



الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية  
وزارة التعليم العالي والبحث العلمي  
جامعة محمد البشير الإبراهيمي - برج بوعريريج -  
كلية العلوم الاجتماعية والإنسانية  
قسم العلوم الاجتماعية  
تخصص علم الاجتماع  
سنة ثانية ماستر تنظيم وعمل  
الموضوع

علاقة البروتوكول الصحي بالضغوط المهنية و اثاره على اداء الاساتذة الثانوى  
دراسة ميدانية لعينة من اساتذة ثانويات ولاية برج بوعريريج

مذكرة مكملة لنيل شهادة الماستر في علم الاجتماع تخصص تنظيم وعمل

إشراف :

بولعشب زهير

❖ من إعداد الطالب :

❖ بارة صليحة

❖ مقالاتي وفاء

السنة الجامعية

2021 - 2020

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ  
الْحَمْدُ لِلَّهِ الَّذِي  
خَلَقَ الْمَوَدَّاتِ  
الْحَمْدُ لِلَّهِ الَّذِي  
خَلَقَ الْمَوَدَّاتِ



# شكر وعرافان

.الحمد لله الذي منا علينا بالوصول إلي هذه المرتبة التي كنا لنبلغها إلا بفضل  
الحمد لله عزوجل الذي الهما الصبر والثبات ومدنا بالقوة والعزم علي مواصلة  
مشوارنا الدراسي يجد بنا أن نذكر في هذا المقام حديث رسولنا الكريم صلي الله  
عليه وسلم حيث قال: "من لم يشكر الناس لم يشكر الله " .وعملا بهذا لحديث  
نتقدم بالشكر الجزيل إلي كل من ساهم عن قريب أو بعيد في إعداد هذه المذكرة  
ونخص بالذكر الأستاذ المشرف بولعشب زهير ، و الأستاذة شرغال فيروز ، وكل  
أساتذة ثانويات ولاية برج بوعريريج كما لا ننسي كافة عمال إدارة كلية العلوم  
الإنسانية و الاجتماعية و بالأخص عمال المكتبة و كافة الزملاء و الأصدقاء.

## اهراء

الي الينبوع الذي لا يمل العطاء إلي من حاكت سعاتي بخيوط منسوجة من قلبها إلي والدتي العزيزة .

إلي من سعى وشقى لا نعم بالراحة والهناء الذي لم يخل بشئ من أجل دفعي إلي طريق النجاح الذي علمني أن ارتقي سلم الحياة بحكمة وصبر إلي والذي العزيز

إلي من حبهم يجري في عروقي ويلهج بذاكرهم فؤادي إلي اخواتي وعائلتي إلي من سرنا سويا ونحن نشق الطريق معا نحو النجاح والإبداع إلي من تكاتفنا يد بيد ونحن نقطف زهرة تعلمنا إلي صديقاتي وأخواتي العزيزات بن عاشور نسرين . قيرة صفاء . بارة صليحة .

إلي من علموني حروفا من ذهب وأسمى واحلي عبارات في العلم إلي من صاغو من علمهم حروفا ومن فكرهم منار تنير لنا مسيرة العلم والنجاح إلي كافة الأساتذة الكرام بالخصوص الأستاذة الكريمة والفاضلة شرغال فيروز التي كانت سند لنا في إعداد المذكرة لها كل الشكر والتقدير .

وفاء مقلاتي

## اهراء

قال رسول الله صلى الله عليه وسلم: " من اصطنع إليكم معروف فجازوه  
فإن عجزتم عن مجازاته فادعوا له حتى تعلموا أنكم قد شكرتم ، فإن

الشاعر يحب الشاكرين " . رواه الطبراني

بسم الله والصلاة والسلام على الحبيب المصطفى وآله ومن وفى ، الحمد  
لله الذي وهبني التوفيق والسداد والثبات و أعانني و وفقني لتأمين هذه  
الخطوة في مسيرتي الدراسية ، إلى والدي ( رحمه الله) الذي لم يغادر  
وحده وغادر جزء مني معه في اليوم الذي رحل فيه ، إلى نبع الحنان التي  
زرعت في نفسي طموحا دفعني نحو الأمام ، إلى أخواتي وصديقاتي . ثم  
اتقدم بجزيل الشكر لأستاذتي " شرغال فيروز ، مباركي ليلي " ، إلى  
صديقتي وأختي التي لم تنجبها أمي " مقالاتي وفاء " التي ساندتني في  
إتمام مذكراتنا

بارة صليحة

هدفت دراستنا الموسومة بعنوان "علاقة البرتوكول الصحي بالضغط المهنية وأثره على أداء الأساتذة الثانوي" الي معرفة البرتوكول الصحي المتبع في المؤسسات التعليمية والقوانين والقرارات المفروضة من الوزارة في ظل الجائحة وتأثيرها علي أداء الأساتذة.

ودرستنا كانت علي عينة أساتذة ثانويات ولايات برج بوعرييج ومن أجل هذه الدراسة قمنا بالاعتماد علي العينة الحصصية في اختيار الأساتذة ،وتقنية الاستمارة والملاحظة في جمع البيانات ما بين خطوات المنهج الكمي الإحاطة بالموضوع من كل جوانبه.

توصلت نتائج الدراسة الي حقيقة مفادها أن البرتوكول الصحي المفروض من الوزارة أثر علي أداء الأساتذة ومهامه ،القرارات والقوانين التي تمثلت في تخفيض معدل الانتقال ونظام تفويج والإجراءات الاحترازية وتقليص في ساعات العمل كلها تشكل ضغوط وتأثر علي أداء الأستاذ ومهامه وسط المؤسسة .

