحقوق :

تتمثل حقوق المدرسين فيما يلي:

- ضمان الاستقرار المهني والاستمرار في العمل ومنح المدرسين الحماية الكافية ضد الإجراءات التي من شأنها المساس بحاضرهم المهني أو مستقبلهم.
- الحرية المهنية ويجب أن تتمتع مهنة التدريس بحرية أكاديمية خلال الممارسة.
- مرتبات المدرسين: يجب أن تعطى أهمية خاصة لأجور المدرسين بحيث تتساوى على الأقل مع نظراتهم في المهن الأخرى، فإنه طبقاً للأحوال السائدة في العالم.
- تتوقف المكانة المعترف بها للمعلمين في المجتمع والأهمية التي تعطي لعملهم على الوضع الاقتصادي المحدد لهم كما أن توفير الأجور العادية يسير لهم عملية إتقان عملهم حيث تعكس أجورهم الأهمية التعليمية للمجتمع وبالتالي تعكس أهمية المدرسين والمسؤوليات المتنوعة التي تلقى على عاتقهم تمكن مقارنتها بنظرائهم في المهن الأخرى والتي تتطلب مؤهلات مماثلة.

كما أن الاختلافات في المرتبات يجب أن تكون قائمة على أسس موضوعية كالمؤهلات والأقدمية

ومدى مسؤولية مع تدرج معقول من أدنى المرتبات إلى أعلاها. (تركي، 1990، ص 439)

- الحماية الاجتماعية ( الشيخوخة، الأمراض، الحوادث، الوفاة ).
- الاستفادة من الخدمات الاجتماعية ( المنح، العائلة، العلاج ).
- الراحة والعطل القانونية.
- التكوين وتحسين المستوى والترقية الصفية.
- الحق النقابي حسب الشروط المقررة في التشريع والتنظيم المعمول بها المادة 53 من الدستور.

(الدمرجي، دون سنة ، ص 109)

## خلاصة الفصل:

توصلنا في هذا الفصل إلى الإحاطة بأهم الجوانب المتعلقة بالأداء المهني للأستاذ والذي يعد مجموعة من الأنشطة والمهام التي يقوم بها الأستاذ داخل المدرسة من أجل تحقيق الأهداف المرجوة، كما تطرقنا إلى مختلف جوانب الأداء المهني ، بالإضافة إلى عرض المرحلة الابتدائية وأستاذ التعليم الابتدائي، وأهميته وخصائصه ومهامه ومسؤولياته من مفاهيم ونظريات ومحددات وأبعاد وأهمية وطرق تقييمية وذلك لإبراز أهمية اختياره كمتغير في دراستنا ودوره الأساسي في تطوير المنظمات.

لقد اتضح لنا بشكل جليا إنه من خلال ما تناولناه في الجانب النظري لمتغير البحث كان ضروريا وذلك من اجل تكوين صورة شاملة حول أبعاد مشكلة البحث وكل جوانبها، وهذا ما يساعدنا في اختيار الخطوات الصحيحة في الجانب الميداني للوصول إلى نتائج الدراسة.

## الفصل الثالث: الإجراءات الاستثنائية

أولاً: فيروس كورونا

- تمهيد

- تعريف فيروس كورونا

- أعراض فيروس كورونا

- طرق انتشاره

- طرق الوقاية منه

ثانياً: الإجراءات الاستثنائية

- الإجراءات الاستثنائية التربوية

- الإجراءات الاستثنائية الصحية الوقائية

- خلاصة

## أولاً: فيروس كورونا

## تمهيد

ظهر فيروس كورونا لأول مرة في مدينة ووهان الصينية، وذلك في ديسمبر 2019، وقد صنفته منظمة الصحة العالمية كوباء عالمي بعد انتشاره في العديد من دول العالم، وتعتبر الجزائر من الدول التي انتشر فيها فيروس كورونا المستجد وأمام هذا الوضع المتأزم عمدت الحكومة الجزائرية إلى وضع العديد من التعليمات الصحية والإجراءات الوقائية الاستثنائية تهدف من خلالها إلى احتواء فيروس كورونا في قطاع التعليم، وقد تناولنا في هذا الفصل تعريف فيروس كورونا وأعراضه وطرق انتشاره وطرق الوقاية منه وما هي الإجراءات التي اتخذتها وزارة التربية لفتح المدارس ثم الخلاصة.

## تعريف فيروس كورونا:

إن كوفيد 19 هو مرض تتسبب به سلالة جديدة من الفيروسات التاجية (كورونا) الاسم الإنجليزي للمرض مشتق كالتالي " co " مما أول حرفين من كلمة " coron " و " vi " مما أول حرفين من كلمة فيروس (virus) و " D " هو أول حرف من كلمة (disease) وأطلق على هذا المرض سابقاً اسم " novel corona virus 2019 " أو " 2019-n cov " إن فيروس كوفيد-19 هو فيروس جديد يرتبط بعائلة الفيروسات نفسها التي ينتمي إليها الفيروس الذي يتسبب بمرض الملازمة النفسية الحادة الوهمية سارز وبعض أنواع الزكام العادي.

يمكن تعريف فيروس كورونا كما ورد في موقع منظمة الصحة العالمية بأنه:

فصيلة كبيرة من الفيروسات التي قد تسبب المرض للحيوان والإنسان، ومن المعروف أن عددا من فيروسات كورونا تسبب لدى البشر حالات عدوى الجهاز التنفسي التي تتراوح حدتها من نزلات البرد الشائعة إلى الأمراض الأشد وخاصة مثل: متلازمة الشرق الأوسط التنفسية والمتلازمة التنفسية

الحادة الوخيمة ( السارس) ويسبب فيروس كورونا المكتشف مؤخراً مرض فيروس كورونا كوفي-19 وهو مرض معدٍ سريع الانتشار تم التعرف عليه لأول مرة في مدينة ووهان الصينية في ديسمبر 2019.

### أعراضه:

بناءً على الحالات المكتشفة شملت الأعراض (عوارض تنفسية حادة، حمى، سعال، ضيق وصعوبة التنفس)، وقد يعاني بعض المرضى، من الآلام والأوجاع واحتقان الأنف أو الرشح أو ألم الحلق أو الإسهال، وعادة ما تكون هذه الأعراض خفية وتبدأ تدريجياً ويصاب بعض الناس بالعدوى دون أن تظهر عليهم أي أعراض.

"وتزداد احتمالات إصابة المسنين والأشخاص المصابين بمشكلات طبية أساسية مثل ارتفاع ضغط الدم أو أمراض القلب أو داء السكري وقد توفى 2% من الأشخاص الذين أصيبوا بالمرض" (الدليل الصحي التربوي الأونروا 2020)

### طرق انتشاره:

يمكن أن يصاب الأشخاص بعدوى مرض كوفيد-19 بـ:

- 1- الملامسة الشخصية للمريض.
- 2- الرذاذ الصادر من المصاب بواسطة السعال أو العطس أو البصق.
- 3- من جراء ملامسة الأسطح الملوثة بالفيروس ومن ثم لمس الوجه لان الفيروس يعيش على الأسطح لمدة طويلة.

وبما أن فيروس كورونا (كوفيد-19) من بين الأمراض المعدية فإن طريقة انتقاله أيضاً تتم بطريقتين مباشرة وغير مباشرة، وقد أثبتت أغلب الدراسات والأبحاث حول طريقة انتشار فيروس كورونا أن

"طريقة الانتقال الرئيسية هي من إنسان إلى إنسان عن طريق المفرزات التنفسية المزفورة مثل: (السعال أو العطاس).

### طرق الوقاية:

لا يعرف حتى الآن الكثير من خصائص وطرق انتقال عدوى هذا الفيروس وإلى أن يتم التعرف على طرق انتقاله يجب التقيد بالإرشادات الصحية للحد من انتشار الأنفلونزا والالتهابات التنفسية المعدية بشكل عام وهي:

4-المداومة على غسل اليدين جيداً بالماء والصابون أو المواد المطهرة الأخرى، خصوصاً

بعد السعال أو العطس واستخدام دورات المياه، وقبل وبعد التعامل مع الأطعمة وإعدادها.

5-استخدام المناديل عند السعال أو العطس وتغطية الفم والأنف به، ثم التخلص منه في سلة

النفايات، وإذا لم يتوفر المنديل فيفضل السعال أو العطس على أعلى الذراع وليس على اليدين.

6-تجنب ملامسة العينين والأنف والفم باليد، فاليدان يمكن أن تنقل الفيروس بعد ملامستها للأسطح الملوثة بالفيروس.

7-لبس الكمامات في أماكن التجمعات والازدحام أثناء الحج أو العمرة.

8-المحافظة على العادات الصحية الأخرى كالتوازن الغذائي والنشاط البدني وأخذ قسط كاف من النوم.

9-المحافظة على النظافة العامة.

10-تجنب الاحتكاك بالمصابين.



11- مع ضرورة مراجعة الطبيب عند الضرورة، ومتابعة ما يستجد من معلومات حول المرض من قبل وزارة الصحة.

## ثانياً: الإجراءات الاستثنائية

### 1- الإجراءات التربوية:

اتخذت وزارة التربية الوطنية في ظل جائحة كورونا مجموعة من الإجراءات التربوية الاستثنائية لضمان تدرس آمن للتلاميذ.

#### المخططات الاستثنائية لاستئناف الدراسة في المدارس الابتدائية:

كشفت وزارة التربية الوطنية مساء الأحد عن المخططات الاستثنائية لاستئناف الدراسة في المدارس الابتدائية من خلال تنظيم تدرس التلاميذ خلال السنة الدراسية 2020-2021.

وأكد منشور وزاري أن هذه المخططات تأتي على أساس المبادئ العامة وهي حتمية التعايش مع وباء كورونا واستئناف الدراسة " حوريا" قدر المستطاع "مع ضرورة" المحافظة على صحة التلاميذ والمستخدمين وسلامتهم والعمل الدؤوب للطاقم التربوي على توعية ومرافقة التلاميذ وتحسيس الأولياء بأهمية تعاونهم في ذلك.

ودعا المنشور مدراء التربية والمفتشين ومديري المؤسسات التعليمية إلى إيلاء هذه العملية اللازمة وإنجاز جداول التوقيت الأسبوعي تكون قابلة للتكيف مع وضعية كل مؤسسة من حيث أعداد التلاميذ والأفواج التربوية والحجرات الدراسية ومن حيث موقعها الجغرافي.

وفي هذا الإطار يقضي المخطط الاستثنائي للدراسة في المدارس الابتدائية التي تعمل بنظام الدوام الواحد بالعمل ضمن فترتين، صباحية ومسائية بدون تناوب واعتماد التفويج بحيث يقسم كل فوج تربوي إلى فوجين فرعيين مع الاحتفاظ بنفس توقيت الأستاذ (العربية والفرنسية والأمازيغية).

كما يقوم هذا المخطط أيضا على العمل بالتناوب بين الفوجين كل يومين خلال الأسبوع ذي 5 أيام والتناوب كل أسبوعين وتقليص تناسبي في الحجم الساعي لكل مادة إضافة إلى التركيز على التعلّات الأساسية لكل مادة.

وأشار المنشور إلى أن توقيت العمل الأسبوعي لكل فوج هو 14 ساعة مع "ضرورة" استغلال اليوم دون دراسة في الأعمال المنزلية والاستفادة من التعلم عن بعد.

أما بخصوص المدارس الابتدائية التي تعمل بنظام الدوامين فإن المخطط الاستثنائي ذي الصلة يقوم على العمل في فترتين صباحية ومساءلية بتناوب كل فوجين بين الفترتين. ويتميز هذا المخطط باعتماده التفويج بحيث يقسم كل فوج تربوي إلى فوجين فرعيين مع الاحتفاظ بنفس توقيت الأستاذ.

ومن بين مميزات المخطط العمل بالتناوب بين الفوجين كل يومين خلال الأسبوع ذي 6 أيام والتناوب كل أسبوعين مع تقليص تناسبي في الحجم الساعي لكل مادة والتركيز على التعلّات الأساسية لكل مادة.

وحدة توقيت 12 ساعة أسبوعياً للدراسة ضمن هذا المخطط.

يجدر التنكير بأن تاريخ الدخول المدرسي في الطور الابتدائي قد حدد يوم 21 أكتوبر الجاري فيما سيلتحق تلاميذ الطورين المتوسط والثانوي بمقاعد الدراسة في الرابع من شهر نوفمبر

القادم. (مرسوم: كورونا، وزارة التربية الوطنية، الدخول المدرسي 2021/2020)

12 ساعة أسبوعياً مع التركيز على التعلّات الأساسية وتقليص الحجم الساعي.

ضمان الدراسة يومياً للتلاميذ، ونصف يوم عمل فقط للمعلمين.

أنجزت وزارة التربية الوطنية مخططاً استثنائياً لتنظيم الدراسة في الدخول المدرسي المقبل للسنة الدراسية 2021/2020، في ظل استمرار جائحة فيروس كورونا في مرحلة التعليم الابتدائي،

لضمان التحاق التلاميذ في ظروف جد آمنة، إذ تم اقتراح الاحتفاظ بنفس توقيت الأستاذ في المواد التعليمية الثلاث، إلى جانب ضمان 12 ساعة دراسة أسبوعياً، شريطة التقليل من الحجم الساعي لكل مادة بشكل " تناسبي"، مع التركيز على التعلّات الأساسية لكل مادة.

وتطرق المخطط الاستثنائي الأول، إلى العمل في فترتين صباحية ومساءية بالتناوب بينهما، من خلال اعتماد " التفويج"، حيث يقسم كل فوج تربوي إلى فوجين، إلى جانب الاحتفاظ بنفس توقيت الأستاذ سواء بالنسبة لأستاذ اللغة العربية أو أستاذ اللغة الفرنسية أو أستاذ اللغة الأمازيغية، بالإضافة إلى العمل بالتناوب بين الفوجين خلال اليوم المدرسي وخلال الأسبوع " 5 أيام"، الأمر الذي سينجر عنه التقليل تناسبياً في الحجم الساعي لكل مادة، مع التركيز على التعلّات الأساسية لكل مادة بضمن 12 ساعة دراسة خلال الأسبوع.

وبخصوص المدارس التي تعمل بنظام " الدوام الواحد"، أشار التنظيم التربوي لنفس المخطط، إلى أن الدراسة تنطلق في الفترة الصباحية من الثامنة إلى غاية 11.15 دقيقة إلى غاية الواحدة زوالاً، لتتعلق الدراسة في الفترة المسائية على الساعة الواحدة إلى غاية الثانية و30 دقيقة زوالاً لمدة ساعة و30 دقيقة.

وحددت الوصاية الجوانب الإيجابية لنظام "الدوام الواحد"، والتي تم حصرها في نقطتين وهما: أن كل التلاميذ يستفيدون من الدراسة يوميا، كما أنه يساعد على تطبيق الإجراءات الوقائية لاسيما التباعد الجسدي في القسم، في حين تم ضبط معيقاته والمتمثلة في إمكانية تلاقي التلاميذ في استراحة منتصف النهار بين الخارجين والداخلين، إلى جانب التركيز على التعلّات الأساسية وانجاز عدة أنشطة بيداغوجية وكذا تكرار نفس الحصص التعليمية مرتين بالنسبة للأستاذ.

وأما بالنسبة للمدارس التي تعمل " بنظام الدوامين"، أكد التنظيم التربوي الخاص بها، بأن الدراسة تنطلق في الفترة الصباحية من الثامنة صباحاً إلى غاية منتصف النهار و15 دقيقة لمدة

4 ساعات، تتخللها فترة استراحة منتصف اليوم تبدأ على الساعة 12.15 دقيقة إلى غاية الواحدة لمدة 45 دقيقة، لتتطلق الدراسة في الفترة المسائية على الساعة الواحدة زوالاً على غاية الخامسة و15 دقيقة لمدة 4 ساعات، مع أهمية الاحتفاظ بالتدريس كل أيام السبت إلى غاية الخميس.

كما ضبطت الوزارة أيضاً مزايا نظام الدوامين، والتي تم حصرها في ثلاث نقاط وهي، استفادة التلاميذ من الدراسة يوميا إلى جانب تطبيق الإجراءات الوقائية الصحية في أريحية تامة، مع تمكين الأستاذ من العمل لمدة نصف يوم فقط، في حين أن معيقاته تمحورت حول حضور التلاميذ مرتين في اليوم " في الفترة الصباحية وفي الفترة المسائية "، إلى جانب تلاقي التلاميذ في استراحة منتصف الفترة الصباحية والمسائية وفي استراحة منتصف النهار بين الخارجين والداخليين، بالإضافة إلى التركيز على التعلّات الأساسية فقط وتكرار الحصص التعليمية مرتين بالنسبة للأستاذ.

كما قلصت وزارة التربية العطل الفصلية إلى أسبوع لعطلة الشتاء من (28 جانفي إلى غاية 6 فيفري 2021) وأسبوع لعطلة الربيع (من يوم الخميس 11 مارس إلى يوم السبت 20 مارس 2021). (المنشور الوزاري: رقم 699 / 2020/ 2021) (الملحق رقم 01)

#### الإجراءات الاستثنائية الصحية الوقائية:

في إطار العودة إلى المدرسة وفي سياق جائحة كورونا استحدثت مجموعة جديدة من البروتوكولات والمسؤوليات وذلك لضمان حماية الأطفال والطاقم التدريسي والتي تشكل أولوية قصوى حيث يجب على أولياء الأمور والأطفال والطواقم التدريسية التأكد من أن المدارس أماكن آمنة وأنه قد تم بالفعل اتخاذ الاحتياطات اللازمة لمنع الانتشار المحتمل لفيروس كورونا المستجد في البيئات المدرسية.