**Our tagged study entitled "The relationship of the health protocol to occupational stress and its impact on the performance of secondary teachers" aimed to know the health protocol used in educational institutions and the laws and decisions imposed by the Ministry in light of the pandemic and its impact on teachers' performance.**

**And our study was on a sample of high school teachers in the states of Bordj Bou Arreridj, and for this study, we relied on the quota sample in selecting teachers, and the form and observation technique in collecting data between the steps of the quantitative approach to cover the subject in all its aspects.**

**The results of the study reached the fact that the health protocol imposed by the ministry affected the performance of the teachers and their tasks, the decisions and laws that were represented in reducing the transfer rate, the grouping system, the precautionary measures and the reduction in working hours, all of which constitute pressures and affect the performance of the professor and his tasks in the middle of the institution.**

# فهرس المحتويات



.....	• شكر وتقدير
.....	• إهداء
.....	• ملخص الدراسة
.....	• فهرس المحتويات
.....	• فهرس الجداول
.....	مقدمة
.....	أ-ب

## الفصل الاول: الإطار المنهجي

.....	1-أسباب اختيار الموضوع
.....	2-أهمية وأهداف الدراسة
.....	3-الإشكالية
.....	4-الفرضيات
.....	5-الدراسة الاستطلاعية
.....	6-تحديد المفاهيم
.....	7-المنهج وتقنيات الدراسة
.....	8-عينة الدراسة
.....	9-المجالات الثلاث للدراسة
.....	10-خصوصيات عينة الدراسة
.....	11-الدراسات السابقة
.....	12-المقاربة النظرية

## الفصل الثاني: الدور الاجتماعي للمؤسسة الثانوية الفاعل الاجتماعي..

.....	تمهيد:
.....	1-أثر جائحة كورونا على النظام التعليمي
.....	2-خصوصيات الطور الثانوي
.....	أ- تعدد التخصصات
.....	ب- علاقة الأستاذ بالإدارة
.....	ج- دور العلاقات المهنية في المؤسسة التعليمية
.....	د- علاقة الأستاذ بزملائه
.....	ج-علاقة الأستاذ بأولياء التلاميذ

- 3-التنظيم الإداري في الثانويات.....57-55
- 4-علاقة الأسرة بالأستاذ.....59-57
- 5-تداعيات أزمة كورونا على أداء الأستاذ.....59
- 6-نظام دروس الدعم في ظل جائحة كورونا.....62-60
- 7-نظريات الأداء.....66-63

### الفصل الثالث: أدوار ومهام الأستاذ كفاعل اجتماعي

- تمهيد:.....69
- 1-أهم أدوار الأستاذ كفاعل اجتماعي.....70
- 2-التدرج في السلم الإداري.....71
- 3-أبرز المشاكل المهنية للأستاذ في ظل الجائحة.....75-72
- 4-الخبرة المهنية ونظام التقاعد.....77-75
- 5-العلاقة بين نظام التقويم ومهام الأستاذ.....80-78
- 6-مستويات التلميذ ومهنة المعلم.....82-80
- 7-دور المعلم في تنمية دافعية التلميذ نحو التعلم.....83-82
- 8-مسؤوليات المعلم في معالجة المشكلات الصفية.....84
- 9-أبرز العوامل المؤثرة على الأداء.....87-85
- نتيجة الفرضية الأولى.....88-87

### الفصل الرابع: المهام التربوية والقرارات والقوانين الوزارية في ظل جائحة كورونا.

- 1-أدوار الوزارة الوصية في ظل جائحة كورونا.....90
- 2-تغيير سياسة البرمجة في ظل كورونا.....93-90
- 3-نظام التقويم الجديد في ظل كورونا.....97-93
- 4-مشاكل الأستاذ في إنجاز مهامه.....101-97
- 5-الإجراءات الاحترافية للوقاية من كورونا.....102-101
- 6-استخدام المنصات التعليمية الإلكترونية في ظل الجائحة.....106-103
- 7-استعداد المؤسسات التعليمية وقدرتها على تنفيذ تدابير الوقاية من الجائحة.....107
- 8-إتجاهات الأستاذ نحو البروتوكول الصحي.....108
- نتيجة الفرضية الثانية.....109-108
- النتيجة العامة.....110
- خاتمة.....112
- قائمة المراجع.....121-114

.....الملاحق

# فهرس الجداول

رقم الصفحة	عنوان الجدول	رقم الجدول
21	يبين أفراد العينة حسب الجنس	1
21	:يبين توزيع أفراد العينة حسب السن	2
22	يبين توزيع أفراد العينة حسب الحالة المدنية	3
22	يبين توزيع أفراد العينة حسب المستوى التعليمي	4
23	يبين توزيع أفراد العينة حسب المستوى التعليمي	5
23	يبين أفراد العينة حسب سنوات العمل	6
24	يبين توزيع أفراد العينة حسب التخصص	7
24	يبين توزيع أفراد العينة حسب المادة المدرسة.	8
25	يبين توزيع أفراد العينة حسب عدد الأبناء	9
42	يوضح الاجراءات الاحترافية وعلاقتها بتقييم ساعات العمل	10
46	يوضح الحالة المدنية للأستاذ وعلاقته مع الزمالة.	11
48	يوضح علاقة المادة المدرسة للأستاذ بزملائه	12
51	يوضح المشكلات التي تعترض الأستاذ لمواضيع التقاء ولي التلميذ	13
54	يوضح علاقة تقليص الفصول وتقييم ساعات العمل	14
60	يوضح المواضيع التي تدفع الولي للالتقاء بالأستاذ وعلاقتها بإنشاء دروس الدعم	15

73	: يوضح أهم المواضيع التي تدفع الأستاذ للالتقاء بولي تلميذ وعلاقتها بالمشاكل التي تعيق عمل الأستاذ.	16
76	: يوضح سنوات العمل وعلاقتها بفرصة التقاعد	17
79	يوضح علاقة تجاوب التلاميذ داخل الحصة بتكرار نفس الدرس	18
92	: يوضح علاقة نظام التفويج بأسباب الإضراب	19
99	يوضح علاقة نظام التفويج بتكرار نفسه الدرس لعدد من الفوج.	20
102	يوضح سن الاستاذ وعلاقته بالتقاعد المبكر	21
106	يوضح الاجراءات الاحترافية التي فرضتها الوزارة وعلاقتها برزنامة الامتحانات	22

# مقدمة



عاش العالم في الآونة الأخيرة انتشار رهيب لكورونا أو ما أطلق عليه بكوفيد 19 والذي أثر على جميع مجالات الحياة والمؤسسات، والجزائر واحدة من الدول التي عاشت تأثيرات هذه الأزمة وأضحى مشكلة صحية، واضطرت الجزائر لوضع نظام الحجر كباقي الدول الأخرى ثم اللجوء إلي وضع بروتوكول صحي لاتخاذ التدابير الوقائية للحد من انتشاره مع غلق الحدود وفرض الحجر المنزلي، وتعليق كل الأنشطة في كل المؤسسات ومنها المؤسسة التعليمية خوفا من تفقاه في الوسط التعليمي. لأن المؤسسة جزء لا يتجزأ من حياتنا باعتبارنا أفراد وجماعات نرتبط بها إرتباطا وثيقا وخصوصا في مجال العمل، ويعتبر وجودها ضروري في وقتنا الراهن ولا يمكن الاستغناء عنها.