وتشمل هذه الاحتياطات أن يكون للمدارس مرافق كافية ومناسبة للأطفال وموظفي المدرسة للامتثال بقواعد النظافة الصحية الجيدة، والبروتوكولات المعمول بها في حالة إصابة أحد الأطفال أو أحد الطواقم التعليمية، مع توفير إرشادات واضحة وقابلة للتنفيذ بشأن العمليات الآمنة من خلال الوقاية من فيروس كورونا المستجد والسيطرة عليه في المدارس وتمثل:

**1- التباعد الجسدي:** إجراء يتخذ لمنع انتشار فيروس كورونا المستجد، ويعني الحفاظ على

مسافة لا تقل عن متر واحد عن الآخرين وتجنب قضاء الوقت في الأماكن المزدحمة أو على شكل مجموعات.

**2- نظافة اليدين:** يشير إلى أي إجراء لتنظيف اليدين، بما في ذلك غسل اليدين بالماء والصابون النظيف ( لإزالة الأوساخ و/أو المواد العضوية و/أو الميكروبات ذاتياً) وفرك اليدين باستخدام الكحول (للتقليل من أو منع نمو الميكروبات).

**3- التنظيف:**

تعدُّ هذه الخطوة الأولى المطلوبة لإزالة الغبار والأتربة والشوائب والمواد العضوية، بما في ذلك الميكروبات عن الأسطح والأدوات، وذلك من خلال استخدام الصابون (أو المنظفات) والماء لإزالة الجراثيم من الأسطح.

لا تقتل هذه العملية الجراثيم بالضرورة، لكن تعمل على إزالتها وبالتالي تقلل من خطر

انتشار العدوى. ([www.cdc.gov/coronavirus/2019-ncov](http://www.cdc.gov/coronavirus/2019-ncov))

وقد عملت وزارة التربية الوطنية باتفاق مع وزارة الصحة والسكان وإصلاح المستشفيات على وضع بروتوكول صحي وقائي يعمل على ضمان سلامة التلاميذ وفيما يلي بنود البروتوكول الصحي الذي يتلاءم مع التعليم الابتدائي.

دخول التلاميذ: 21 أكتوبر و04 نوفمبر 2021:

- تجنب تجمع التلاميذ وتدافعهم عند الدخول ب :
- استغلال كل منافذ المؤسسة المتاحة.
- فتح المؤسسة بوقت كاف قبل انطلاق الدروس.
- حضور الأساتذة إلى المؤسسات بوقت كاف لمرافقة التلاميذ إلى الأقسام قبل انطلاق الدروس.
- الحرص على دخول التلاميذ إلى المؤسسة تحت إشراف مشرفين تربويين في المتوسطة أو الثانوية وتحت إشراف أستاذ في الابتدائية (أو أكثر حسب خصوصية كل المؤسسة)
- ضرورة دخول التلاميذ عبر الممرات المصممة في مدخل المؤسسة والمزودة بالممسحات المطهرة للأحذية ومع احترام مسافة التباعد الجسدي (1.50 متر على الأقل).
- ضرورة قياس درجة حرارة كل تلميذ، في حالة تسجيل أعراض الإصابة على أحد التلاميذ (رشح، حمى، ...إلخ) يوجه إلى العيادة أو حجرة خاصة في انتظار اتخاذ الإجراءات اللازمة في هذه الحالة.
- التحلي بالحكمة وعدم التهويل وإفراغ التلاميذ في حالة تسجيل أعراض الإصابة على أحدهم (رشح، حمى، ...إلخ).
- تطبيق إجراءات الوقاية عند التعامل مع التلميذ (التطهير، ارتداء القناع الواقي، احترام التباعد الجسدي ...إلخ).
- بعد مغادرة التلميذ للقاعة تنظيفها وتطهيرها وتهويتها جيدا.
- تطهير التلاميذ لأيديهم بالمطهر الكحولي وارتدائهم للقناع الواقي، ولا يقبل في المؤسسة أي تلميذ لا يرتديه.
- ضرورة التحاق التلاميذ بالأقسام المخصصة لهم مباشرة بعد اجتياز إجراءات الدخول وتفادي التجمع والازدحام في الساحة.

- رفع العلم الوطني وأداء النشيد الوطني يتم باحترام قواعد التباعد الجسدي.
- في قاعات الدراسة:
- ضرورة جلوس التلاميذ مع احترام التباعد الجسدي بينهم (1 متر ونصف على الأقل).
- التزام الأستاذ بالتباعد الجسدي (1.50 متر على الأقل) بينه وبين التلاميذ.
- وضع بطاقات على الطاولة تحدد مكان وجهة جلوس كل تلميذ.
- التزام كل تلميذ بمكان جلوسه في القسم وعدم تغييره.
- الحرص على تهوية مستمرة لقاعة الدرس (على الأقل ثلاث مرات في اليوم لمدة 10-15 دقيقة).
- تخصيص الدرس الأول لتحسيس التلاميذ بضرورة الوقاية وأهمية الإجراءات المتخذة لضمان صحتهم وسلامتهم وشرح مختلف الترتيبات التي يجب الالتزام بها مع التركيز على:
  - ضرورة حضور التلاميذ في الوقت وتفادي التجمع أمام مدخل المؤسسة.
  - التزام كل تلميذ بمكان جلوسه في القسم وعدم تغييره.
  - تحسيس التلاميذ على عدم استعمال أدوات زملائهم.
  - ضرورة عدم الحضور إلى المؤسسة في حالة إصابة أحد أفراد العائلة بالفيروس.
  - عدم الاستهزاء بالمرض ( covid-19 ) واتخاذ الأمور بجدية.
  - أهمية الوعي الجماعي في الوقاية والنهي أو التبليغ عن أي تصرف يشكل خطر على الآخرين.
  - التذكير بمنهجية غسل اليدين بطريقة سليمة (تبليغها بالماء ثم استعمال الصابون وفرك باطن وظهر اليد جيدا وبين الأصابع والأظافر لمدة 20 ثانية، والشطف بالماء الجاري ثم تجفيف اليدين وتحديد الحالات التي تستدعي غسل اليدين).

- تخصيص خمس دقائق يوميا في بداية الفترة الصباحية لتحسيس التلاميذ وحثهم على الالتزام بالقواعد الصحية الوقائية وأهميتها.
- الحرص على استعمال المطهر الكحولي في قاعة الدرس من طرف التلاميذ والأستاذ كلما دعت الضرورة لذلك.
- حث التلاميذ على تطهير مكان عملهم تحت إشراف الأستاذ قبل المغادرة.
- ضرورة التخلص من النفايات (المناديل المستعملة، الأوراق... إلخ) التي يخلفها التلاميذ بعد كل فترة دراسة.
- التهوية باستعمال المكيفات ضرورة تنظيف مصافها باستمرار.
- التهوية باستعمال المكيفات ضرورة توجيه فتحات التهوية نحو الأعلى وتجنب ضبطها في وضعية (swing) الحرص على تجنب تشارك قنينات الماء الشروب أو مشروبات أخرى أو مأكولات بين التلاميذ.
- الحرص على تجنب تشارك الأدوات المدرسية (أقلام، آلات حاسبة، كتب، كراريس... إلخ) بين التلاميذ.
- استبعاد خلال حصة التربية البدنية والرياضية، الأنشطة التي تستوجب استعمال أدوات مشتركة بين التلاميذ أو تؤدي إلى التلامس بينهم.

### الاستراحة:

- برمجة أوقات مختلفة للاستراحة في الساحة من خلال تنظيمها بشكل متتالي لمجموعات محددة من الأقسام مع مراعاة التباعد الجسدي.



- إمكانية استعادة التلاميذ من الاستراحة داخل القسم تحت رقابة الأستاذ، مع إمكانية السماح للتلاميذ بالخروج إلى دورة المياه، على ألا يتعدى عددهم تلميذين في المرة الواحدة مع مراعاة قواعد الوقاية.

### دورات المياه:

- الحرص على النظافة الدائمة لأحواض غسل اليدين ودورات المياه.
- ضرورة توفير مستمر للماء والصابون السائل في دورات المياه، ومناديل للتجفيف ذات الاستعمال الواحد.
- الحرص على غسل اليدين بالماء والصابون السائل قبل وبعد استعمال دورة المياه.

### الخروج من المؤسسة:

- التنسيق بين المشرفين التربويين وأساتذة الأقسام لترتيب خروج كل قسم.
- الحرص على مرور التلاميذ عبر الممرات المخصصة للخروج.
- الحرص على احترام مسافة التباعد الجسدي أثناء خروج التلاميذ من المؤسسة.
- الحرص على عدم بقاء التلاميذ أمام مدخل المؤسسة تفاديا للتجمعات.
- الحرص يوميا على تنظيف وتطهير كل مرافق المؤسسة في المساء بعد مغادرة التلاميذ وكذا تطهير الأسطح التي يلامسها ويحتك بها التلاميذ بكثرة.
- الحرص يوميا على تهوية قاعات الدراسة صباحا قبل دخول التلاميذ، خلال فترة الاستراحة وفي فترة الاستراحة وفي الفترة المسائية قبل دخول التلاميذ (بمعدل 10-15 دقيقة كل 3 ساعات).

### المطاعم المدرسية:

- ضرورة تنظيف وتطهير المطعم يوميا.

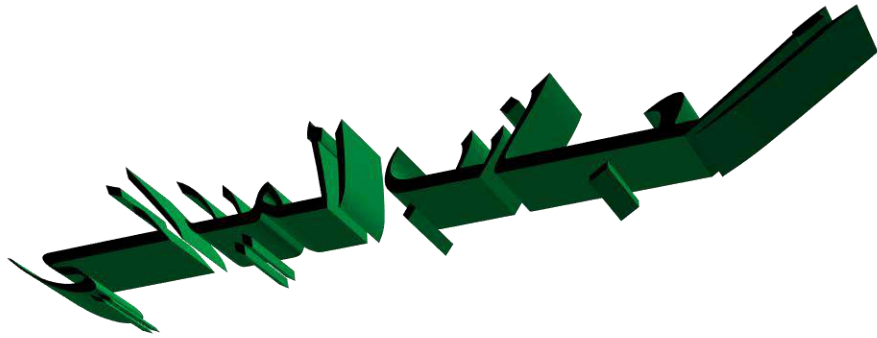
- مطالبة عمال المطبخ بإجراء الفحوصات الطبية الضرورية، وتقديم شهادات طبية تثبت سلامتهم من الأمراض الطفيلية والمعدية.
- الغسل الجيد للأواني وكل معدات الطبخ بالماء والصابون.
- تقييد الطباخ والأعوان بإجراءات الوقاية المنصوص عليها من طرف مصالح الصحة.
- ارتداء المآزر.
- ارتداء الأقنعة الواقية.
- احترام التباعد الجسدي أثناء تحضير الوجبة وتوزيعها.
- الغسل المكثف لليدين باستعمال الصابون السائل والماء.
- احترام مقاييس حفظ المواد الغذائية والتأكد من نظافتها وسلامتها للوقاية من التسممات.
- الاحتفاظ بالخضر والفواكه واللحوم خلال ثلاثة (03) أيام في غرفة التبريد قبل طهيها.
- الحرص على احترام مسافة التباعد الجسدي عند إدخال التلاميذ إلى المطعم، أثناء تناولهم لوجبتهم وعند مغادرتهم المطعم.
- الحرص على حركة التلاميذ في اتجاه واحد داخل المطعم.
- الحرص على غسل اليدين بالماء والصابون قبل وبعد الوجبة.
- الحرص على تهوية المطاعم قبل وبعد دخول التلاميذ إليها وبشكل مستمر ( على الأقل كل ثلاثة ساعات لمدة 15 دقيقة ).
- ضرورة تجنب تقاسم أو تشارك المأكولات والمشروبات بين التلاميذ في المطعم.
- تفادي استعمال السلات أو الأواني المشتركة للمأكولات ( الخبز، الفاكهة...).
- تنظيم تناول الوجبة في المطعم بدفعات لتحقيق التباعد الجسدي ( 1.50 متر على الأقل ) مع تطهير الطاوات والكراسي بعد كل دفعة. (المنشور الوزاري: رقم 20-69/2020/2021)

( الملحق رقم 02 ).

### خلاصة الفصل:

تطرقنا ف هذا الفصل إلى تعريف فيروس كورونا وطرق انتشار الفيروس، وتم عرض طرق الوقاية منه، بعدها تناولنا الإجراءات الاستثنائية التربوية المتعلقة بالتفويج وكذا الحجم الساعي، ثم تعرضنا إلى الإجراءات الاستثنائية الصحية والوقائية والمتعلقة بطرق الوقاية داخل الساحة والقسم والمطعم، كما تم تقسيم السنة الدراسية إلى فصلين.





## الفصل الرابع: الإجراءات المنهجية للدراسة الميدانية

### تمهيد

#### 1- منهج الدراسة

#### 2- الدراسة الاستطلاعية

#### 2-1- عينة الدراسة الاستطلاعية

#### أ- حجم عينة الدراسة الاستطلاعية

#### ب- طبيعة اختيار عينة الدراسة الاستطلاعية

#### ج- وصف عينة الدراسة الاستطلاعية بالأرقام

#### 2-2- الخصائص السيكومترية

#### أ- الصدق

#### ب- الثبات

#### 2-3- أداة جمع المعلومات

#### أ- وصف الأداة

#### ب- طريقة توزيعها

#### 3- الدراسة الأساسية

#### 3-1- عينة الدراسة الأساسية

#### أ- حجم عينة الدراسة الاستطلاعية

#### ب- طريقة اختيار عينة الدراسة الاستطلاعية

#### ج- وصف عينة الدراسة الاستطلاعية بالأرقام

#### 4- الأساليب الإحصائية

#### خلاصة

**تمهيد:**

بعد التطرق إلى الجانب النظري واستعراض المفاهيم الأساسية للبحث، وطرشنا لمشكلة الدراسة والفرضيات المقترحة التي حاولنا من خلالها معرفة الصورة للأداء المهني لأستاذ مرحلة التعليم الابتدائي في ظل الإجراءات الاستثنائية لفيروس كورونا، سيتم في هذا الفصل التطرق إلى الإجراءات المنهجية المتبعة والمتمثلة في المنهج المعتمد في الدراسة، وعينة الدراسة الاستطلاعية والأساسية وخصائصهما، وأدوات القياس والخصائص السيكومترية، والأساليب الإحصائية المستخدمة في الدراسة.

**1-منهج الدراسة:**

المنهج هو الطريقة التي يتبعها الباحث في دراسته للمشكلة لاستكشاف الحقيقة، وللإجابة عن الأسئلة والاستفسارات التي يثيرها موضوع البحث وهو البرنامج الذي يحدد لنا السبيل للوصول إلى تلك الحقائق وطرق اكتشافها (شفيق 2011، ص86)

ويكون اختيار المنهج مرتبطاً بطبيعة المشكلة المراد دراستها، ونوعية الدراسة التي يعالجها الباحث وبما أن دراستنا تهدف إلى التعرف على مستوى الأداء المهني لدى أساتذة مرحلة التعليم الابتدائي في ظل الإجراءات الاستثنائية لجائحة كورونا ارتأينا اختيار المنهج الوصفي الاستكشافي كونه المنهج الذي يدرس ظاهرة أو حدثاً أو قضية موجودة حالياً يمكن الحصول منها على معلومات تجيب عن أسئلة البحث دون تدخل من الباحث فيها.

**2-الدراسة الاستطلاعية:**

إن القيام بالدراسة الاستطلاعية يكون قبل البدء في الدراسة الأساسية كونها تمكننا من معرفة خصائص المجتمع الأصلي، كما تحدد مدى ملائمة الأداة وتعليماتها للدراسة الأساسية،

بالإضافة إلى الخصائص السيكمترية (الصدق والثبات) للأداة فلا يمكن الخوض في دراسة أساسية دون دراسة استطلاعية وذلك لتجنب بعض الصعوبات والنقائص التي يمكن مصادفتها، وتعتبر الدراسة الاستطلاعية أساساً جوهر بالبناء البحث كله (محي الدين 1995، ص48) وتهدف الدراسة الاستطلاعية إلى:

تتضح أهداف الدراسة الاستطلاعية الحالية إلى التعرف على ميدان الدراسة، ومعرفة الصعوبات التي تعيق الدراسة الأساسية وبالتالي إيجاد الحلول اللازمة لها، مع حساب الخصائص السيكمترية للأداة من صدق وثبات، والتحقق من مدى صلاحيتها للاستعمال ومدى ملاءمة الأداة لمستوى أفراد عينة الدراسة، وفهمهم ل فقراتها، كما تزود الباحث بالتفسيرات التي يحتاجها والتي لها علاقة بنتائج البحث.

## 2-1- عينة الدراسة الاستطلاعية:

### أ- حجم عينة الدراسة الاستطلاعية:

تكونت عينة الدراسة الاستطلاعية من (30) أستاذاً وأستاذة من المدارس الابتدائية لبلدية ورقلة.

### ب- طبيعة اختيار عينة الدراسة الاستطلاعية:

تم اختيار عينة الدراسة الاستطلاعية بالطريقة العشوائية.

### ج- وصف عينة الدراسة الاستطلاعية بالأرقام:

بلغ حجم العينة الاستطلاعية (30) أستاذاً وأستاذة من المدارس الابتدائية لبلدية ورقلة حيث وزعت العينة حسب متغير الجنس والسن والأقدمية في التدريس.