فالمؤسسة التعليمية لقد أسهمت في رسم إستراتيجيات لتحقيق توازن في الأطراف الفاعلة في المجتمع، وهذا بفعل أداء الذي يقدمه الأستاذ من أجل بناء قاعدة تنظيمية سليمة، وتعد المؤسسة التعليمية ومنظمة اجتماعية تعمل علي نشأة وتطوير المجتمع والعناية بالتنشئة الاجتماعية وبناء خبرات الفرد، وكذلك تسمح بإنشاء مورد بشري مؤهل، وخصوصا لاهتمام بأقسام النهائية التي يجب الحرص علي تحصيلها، وتخصيص عناية خاصة من طرف أداء الأساتذة.

ولكن في الآونة الأخيرة بعد ظهور الفيروس وتغشيه في الوسط التعليمي عرفت المنظومة نوعا من المخاوف مما دفع الوزارة بفرض قرارات وقوانين وإجراءات احترازية، لتقادي تقاوم الفيروس في الوسط التعليمي وهذا باتباع البروتوكول الصحي المفروض من تباعد جسدي، وإجبارية القناع الواقي، وتقليل في عدد الفصول، واتباع نظام التفويج وهذا لسلامة الأستاذ وتلميذ والحرص علي تطبيقه بصرامة، تقاديا لانتشار الفيروس ولقد إعتدنا في بحثنا هذا علي طريقة الدمج وهي طريقة الأمريكية التي تعتبر طريقة المثالية، ربط النظري بالواقع الميداني ولهذا تضمن موضوع بحثنا أربعة فصول.

## الفصل الاول :

نجد فيه الإطار المنهجي ولمفاهيمي ويتكون من أسباب اختيار الموضوع وأهمية الدراسة وأهداف الدراسة وإشكالية الدراسة وفرضيات الدراسة والدراسة الاستطلاعية وتحديد المفاهيم والمقاربة النظرية والمنهج المعتمد أدوات جمع البيانات، خصوصية العينة، مجالات الثلاثة الدراسة.



## الفصل الثاني:

جاء بعنوان الدور الاجتماعي للمؤسسات الثانوية الفاعل الاجتماعي وتناولنا فيه التعريف كورونا وتدابير المتخذة لتقشي فيروس كورونا في الجزائر أثر جائحة كورونا علي النسق التعليمي ،خصوصيات الطور الثانوي والتنظيم الإداري في الثانويات ،نظام دروس الدعم في ظل كورونا ،ونظريات الآراء .

## الفصل الثالث :

جاء تحت عنوان أدوار ومهام الأستاذ كفاعل اجتماع تناولنا أهم الأدوار الأستاذ كفاعل اجتماعي والتدرج في السلم الإداري ،أبرز المشاكل المهنية للأساتذة في ظل كورونا ؛الخبرة المهنية ونظام التقاعد ،مستويات التلميذ، ومهنة المعلم ،دور المعلم في تنمية الدافعية في البيئة المهنية وأبرز العوامل المؤثرة علي الأداء وفي الأخيرة نتائج الفرضية الأولى .

## الفصل الرابع: جاء تحت عنوان المهام التربوية والقرارات والقوانين الوزارية في ظل جائحة كورونا.

تناولنا فيه أدوار الوزارة الوصية في ظل جائحة كورونا و الإضرابات في المؤسسات التعليمية ، نظام التفويج الجديد في ظل كورونا ،مشاكل الأستاذ في إنجاز مهامه والإجراءات الاحترازية للوقاية من كورونا استخدام المنصات التعليمية الإلكترونية في ظل الجائحة ،البيئة المهنية للأساتذة وتدابير الوقاية من الجائحة وإتجاهات الأستاذ نحو بروتوكول الصحي خلاصة ونتائج الفرضية الثانية مع نتائج العامة . وفي الأخير الاقتراحات والتوصيات مع كتابة الخاتمة وقائمة المراجع والملاحق

# الجانب النظري



## الفصل الاول: الإطار المنهجي

- 1-أسباب اختيار الموضوع.
- 2-أهمية وأهداف الدراسة.
- 3-الإشكالية.
- 4-الفرضيات.
- 5-الدراسة الاستطلاعية.
- 6-تحديد المفاهيم.
- 7-المنهج وتقنيات الدراسة.
- 8-عينة الدراسة.
- 9-المجالات الثلاث للدراسة.
- 10-خصوصيات عينة الدراسة.
- 11-الدراسات السابقة
- 12-المقاربة النظرية.

**1-أسباب اختيار الموضوع:**

من بين الأسباب التي دفعتنا لاختيار هذا الموضوع ،والتي بإمكاننا حصرها فيما يلي:

**أ- أسباب ذاتية:**

- معايشة الظروف التعليمية الجديدة التي فرضت على كل الأطوار التعليمية في فترة جائحة كورونا.
- بما أننا كطلبة جامعيين نلاحظ التوتر الذي تعيشه الأطوار التعليمية وخاصة الطور الثانوي.

**ب- أسباب موضوعية:**

- فهم التأثيرات التي عرفتها على المستوى التنظيمي وأداء الفاعلين في مؤسسة الثانوية .
- التعرف على مواقف الأساتذة نحو البروتوكول المفروض من وزارة التعليم و التربية لسلطة تنفيذية .
- تزويد المكتبة بالدراسة الأكاديمية لهذا الموضوع.
- التعرف على أبرز الضغوطات التي تؤثر على الأستاذ الثانوي ،في ظل ظروف العمل الجديدة.
- التعرف على درجة نجاح البرتوكول كحل لجائزة كورونا .