الجدول رقم (01): يوضح توزيع عينة الدراسة الاستطلاعية حسب الجنس

الجنس	التكرار	النسبة
ذكور	3	10%
إناث	27	90%
المجموع	30	100%

من خلال الجدول رقم (01) الذي يوضح توزيع أفراد العينة الاستطلاعية حسب متغير الجنس، نلاحظ أن عدد الأساتذة من جنس الذكر قدر عددهم (03) أساتذة أي بنسبة 10% في حين بلغ عدد الأساتذات (27) أساتذة بنسبة 90% ومنه نقول نسبة الإناث أكبر من نسبة الذكور من حيث التوزيع.

الجدول رقم (02): يوضح توزيع عينة الدراسة الاستطلاعية حسب السن

السن	التكرار	النسبة
أقل من 25 سنة	00	00%
من 26 إلى 35 سنة	18	60%
أكثر من 35 سنة	12	40%
المجموع	30	100%

من خلال الجدول رقم (02) الذي يوضح توزيع أفراد العينة الاستطلاعية حسب متغير السن نلاحظ أن عدد الأساتذة الأقل من 25 سنة قدر عددهم (00) أستاذ بنسبة 00% في حين بلغ عدد الأساتذة الذين تتراوح أعمارهم ما بين 26 سنة إلى 35 سنة (18) أستاذًا وأستاذة بنسبة 60%

، أما عدد الأساتذة الذين أعمارهم أكثر من 35 سنة قدر عددهم (12) أستاذاً وأستاذة بنسبة 40%. ومنه نقول أن النسبة الأكثر سناً هي من 26 سنة إلى 35 سنة.

الجدول رقم (03): يوضح توزيع عينة الدراسة الاستطلاعية حسب الأقدمية في التدريس

النسبة	التكرار	الأقدمية في التدريس
50%	15	من 1 إلى 5 سنوات
16.66%	05	من 6 إلى 10 سنوات
33.33%	10	أكثر من 10 سنوات
100%	30	المجموع

من خلال الجدول رقم (02) الذي يوضح توزيع أفراد العينة الاستطلاعية حسب متغير الأقدمية

في التدريس إلى:

من 1 إلى 5 سنوات يوجد (15) أستاذاً وأستاذة بنسبة 50%، و من 6 إلى 10 سنوات يوجد (05) أستاذاً وأستاذة بنسبة 16.66% أما أكثر من 10 سنوات فيوجد (10) أستاذاً وأستاذة بنسبة 33.33% ومنه نقول النسبة الأكثر في الأقدمية هي الأقل من خمس سنوات.

## 2-2- الخصائص السيكومترية:

تعرف الخصائص السيكومترية بأنها المؤشرات الإحصائية المستخرجة والمشتقة من إخضاع

مقياس معين لسلسلة من الإجراءات التجريبية والإحصائية وفق واقع معين، للكشف عن نواحي

القوة والضعف في كل من المقياس والواقع هدف المقياس (زياني، 2018، ص22).

أ- الصدق:

يعد الصدق من أهم المؤشرات التي تدل على مصداقية وجودة الاختبار، وتعتبر الأداة صادقة إذا كانت تقيس ما وضعت لقياسه، ويقاس الصدق بعدة طرائق إلا أننا أكتفينا باستخدام ما يلي:

### صدق المحكمين:

من أجل التأكد من صدق أداة الدراسة ومدى صلاحيتها للإجابة من التساؤلات المطروحة ثم عرضها في صورتها الأولية على مجموعة من الأساتذة المحكمين والجدول رقم (04) يبين أسماء الأساتذة المحكمين وتخصصهم.

### الجدول رقم (04): قائمة الأساتذة المحكمين وتخصصهم

التخصص	الأساتذة المحكمين
علم النفس العمل والتنظيم	الدكتورة: غربي صبرينة
علم النفس العمل والتنظيم	الدكتور: بن زاهي
علم النفس التربوي	الدكتور: عبد العزيز خميس
علم النفس أطفونيا	الدكتور: لعجال ياسين
علم النفس التربوي	الدكتور: الهادي سرايه

حيث شملت عملية التحكيم العناصر التالية:

- مدى قدرة الأداء على قياس الجوانب التي وضعت لقياسها.
- مدى ملائمة البنود للأبعاد.
- مدى ملائمة البدائل الخاصة بالإجابة.

وكانت نتائج التحكيم التي أتفق عليها أغلب الأساتذة المحكمين كما يلي:

- الصياغة جيدة والأداة تقيس الجوانب التي وضعت لقياسها.
  - الموافقة على بدائل الإجابة.
  - الموافقة على ملائمة البدائل الخاصة بالإجابة.
- وعملاً بتوجيهات الأساتذة المحكمين تم بناء الأداة في صورتها النهائية بحيث تكون استبيان الأداء المهني من 26 بند موزعين على ثلاثة أبعاد ( الملحق رقم 03).

### الصدق المقارنة الطرفية:

تم حساب صدق الأداة باعتماد طريقة المقارنة الطرفية باستخدام برنامج الحزمة الإحصائية (SPSS.V.22) حيث تم ترتيب الدرجات الكلية تنازلياً من الأعلى بالنسبة لكل بند وتم اختيار 28 % من الفئة الدنيا ومثيلتها من العليا، حيث قدرنا في دراستنا الاستطلاعية بـ 8 أفراد وتم إجراء المقارنة بينها. الملحق رقم (04)

الجدول رقم (05): يوضح نتائج صدق أداة الأداء المهني عن طريق المقارنة الطرفية

الدرجة	عدد الأفراد	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	قيمة ت	درجة الحرية	مستوى الدلالة
الدنيا	8	2.26	0.12	8.663-	14	0.05
العليا	8	2.66	0.04			

من خلال الجدول رقم (05) الذي يوضح أن عدد أساتذة الفئة الدرجات الأدنى بلغ عددهم (08) أستاذاً وأستاذة قدر المتوسط الحسابي لديهم 2.26 وانحراف معياري (0.12) وعدد أساتذة فئة الدرجات العليا بلغ العدد (08) قدر المتوسط الحسابي لديهم (2.66) وانحراف معياري (0.04)

وقيمة " ت " تساوي (-8.6263) ودرجة الحرية 14 وهي دالة عند (0.05) وعليه فإن الأداة تتمتع بالقدرة على التمييز بين المجموعة العليا والمجموعة الدنيا وبالتالي الأداة صادقة.

### صدق الاتساق الداخلي:

وقد جري التحقق من صدق الاتساق الداخلي للاستبيان بحساب معامل ارتباط بيرسون بين درجات كل فقرة من فقرات الأبعاد الثلاثة والدرجة الكلية للبعد الذي تنتمي إلى هذه الفقرة وذلك باستخدام برنامج الحزمة الإحصائية (SPSS.V.22) (الملحق رقم 05)

**جدول رقم (06): معاملات الارتباط بين فقرات الأبعاد والدرجة الكلية لمقياس**

#### الأداء المهني

قيمة الدلالة	معامل الارتباط	الأبعاد
0.05	0.522	إدراك الدور
	0.981	الجهد
	0.801	القدرات والمهارات

من خلال الجدول رقم (06) نجد أن جميع معاملات الارتباط لبيرسون بين فقرات الأبعاد والدرجة الكلية للمقياس هي دالة إحصائية عند مستوى الدلالة (0.05) حيث جاء الحد الأدنى لمعاملات الارتباط (0.522) الحد الأعلى (0.801) وعليه فإن جميع فقرات الأبعاد متسقة مع الدرجة الكلية للمقياس مما يثبت صدق الاتساق الداخلي لفقرات الأبعاد.

ب- الثبات:

يعد حساب الثبات أمراً ضرورياً وأساسياً في القياس إذ يشير إلى الدقة في درجات المقياس إذا ما تكرر تطبيقه تحت الشروط أو الظروف نفسها (الزوبعي وآخرون، 1981، ص30). وفي دراستنا هذه قمنا بحساب الثبات باستخدام معادلة ألفا كرومباخ من خلال برنامج الحزمة الإحصائية (SPSS.V.22) (الملحق رقم 06)

الجدول (07): يوضح معامل ثبات مقياس الأداء المهني باستخدام ألفا كرومباخ

المقياس	عدد البنود	معامل ألفا كرومباخ
الأداء المهني	26	0.6272

من الجدول رقم (07) نلاحظ أن معامل الثبات ألفا كرومباخ مقياس يساوي (0.627) وهذا

ما يدل على ثبات المقياس.

مما نستنتج أن أداة الدراسة أوفت بالشروط السيكومترية للأداة الجيدة وأنها تقي بأغراض الدراسة.

2-3- أدوات جمع المعلومات:

أ- وصف الأداة:

لغرض تحقيق أهداف الدراسة، قامت الباحثة بتصميم استبيان من خلال المراجعة لأدبيات الدراسة وما قدم حول موضوع الأداء الوظيفي وقد استعان الباحثة في تصميم الأداة من الدراسات السابقة كدراسة قسبي (2015)، ودراسة الشيباب (2016) في الأداء الوظيفي، فتكونت من قسمين القسم الأول يتكون من البيانات الشخصية (الجنس، السن، الأقدمية في التدريس)، أما القسم الثاني فيتمثل من 26 عبارة تقيس أبعاد الأداء المهني المتمثل في ( إدراك الدور، الجهد، والقدرات والمهارات).

ب- طريقة توزيع الأداة:

تم توزيع أبعاد الأداء المهني المتمثل في (إدراك الدور، الجهد، والقدرات والمهارات) بين العبارات الموجبة والسالبة وهي كما يلي في الجدول التالي:

جدول رقم (08): يوضح توزيع بنود الاستبيان الأداء المهني

الرقم	البعد	عدد العبارات	أرقام العبارات
01	إدراك الدور	09	9-8-7-6-5-4-3-2-1
02	الجهد	07	16-15-14-13-12-11-10
03	القدرات والمهارات	10	-24-23-22-21-20-19-18-17 26-25

يوضح الجدول رقم (08) الفقرات التي احتوى عليها كل بعد من أبعاد استبيان الأداء المهني حيث تراوحت ما بين 10 فقرات إلى سبعة فقرات فكانت أرقام بعد إدراك الدور ( 9-1-2-3-4-5-6-7-8) أما بعد الجهد (10-11-12-13-14-15-16) وأخيرا بعد القدرات والمهارات (17-18-19-20-21-22-23-24-25-26)

أما عن سلم تصحيح الأداة تم الاعتماد على بدائل الأجوبة الآتية (دائماً، أحياناً، أبداً) بإعطاء التقديرات التالية:

- الفقرات الموجبة: دائماً = 3 ، أحياناً = 2 ، أبداً = 01
- الفقرات السالبة: أبداً = 3 ، أحياناً = 2 ، دائماً = 01

### 3- الدراسة الأساسية:

#### أ- حجم عينة الدراسة الأساسية:

يقصد بمجتمع الدراسة مجموع العناصر التي تتمتع بها السمة أو الخاصية موضوع الدراسة ويسعى الباحث أن يعمم عليها نتائج بحثه (بوسنة 2007، ص 189).

وتتحدد مجتمع الدراسة الحالية في جميع أساتذة مرحلة التعليم الابتدائي لبلدية ورقلة للموسم الدراسي 2021/2020 ويقدر عددهم بـ 406 أستاذ وأستاذة.

ويعد استخدام العينات من الأمور العادية في مجال البحوث والدراسات العلمية سواء الاجتماعية أو الطبيعية، فالعينة هي عبارة عن جزء من المجتمع الأصلي لها نفس خصائصه، وعن طريق دراستها يمكن تعميم النتائج التي تم الحصول عليها في مجتمع الدراسة الأصلي.

وفي هذه الدراسة تم اختيار عينة الدراسة الأساسية والبالغ عددهم 272 أستاذ وأستاذة. تمثل نسبة 66.99% من المجتمع الأصلي.

#### ب- طريقة اختيار عينة الدراسة الأساسية:

تعرف العينة بأنها ذلك النموذج من الأفراد أو الوحدات المختارة من مجتمع البحث بالطريقة العمدية أو العشوائية والذي يشمل وحدات البحث بصفات الديمقراطية والاجتماعية والثقافية

والاقتصادية والمهنية التي يهتم بها الباحث (حسان، 1999، ص 331)



إن اختيار العينة هو السبيل الأمثل للوصول إلى النتائج المنطقية وهو عنصر مهم في بناء البحث والتخطيط للوصول إلى الغاية المنشودة، وقد طبقت الدراسة على عينة عشوائية تمثل أفراد المجتمع الأصلي للدراسة من أساتذة مرحلة التعليم الابتدائي ببلدية ورقلة.

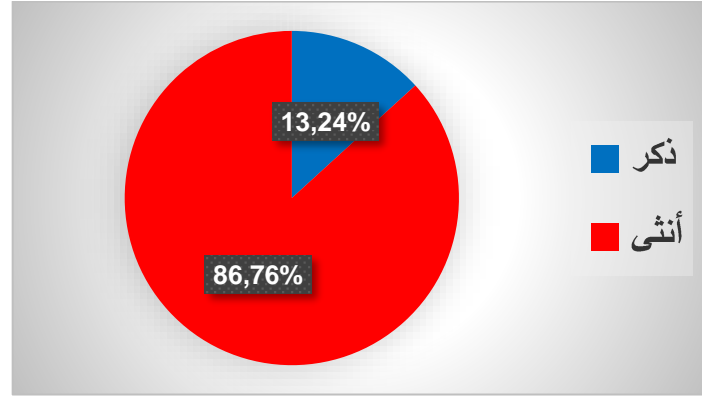
ج- وصف عينة الدراسة الأساسية بالأرقام:

الجدول رقم (09): يوضح خصائص عينة الدراسة الأساسية من حيث الجنس

النسبة	العدد	الجنس
13.2	36	ذكور
86.8	236	إناث
%100	272	المجموع

يتضح لنا من الجدول رقم (09) أن عينة الدراسة تتكون من (36) أستاذاً أي بنسبة (13.2%) و(236) أستاذة بنسبة (86.8%) ما يدل على أن العاملين بسلك التعليم أغلبهم إناث.

شكل رقم(02): يوضح توزيع الأساتذة حسب الجنس



الجدول رقم (10): يوضح خصائص عينة الدراسة الأساسية من حيث السن

المجموع	أكثر من 35 سنة	من 26 إلى 35 سنة	من 25 فأقل	
272	135	122	15	التكرار
%100	%49.6	%44.9	%5.5	النسبة المئوية

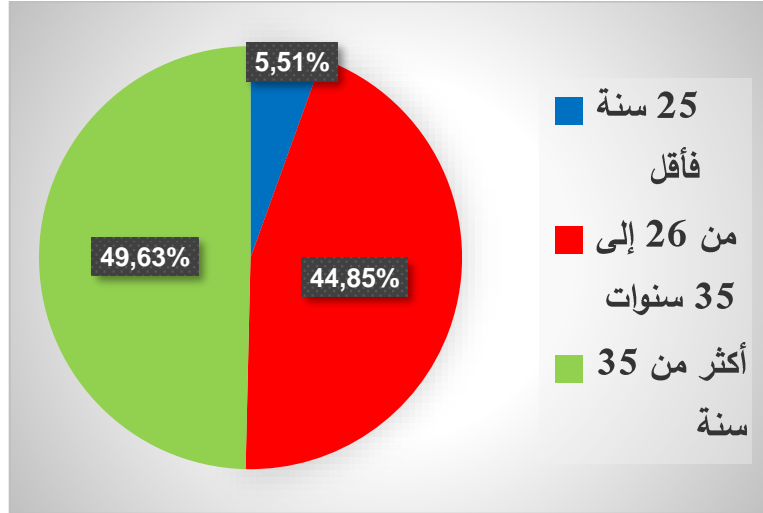
يتضح من الجدول رقم (10) أن عينة الدراسة تتكون من 15 أستاذ أي نسبة 5.5%

للفئة الأقل من 25 سنة و 122 أستاذ بنسبة 44.9% للفئة من 26 إلى 35 سنة و 135

أستاذ بنسبة 49.6% للفئة أكثر من 35 سنة مما يدل على أن العاملين بسلك التعليم عمرهم

يتراوح من 26 إلى 35 فأكثر.

شكل رقم (03): يوضح توزيع الأساتذة حسب السن



الجدول رقم (11): يوضح خصائص عينة الدراسة الأساسية من حيث الأقدمية في

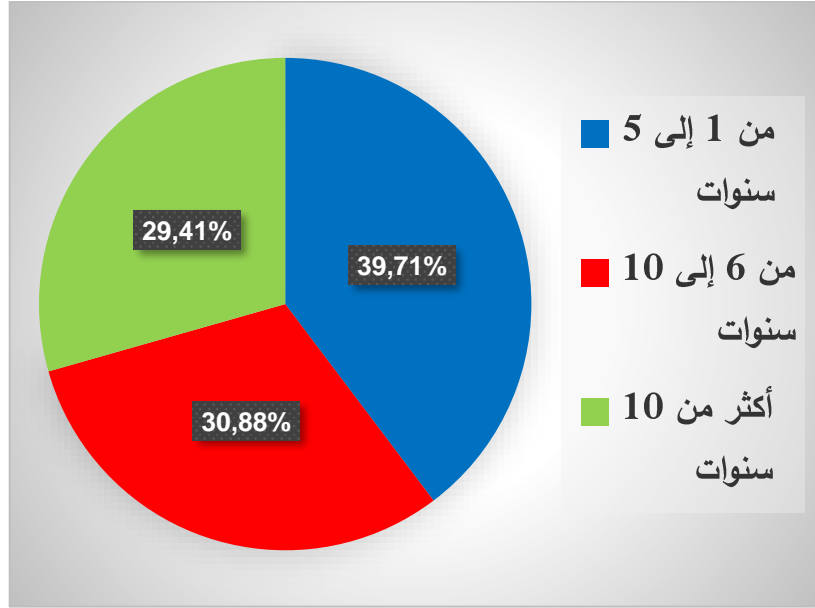
#### التدريس

المجموع	أكثر من 10 سنوات	من 6 إلى 10 سنوات	من 1 إلى 5 سنوات
272	80	84	108
%100	%29.4	%30.9	%39.7

يتضح من الجدول رقم (11) أن عينة الدراسة تتفرع من خلال سنوات الأقدمية إلى:

من 1 إلى 5 سنوات يوجد (108) أستاذًا وأستاذة بنسبة 39.7% ، ومن 6 إلى 10 سنوات يوجد (84) أستاذًا وأستاذة بنسبة 30.9% أما فئة أكثر من 10 سنوات فيوجد (80) أستاذًا وأستاذة بنسبة 29.4% ، ما بين أن أغلبية الأساتذة أقدميتهم في التعليم أقل من 5 سنوات ما يدل على أن فئة كبيرة من خريجي الجامعات لديهم توجه لمهنة التعليم في السنوات الأخيرة.