**2 - أهمية وأهداف الدراسة:****أ- أهمية الدراسة:**

نعمد في هذه الدراسة إلى إعطاء نظرة واسعة على أهم مصادر وأسباب الضغوطات، في الظروف الاستثنائية الناجمة عن تطبيق التدابير الوقائية و الاحترازية، لمنع انتشار فيروس كورونا المستجد تقتضي توفير المستلزمات الوقائية للتطبيق الصارم للبروتوكول الوقائي الصحي ،أثناء الدخول المدرسي وطيلة سنة 2021-2022 . كما تقتضي تهيئة وتطهير مؤسسات التربية، تفعيل مصلحة طب العمل ، لتوفيرها في المؤسسة ،نظراً للظروف الصحية الأخيرة مع تفاقم الفيروس وسط البيئة التعليمية ، خصوصاً الطور الثانوي الذي يعتبر القاعدة النهائية للانتقال إلى فضاء التعليم العالي ، وهذا يتطلب تسخير اهتمام كبير بهم في تطبيق البرامج ، لذلك تكمن أهمية هذه الدراسة في الاطلاع على أهم القرارات والقوانين التي

اتخذتها الوزارة ،لضمان سيرورة العملية التعليمية سليمة في ظل الظروف ،وهذا يرجع إلى أداء الأستاذ وما مدى قدرته في تقديم المادة العلمية، وتسليط الضوء عليه بمثابة الفاعل الاجتماعي الأول المتحكم في المنظمة، بالرغم من أبرز المشاكل والضغوطات التي يتعرض لها ، فدراستنا لها أهمية كبيرة في الجانب الميداني خصوصاً الميدان الذي يعمل فيه الأستاذ مع التلاميذ في هذه الظروف الصحية الصعبة، محاولين جاهدين لمعرفة ظروف عمل الأستاذ في الوسط التربوي وسهره على إكمال البرامج التعليمية في ظل تطبيق البروتوكول الصحي و الظروف الجديدة وإكمال السنة الدراسية.

### ب- أهداف الدراسة :

لكل دراسة أو بحث أهداف، من خلالها يسعى الباحث لتحقيقها والوصول إليها ، وأهداف دراستنا تتمثل فيما يلي:

- الاطلاع على أبرز القوانين والقرارات التي وضعتها الوزارة ، ومعرفة درجة تجاوب الأستاذ معها.
- التعرف على تأثير الجائحة على مضمون البرامج والوتيرة التعليمية للأستاذ.
- معرفة خصوصيات مهام الأستاذ في ظل جائحة كورونا.
- معرفة أبرز المشاكل التي يعاني منها الأستاذ في ظل الجائحة.
- معرفة مدى تأقلم الأساتذة مع جائحة كورونا.

### 3-الإشكالية :

المؤسسة التعليمية مؤسسة اجتماعية ، تعمل على نشأة وتطوير المجتمع من خلال بنيتها ،إلا أنها واجهت أكبر أزمة من الأزمات التي أصابت دول العالم ومن بينها الجزائر، حيث شهدت تفشي فيروس كورونا في الآونة الأخيرة ، وشل كل المؤسسات في الدول وخاصة مجال التربية والتعليم حيث نتج عنه غلق المؤسسات التعليمية في جميع الأطوار، خوفا من انتشار هذا الفيروس في الوسط التعليمي وبعد العمل

على فتح المؤسسات اضطرارياً، تمت الوزارة الوصية وضع مجموعة من القرارات والقوانين لتنظيم عملية التعليم في ظل ظروف الصحية الطارئة ، والأستاذ باعتباره فاعل اجتماعي يقوم بأدائه في محاولة تطبيق الإجراءات الاحترازية التي فرضتها الوزارة داخل المؤسسة ،لتنظيم العادي لكل السنوات ،ولسلامة الأستاذ وسلامة التلاميذ والمجتمع عموماً ، ولضمان تحقيق أداء ناجح ، فالأستاذ فاعل اجتماعي يساهم بدرجة كبيرة في مجال التعليم ، ومن الضروري تحسين الظروف المادية والمهنية خاصة مع الأزمة التي أحدثتها كورونا ، ففي ظل هذه الظروف الوبائية الجديدة أفرزت الوزارة العديد من المخرجات التي من الممكن ان تساعد الأستاذ الثانوي على أداء دوره دون عراقيل، وذلك بنجاح جهوده في المجال التنظيمي داخل المؤسسة التعليمية ، فعودة هذه المؤسسات للعمل خلال الفترة الوبائية الجديدة أدى إلى وضع حلول تنظيمية واحترازية تساعد كل الفاعلين داخل المؤسسة من أساتذة ومتعلمين خوفاً من كوفيد19 و انتشاره في الوسط التعليمي، جعلهم يواجهون العديد من الضغوطات المهنية على مستوى اداء عملهم وعلى الرغم من محاولة السلطة الوصية و وزارة التربية و التعليم تقديم العديد من الإجراءات الاحترازية التي تسمح بالسير الحسن لمسؤوليات الأستاذ داخل المؤسسة ، وتغير مجموعة من المهام التي تساعده على إنهاء السنة الدراسية بدون وجود عراقيل إلا أن جملة هذه القرارات والقوانين والمهام الجديدة المسندة للأستاذ ساهمت في إفراز ظروف جديدة للأستاذ غير متوقعة ومتغيرات تؤثر على أداء الأستاذ ، من خلال زيارتنا الميدانية للوقوف على بعض النقاط حول وضعية الأداء والعوامل المؤثرة فيه وتسلط الضوء على حقيقة الأداء والضغوط المهنية التي لها علاقة لذلك فإن إشكالية البحث تتمحور حول التساؤلات التالية :

-هل تؤثر المهام التربوية في ظل جائحة كورونا على أداء الأستاذ الثانوي؟

-ما مدى تأثير القرارات والقوانين الوزارية في ظل جائحة كورونا على أداء أساتذة التعليم الثانوي؟.

## 4- الفرضيات:

تعتبر الفرضيات تقدير أو استنتاج مبني على معلومات سابقة أو نظرية أو خبرة علمية يقوم الباحث بصياغتها، حيث يعتبر وجود الفرضية ضروري لإيجاد أسباب ظهور هذه الظاهرة، وعلى هذا الأساس تعمل دراستنا على التحقق من الفرضيات التالية:

- تأثير المهام التربوية الجديدة للأستاذ في ظل جائحة كورونا على أدائه داخل المؤسسة التعليمية.
- تأثير القرارات والقوانين للوزارة في ظل جائحة كورونا على أداء الأستاذ كفاعل داخل المؤسسة التعليمية.

## 5- الدراسة الاستطلاعية:

بعد الاطلاع على بعض المراجع والوثائق التي لها علاقة بموضوع الدراسة تم إجراء الدراسة الاستطلاعية الميدانية ، والتي تساعد في التعرف على ميدان البحث ، واكتشاف الظاهرة محل الدراسة في الواقع الاجتماعي ، لهذا الغرض قمنا بإجراء الدراسة الاستطلاعية ، للتعرف على أهم المؤشرات والمتغيرات الواجب الاهتمام بها وذلك لضبط دقيق ومنهجية لمتغيرات الفرضيات وكذلك الكشف على أنسب الأدوات المنهجية لدراسة الموضوع ، وقد شملت دراستنا الاستطلاعية على المراحل الآتية:

**المرحلة الأولى:** كانت من 25/أكتوبر/2021 إلى 26/أكتوبر/2022 ، حيث قمنا باستطلاع واكتشاف الظاهرة المدروسة من خلال إجراء مقابلة مع الأساتذة حول موضوعنا؛ الضغوطات المهنية في ظل جائحة كورونا وتأثيرها على الأداء الوظيفي لأساتذة الثانوي ، تنحصر في بعض ثانويات برج بوعرييج ، وبدأت الدراسة على الساعة 13:13 زوالاً مقابلات مع عدد من الأساتذة لمعرفة ضغوطات التي يعيشونها في هذه الفترة وكانت معظم الاجابات بأن الوقت غير كافي لتوزيع دروس ونظام التفويج الذي أقرته الوزارة غير مساعد ، وعلى الساعة 14:07 قمنا بإجراء على عينة أساتذة آخرون صرحوا بأنهم يعيشون ضغوطات من ناحية التوقيت وبداية دخول التلاميذ ، والتلاميذ المعيدين ، وكذلك التحويلات بين

المؤسسات والصراع النقابي في المؤسسات ونظام المؤسسة يؤثر على الأداء وتمكن بذلك من تحديد عدد من المؤشرات التي تخدم موضوع البحث.

**المرحلة الثانية :** كانت من يوم 27/أكتوبر/2021 إلى 29 أكتوبر 2021 ، قمنا بمقابلة عينة من الأساتذة و صرحوا لنا بأن الحالات الاجتماعية والمشاكل التقنية لها تأثير كبير على عملهم في ظل هذه الظروف الاستثنائية ، وعدم توفر الإمكانيات التي تتيح للأستاذ تقديم المادة كاملة وكانت كذلك وجهتنا للإدارة لمعرفة العلاقات التي تربط الأستاذ مع الإدارة والأستاذ مع الأولياء ، والإدارة ومشاكل التي توجهها المؤسسة مع التلاميذ وتوزيع ساعات العمل و الحصص المبرمجة والإصرار والمناهج المقررة على الأساتذة والقرارات والقوانين الجديدة داخل المؤسسة لتطبيق البروتوكول الصحي ، و تحددت بذلك فرضيات الدراسة بعد ضبط متغيراتها.

**المرحلة الثالثة:** كانت من 12/ديسمبر/2021 إلى 14/مارس/2022 ، اهتمت الباحثتان ببناء أسئلة الاستمارة المبدئية للنزول بها إلى الميدان وتجريبها ، وتم توزيع الاستمارة النهائية بعد ضبطها التي تم بناؤها على الأساتذة للإجابة على التساؤلات وتم جمعها لتفريغها.

## 6- تحديد المفاهيم:

يعرف المفهوم بأنه مجموعة الاستدلالات الذهنية المنظمة التي يكونها المتعلم من الأشياء أو الأحداث المتوافرة في البيئة<sup>1</sup> ، كما أنه مجموعة الصفات والخصائص التي تحدد الموضوعات التي ينطبق عليها اللفظ ، تحديدا يكفي لتميزها عن غيرها من الموضوعات<sup>2</sup>.

<sup>1</sup>سلام بوجمعة ، تعليم وتعلم المفاهيم العلمية ، مجلة العلوم الإنسانية والاجتماعية ، العدد الثامن جوان 2012 ص61.

<sup>2</sup>محمد بن يحي زكرياء وآخرون ، بناء المفاهيم ( المقاربة المفاهيمية) ، المنظور النظامي في تصميم التدريس ، بناء المناهج وتطويرها على أساس المقاربة الجديدة، المعهد الوطني لتكوين مستخدمي التربية وتحسين مستواهم ،الحراش،الجزائر 2008 ص15.



6-1 الضغوط المهنية: " تقود إلى بعض المشاكل النفسية والجسدية التي تجعل الفرد غير قادر على العطاء والإنتاج بما ينتج عنها من تعب ومن جانب آخر فإن بعض الدراسات أكدت على ضرورة أن يعمل الفرد في ظل مستوى معتدل من الضغوط لأن ذلك من شأنه أن يبعث على التحدي ويثير فيه الحيوية والنشاط مما يؤدي إلى تحسين أدائه في هذا المجال"<sup>1</sup>

- يعرفها علي عسكر وأحمد عباس عبد الله : الضغط المهني على أنه مختلف المتغيرات التي تحيط بالعاملين والتي تسبب لهم شعورا بالمضايقة والتوتر الأمر الذي شأنه إحداث تأثير سلبي عليهم وتكمن خطوة استمرار الضغوط في آثارها السلبية التي من أبرزها حالة الاحتراق النفسي والتي في حالة التشاؤم و اللامبالاة وقلة الدافعية وفقدان القدرة على الابتكار والقيام بالواجبات بصورة آلية تقتصر إلى الاندماج الوجداني الذي يعتبر أحد الركائز الأساسية في المهن الاجتماعية<sup>2</sup>.

التعريف الاجرائي : "هي أبرز التغيرات التي وجدت في مجال التعليم الثانوي للأستاذ بعد جائحة كورونا ويحاول الأستاذ العمل في هذه الظروف الجديدة والتكيف معها لإنجاز مهامه".

## 6-2 تعريف الأداء الوظيفي :

فيعتبر "عملية تقويم الأداء في منظمات العمل وأحد الأعمال الرئيسية لإدارات الأفراد او شؤون المنظمة المعرفة مستوى أداء الأفراد ومحاولة تكوين وتنمية الأداء نفي سبيل تحقيق الأهداف المرغوبة للمؤسسات، كما أن الأداء الوظيفي يظهر نتيجة التفاعل بين كفاءات الموظف من حيث حاجاته ورغباته والمعدات التي يستخدمها في تلك الوظيفة، والتي يقوم بها وملائمة البيئة التنظيمية من حيث الصرامة وفعالية القوانين ومدى التمثيل لقواعد هذه القوانين".