شكل رقم(04): يوضح توزيع الأساتذة حسب الأقدمية في التدريس



#### 4- الأساليب الإحصائية:

لمعالجة البيانات المتحصل عليها اعتمدنا الأساليب الإحصائية التالية:

- التكرارات والنسب المئوية لوصف مجتمع الدراسة وتحديد استجاباتهم.
- المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لتحديد الأهمية النسبية لاستجابات أفراد مجتمع الدراسة اتجاه الأداة.
- معامل ألفا كرومباخ لتحديد معامل ثبات الاستبيان.
- اختبار ( T . ت ) لحساب الصدق عن طريق المقارنة الطرفية.
- كاي<sup>2</sup> لحساب الفروق بين التكرارات في الفرضية الأولى.
- الانحراف المعياري استخدم لدراسة الفروق في الفرضية الأولى.
- إختبار T لعينتين مستقلتين في الفرضية الثانية.
- تحليل التباين الأحادي ( F ) لحساب الفروق في الفرضية الثالثة والرابعة.

واعتمدت الدراسة على مقياس ليكارت الثلاثي لإجابات عينة الدراسة والذي تكون من (دائماً، أحياناً، أبداً) ودرجاتها على التوالي ( 3،2،1) وحدد فئات قيم المتوسط الحسابي لكل درجة كما يلي:

$$\text{المتوسط الحسابي المرجح} = \frac{\text{أكبر وزن} - \text{أصغر وزن}}{\text{عدد البدائل}} = \frac{3 - 1}{3} = \frac{2}{3} = 0.66$$

الجدول رقم (12): يوضح ترجيح الإجابات للأساتذة

الحكم	المجال
منخفض	1 — 1.66
متوسط	1.67 — 2.33
مرتفع	2.34 — 3

وذلك باستخدام برنامج الحزمة الإحصائية (SPSS.V.22).

### خلاصة الفصل:

تضمن هذا الفصل الإجراءات المنهجية المتبعة في الدراسة حيث تناولت مجموعة من العناصر المتمثلة في منهج ومجتمع الدراسة وحجم العينة، الدراسة الاستطلاعية، أهدافها ووصفها، وأدوات الدراسة الاستطلاعية والتي شملت مقياس الأداء المهني والخصائص السيكومترية للمقياس، بالإضافة إلى الأساليب الإحصائية المستعملة فيها.

## الفصل الخامس: عرض وتحليل نتائج الدراسة

### تمهيد:

عرض نتائج الفرضية الأولى وتحليلها

عرض نتائج الفرضية الثانية وتحليلها

عرض نتائج الفرضية الثالثة وتحليلها

عرض نتائج الفرضية الرابعة وتحليلها

خلاصة

**تمهيد:**

بعد تطبيق أداة جمع البيانات المتمثلة في مقياس الأداء المهني، على عينة الدراسة الأساسية والتي قوامها 272 أستاذاً وأستاذة من أساتذة مرحلة التعليم الابتدائي لبعض مقاطعات بلدية ورقلة، تمكنا من الحصول على نتائج تمت معالجتها عن طريق استخدام الأساليب الإحصائية التي تم التطرق إليها في الفصل السابق، وفي هذا الفصل سيتم عرض وتحليل النتائج التي أسفرت عنها الدراسة.

**عرض وتحليل نتائج الفرضية الأولى:**

تنصُّ الفرضية على أن:

مستوى الأداء المهني لدى أساتذة مرحلة التعليم الابتدائي في ظل الإجراءات الاستثنائية لجائحة كورونا مرتفع.

لتحديد مستوى الأداء المهني لدى أساتذة مرحلة التعليم الابتدائي، أعطيت كل درجة من درجات الأداء المهني على المقياس الموجه للأساتذة قيمةً متدرجةً وفقاً لمقياس ثلاثي، التي تم من خلالها تحديد فئات قيم المتوسط الحسابي لكل درجة. (ملحق رقم 07)

**الجدول رقم (13): يوضح المتوسط الحسابي والانحراف المعياري واتجاه العينة والدرجة والرتبة لمقياس الأداء المهني.**

الدرجة	الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	الرتبة	العبرة
مرتفع	0.41	2.79	5	الفقرة 1
مرتفع	0.38	2.84	3	الفقرة 2
مرتفع	0.47	2.70	7	الفقرة 3
مرتفع	0.55	2.50	14	الفقرة 4



مرتفع	0.42	2.80	4	الفقرة 5
مرتفع	0.60	2.39	17	الفقرة 6
متوسط	0.52	2.99	24	الفقرة 7
مرتفع	0.36	2.86	2	الفقرة 8
مرتفع	0.58	2.37	19	الفقرة 9
مرتفع	0.54	2.63	10	الفقرة 10
مرتفع	0.55	2.64	8	الفقرة 11
مرتفع	0.73	2.47	15	الفقرة 12
متوسط	0.56	1.69	26	الفقرة 13
مرتفع	0.36	2.86	1	الفقرة 14
متوسط	0.59	2.00	23	الفقرة 15
مرتفع	0.47	2.75	6	الفقرة 16
مرتفع	0.64	2.34	20	الفقرة 17
مرتفع	0.57	2.38	18	الفقرة 18
متوسط	0.70	1.99	25	الفقرة 19
مرتفع	0.60	2.22	21	الفقرة 20
مرتفع	0.55	2.63	9	الفقرة 21
متوسط	0.61	2.22	22	الفقرة 22
مرتفع	0.58	2.51	13	الفقرة 23
مرتفع	0.57	2.43	16	الفقرة 24
مرتفع	0.53	2.61	11	الفقرة 25
مرتفع	0.55	5.59	12	الفقرة 26
مرتفع	0.21	2.47	الأداء المهني	

من الجدول رقم (13) نلاحظ أن المتوسط الحسابي للأداء المهني 2.47 بانحراف معياري يساوي 0.21 وهي درجة عالية مما يدل أن مستوى الأداء المهني لدى أساتذة مرحلة التعليم الابتدائي مرتفع.

جدول رقم (14): يوضح الفروق في مستوى الأداء المهني لدى أساتذة مرحلة

التعليم الابتدائي

التقنية الإحصائية			مستوى الأداء						الأفراد
			مستوى منخفض		مستوى متوسط		مستوى مرتفع		
مستوى	درجة	كا <sup>2</sup>	%	ن	%	ن	%	ن	الأساتذة
0.000	1	82.721	%0.0	00	%22.4	61	%77.6	211	

من الجدول رقم (14) نلاحظ أن الأساتذة الذين كان مستوى أدائهم متوسط قدر بـ 61 أستاذ بنسبة

22.4% بينما الأساتذة اللذين كان مستوى أدائهم مرتفع فقدر بـ 211 بنسبة 77.6% وأن كا<sup>2</sup>

تساوي 82.721 عند درجة الحرية 1 وهو دال إحصائياً لأن قيمة الدلالة الإحصائية أقل من

مستوى الدلالة 0.05 (ملحق رقم 08)

وهذا ما يؤكد صحة فرضية مستوى الأداء المهني لدى أساتذة مرحلة التعليم الابتدائي في ظل

الإجراءات الاستثنائية لجائحة كورونا مرتفع.

### عرض وتحليل نتائج الفرضية الثانية:

هناك فروق ذات دلالة إحصائية في مستوى الأداء المهني لدى أساتذة مرحلة التعليم الابتدائي في ظل الإجراءات الاستثنائية لكورونا تعزى لمتغير الجنس.

وقد تم التحقق من هذه الفرضية باستخدام اختبار (T) لعينتين مستقلتين للكشف عن دلالة الفروق بين الجنسين.

### الجدول رقم (15): يوضح نتائج اختبار (T) لدلالة الفروق في الأداء المهني

#### حسب الجنس

الدلالة الإحصائية	درجة الحرية	اختبار (T)	الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	التكرار	الجنس	
0.394	270	0.854	0.22	2.50	36	ذكر	الأداء المهني
			0.21	2.47	236	أنثى	

من الجدول رقم (15) نلاحظ أن المتوسط الحسابي للأداء المهني لدى فئة الذكور

يساوي (2.50) بانحراف معياري (0.22) بينما المتوسط الحسابي للأداء المهني للإناث

يساوي (2.47) بانحراف معياري يساوي (0.21). (الملحق رقم 09)

ونلاحظ كذلك أن قيمة الاختبار (T) 0.854 عند درجة حرية 270 عند مستوى دلالة

0.394 ومنه نرفض الفرضية البديلة ونقبل الفرضية الصفرية  $H_0$  التي تنص على أنه لا توجد

فروق ذات دلالة إحصائية في مستوى الأداء المهني لدى أساتذة مرحلة التعليم الابتدائي تعزى لمتغير الجنس.

### عرض وتحليل نتائج الفرضية الثالثة:

هناك فروق ذات دلالة إحصائية في مستوى الأداء المهني لدى أساتذة مرحلة التعليم الابتدائي في ظل الإجراءات الاستثنائية لكورونا تعزى لمتغير السن.

لاختبار الفرضية تم استخدام اختبار تحليل التباين الأحادي (ANOVA).

### الجدول رقم (16): يوضح نتائج اختبار (F) لدلالة الفروق في الأداء المهني

حسب السن.

الدلالة الإحصائية	درجة الحرية	قيمة الاختبار F	الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	السن	
0.125	2	2.093	0.17	2.37	25 سنة فأقل	الأداء المهني
			0.23	2.46	من 26 إلى 35 سنة	
			0.20	2.49	أكثر من 35 سنة	

من الجدول رقم (16) نلاحظ أن المتوسط الحسابي للأداء المهني للفئة ذات السن من (25

سنة فأقل) يساوي (2.37) بانحراف معياري (0.17) والمتوسط الحسابي للفئة ذات السن (من

26-35 سنة) يساوي (2.46) بانحراف معياري (0.23) بينما المتوسط الحسابي للفئة ذات السن

(أكثر من 35 سنوات) يساوي (2.49) بانحراف معياري (0.20) حيث نلاحظ تقارب كبير في المتوسط للأداء المهني حسب فئات السن.

كما نلاحظ أن قيمة الاختبار (F) 2.093 بدرجة حرية 2 عند مستوى دلالة 0.125 وهذا غير دال إحصائياً عند مستوى الدلالة 0.05 ( الملحق رقم 10 )

مما يدل على عدم وجود فروق دالة إحصائية في مستوى الأداء المهني حسب السن. ومنه نرفض الفرضية البديلة ونقبل الفرضية الصفرية  $H_0$  التي تنص على أنه لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية في مستوى الأداء المهني لدى أساتذة مرحلة التعليم الابتدائي تعزى لمتغير السن.

#### عرض وتحليل نتائج الفرضية الرابعة:

هناك فروق ذات دلالة إحصائية في مستوى الأداء المهني لدى أساتذة مرحلة التعليم الابتدائي في ظل الإجراءات الاستثنائية لكورونا تعزى لمتغير الأقدمية في التدريس. لاختبار الفرضية ثم استخدام اختبار تحليل التباين الأحادي (ANO VA)

الجدول رقم (17): يوضح نتائج اختبار (F) لدلالة الفروق في الأداء المهني

حسب الأقدمية في التدريس.

الدلالة الإحصائية	درجة الحرية	قيمة اختبار F	الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	الأقدمية في التدريس	
0.137	2	2.00	0.22	2.45	من 1 إلى 5 سنوات	الأداء المهني
			0.21	2.46	من 6 إلى 10 سنوات	
			0.20	2.51	أكثر من 10 سنوات	

من الجدول رقم (17) نلاحظ أن المتوسط الحسابي للأداء المهني للفئة ذات الأقدمية في التدريس من ( 1 إلى 5 سنوات ) يساوي (2.45) بانحراف معياري (0.22) والمتوسط الحسابي للفئة ذات الأقدمية في التدريس من ( 6 إلى 10 سنوات ) يساوي (2.46) بانحراف معياري يساوي (0.21) بينما المتوسط الحسابي للأداء المهني للفئة ذات الأقدمية في التدريس أكثر من (10 سنوات) يساوي (2.51) بانحراف معياري يساوي (0.20) (الملحق رقم 11)

كما نلاحظ أن قيمة الاختبار (F) 2.00 بدرجة حرية 2 عند مستوى دلالة 0.137 وهذا غير دال إحصائياً، مما يدل على عدم وجود فروق دالة إحصائية في مستوى الأداء المهني حسب الأقدمية في التدريس.

ومنه نرفض الفرضية البديلة ونقبل الفرضية الصفرية  $H_0$  التي تنص على أنه لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية في مستوى الأداء المهني لدى أساتذة مرحلة التعليم الابتدائي تعزى لمتغير الأقدمية في التدريس.

### خلاصة الفصل:

وتضمن هذا الفصل عرض وتحليل النتائج المتوصل إليها بعد توضيحها في جداول والتعليق عليها، حيث تم التحقق من صحة الفرضية الأولى، وعدم تحقق الفرضيات الثانية والثالثة والرابعة، حيث كان توقعنا للفرضيات عكس النتيجة المتحصل عليها.



## الفصل السادس: تفسير نتائج الدراسة ومناقشتها

### تمهيد:

- 1- تفسير نتائج الفرضية الأولى
  - 2- تفسير نتائج الفرضية الثانية
  - 3- تفسير نتائج الفرضية الثالثة
  - 4- تفسير نتائج الفرضية الرابعة
- خلاصة الدراسة واقتراحاتها

## تمهيد:

بعدما قمنا بعرض وتحليل النتائج المتحصل عليها في الفصل السابق، سنقوم في هذا

الفصل بتفسير هذه النتائج في ضوء تحليلها الإحصائي.

## 1- تفسير نتائج الفرضية الأولى:

وتنص الفرضية على أن:

مستوى الأداء المهني لدى أساتذة مرحلة التعليم الابتدائي في ظل الإجراءات الاستثنائية لجائحة كورونا مرتفع.

أسفرت نتيجة الفرضية الأولى من خلال الجدولين رقم (13) و(14) على أن مستوى الأداء المهني لدى أساتذة مرحلة التعليم الابتدائي في ظل الإجراءات الاستثنائية لكورونا مرتفع، حيث بلغ المتوسط الحسابي (2.47) بانحراف معياري قدره (0.21) ووجدنا أن قيمة  $T$  36.412 ما يدل على أن أساتذة مرحلة التعليم الابتدائي يتمتعون بمستويات مرتفعة من الأداء المهني.

وتتفق هذه النتيجة مع ما توصلت إليه مجموعة من الدراسات السابقة، كدراسة الخالدي (2008) والتي هدفت إلى التعرف على مستوى الأداء المهني لمديري المدارس الثانية في دولة الكويت من وجهة نظر معلمهم، استخدم المنهج الوصفي عينة الدراسة مكونة من (270) معلماً و(219) معلمة، أظهرت النتائج أن مستوى الأداء كان بصورة عامة مرتفعاً.

ودراسة هند لبصير (2008) هدفت إلى معرفة أثر ضغوط العمل على الأداء الوظيفي للعمال بشركة الخزف الصحي بالميلية جيجل، بلغت عينة الدراسة (91) عامل، اعتمد في هذه الدراسة المنهج الوصفي التحليلي، أسفرت بالنتائج أن مستوى الأداء الوظيفي جاء مرتفع.

وتختلف هذه الدراسة مع نتائج دراسة الحلابية (2013) هدفت الدراسة إلى التعرف على أثر الحوافز في تحسين الأداء لدى العاملين في مؤسسات القطاع العام بالأردن، اعتمدت الإستبانة في

جمع البيانات واستخدم المنهج الوصفي التحليلي، أظهرت النتائج أن مستوى الأداء جاء بدرجة متوسطة يميل إلى التدني، ووجود فروق ذات دلالة إحصائية تعزى للجنس والوظيفة.

ويمكن أن يعود ارتفاع الأداء المهني لدى أفراد عينة الدراسة الحالية إلى الخبرة والمهارة التي يتمتع بها أساتذة مرحلة التعليم الابتدائي، ومدى توافقهم الأدائي في حياتهم العملية وتمتعهم بالقدرات والمهارات الجيدة، وقدرتهم على التكيف مع الأحداث ومواجهتها بقدر كاف بالأداء الجيد، ما يدل على وعي أساتذة مرحلة التعليم الابتدائي وتحملهم المسؤولية الموكلة لديهم، وقد يرجع كذلك إلى التكوين البيداغوجي أثناء الخدمة وماله من أهمية في الرفع من مستوى الأستاذ سواء من الناحية الأكاديمية أو الناحية النفسية.