<sup>1</sup>إسراء جاسم فليحي الموسوي، الخصائص المهنية القائم الاتصال في الصحافة، دار أمجد للنشر والتوزيع ، ط1 ، مملكة الأردنية 2018 ص109

<sup>2</sup>زريبي أحلام ،استراتيجيات التصرف تجاه الضغوط المهنية وعلاقتها بفعالية الأداء ، دراسة ميدانية بمؤسسة سونطراك نشاط المصعب ، أطروحة ماجستير علم النفس العمل والتنظيم ،قسم علم النفس وعلوم التربية ، كلية العلوم الاجتماعية ، جامعة وهران ، الجزائر 2014 ص2

كما هو النتائج من حيث الكم والنوع والتكلفة التي أضفرت عنها الممارسة التعليمية والنشاطات المختلفة خلال فترة زمنية محددة<sup>1</sup>.

- "هو قدرة الأفراد على القيام بالأعمال المطلوبة منهم بكفاءة وفعالية وبمستوى معين " <sup>2</sup>.

### التعريف الإجرائي :

" هو مسار المهام والمسؤوليات المرتبطة بالأستاذ الثانوي كفاعل اجتماعي في ظروف العمل الجديدة لجائحة كورونا."

### 6-3 القرارات :

تعرف القرارات بأنها "رأي أو موقفا أو رأيا تم اختياره من بين عدة بدائل أو أبدال كانت متاحة أمامه بهدف تحقيق غاية ما أو حل مشكلة معينة ، والقرارات بشكل عام ضرورية لتسيير الأعمال وأداء المهام وتنفيذ السياسات وحل المشكلات والتقدم نحو الهدف"<sup>3</sup>.

ريتشارد سنايرد يعرف القرار: " بأنه تلك العملية التي تتم من خلال اختبار مشكلة لتكوين

موضوعات قرار ما .وينتج عن ذلك الاختيار ظهور عدد محدود من البائل يتم اختيار أحدهما لوضعه موضوع التنفيذ والتطبيق"<sup>4</sup>.

### التعريف الاجرائي

-القرار هو رأي يتم اختياره من أجل تحقيق نتيجة لحل المشاكل.

<sup>1</sup> محمد الصالح بوطوطن ، دور ثقافة المؤسسة في تحسين الأداء الوظيفي ، مجلة الدراسات المالية ، المحاسبية والإدارية ISSN2352 ، العدد الثاني ، جامعة عنابة ، الجزائر ، ديسمبر 2014 ص 24

<sup>2</sup> عائشة مفتاح جبريل ، أثر ضغوط العمل في الأداء الوظيفي للعناصر الطبية المساعدة ، دراسة ميدانية ببعض المستشفيات العامة بمدينة مصراتة ، بحث مقدم استكمالاً لمتطلبات الحصول على درجة الإجازة العالية ماجستير ، الأكاديمية الليبية فرع مصراتة مدرسة العلوم الإدارية والمالية ، قسم الإدارة الصحية 2014-2015 ص 47-48.

<sup>3</sup> إيهاب كمال ، مهارات اتخاذ القرار ، دار الخلود للنشر والتوزيع ، القاهرة 2014 ص 47.

<sup>4</sup> أحمد زردومي ، اتخاذ القرارات في الإدارة الجزائرية ، دار الفائز ، ط 2 ، الجزائر 2012 ص 21.

## 4-6 تعريف القوانين:

إن التعريف المتفق عليه بين رجال القانون في العصر الحديث ينصرف إلى أن " القانون هو مجموعة القواعد الملزمة التي تنظم شؤون المجتمع أي التي يسير عليها الناس ويتوجب عليهم إطاعتها ، وهو يرمي إلى حماية نشاط الفرد بالقدرة الذي يتلاءم مع مصلحة الجماعة وتحقيق الحاجات المشتركة لجميع الأفراد المكونين لها وذلك ببيان الحقوق التي يتمتع بها الفرد قبل غيره أو قبل الهيئات التي تتكون منها الجماعة"<sup>1</sup>.

- فالقانون بالمعنى العام Droit : "مجموعة القواعد الملزمة التي تحكم سلوك الأفراد وعلاقاتهم في المجتمع".<sup>2</sup>

-مجموعة من القواعد والقوانين تضعها سلطة مختصة لتنظيم الروابط بين الأفراد والمجتمعات.

## 6-6 تعرف المهام التربوية :

" بأنها مجموعة من النشاطات والإجراءات التي يقوم بها المعلم في البيئة التعليمية عن قصد ، بهدف الوصول إلى نتائج مرضية في مجال التدريس دون إهدار الوقت والطاقة".<sup>3</sup>

## التعريف الاجري:

هي مجموعة من الأنشطة والإجراءات البيداغوجية ، الموصى بها من طرف الوزارة والتي تقوم بها في المؤسسة التعليمية يتم تنفيذها لتحقيق أهداف ذات أهمية اجتماعية ، بهدف تحقيق نتائج مرضية في مجال التعليم.

<sup>1</sup>محمود عبد المجيد المغربي ،تاريخ القوانين ،المؤسسة الحديثة للكتاب ،طرابلس ،لبنان ص17.

<sup>2</sup>عبد المنعم فرج الصهد ، أصول القانون ،دار النهضة العربية للطباعة والنشر ، بيروت ، ص12

## 6-7 تعريف فيروس كورونا:

- فيروس كورونا هي من سلالة واسعة من الفيروسات التي قد تسببت المرض للحيوان والإنسان ومن المعروف أن عددا من فيروسات كورونا تسبب لدى البشر أمراض تنفسية تتراوح حدتها من نزلات البرد الشائعة إلى الأمراض الأشد وخاصة مثل متلازمة الشرق الأوسط التنفسية (ميرس) والمتلازمة التنفسية الحادة الوخيمة (سارس) ويسمى فيروس كورونا المكتشف مؤخرا مرض كوفيد19.

- كورونا مرض معدي يسببه آخر فيروس تم اكتشافه من سلالة فيروسات كورونا ولم يكن هناك أي علم بوجود هذا الفيروس الجديد ومرضه قبل بدء تفشيه في مدينة ووهان الصينية في ديسمبر 2019 وقد تحول كوفيد19 لأن الي جائحة تؤثر علي العديد من بلدان العالم.<sup>1</sup>

-جائحة فيروس كورونا" هي جائحة عالمية جارية المرض فيروس كورونا 2019 او فيروس كورونا ووهان والذي يحدث بسبب فيروس كورونا 2 المرتبط بالمتلازمة التنفسية الحادة الشديدة SARS COV2 اكتشف المرض في ديسمبر 2019 في مدينة ووهان وسط الصين وأطلق عليه اسم COV2019، وقد صنفته منظمة الصحة العالمية في 11 مارس 2020 جائحة فيروس كورونا.<sup>2</sup>

## 6-7 البروتوكول الصحي

## التعريف الاجرائي:

هو مجموعة الحلول التي قدمتها الوزارة التعليم والتربية كسلطة ،لتنفيذها في الوسط التعليمي لحماية العاملين والمتعلمين من الوباء في الوسط المؤسستي.

<sup>1</sup> العبسي علي ، تداعيات فيروس كورونا (كوفيد19) الآثار الاجتماعية والاقتصادية وأهم التدابير المتخذة من الجائحة في الجزائر ،مجلة العلوم الاقتصادية وعلوم التسيير ، جامعة الوادي ،الجزائر ،المجلد 20العدد الخامس سبتمبر 2020ص92.

<sup>2</sup> نعيم بوعموشة ، فيروس كورونا (كوفيد19 ) في الجزائر ،دراسة تحليلية ،مجلة التمكّن الاجتماعي ،جامعة محمد الصديق بن يحي ،جيجل ،الجزائر ،المجلد 2العدد02جوان 2020ص125.

## 7- المنهج و تقنيات جمع البيانات:

## 7-1 منهج الدراسة:

يقتضي إجراء أي بحث علمي تحديد المنهج الذي يناسب الموضوع المعالج في ميدان الدراسة الذي يختاره الباحث. وهو الطريقة التي ينتهجها للإجابة على مختلف الأسئلة التي تثيرها مشكلة البحث ، كما عرفه موريس أنجرس على أنه "كيفية تصور وتخطيط العمل حول موضوع دراسة ما"<sup>1</sup>.

يعتبر المنهج طريقة موضوعية يسلكها الباحث في دراسة أو في تتبعه لظاهرة معينة ، من أجل تحديد أبعادها بشكل كامل ، حتى يتمكن من التعرف عليها و تمييزها ومعرفة أسبابها ومؤثراتها والعوامل المؤثرة فيها للوصول إلى نتائج محددة ، كما أنه مجموعة القواعد والمبادئ العامة التي يسترشد بها الباحثون في دراستهم للظاهرة.

كما أنه يعرف بأنه "طريقة البحث التي يعتمدها الباحث في جمع المعلومات والبيانات الحقلية وتصنيفها وتحليلها وتنظيمها"<sup>2</sup>.

ومن هنا فالمنهج الغالب في دراستنا هو المنهج الكمي ، حيث دعت الضرورة المنهجية إلى الاعتماد عليه لإنجاز الدراسة العلمية وهذا لتحصيلنا وجمع المادة العلمية تتطلب ذلك بيانات عددية وإحصائية تقتضي هذا المنهج والاعتماد عليه .

و يسعى للتنبؤ واختبار الفروض وتطبيق النظرية على الواقع ، وهو نوع من أنواع البحوث العلمية التي تقتض وجود حقائق اجتماعية موضوعية متفردة ومعزولة عن مشاعر ومعتقدات الأفراد وتعتمد على الأساليب الإحصائية في الغالب في جمعها للبيانات وتحليلها"<sup>3</sup>.

<sup>1</sup> عمار بوحوش ، مناهج البحث العلمي وطرق إعداد البحوث ، د.ط ديوان المطبوعات الجامعية ، الجزائر 1995 ص8.

<sup>2</sup> إحسان محمد الحسن ،مناهج البحث الاجتماعي ، ط1 دار وائل للنشر ، عمان ، الأردن ،2005ص11.

<sup>3</sup>رجاء محمود أبو علام مناهج البحث في العلوم النفسية والتربوية ، ط1 ، دار النشر للجامعات ، القاهرة ، 2004 ص260.

ويمكن تحديده بأنه "نوع من البحوث حيث يقرر الباحث فيه ما سوف يدرسه مسبقاً ويحدده بدقة ويصوغ أسئلته بشكل محدد وضيق المجال ويركز الباحث على البيانات العددية مستخدماً للأرقام والجداول مع التحليل ، هذه البيانات بدرجة عالية من الموضوعية ، كذلك ينظر البحث الكمي إلى الظاهرة المدروسة باعتبارها مستقلة ويحاول قياسها بشكل منعزل ومستقل ، كما يهتم باستخدام أدوات تتميز بالصدق والثبات نتيجة التزامه بالموضوعية ، كما يتم بتعميم النتائج بشكل حالات أخرى تشترك في خصائص الظاهرة".<sup>1</sup>

## 7-2 تقنيات جمع البيانات:

إن البحث العلمي يسعى بصفة أساسية للإجابة على التساؤلات التي يطرحها الباحث أو الفروق المحددة سلفاً والمتعلقة بمختلف جوانب البحث ، فإن ذلك لا يتم إلا عن طريق جمع معلومات معينة بهدف التعرف على الحقائق المرتبطة بموضوع البحث ، ثم معالجة هذه المعلومات والحقائق بأسلوب علمي للخروج بالنتائج المنطقية التي يسعى الباحث للوصول إليها<sup>2</sup> ، حيث تعرف الأداة بأنها "الوسيلة المستخدمة في البحث سواء كانت تلك الوسيلة المتعلقة بجمع البيانات أو بالتصنيف أو الجدولة وهناك مجموعة من الأدوات والطرق يتم من خلالها جمع البيانات اللازمة والضرورية التي تخدم البحث ، وتختلف الأدوات حسب طبيعة موضوع البحث ونوع البيانات المراد جمعها ، وانطلاقاً من هذا ونظراً لطبيعة الموضوع وخصائصه وطبيعة التساؤلات أو الفرضيات المطروحة وكذلك البيانات المراد الحصول عليها يجب استخدام تقنية المقابلة كوسيلة للحصول على المعلومات التي تفيدنا في هذه الدراسة التي تناولت الضغوطات المهنية وتأثيرها على الأداء الوظيفي لأساتذة التعليم الثانوي في ظل جائحة كورونا".