فالعملية التعليمية تركز على الأستاذ باعتباره المحرك والموجه لهذه العملية، فهو المسؤول على إدارة الصف فلا بد من تدريبه وتكوينه تكويناً علمياً يؤهله للقيام بدوره على أحسن وجه، ويتفق هذا الطرح مع ما ذكره الهاشمي (1972).

إن مستوى الأداء المهني الذي أظهرته نتائج الدراسة الحالية يدعونا إلى التفاؤل كونه يساعد على التنبؤ بسلامة الجانب الأدائي لدى أساتذة مرحلة التعليم الابتدائي في المؤسسات التعليمية والتي أثبتت بجدارة عن قدرتهم الفعالة على التكيف والتفاعل الإيجابي مع ظروف الحياة المتغيرة، خاصة ونحن نعلم الوضع الصعب والضغوطات التي يتعرضون لها خلال القيام بمهامهم.

## 2- تفسير نتائج الفرضية الثانية:

تنص الفرضية على أنه:

لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية في مستوى الأداء المهني لدى أساتذة مرحلة التعليم الابتدائي في ظل الإجراءات الاستثنائية لجائحة كورونا تعزى لمتغير الجنس.

أظهرت نتائج الفرضية الثانية من خلال الجدول رقم (15) أنه لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية في مستوى الأداء المهني لدى أساتذة مرحلة التعليم الابتدائي في ظل الإجراءات الاستثنائية لجائحة كورونا تعزى لمتغير الجنس وتتفق هذه النتيجة مع دراسة المرزايق (2015) هدفت إلى الكشف عن درجة كفاءة مديري المدارس الحكومية الثانوية في محافظة جرش في تطبيق معايير الجودة وعلاقتها بالأداء الوظيفي للمعلمين، استخدم المنهج الوصفي الإرتباطي، عينة الدراسة بلغت (304) معلمة ومعلم بدرجة متوسطة، وأنه لا توجد فروق باختلاف الجنس، وكذلك دراسة غيضان والجرادات (2016) في عدم وجود فروق بين الجنس في الأداء المهني للأساتذة. واختلفت مع دراسة رمزي فوزي محمد أبو غزالة (2017) هدفت إلى ضغوط العمل لدى مديري المدارس الثانوية الحكومية وعلاقتها بأدائهم الوظيفي من وجهة نظر العاملين في محافظة العاصمة عمان هدفت الدراسة لاستقصاء العلاقة بين ضغوط العمل والأداء الوظيفي، استخدم المنهج الوصفي الإرتباطي وأظهرت النتائج أن مستوى الأداء الوظيفي جاء مرتفع، توجد فروق ذات دلالة إحصائية في مستوى الأداء الوظيفي تعزى لمتغير الجنس.

وكذلك دراسة الخالدي (2008) هدفت إلى التعرف على مستوى الأداء الوظيفي لمديري المدارس الثانوية في دولة الكويت من وجهة نظر معلمهم، استخدم المنهج الوصفي، عينة الدراسة مكونة من (270) معلماً و (219) معلمة، أظهرت النتائج أن مستوى الأداء الوظيفي كان بصورة عامة مرتفعاً وأنه توجد فروق ذات دلالة إحصائية تعزى لمتغير الجنس وتفسر هذه النتيجة التي توصلنا إليها إلى تمتع أساتذة التعليم الابتدائي (ذكور/إناث) بأداء عالي رغم الظروف الصعبة التي يواجهونها خلال سيرورة عملهم ما يدل على عدم تأثر الأداء المهني بعامل الجنس، لأن النكبات والمشاكل والمحن عامل مشترك بين الجنسين، وكلما استطاع الفرد التغلب على كل

العقبات والعوائق والظروف الصادمة، اكتسب قدرة على التحمل واستطاع التكيف مع الأوضاع المحيطة به.

وقد يرجع كذلك إلى المناخ المناسب للعمل الذي يسود مدارسنا والذي يتسم بالمساواة والأخوة بين الأساتذة والأساتذات وذلك من خلال تبادل الخبرات والاستفادة من بعضهم البعض سواء كان ذلك على المستوى الداخلي للمؤسسة التعليمية من خلال إجراء الندوات، وتأطير اللقاءات الأسبوعية، أو على المستوى الخارجي جراء القيام باجتماعات وملتقيات وندوات على مستوى مقاطعات بلدية ورقلة مع احترام البروتوكول الصحي في تنفيذ هذه العملية.

### 3- تفسير نتائج الفرضية الثالثة:

تنص الفرضية على أنه:

هناك فروق ذات دلالة إحصائية في مستوى الأداء المهني لدى أساتذة مرحلة التعليم الابتدائي في ظل الإجراءات الاستثنائية لجائحة كورونا تعزى لمتغير السن.

أظهرت نتائج الفرضية الثالثة من خلال الجدول رقم (16) أنه لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية في مستوى الأداء المهني لدى أساتذة مرحلة التعليم الابتدائي في ظل الإجراءات الاستثنائية لجائحة كورونا تعزى لمتغير السن وتتفق هذه النتيجة مع دراسة الشيباب (2016) التي هدفت إلى التعرف على ضغوط العمل وعلاقتها بالأداء الوظيفي لدى مديري المدارس الثانوية بمحافظة أربد، وتوصلت إلى أن مستوى الأداء الوظيفي جاء بدرجة كبيرة، ولا توجد فروق ذات دلالة إحصائية تعزى لمتغير السن.

وكذا دراسة المرازيق (2015) والتي هدفت إلى الكشف عن درجة كفاءة مديري المدارس الحكومية الثانوية في محافظة جرس في تطبيق معايير الجودة وعلاقتها بالأداء الوظيفي للمعلمين

حيث أشارت نتائجها إلى أن مستوى الأداء الوظيفي جاء بدرجة متوسطة وأنه لا توجد فروق باختلاف السن.

واختلفت مع دراسة رمزي فوزي محمد أبو غزالة (2017) التي هدفت إلى ضغوط العمل لدى مديري المدارس الثانوية الحكومية وعلاقتها بأدائهم الوظيفي من وجهة نظر العاملين في محافظة العاصمة عمان هدفت الدراسة لاستقصاء العلاقة بين ضغوط العمل والأداء الوظيفي، استخدم المنهج الوصفي الإرتباطي وأظهرت النتائج أن مستوى الأداء الوظيفي جاء مرتفع، توجد فروق ذات دلالة إحصائية في مستوى الأداء الوظيفي تعزى لمتغير السن.

ودراسة وليد بن صالح السبيعي (2016) التي هدفت إلى التعرف على العلاقة بين التدوير الوظيفي وعلاقته بتحسين أداء العاملين بالمديرية العامة للدفاع المدني، حيث توصلت النتائج إلى أن واقع جهود تحسين أداء العاملين بالمديرية جاء بمستوى متوسط وأنه توجد فروق ذات دلالة إحصائية تعزى لمتغير العمر.

ودراسة الخالدي (2008) هدفت إلى التعرف على مستوى الأداء الوظيفي لمديري المدارس الثانوية في دولة الكويت من وجهة نظر معلمهم، استخدم المنهج الوصفي، عينة الدراسة مكونة من (270) معلماً و (219) معلمة، أظهرت النتائج أن مستوى الأداء الوظيفي كان بصورة عامة مرتفعاً وأنه توجد فروق ذات دلالة إحصائية تعزى لمتغير السن.

بالنسبة للسن يمكن تفسيره على أن الأداء لا يرتبط بالسن وإنما له علاقة بقدرات الأستاذ وإمكانياته ومدى تكيفه مع المهنة التي يعمل بها، وتوافقه مع أهدافها وقيمها ورضاءه على ما يقدمه اتجاهها مما جعله أكثر استقرار مهني وتأثره على أداءه المهني.

ويرجع كذلك أن مواصفات أستاذ مرحلة التعليم الابتدائي سواء تعلق الأمر بصغار السن أو كبار السن فإن عمله يكون بحزم ولا ينظر للمصلحة الشخصية فقدر ما ينظر إلى مصلحة

المتعلمين وحاجاتهم وبالتالي فهم يحملون صفة مساعدة المتعلمين دوماً ببدل قصارى جهدهم في ذلك وتحقيق الأداء المطلوب منهم.

ويمكن إرجاعه أيضاً إلى أن الأساتذة الأقل سناً يتمتعون بجملة من الطاقات والمهارات والمعلومات التي تأهلهم على رفع مستوى أدائهم بالاستفادة والاحتكاك من تجربة وخبرة الأساتذة القدماء مما يتولد لديهم دافعية عالية في الأداء المهني مثلهم مثل الأساتذة القدماء، وبما أن الأستاذ الأصغر سناً يعمل في مدرسة واحدة مع الأساتذة ذوي الخبرة نجد الأساتذة الجدد يتلقون إغاثة وتوجيه أثناء أخطائهم والقيام بتصحيحها لتحقيق الأهداف المسطرة.

إضافة إلى حب الأساتذة لمهنتهم النبيلة مما أضفى عليهم نسيان التعب والملل وجعلهم لا يفكرون إلا في الطريقة التي يمكن بها إفادة المتعلمين وهذا بالنسبة للفئتين معاً.

### 1- تفسير نتائج الفرضية الرابعة:

تنص الفرضية على أنه:

هناك فروق ذات دلالة إحصائية في مستوى الأداء المهني لدى أساتذة مرحلة التعليم الابتدائي في ظل الإجراءات الاستثنائية لجائحة كورونا تعزى لمتغير الأقدمية في التدريس.

لقد أسفرت نتائج الفرضية الرابعة من خلال الجدول رقم (17) عن عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية لدى أساتذة المرحلة الابتدائية تعزى لمتغير الأقدمية في التدريس.

ووافقت هذه النتيجة ما جاء في دراسة خالد عبد الله الحنيطة (2004) القيم التنظيمية وعلاقتها بكفاءة الأداء لدى العاملين بالخدمات الطبية بمدينة الرياض، السعودية، والتي هدفت إلى معرفة العلاقة بين القيم التنظيمية وكفاءة الأداء لدى العاملين بالخدمات الطبية والتي بينت نتائجها عدم وجود فروق في مستوى الأداء الوظيفي لدى العاملين باختلاف الأقدمية.

وانتقلت مع دراسة خالد أحمد الصبايرة (2011) والتي هدفت إلى معرفة مستوى الأداء الوظيفي لدى أعضاء الهيئة التدريسية في الجامعة الأردنية من وجهة رؤساء الأقسام فيها، توصلت إلى نتائج عدم وجود فروق في مستوى الأداء الوظيفي لدى أعضاء هيئة التدريس باختلاف الأقدمية.

و دراسة الهاجري والحراشة (2013) التي هدفت إلى التعرف على علاقة الإشراف التشاركي وتحسين الأداء الوظيفي لمعلمي محافظة الجهراء في دولة الكويت، حيث أظهرت نتائجها عدم وجود فروق دالة إحصائياً في الأداء الوظيفي تعزى لمتغير سنوات الخبرة.

واختلفت مع دراسة عبد الفتاح صالح خليفات (2010) والتي هدفت إلى معرفة أثر الضغوط على الأداء الوظيفي لدى مديري المدارس الأساسية الحكومية في إقليم جنوب الأردن، توصلت إلى أنه يوجد فروق في مستوى الأداء الوظيفي لدى مديري المدارس باختلاف الأقدمية.

ومع دراسة حاتم على حسن رضا (2003) والتي هدفت إلى معرفة العلاقة بين الإبداع الإداري والأداء الوظيفي عند الأجهزة الأمنية لمطار الملك عبد العزيز الدولي، كانت من نتائجها وجود فروق في مستوى الأداء الوظيفي لدى مديري المدارس باختلاف الأقدمية.

ومع دراسة الزهراني (1999) والتي هدفت إلى معرفة أثر خصائص الوظيفة في أداء العاملين، توصلت إلى وجود فروق في مستوى الأداء الوظيفي لدى العاملين باختلاف الأقدمية.

و دراسة الربيع (1996) هدفت إلى معرفة أثر الأمن النفسي وبعض الخصائص الديمغرافية للمعلم في أدائه، كانت من نتائجها وجود فروق في مستوى الأداء الوظيفي باختلاف الأقدمية.

ونفسر ما توصلنا إليه في دراستنا الحالية أن الأقدمية التي يكتسبها أستاذ مرحلة التعليم الابتدائي نتيجة ممارسته للمهنة وأن أستاذ مرحلة التعليم الابتدائي يضع في حسابه الوفاء والإخلاص والولاء لمهنته وهذا لحكم المميزات والخصائص التي يجب أن يتميز بها أستاذ مرحلة التعليم الابتدائي، حيث يعتبر قطاع التعليم من القطاعات الحيوية التي يتم تأهيل وتكوين الأساتذة



تأهياً خاصاً، وبصفة مستمرة من خلال التدريب، لرفع كفاءتهم وقدراتهم على القيام بمهامهم في ظل المستجدات والتطورات المستمرة سواء تعلق الأمر بالأساتذة الجدد أو القدماء لأنهم تربطهم هدف واحد.

كما يمكن تفسير إلى أن الأداء لا يرتبط بالأقدمية فقط، بل هناك عوامل أخرى مثل: الاهتمام بالأساتذة، كذلك الرغبة الشديدة اتجاه المهنة والقدرات والمهارات التي يمتلكونها، وهذا ما يؤيده اتجاه (هارثون) حيث يرى أن عدم الاهتمام بالعاملين من حيث إشباع حاجاتهم، وعدم إهمال مشاركتهم يؤدي إلى انخفاض الروح المعنوية وبالتالي انخفاض مستوى الأداء (شعيل بن بخيت 2005).

مما يفسر كذلك إلى أن اكتساب خبرات ومهارات مماثلة من خلال دورات تكوينية، فالأستاذ الجديد مثله مثل صاحب الأقدمية يجتهد ويعمل في نشاط دائم وكل أستاذ يدرك بأنه مسؤول عن عمله. وهناك من هم بحاجة إليه وينتظرون مساعدته ونقص ذلك المتعلمين، وأي تهرب أو تخاذل في أداء مهامه يؤثر سلباً على قدرات المتعلمين واكتسابهم التعلّيمات الضرورية واللازمة. وكذا نقص الاكتظاظ راجع للعمل بالأفواج في ظل الإجراءات الاستثنائية وكذا تخفيف المناهج الدراسية.

هدفت هذه الدراسة إلى الكشف عن مستوى الأداء المهني لدى أساتذة مرحلة التعليم الابتدائي في ظل الإجراءات الاستثنائية لجائحة كورونا ببعض مدارس بلدية ورقلة والكشف عن الفروق في مستوى الأداء المهني لمتغيرات الجنس والسن والأقدمية في التدريس.

وتكونت عينة الدراسة من 272 أستاذاً وأستاذة من أساتذة مرحلة التعليم الابتدائي ببلدية ورقلة حيث تم اختيار العينة بالطريقة العشوائية البسيطة ولتحقيق أهداف الدراسة اعتمدت الباحثة أداة الأداء المهني من تصميم الباحثة، حيث شملت 26 بنداً وتصحح باستخدام مقياس ليكرت ثلاثي التدرج، وبعد تطبيق أدوات الدراسة وعرض وتحليل النتائج تم التوصل إلى أن:

- مستوى الأداء المهني لدى أساتذة مرحلة التعليم الابتدائي في ظل الإجراءات الاستثنائية لجائحة كورونا مرتفع.

- لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية في مستوى الأداء المهني لدى أساتذة مرحلة التعليم الابتدائي في ظل الإجراءات الاستثنائية لجائحة كورونا تعزى لمتغير الجنس.

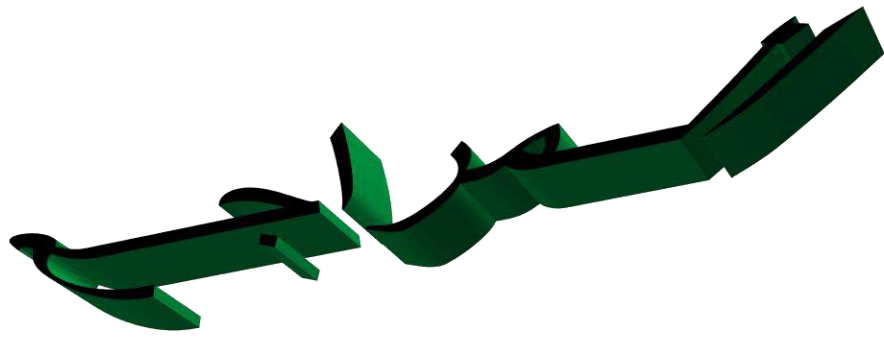
- لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية في مستوى الأداء المهني لدى أساتذة مرحلة التعليم الابتدائي في ظل الإجراءات الاستثنائية لجائحة كورونا تعزى لمتغير السن.

- لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية في مستوى الأداء المهني لدى أساتذة مرحلة التعليم الابتدائي في ظل الإجراءات الاستثنائية لجائحة كورونا تعزى لمتغير الأقدمية في التدريس.

ومن خلال النتائج التالية توصلنا إلى مجموعة من المقترحات وهي:

- إجراء دراسات حول الأداء المهني للأساتذة.
- عقد دورات تدريبية للأساتذة الهدف منها إكسابهم المهارات التي تمكنهم من التغلب على الصعوبات التي يواجهونها في عملهم.
- تدريب الأساتذة على استخدام مهارات التواصل والتفاعل داخل غرف الصف.

- تصميم وتطبيق برامج تكوينية لرفع مستوى الأداء المهني للأساتذة.
- إجراء دراسة للتعرف على علاقة الأداء المهني بمتغيرات أخرى مثل: الرضا الوظيفي، الضغوط النفسية، في ظل جائحة كورونا.
- تصميم دورات مكثفة وندوات بيداغوجية من قبل مسؤولي ومفتشي التعليم الابتدائي حول أهمية الأداء المهني والعمل على رفعه.
- ضرورة توفير مناخ ملائم للأساتذة يساعدهم على الأداء الفعال والجيد.
- تشجيع الأساتذة وتسيير قنوات الاتصال بهم لأن أساس نشاط المؤسسة التربوية مبني على فرق العمل المتماسكة والفعالة والتي تضمن الأداء الجيد للأساتذة المؤسسة.
- ضرورة فهم احتياجات الأساتذة المادية والمعنوية المساعدة على الاستقرار والأداء الجيد داخل المؤسسة.
- ضرورة العمل على تخفيف المناهج الدراسية وما يتلاءم مع سن المتعلمين.
- ضرورة العمل على تقليص عدد المتعلمين في الفوج لإعطاء فرص التعلم لكل المتعلمين.
- ضرورة السعي إلى تقليص الحجم الساعي.



قائمة المراجع

- 1- إبراهيم فيصل بن فهد بن محمد، (2008)، العوامل المؤثرة على مشاركة الموظفين في صنع القرار وعلاقته بمستوى أدائهم، دراسة مسحية على الموظفين بمجلس الشورى، شهادة ماجستير في العلوم الإدارية، جامعة نايف العربية للعلوم الأمنية، كلية الدراسات العليا، السعودية.
- 2- أب دمرجي، الدليل في التشريع المدرس للتعليم التحضيري والأساس والثانوي، الديوان الوطني للمطبوعات المدرسية، الجزائر.
- 3- أحمد أبو هلال، (1979)، تحليل عملية التدريس، (د . ط)، مكتبة النهضة الإسلامية، الأردن.
- 4- أحمد محمد الزغبى، (2005)، مشكلات الأطفال النفسية والسلوكية والدراسية وأساليبها وسبل علاجها، ط1، دار الفكر للنشر والتوزيع، عمان.
- 5- الحلابية غازي حسن عودة (2013)، أثر الحوافز على تحسين الأداء لدى العاملين في مؤسسات القطاع العام في الأردن، الأردن، رسالة ماجستير، جامعة الشرق الأوسط، الأردن.
- 6- الخالدي مشعل خالد (2008)، مستوى الأداء المهني لمديري مدارس الثانوية في دولة الكويت من وجهة نظر معلميه، الأردن، رسالة ماجستير غير منشورة، جامعة عمان العربية للدراسات العليا، عمان، الأردن.
- 7- الربيع (1996)، أثر الامن النفسي وبعض الخصائص الديموغرافية للمعلم في أدائه، الأردن، رسالة ماجستير غير منشورة، جامعة اليرموك.
- 8- الزهراني محمد بن عبد الله (2007)، سلوك المواطنة التنظيمية لدى معلمي مدارس التعليم العام الحكومية للبنين بجدة من وجهة مديري ومعلمي تلك المدارس السعودية، رسالة غير منشورة، جامعة أم القرى، السعودية.
- 9- الزويعي عبد الجليل وآخرون، (1981)، الاختبارات والمقاييس النفسية، جامعة الموصل، العراق.

- 10- الشايب عمر إبراهيم (2016)، ضغوط العمل لدى مديري المدارس الثانوية وعلاقته بالأداء الوظيفي في مدارس محافظة أربد الأردن، رسالة ماجستير، جامعة جدارا، أربد، الأردن.
- 11- العديلي ناصر محمد، (1993)، إدارة السلوك التنظيمي، ط1 ، الرياض، معهد الإدارة العامة.
- 12- المرزوق علي جمال (2015)، كفاءة مديري المدارس الحكومية الثانوية لمحافظة جرش في تطبيق معايير الجودة وعلاقتها بالأداء الوظيفي من وجهة نظر المعلمين، الأردن، رسالة ماجستير غير منشورة، جامعة جرش، الأردن.
- 13- الهاجري سعد، محمد عبود موسى الحراشنة، (2016)، درجة ممارسة الإشراف التشاركي لدى مديري المدارس وعلاقته بتحسين الأداء الوظيفي لمعلمي محافظة الجهراء في دولة الكويت، رسالة ماجستير، تخصص الإدارة التربوية، جامعة الكويت.
- 14- بن بخت شعل المطرفي، (2005)، الاغتراب الوظيفي وعلاقته بالأداء، السعودية، رسالة ماجستير غير منشورة، قسم العلوم الاجتماعية، جامعة نايف للعلوم الأمنية، الرياض.
- 15- بوسنة محمود، (2007)، علم النفس القياس، المبادئ الأساسية، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر.
- 16- تركي راجح عمامرة (1985)، أصول التربية، الدار العربية للكتاب، تونس.
- 17- تركي راجح، (1990)، التربية والتعليم، ديوان المطبوعات الجزائرية، الجزائر.
- 18- جابر عبد الحميد جابر، (1995)، المرشد المعلم، مكتبة عبد الخالق بيروت، لبنان.
- 19- حاتم علي حسن رضا (2003)، الإبداع الإداري وعلاقته بالأداء الوظيفي، السعودية، رسالة ماجستير، جامعة نايف للعلوم الأمنية، الرياض.
- 20- حافظ فرج أحمد، محمد صبري (1980)، الإدارة التعليمية، عالم الكتاب القاهرة، ط1.
- 21- حسن شحاتة (2003)، بين تطوير التعليم في الوطن العربي بين الواقع والمستقبل، الدار المصرية اللبنانية، القاهرة.

- 22- خالد أحمد الصيايرة، (2011)، الأداء الوظيفي لدى أعضاء الهيئة التدريسية في الجامعة الأردنية من وجهة رؤساء الأقسام فيها، سورية، مجلة جامعة دمشق، المجلد 27 العدد (1-2).
- 23- خالد عبد الله الحنيطة، (2004)، العلاقة بين القيم التنظيمية وكفاءة الأداء لدى العاملين بالخدمات الطبية بمدينة الرياض، السعودية، رسالة ماجستير، جامعة نايف للعلوم الأمنية، مكة المكرمة.
- 24- رمزي فوزي محمد أبو غزالة، (2017)، ضغوط العمل لدى مديري المدارس الثانوية وعلاقتهم بالأداء الوظيفي من وجهة نظر العاملين في محافظة العاصمة، الأردن: رسالة ماجستير تربية تخصص إدارة، جامعة الشرق الأوسط، الأردن.
- 25- زياني محمد، (2018)، الخصائص السيكومترية لمقياس قلق الامتحان لسارسون، مذكرة تخرج لنيل شهادة الماستر في علم النفس، جامعة مستغانم.
- 26- سهيلة محسن كاظم الفتلاوي (2003)، الكفايات التدريسية، دار الشروق للنشر والتوزيع، الأردن.
- 27- سيف بن صالح الدليجي (1997)، أثر العوامل الوظيفية والفردية على الرضا الوظيفي وانعكاسها على كفاءة الأداء، رسالة ماجستير، أكاديمية نايف للعلوم الأمنية، الرياض، السعودية.
- 28- شفيق محمد (2011)، الخطوات المنهجية لإعداد البحوث الاجتماعية، الاسكندرية- مصر: المكتبة الجامعية للطباعة والتوزيع.
- 29- عادل حرحوش صالح، سعد سالم مؤيد (2007)، إدارة الموارد البشرية (مدخل استراتيجي)، دار الكتاب العالمي، عمان-الأردن.
- 30- عبد الحميد الهاشمي (1972)، مبادئ التربية العلمية، ط1، دار الإرشاد، بيروت.
- 31- عبد الرحمان العيري، سيكولوجية العمل والعمال، بدون طبعة، دار الرتب الجامعية، لبنان، بدون سنة نشر.
- 32- عبد الرحمن صالح الأزرق (2000)، علم النفس التربوي للمعلمين، ط1، دار الفكر العربي لبنان- مكتبة طرابلس العلمية العالمية، طرابلس، ليبيا.

- 33- عبد الله الراشدان نعيم جعيني (2002)، المدخل إلى التربية والتعليم، دار المشرق، ط2، الأردن.
- 34- علي سليمان، بعض الاتجاهات الحديثة في إدارة الأفراد، مركز البحوث، المعهد القومي للإدارة العليا، القاهرة، مصر، 1985.
- 35- عمر تيمجندين، دور استراتيجية التنوع في تحسين أداء المؤسسة الصناعية، دراسة حالة مؤسسة كندور برج بوعريريج، رسالة ماجستير، تخصص اقتصاد صناعي، العلوم الاقتصادية، جامعة محمد خيضر الجلفة، الجزائر، 2013.
- 36- عماد عبد الرحيم الزغلول، سيكولوجية التدريس الصفي.
- 37- غيضان دعاء إبراهيم محمد، جرادات محمود خالد (2016)، درجة تطبيق مديري المدارس الثانوية للكفايات الإشرافية وعلاقتها بمستوى الأداء الوظيفي لدى المعلمين في محافظة الزرقاء، الأردن، رسالة ماجستير، تخصص الإدارة التربوية، الجامعة الهاشمية، الأردن.
- 38- فايز مراد دندش، اتجاهات جديدة في المناهج وطرق التدريس، ط1، دار الوفاء لدنيا الطباعة والنشر والتوزيع، الإسكندرية، 2003.
- 39- فاروق البوهي، عنتر لطفي، مهنة التعليم وأدوار المعلم، دار المعرفة الجامعية، دار المعرفة الجامعية، القاهرة.
- 40- فاضل كاقل، علم النفس التربوي، دار المعرف للملايين بيروت، 1982.
- 41- فيصل عبد الرؤف الدخلة، تكنولوجيا الأداء البشري (المفهوم وأساليب القياس والنماذج)، المكتبة الوطنية، عمان، الأردن، 2001.
- 42- قسمي بن طارق بن علي (2015)، محددات الأداء المهني بالقطاع الصحي، دراسة ميدانية بالمؤسسة العمومية الاستشفائية، الجزائر، كلية العلوم الاقتصادية، الجزائر.
- 43- متولي فؤاد بسيوني (1991)، المداخل للدراسة بكليات التربية، دراسة تربوية، الإسكندرية، دار المعارف الجامعية، مصر.
- 44- مجدي محمد عبد الله، علم النفس الصناعي بين النظرية والتطبيق، دار المعارف الجامعية، مصر، 1996.



- 45- محمد الطيب العلوي، (1982)، تدريس اللغة العربية في ضوء الكفايات الإدارية، ط1، عمان، دار المناهج.
- 46- محمد الطيب العلوي (1982)، التربية والإدارة المدرسية الجزائرية، ط2.
- 47- محمد حسن العميرة(2007)، المشكلات الصفية- السلوكية- التعليمية- الأكاديمية، ط2، دار المسيرة للنشر والتوزيع والطباعة، الأردن.
- 48- محمد علي محمد، علم الاجتماع والتنظيم، مدخل للتراث والمشكلات والموضوع والمنهج، ط3، دار المعرفة الجامعية، الإسكندرية، بدون سنة نشر.
- 49- محمد محمد الحمادي، عفة مختار عبد السلام(1997)، مدخل التربية البدنية المقارنة الرياضية، ط2، مركز الكتاب، القاهرة.
- 50- محمد منير مرسي(1998)، المدرسة والمدرس، عالم الكتب، القاهرة.
- 51- محمد منير مرسي(1998)، المعلم وميادين التربية، الأنجلو المصرية، بدون طبعة، القاهرة.
- 52- محمد عبد الرحيم عدس(1996)، مع المعلم في صفه، دار الفكر، مصر.
- 53- محمد سامي منير(1999)، المدرس المثالي، دار غريب، القاهرة- مصر.
- 54- محمد سامي منير(2000)، المدرس المثالي، دار غريب، ط1، القاهرة- مصر.
- 55- محمد زياد حمدان، (1983)، قياس كفاية التدريس، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر.
- 56- محمد عبد القادر عابدين(2001)، الإدارة المدرسية الحديثة، ط1، دار الشروق للنشر والتوزيع، الأردن.
- 57- محمد عبد الحليم مسي(1991)، علم النفس التربوي للمتعلمين، ط1، دار المعرفة الجامعية، الإسكندرية.
- 58- محي الدين مختار، (1995)، بعض تقنيات البحث وكتابة التقرير، منشورة جامعة قسنطينة.
- 59- مصطفى عبد السميع وسهير محمد حوالة (2005)، إعداد المعلم قيمته وتدريبه، ط1، دار الفكر للطباعة والنشر والتوزيع، عمان.

60- ناصر الدين زيدان(2007)، سيكولوجية المدرس (دراسة وصفية تحليلية)، ديوان المطبوعات الجامعية، (د.ط)، الجزائر.

61- نادر فهمي الزيود وآخرون(1999)، التعلم الصفي، دار الفكر للطباعة والنشر والتوزيع، طبعة4، عمان-الأردن.

62- نور الدين شنوفي(2005)، تفعيل نظام تقييم أداء العامل في المؤسسة العمومية الاقتصادية، حالة المؤسسة الجزائرية للكهرباء والغاز، أطروحة دكتوراه، جامعة الجزائر.

63- هند لبصير (2008)، أثر ضغوط العمل على الأداء الوظيفي للعمال بالمنطقة، دراسة ميدانية بشركة الخزف الصحي بالميلية، الجزائر، رسالة غير منشورة.

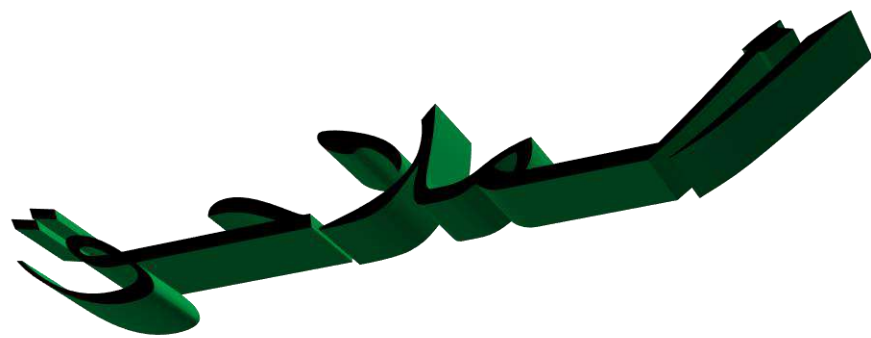
64- وزارة التربية الوطنية، مديرية التكوين، (1973)

65- وليد بن صالح السبيعي، (2016)، التدوير الوظيفي وعلاقتها بتحسين أداء العاملين بالمديرية العامة للدفاع المدني، السعودية، رسالة ماجستير، جامعة نايف للعلوم الأمنية، كلية العلوم الإدارية، الرياض، السعودية.

#### المجلات العلمية

1- الدليل التربوي -الصحي الشامل، الأونروا، النسخة الأولى، 2020/03/05.

2- مرسوم: كورونا، وزارة التربية الوطنية، الدخول المدرسي 2021/2020.



الملحق رقم (01): يوضح المشور الوزاري الاطار لدخول المدرسي 2020/2021

الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية  
وزارة التربية الوطنية

تدبير العام

رقم: 2020-2021

السيدات والسادة مديرو التربية

السلامة

الموضوع: المنشور الإطار لندخول المدرسي 2020-2021.

باسم المحدث المدرسي 2020-2021، خراسان الجزائر، في شهر أفريل من سنة 2020، في يوم الاثنين الموافق لـ 13/04/2020، في الساعة 10:00 صباحا، في إطار التدبير العام للتعليم، في إطار القانون رقم 02/2018 المؤرخ في 25/04/2018، في إطار المادة 21 من القانون رقم 01/2019 المؤرخ في 25/04/2019، في إطار المادة 21 من القانون رقم 01/2019 المؤرخ في 25/04/2019، في إطار المادة 21 من القانون رقم 01/2019 المؤرخ في 25/04/2019.

بعد الاطلاع على المرسوم رقم 174 المؤرخ في 13/04/2020، في إطار المادة 21 من القانون رقم 01/2019 المؤرخ في 25/04/2019، في إطار المادة 21 من القانون رقم 01/2019 المؤرخ في 25/04/2019، في إطار المادة 21 من القانون رقم 01/2019 المؤرخ في 25/04/2019، في إطار المادة 21 من القانون رقم 01/2019 المؤرخ في 25/04/2019.

في موضوع دخول المدرسي 2020-2021، في إطار المادة 21 من القانون رقم 01/2019 المؤرخ في 25/04/2019، في إطار المادة 21 من القانون رقم 01/2019 المؤرخ في 25/04/2019، في إطار المادة 21 من القانون رقم 01/2019 المؤرخ في 25/04/2019، في إطار المادة 21 من القانون رقم 01/2019 المؤرخ في 25/04/2019.

وحيث ان المرسوم رقم 174 المؤرخ في 13/04/2020، في إطار المادة 21 من القانون رقم 01/2019 المؤرخ في 25/04/2019، في إطار المادة 21 من القانون رقم 01/2019 المؤرخ في 25/04/2019، في إطار المادة 21 من القانون رقم 01/2019 المؤرخ في 25/04/2019.

الملحق رقم (01): يوضح المشور الوزاري الاطار لدخول المدرسي 2020/2021

التحضير والتهيؤات الرسمية لصفحة اولى من اولى التحية للاستاذة والاعضوية  
وبقي على الاضطرار بمرورنا الى ان هذه السنة المشورية اولى وبشكل خاص العمل على تحسين  
الدخول المدرسي بالتحضيرات التي من اجلها التهيؤات والتدابير والتهيؤات التي من اجلها  
تتبع على التهيؤات التي من اجلها التهيؤات والتدابير والتهيؤات التي من اجلها  
التدابير التهيؤات التي من اجلها التهيؤات والتدابير والتهيؤات التي من اجلها  
يوم 4 اكتوبر 2020 بالارتباط بالتهيؤات التي من اجلها

1. التهيؤات الرسمية والتدابير التي من اجلها التهيؤات التي من اجلها
2. التهيؤات الرسمية التي من اجلها التهيؤات التي من اجلها
3. التهيؤات الرسمية التي من اجلها التهيؤات التي من اجلها
4. التهيؤات الرسمية التي من اجلها التهيؤات التي من اجلها
5. التهيؤات الرسمية التي من اجلها التهيؤات التي من اجلها
6. التهيؤات الرسمية التي من اجلها التهيؤات التي من اجلها
7. التهيؤات الرسمية التي من اجلها التهيؤات التي من اجلها

1. التهيؤات الرسمية والتدابير التي من اجلها التهيؤات التي من اجلها

وتتعلق على التهيؤات الرسمية والتدابير التي من اجلها التهيؤات التي من اجلها  
في سنة التحية بالتهيؤات والتدابير التي من اجلها التهيؤات التي من اجلها  
التدابير التي من اجلها التهيؤات والتدابير التي من اجلها التهيؤات التي من اجلها  
2020-2021 - استضافة التهيؤات التي من اجلها التهيؤات التي من اجلها

1.1. العمل على تحسين التهيؤات التي من اجلها التهيؤات التي من اجلها  
من 01 ماي 2020 - استضافة التهيؤات التي من اجلها التهيؤات التي من اجلها  
من 01 ماي 2020 - استضافة التهيؤات التي من اجلها التهيؤات التي من اجلها

1.2. العمل على تحسين التهيؤات التي من اجلها التهيؤات التي من اجلها

وتتعلق على التهيؤات الرسمية والتدابير التي من اجلها التهيؤات التي من اجلها  
الدخول المدرسي

1.3. العمل على تحسين التهيؤات التي من اجلها التهيؤات التي من اجلها

1.3.1. العمل على تحسين التهيؤات التي من اجلها التهيؤات التي من اجلها  
مدرسية، يتم على شكل اجتماعات الأساتذة ومجالس الأقسام ومجالس التهيؤات  
والتدابير التي من اجلها التهيؤات والتدابير التي من اجلها التهيؤات التي من اجلها

1.3.2. العمل على تحسين التهيؤات التي من اجلها التهيؤات التي من اجلها  
التدابير التي من اجلها التهيؤات والتدابير التي من اجلها التهيؤات التي من اجلها

الملحق رقم (01): يوضح المشور الوزاري الاطار لدخول المدرسي 2020/2021

- 3.1 العمل على ضمان جودة كدواتهم في التلاميذ الذين هم المؤهلين للتحصيل الجيد والسيور للتعليم الأولي والابتدائي في
- 3.1.1 توسيع فتح افواج متعددة المستويات للتلاميذ الذين لا يتعدى سنهم 7 سنوات لتوفير التعليم في اوقات مسوية اثناء الصيف
- 3.1.2 تبني تدابير لتوفير التعليم التكنولوجي والتدريب المستمر خاصة في مجالات جديدة على حد المؤسسة المتدريين في اطار التعليم التكنولوجي لتوفير التعليم التكنولوجي في اوقات مسوية اثناء الصيف
- 3.1.3 تنفيذ التكوين في اوقات مسوية ويتم ذلك من خلال اعداد مديري المؤسسات التعليمية والتعليمية للتعليم والتدريب في اوقات مسوية خلال شهر جويلية 2020 لتيسر المؤسسات التعليمية فتح افواج في اوقات مسوية وتلقي احوال تعليمية مستقرة
- 3.1.4 العمل على الترويج للتعليم التكنولوجي في المؤسسات التعليمية التي لا يوجد بها التجهيزات اللازمة لذلك من خلال اعداد مديري المؤسسات التعليمية لتلقي التكوين في اوقات مسوية
- 3.1.5 العمل على فتح اوقات التكوين والتدريب في اوقات مسوية في جميع المؤسسات التعليمية

2. الجانب التكنولوجي والتدريب

- 2.1 العمل على ضمان جودة كدواتهم في التلاميذ الذين هم المؤهلين للتحصيل الجيد والسيور للتعليم الأولي والابتدائي في
- 2.1.1 توسيع فتح افواج متعددة المستويات للتلاميذ الذين لا يتعدى سنهم 7 سنوات لتوفير التعليم في اوقات مسوية اثناء الصيف
- 2.1.2 تبني تدابير لتوفير التعليم التكنولوجي والتدريب المستمر خاصة في مجالات جديدة على حد المؤسسة المتدريين في اطار التعليم التكنولوجي لتوفير التعليم التكنولوجي في اوقات مسوية اثناء الصيف
- 2.1.3 تنفيذ التكوين في اوقات مسوية ويتم ذلك من خلال اعداد مديري المؤسسات التعليمية والتعليمية للتعليم والتدريب في اوقات مسوية خلال شهر جويلية 2020 لتيسر المؤسسات التعليمية فتح افواج في اوقات مسوية وتلقي احوال تعليمية مستقرة
- 2.1.4 العمل على الترويج للتعليم التكنولوجي في المؤسسات التعليمية التي لا يوجد بها التجهيزات اللازمة لذلك من خلال اعداد مديري المؤسسات التعليمية لتلقي التكوين في اوقات مسوية
- 2.1.5 العمل على فتح اوقات التكوين والتدريب في اوقات مسوية في جميع المؤسسات التعليمية

الملحق رقم (01): يوضح المشور الوزاري الاطار لدخول المدرسي 2020/2021

وذلك التمسك بفتح مختلفات مسير الطلبة التي قد تتضمن الاشارة لبعض المدارس الخاصة  
من موقع القاطن لتتمكن من اختيار المدرسة المناسبة لها بما يتواءم مع قدرات الطالب الشخصية  
والمستوى الدراسي في المرحلة التي سيدخلها.

1.1.1. التخلي عن طموح الالتحاق بالمدارس الخاصة الممولة من القطاع الخاص، والعمل على  
التوجه نحو توفير حد من التعليم والتربية في المؤسسات التعليمية والامتناع بالمرجعيات

1.1.2. توسيع تدريس اللغة الفرنسية خاصة بالمرجعيات التي لا تتوفر بها هذه اللغة.  
1.1.3. تعزيز تدريس اللغة الانجليزية التي تتوفر الكثير من ذوي الازمات في رهنها  
التي هي في التوجه التعليمية للبلاد.

1.2. تشجيع تجربة التوجه الى المدارس الخاصة في حينه من المدارس التي قد يكون  
الولاية تهتم من توجيه الطلبة الى المدارس الخاصة الخاصة في التعليم  
والتعلم لتجربة التعليم.

1.2.1. تطوير برامج تعليمية مختلفة لتعليم اللغات في المدارس الخاصة لتطوير برامج في  
اللغة الانجليزية خاصة التي توفرها هذه المدارس خصوصاً في ظل استعمال اللغات في  
التعليم والتفكير والتوجه الى المدارس الخاصة الخاصة في التعليم  
التعليمية حول كيفية توجيه الطلبة الى المدارس الخاصة الخاصة في التعليم.

1.2.2. في مجال التعليم التكنولوجي والعملياتية التي هي في

1.2.2.1. من على ضمان عدم انقطاع التعليم في المدارس الخاصة الخاصة في ظل  
في 2020 والتعليم التكنولوجي التكنولوجي للعملياتية الخاصة الخاصة في 2020-2021  
والتكنولوجيا التعليمية مع فتح ارسال مختلف نتائج التعليم التعليم (مكرو) في  
الالتزامات التعليمية والتوجه الى المدارس الخاصة الخاصة في التعليم والتفكير  
التعليمية الخاصة الخاصة في التعليم والتوجه الى المدارس الخاصة الخاصة في التعليم.

1.2.2.2. ضمان التعليم في المدارس الخاصة الخاصة في التعليم والتفكير  
التعليمية والتوجه الى المدارس الخاصة الخاصة في التعليم والتفكير  
التعليمية الخاصة الخاصة في التعليم والتوجه الى المدارس الخاصة الخاصة في التعليم.  
في مرحلة التعليم والتعليم (التوجه الى المدارس الخاصة الخاصة في التعليم).

1.2.2.3. تطوير مهاراتهم في التعليم والتفكير الخاصة الخاصة في التعليم والتفكير  
التعليمية الخاصة الخاصة في التعليم والتفكير الخاصة الخاصة في التعليم.

1.2.2.4. استغلال نتائج التعليم والتفكير الخاصة الخاصة في التعليم والتفكير  
والتفكير والتوجه الى المدارس الخاصة الخاصة في التعليم والتفكير الخاصة الخاصة في التعليم.  
التوجه الى المدارس الخاصة الخاصة في التعليم والتفكير الخاصة الخاصة في التعليم.

الملاحق رقم (02) : يوضح بروتوكول وقائي صحي للدخول المدرسي 2020/2021

للدخول المدرسي 2021-2020



في إطار تطبيق أحكام المرسوم التنفيذي رقم 20-69 المؤرخ في 21 مارس سنة 2020 والمتعلق بتدابير الوقاية من انتشار وباء فيروس كورونا (كوفيد-19) ومكافحته، والنصوص ذات الصلة، وتحضيرا لعودة التلاميذ إلى مقاعد الدراسة مع بداية الموسم الدراسي 2021/2020، وفي ظل الظروف الاستثنائية الناجمة عن تطبيق التدابير الوقائية والاحترازية مع انتشار فيروس كورونا، والتي تقتضي توفير بيئة مدرسية صحية وأمنة لاستئناف الدراسة ومتابعة التلاميذ صحيا، نصح وزارة التربية الوطنية، بالتنسيق مع وزارة الصحة والسكان وإصلاح المستشفيات، بروتوكولا صحيا وقائيا، يهدف إلى تحديد الإجراءات الواجب تطبيقها والشواهد التي ينبغي احترامها للوقاية من فيروس كورونا ومنع انتشاره في الوسط المدرسي، والعمل على إعادة فتح المؤسسات المدرسية مع المحافظة على صحة التلاميذ وجميع من يخدمونهم، وسلامتهم.

1- قبل الدخول المدرسي: تحضير مؤسسات التربية والتعليم (العمومية والخاصة)

1.1 دخول الطاقم الإداري يوم 19 أوت 2020:

- الحرص على تنظيف وتطهير كل مرافق المؤسسة (الأقسام، الساحة، قاعة الأساتذة، مكاتب الإدارة، المطبخ، المراقد، قاعة الرياضة، دورات المياه...).
- تنظيف وتطهير خزانات المياه إن وجدت،
- تنظيم فضاء المؤسسة بوضع مخطط لكيفية تنقل التلاميذ بحيث:
  - تجهيز مدخل المؤسسة بوضع حواجز مادية أو أشرطة ملونة أو طلاء بارز على الأرض بشكل يسمح بتفريق التلاميذ، في اتجاه واحد مع احترام التباعد الجسدي،
  - وضع ممسحات مطهرة للأحذية عند مداخل المؤسسة (بساط مبلل بماء جافيل)،
  - الفصل بين ممرات الدخول وممرات الخروج لتم الحركة في اتجاه واحد لتفادي التلوث،
  - استعمال كل المنافذ المتاحة في المؤسسة لتفادي تجمع وازدحام التلاميذ،
  - وضع حواجز مادية أو أشرطة ملونة أو طلاء بارز على الأرض لتنظيم الحركة في الساحة، المطبخ، والمرقد بشكل يسمح بتنقل التلاميذ في اتجاه واحد مع احترام التباعد الجسدي،
  - تحضير قاعات الدراسة وتنظيم الطاولات بشكل يضمن احترام مسافة التباعد الجسدي بين التلاميذ 1 متر ونصف على الأقل)،
- الحرص على تزويد قاعات الدروس وكل المرافق وقاعات المؤسسة التربوية بسلات مهبلات مزودة بقياس بلاستيكية للتخلص من النفايات (أقنعة وبناديل مستعملة، أوراق...).
- الحرص على توفير مستلزمات التنظيف والتطهير (صابون سائل، مطهر كحولي، ماء جافيل، زواجر، زواجر مرصوف، مصانع البندية بالنسبة للإبتدائية، ومن طرف المصالح الاقتصادية بالنسبة للمتوسطة والثانوية، وبكميات كافية،
- الحرص على توفير أجهزة قياس الحرارة بالأعداد الكافية.



• الحرص الملحق رقم (02) :بوضح بروتوكول وقائي صحي للدخول المدرسي 2020/2021

- الحرص على تزويد كل قاعة درس بقرارورة للمطهر الكيم في
- التأكد من جاهزية العيادة وتوفير المستلزمات المطلوبة
- توفير الماء والصابون في دورات المياه والمرافق الصحية.
- الحرص على التهوية المستمرة لقاعات الأساتذة ومكاتب الإدارة وكل الأماكن المغلقة المستعملة (على الأقل ثلاث مرات في اليوم لمدة 10-15 دقيقة)
- وضع المنصقات والمنشورات الإعلامية. بالتنسيق مع أطباء وحدات الكشف والمتابعة. التي تتضمن تعليمات السلامة والوقاية والقواعد الواجب احترامها في كل مرافق المؤسسة (الساحة. الأقسام، المطعم، المرقد. قاعة الأساتذة، الإدارة).
- إجبارية ارتداء القناع الواقي من طرف جميع مستخدمي المؤسسة من إداريين وأساتذة وعمال في كل الأماكن.
- منع كل زائر للمؤسسة من الدخول في حالة عدم ارتدائه للقناع الواقي.

2.1 دخول الأساتذة في 23 أوت 2020:

- عقد جلسة عامة مع الأساتذة والطاقم الإداري وكل مستخدمي المؤسسة وبحضور طبيب وحدة الكشف وأساتذة لقراءة البروتوكول الصحي الوقائي وتحديد المهام، وإلزام الجميع بضرورة التجنيد والتعطي باليقظة واختيار الطرق الاستثنائي،
- تفعيل خلية اليقظة المنصبة على مستوى كل مؤسسات التربية والتعليم قصد تعميم وتطبيق التدابير الوقائية التي تملها وزارة الصحة.
- عقد جلسة تنسيقية وبحضور طبيب وحدة الكشف والمتابعة مع أولياء التلاميذ لإشراكهم في عملية الوقاية.
- عقد مجالس التعليم لبدء السنة الدراسية باحترام تطبيق الترتيبات الوقائية والاحترازية والتفقيدها.
- إخضاع جميع مستخدمي المؤسسة من إداريين وأساتذة وعمال وكل الوافدين لقياس درجة الحرارة.
- ضرورة احترام التباعد الجسدي لكل المستخدمين في المؤسسة.

2- دخول التلاميذ: 21 أكتوبر و 04 نوفمبر 2020 .

- تجنب تجمع التلاميذ و تدافعهم عند الدخول ب:
  - استغلال كل منافذ المؤسسة المتاحة،
  - فتح المؤسسة بوقت كاف قبل انطلاق الدروس،
- ✓ حضور الاساتذة إلى المؤسسات بوقت كاف لمراقبة التلاميذ إلى الأقسام قبل انطلاق الدروس،
- ✓ الحرص على دخول التلاميذ إلى المؤسسة تحت إشراف مشرفين تربويين في المتوسطة أو الثانوية ونحت إشراف أساتذ في الابتدائية (أو أكثر حسب خصوصية كل المؤسسة).
- ✓ ضرورة دخول التلاميذ عبر الممرات المصممة في مدخل المؤسسة والمزودة بالمسحات المطهرة للأحذية ومع احترام مسافة التباعد الجسدي (1.50 متر على الأقل).

الملحق رقم (02) :يوضح بروتوكول وقائي صحي للدخول المدرسي 2020/2021

- إجراء تعديلات على إجراءات الصحة في المدارس بعد إجراء التعديلات في المدارس.
- التحري بالحكمة وعدم الجهول والفرار التلاميذ في حالة تسجيل أعراض أو إصابة على أحد من زملائه، حتى إذا
- تطرق إجراءات الوقاية عند التعامل مع التلميذ (المصاب، ارتداء الكمامات، تجنب السعال، احترام التباعد الجسدي،)
- بعد مغادرة التلميذ لغاية تطهيرها وتطهيرها مرة أخرى حسب
- ضرورة ارتداء الكمامات في الأماكن المغلقة، والتأكد من نظافة اليدين في المدرسة أي تجنب الجلوس في
- ضرورة تحاق التلاميذ بالأنفاس الشخصية لهم مباشرة بعد اجتياز إجراءات الدخول في الساحة.
- رفع العلم الوطني وإدخال النشيد الوطني يتم باحترام ولا تحت الشبكات كما هو

3- في فاعات الدراسة:

- ضرورة جلوس التلاميذ مع احترام التباعد الجسدي (يوم لا أكثر وأقل من 1.50 متر عن زميليه وبين التلاميذ).
- تجنب مصافحات عن الطاولة تحديد مكان وجبة جلوس عن التلميذ.
- التزام كل تلميذ بمكان جلوسه في القسم وعدم تغييره.
- الحرص على تهوية مستمرة لآداء الدروس (على الأقل 15 دقيقة في اليوم لمدة 10-15 دقيقة).
- تخصيص الدروس الأولى لتحسيس التلاميذ بضرورة الوقاية وإعادة لأجراء ألة المتعددة لضمان صحته وسلامته وتم من مختلف التفرعات التي يجب التذكير بها مع التذكير من
- ضرورة جلوس التلاميذ في الوقت المناسب في القسم مع تدخين التلميذ
- التزام كل تلميذ بمكان جلوسه في القسم وعدم تغييره.
- تحسيس التلاميذ على عدم استعمال أدوات زملائهم.
- ضرورة عدم الجلوس في المؤسسة في حالة إصابة أحد التلاميذ بالفيروس
- عدم الاستهزاء بالمرض، أو التحدث أو التفرقة بمرضه.
- أهمية مرعي الجماعي في الوقاية وليس كالأفراد من أي تصرف يشكل خطراً على الآخرين.
- التذكير بضرورة غسل اليدين بطريقة سليمة بالصابون بالماء ثم استعمال المناديل وفضول تطهير اليدين جيداً بين الأصابع والأظافر لمدة 20 ثانية، والمصطب بالماء الجاري ثم تعقيم اليدين وتعويدهم بذلك حتى تستدعي غسل اليدين.
- تخصيص خمس دقائق يومياً في كل فاعة لتعويض التلاميذ من الأثر من ارتداء الكمامات في القسم وفي
- زيادة وأهميتها.
- الحرص على استعمال المطهر الكحولي في فاعة الدروس من طرف التلاميذ والمعلمين كلما دعت الحاجة لذلك.
- حث المعلمين على تطهير مكان عملهم تحت إشرافهم كالمادة قبل المغادرة.
- ضرورة التخلص من النفايات والمناديل المستعملة، التي يجب عليها التلاميذ بعد كل فاعة دراسية.

• عند الملحق رقم (02) : يوضح بروتوكول وقائي صحي للدخول المدرسي 2020/2021

- عند التهوية باستعمال المكيفات ضرورة توجيه فتحات التهوية نحو الأعلى وتجنب ضبطها في وضعية (swing)
- الحرص على تجنب تشارك قنينات الماء الشروب أو مشروبات أخرى أو مأكولات بين التلاميذ.
- الحرص على تجنب تشارك الأدوات المدرسية (أقلام، آلات حاسبة، كتب، كراسات...) بين التلاميذ.
- استبعاد، خلال حصص التربية البدنية والرياضية، الأنشطة التي تستوجب استعمال أدوات مشتركة بين التلاميذ أو تؤدي إلى التلامس بينهم.

4- الاستراحة:

- برمجة أوقات مختلفة للاستراحة في الساحة من خلال تنظيمها بشكل متناهي لمجموعات محددة من الأقسام مع مراعاة التباعد الجسدي.
- إمكانية استفادة التلاميذ من الاستراحة داخل القسم تحت رقابة الأستاذ، مع إمكانية السماح للتلاميذ بالخروج إلى دورة المياه، على ألا يتعدى عددهم تلميذين في المرة الواحدة مع مراعاة قواعد الوقاية.

5- دورات المياه:

- الحرص على النظافة الدائمة لأحواض غسل اليدين ودورات المياه.
- ضرورة توفير مستمر للماء والصابون السائل في دورات المياه، ومناديل للتجفيف ذات الاستعمال الواحد.
- الحرص على غسل اليدين بالماء والصابون السائل قبل وبعد استعمال دورة المياه.

6- الخروج من المؤسسة:

- التنسيق بين المشرفين التربويين وأساتذة الأقسام لترتيب خروج كل قسم.
- الحرص على مرور التلاميذ عبر الممرات المخصصة للخروج.
- الحرص على احترام مسافة التباعد الجسدي أثناء خروج التلاميذ من المؤسسة.
- الحرص على عدم بقاء التلاميذ أمام مدخل المؤسسة نقاديا للتجمعات.
- الحرص يوميا على تنظيف وتطهير كل مرافق المؤسسة في المساء بعد مغادرة التلاميذ وكذا تطهير الأسطح التي يلامسها ويحتك بها التلاميذ بكثرة.
- الحرص يوميا على تهوية قاعات الدراسة صباحا قبل دخول التلاميذ، خلال فترة الاستراحة وفي الفترة المسائية قبل دخول التلاميذ (بمعدل 10-15 دقيقة كل 3 ساعات).

7- المطاعم المدرسية

- ضرورة تنظيف وتطهير المطعم يوميا.
- مطالبة عمال المطبخ بإجراء الفحوصات الطبية الضرورية، وتقديم شهادات طبية تثبت سلامتهم من الأمراض الحلقية والمعدية.

الملحق رقم (02): يوضح بروتوكول وقائي صحي للدخول المدرسي 2021/2020



- غسل الجيد للأواني وكل معدات الطبخ بالماء والصابون.
- وجوب تقيد الطباخ والأعوان بإجراءات الوقاية المنصوص عليها من طرف
- ارتداء المازر،
- ارتداء الأقنعة الواقية،
- احترام التباعد الجسدي أثناء تحضير الوجبة وتوزيعها،
- الغسل المكثف لليدين باستعمال الصابون السائل والماء.
- احترام مقاييس حفظ المواد الغذائية والتأكد من نظافتها وسلامتها للوقاية من التسممات.
- الاحتفاظ بالخضر والفواكه واللحوم خلال ثلاثة (03) أيام في غرفة التبريد قبل طبخها،
- الحرص على احترام مسافة التباعد الجسدي عند إدخال التلاميذ إلى المطعم، أثناء تناولهم لوجبتهم وعند مغادرتهم
- المطعم،
- الحرص على حركة التلاميذ في اتجاه واحد داخل المطعم.
- الحرص على غسل اليدين بالماء والصابون قبل وبعد الوجبة،
- الحرص على تهوية المطاعم قبل وبعد دخول التلاميذ إليها وبشكل مستمر (على الأقل كل ثلاث ساعات لمدة 15
- دقيقة)،
- ضرورة تجنب تقاسم أو تشارك المأكولات والمشروبات بين التلاميذ في المطعم،
- تنادي استعمال السلات أو الأواني المشتركة للمأكولات (الخبز، الفاكهة...).
- تنظيم تناول الوجبة في المطعم بدفعات لتحقيق التباعد الجسدي (1.50 متر على الأقل) مع تطهير الطاولات
- والكراسي بعد كل دفعة.

8- المراقب المدرسية:

- إخضاع المقيمين لإجراء فحوصات طبية للتأكد من سلامتهم قبل قبولهم في النظام الداخلي،
- ضرورة التنظيف والتطهير اليومي لجميع المرافق،
- وجوب تنظيف وتطهير الأسرة والأفرشة كل ثلاثة أيام،
- توفير الماء والصابون السائل في دورات المياه،
- الحرص على النظافة الدائمة لأحواض غسل اليدين ودورات المياه،
- الحرص على التباعد بين مختلف الأسرة (متر واحد على الأقل)،
- لتباعد الجسدي عند الالتحاق والخروج من المرافق،
- لتتنقل في اتجاه واحد مع احترام التباعد الجسدي أثناء ذلك،
- لحرص على تهوية المرافق قبل وبعد دخول التلاميذ إليها وبشكل مستمر (على الأقل كل ثلاث ساعات لمدة 15 دقيقة)،
- لرام المقيمين بالتطبيق الصارم لقواعد السلامة الصحية والإجراءات الوقائية التي توصي بها مصانع الصحة:

9- النقل المدرسي:

الملحق رقم (02) :يوضح بروتوكول وقائي صحي للدخول المدرسي 2020/2021

- وضع قنينة من الجل الكحولي عند مدخل الحافلة.
- ضرورة احترام كل القواعد المرتبطة بالنقل الجماعي من طرف القاصدين من ارتداء القناع الواقي، احترام مسافة التباعد الجسدي أثناء الركوب والجلوس ومغادرة الحافلة، تطهير اليدين قبل الركوب وبعد النزول من الحافلة، تجنب المصافحة والتعانق.

وعليه، يتعين على جميع المتدخلين الامتثال للتعليمات وتطبيق الاجراءات الواردة في هذا البروتوكول كل في مجال اختصاصه والتقيّد بها بكل دقة وصرامة.

## ملحق رقم (03)

جامعة قاصدي مرباح

كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية

قسم علم النفس وعلوم التربية

أخي الأستاذ (ة) المحترم (ة):

في إطار إنجاز بحث علمي نضع بين أيديكم استبيان يتضمن مجموعة من الفقرات التي تمثل خصائص وصفات قد تنطبق عليك بشكل متفاوت أولاً تنطبق عليك.

نرجو منكم التكرم بالإجابة على الفقرات بدقة وموضوعية بوضع علامة (X) أمام العبارة التي تناسب موقفك. فقط اعلم أنه لا توجد إجابة صحيحة وأخرى خاطئة، فالإجابة الصحيحة هي التي تناسب رأيك.

ونحيطكم علماً أن إجاباتكم لن تستخدم إلا لغرض البحث العلمي وستحاط بالسرية التامة.  
بيانات عامة:

- الجنس: ذكر (.....) أنثى: (.....)
- الأقدمية في التدريس: من 1 إلى 5 سنوات (.....) من 5 إلى 10 سنوات (.....) أكثر من 10 سنوات (.....)
- السن:

25 سنة فأقل (....) من 26 إلى 35 سنة (....) أكثر من 35 سنة (....)

## • مثال نموذجي:

الرقم	الفقرة	دائماً	أحياناً	أبداً
01	أقوم بعملية بالكفاءة المطلوبة في ظل احترام الإجراءات الاستثنائية الجديدة	X		

## مقياس الأداء المهني

الرقم	العبارة	دائماً	أحياناً	أبداً
01	أقوم بعملية بالكفاءة المطلوبة في ظل احترام الإجراءات الاستثنائية الجديدة			
02	دوري واضح في القسم في ظل الإجراءات الاستثنائية الجديدة			

## الملاحق

03	أملك معلومات كافية حول الإجراءات للقيام بعملية على أكمل وجه
04	الأهداف التي ينبغي تحقيقها في ظل إجراءات استثنائية واضحة
05	يتطلب عملي الحرص والجاهزية الدائمة في ظل الإجراءات الاستثنائية
06	لم أتقيد بالإجراءات الوقائية أثناء تأدية عملي
07	لم أستطع معالجة نقائص المتعلمين في ظل إلغاء حصة المعالجة البيداغوجية
08	أحرص على تحقيق الأهداف التربوية والتعليمية في ظل الإجراءات الاستثنائية
09	أحيانا لا أعرف ما المطلوب مني للقيام به في عملي في ظل الإجراءات الاستثنائية
10	أتجنب العمل الجماعي للمتعلمين احتراما للتباعد الجسدي
11	يوفر لي نظام التفويج مرونة في أداء مهنتي
12	نظام التفويج قلل من جهدي في إعداد المذكرات
13	ينهكني شرح الدروس في ظل غياب الوسائل التعليمية الجماعية
14	أبذل قصارى جهدي لتحقيق الأهداف المسطرة في ظل الإجراءات الاستثنائية
15	لم ينهكني تنفيذ الإجراءات الاستثنائية يوميا
16	يتطلب عملي درجة عالية من التركيز والانتباه في ظل الإجراءات الاستثنائية
17	لم أطور مهاراتي في ظل الإجراءات الاستثنائية الجديدة
18	أمتلك سرعة التكيف مع الإجراءات الاستثنائية الجديدة
19	نظام التفويج خلق عندي ملل (تكرار الدروس)
20	نظام التفويج طور من مهاراتي وخلق عندي إبداع
21	لدي القدرة على تحمل المسؤولية لإنجاز الأعمال التي كلفت بها في ظل الإجراءات الاستثنائية
22	لا أمتلك القدرة على تنفيذ العمل مقارنة بالخطط والبرامج المقدمة في ظل الإجراءات الاستثنائية

## الملاحق

23	أساهم في التطوير والتجديد في الأداء في ظل الإجراءات الاستثنائية
24	إمكانياتي تسمح بالتأقلم الجيد مع الإجراءات الاستثنائية الجديدة
25	تساعدني مهاراتي على الأداء الجيد في ظل الإجراءات الاستثنائية
26	أطور أدائي وأجده وفق المتطلبات الجديدة في ظل الإجراءات الاستثنائية

ملحق رقم (04) يوضح الصدق المقارنة الطرفية لمقياس الأداء المهني

### Statistiques de groupe

الفئة	N	Moyenne	Ecart type	Moyenne erreur standard
المهني الأدنى	8	2.2613	.12112	.04282
المهني الأعلى	8	2.6550	.04309	.01524

### Test des échantillons indépendants

	Test de Levene sur l'égalité des variances		Test t pour égalité des moyennes							
	F	Sig.	t	ddl	Sig. (bilatéral)	Différence moyenne	Différence erreur standard	Intervalle de confiance de la différence à 95 %		
								Inférieur	Supérieur	
المهني الأدنى	Hypothèse de variances égales	4.292	.057	-8.663-	14	.000	-.39375-	.04545	-.49123-	-.29627-
	Hypothèse de variances inégales			-8.663-	8.744	.000	-.39375-	.04545	-.49703-	-.29047-

ملحق رقم (05) يوضح صدق الاتساق الداخلي لمقياس الأداء المهني

### Corrélations

	المهني الأدنى	
الدور إدراك	Corrélacion de Pearson Sig. (bilatérale) N	.522** .003 30
الجهد	Corrélacion de Pearson Sig. (bilatérale) N	.644** .000 30
والمهارات القدرات	Corrélacion de Pearson Sig. (bilatérale) N	.801** .000 30

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



**Statistiques de fiabilité**

Alpha de Cronbach	Nombre d'éléments
.690	26

ملحق رقم (07) يوضح المتوسط والانحراف المعياري لمقياس الأداء المهني

**Statistiques descriptives**

	N	Moyenne	Ecart type
1ع	272	2.79	.414
2ع	272	2.84	.375
3ع	272	2.70	.468
4ع	272	2.50	.550
5ع	272	2.80	.418
6ع	272	2.39	.598
7ع	272	1.99	.523
8ع	272	2.86	.361
9ع	272	2.37	.581
10ع	272	2.62	.536
11ع	272	2.64	.551
12ع	272	2.47	.733
13ع	272	1.69	.558
14ع	272	2.86	.358
15ع	272	2.00	.586
16ع	272	2.75	.472
17ع	272	2.34	.641
18ع	272	2.38	.570
19ع	272	1.99	.700
20ع	272	2.22	.599
21ع	272	2.63	.548
22ع	272	2.22	.608
23ع	272	2.51	.576
24ع	272	2.43	.566
25ع	272	2.61	.533
26ع	272	2.59	.550
الاداء	272	2.4698	.21280
N valide (liste)	272		

ملحق رقم (08) يوضح الفروق في مستوى الأداء المهني

مستوى\_الأداء

	Effectif observé	N théorique	Résidus
متوسط	61	136.0	-75.0-
مرتفع	211	136.0	75.0
Total	272		

Tests statistiques

	مستوى_الأداء
Khi-deux	82.721 <sup>a</sup>
ddl	1
Sig. asymptotique	.000

a. 0 cellules (0.0%) ont des fréquences théoriques inférieures à 5. La fréquence théorique minimum d'une cellule est 136.0.

ملحق رقم (09) يوضح الفروق في مستوى الأداء المهني حسب الجنس

Statistiques de groupe

الجنس	N	Moyenne	Ecart type	Moyenne erreur standard
الاداء ذكرا	36	2.4981	.21645	.03607
الاداء أنثى	236	2.4655	.21237	.01382

Test des échantillons indépendants

	Test de Levene sur l'égalité des variances		Testt pour égalité des moyennes						
	F	Sig.	t	ddl	Sig. (bilatéral)	Différence moyenne	Différence erreur standard	Intervalle de confiance de la différence à 95 %	
								Inférieur	Supérieur
الاداء									
Hypothèse de variances égales	.090	.764	.854	270	.394	.03255	.03809	-.04245-	.10755
Hypothèse de variances inégales			.842	45.887	.404	.03255	.03863	-.04522-	.11032

ملحق رقم (10) يوضح الفروق في مستوى الأداء المهني حسب السن

Descriptives

الإداء

	N	Moyenne	Ecart type	Erreur standard	Intervalle de confiance à 95 % pour la moyenne		Minimum	Maximum
					Borne inférieure	Borne supérieure		
أقل من 25 سنة	15	2.3693	.17178	.04435	2.2742	2.4645	2.04	2.77
سنة الى 35 من 26	122	2.4648	.22591	.02045	2.4243	2.5052	1.81	2.92
سنة من 35 أكثر	135	2.4856	.20251	.01743	2.4511	2.5200	1.88	2.88
Total	272	2.4698	.21280	.01290	2.4444	2.4952	1.81	2.92

ANOVA

الإداء

	Somme des carrés	ddl	Carré moyen	F	Sig.
Intergroupes	.188	2	.094	2.093	.125
Intragroupes	12.084	269	.045		
Total	12.272	271			

ملحق رقم (11) يوضح الفروق في مستوى الأداء المهني حسب الأقدمية

Descriptives

الإداء

	N	Moyenne	Ecart type	Erreur standard	Intervalle de confiance à 95 % pour la moyenne		Minimum	Maximum
					Borne inférieure	Borne supérieure		
سنوات الى 5 من 1	108	2.4491	.22130	.02129	2.4069	2.4913	1.81	2.92
سنوات الى 10 من 5	84	2.4590	.20899	.02280	2.4137	2.5044	2.00	2.88
سنوات من 10 أكثر	80	2.5091	.20210	.02260	2.4642	2.5541	2.00	2.88
Total	272	2.4698	.21280	.01290	2.4444	2.4952	1.81	2.92

ANOVA

الإداء

	Somme des carrés	ddl	Carré moyen	F	Sig.
Intergroupes	.180	2	.090	2.000	.137
Intragroupes	12.092	269	.045		
Total	12.272	271			