<sup>1</sup>عامر قنديلحي ، البحث العلمي واستخدام مصادر المعلومات التقليدية والإلكترونية ، دار المسيرة للنشر والتوزيع والطباعة ، الأردن 2008

ص45

<sup>2</sup>نوال مجدوب ، خيرة مجدوب ، مزايا طرق جمع البيانات المختلفة وعيوبها ومتى يتم استخدام كل منها ، مجلة السراج في التربية وقضايا المجتمع ، العدد الأول (1) جمادى الثانية/ رجب 1438هـ -مارس 2017 ، ص 71-72

## أ -تقنية المقابلة :

وانطلاقاً من هذا التعريف و لطبيعة موضوعنا ، من فرضيات وتساؤلات وأهداف وحب علينا استخدام تقنية المقابلة كوسيلة للحصول على المعارف والمعلومات التي نقيدها في هذه الدراسة التي تناولت " تأثير الضغوطات المهنية على الأداء الوظيفي لأساتذة التعليم الثانوي في ظل جائحة كورونا". ففي دراستنا قمنا باستخدام "المقابلة" ؛ حيث تعرف بأنها المحادثة الجادة والموجهة نحو هدف محدد غير مجرد وليست الرغبة في المحادثة ، لذاتها وتعرف بأنها تفاعل لفظي يتم عن طريق موقف مواجهة يحاول فيه الشخص القائم بالمقابل وان يستشير معلومات أو آراء أو معتقدات شخص آخر وأشخاص آخرين للحصول على بعض البيانات الموضوعية .<sup>1</sup>

-كما أنها تقوم على الحوار أو الحديث اللفظي (الشفوي) مباشر ومنظم بين المبحوث والباحث الذي يكون مزودا بإجراءات ودليل مبدئي لإجراء المقابلة.<sup>2</sup>

-هي تفاعل لفظي يتم بين شخصين في موقف مواجهة حيث يحاول أحدهما وهو القائم بالمقابل أن يستشير بعض المعلومات أو التغيرات لدى المبحوثين والتي تدور حول آرائه ومعتقداته ، كما أنها محادثة بين شخصين ، يبداها الشخص الذي يجري المقابلة -الباحث لأهداف معينة- وتهدف إلى الحصول على معلومات وثيقة الصلة بالبحث .<sup>3</sup>

-تعد إحدى الأدوات المعتمد عليها في الدراسات الميدانية ، فهي استبانة شفوية يقوم من خلالها الباحث اكتساب معلومات بطريقة شفوية مباشرة مع المفحوص ، اي محادثة موجهة بين الباحث والشخص أو

<sup>1</sup>فضيل دليو وآخرون ، الأسس المنهجية في العلوم الاجتماعية ، منشورات ، جامعة قسنطينة ، الجزائر 1999 ص 191

<sup>2</sup>نوال مجدوب ، نفس المرجع السابق ص 81 ، 82.

<sup>3</sup>نوال مجدوب ، نفس المرجع السابق ص 81 ، 82.

أشخاص آخرين بهدف الوصول إلى الحقيقة أو موقف معين يسعى الباحث للتعرف عليه من أجل تحقيق أهداف الدراسة.<sup>1</sup>

وتعرف أيضا بأنها مواجهة شخصية يقوم بها الباحث للعميل المراد دراسة اتجاهاته حيث يستخدم الاستمارة أو لا يستخدمها، بل يكتفي بمناقشة العميل في موضوع معين ويتركه يسترسل في الحديث أو حول نقاط هامة من الموضوع.<sup>2</sup>

كما أنها تفاعل لفظي يتم عن طريق موقف مواجهة يحاول فيه الشخص القائم بالمقابلة أن يستشير معلومات، آراء أو معتقدات شخص آخر أو أشخاص آخرين للحصول على بعض البيانات الموضوعية.<sup>3</sup>

**ب- تقنية الاستمارة :**

أما الاستمارة فهي تعتبر "نموذج يضم مجموعة أسئلة توجه إلى الأفراد من أجل الحصول على المعلومات حول موضوع أو مشكلة أو موقف ويتم تنفيذ الاستمارة إما عن طريق المقابلة الشخصية أو أم ترسل إلى المبحوثين عن طريق البريد، كما أنها مجموعة من الأسئلة المرتبة حول موضوع معين ترسل للأشخاص المعنيين عن طريق البريد أو يجرى تسليمها باليد تمهيداً للحصول على أجوبة الأسئلة الواردة فيها بواسطتها يمكن التوصل إلى حقائق جديدة عن الموضوع وتؤكد من معلومات متعارف عليها لكنها غير مدعمة بحقائق"<sup>4</sup>

حيث يعرفها البعض بأنها أداة تتضمن مجموعة من الفقرات أو العبارات التقريرين حول مسألة ما تتطلب من الفرد إجابة عنها بطريقة يحددها الباحث بحسب أغراض البحث.<sup>5</sup>

<sup>1</sup> محمد در ، أهم مناهج وعينات وأدوات البحث العلمي، مجلة الحكمة للدراسات التربوية والنفسية ، مؤسسة كنوز الحكمة للنشر والتوزيع ، الجزائر ، المجلد / العدد ع9 ص319 ، 320.

<sup>2</sup> ابراهيم العسل ، الأسس النظرية والأساليب التطبيقية في علم الاجتماع، ط1 ، المؤسسة الجامعية للدراسات ، بيروت ص59.

<sup>3</sup> ابو النحا محمد العمدي ، أسس البحث في الخدمة الاجتماعية، دار غريب للطباعة والنشر ، القاهرة ، مصر 1995 ص295.

<sup>4</sup> عمار بوحوش ، مرجع سبق ذكره ص56.

<sup>5</sup> الشايب عبد الحافظ ، أسس البحث التربوي ، دار وائل للنشر ، الأردن ، ط2 ، 2012 ص70



وتتمحور استمارتنا على مجموعة من المحاور :

المحور الأول: خاص بالبيانات الشخصية يوجد من السؤال (01) إلى (08)

المحور الثاني: خاص بالفرضية المتعلقة بتأثير المهام التربوية على أداء أساتذة الثانوي في ظل جائحة

كورونا من السؤال (09) إلى السؤال (19)

المحور الثالث: خاص بالفرضية المتعلقة بتأثير القوانين والقرارات على أداء أساتذة الثانوي في ظل جائحة

كورونا من السؤال (20) إلى السؤال (28)

حيث قمنا بالعمل بها في موضوع بحثنا ، من أجل الاطلاع على التراث النظري في مجال التخصص

وتحويل السؤال الرئيسي إلى أسئلة فرعية وتحديد كيفية إجابة المبحوثين ، كما أننا قمنا ببناء أسئلة

الاستثمارية انطلاقاً من الدراسة الاستطلاعية التي قمنا بها لبناء نص الأسئلة بناء على موضوع البحث

والمؤشرات الفرضيات.

## 8 - عينة الدراسة:

يعالج موضوع الدراسة البروتوكول وتأثيرها على أداء أساتذة التعليم الثانوي في ظل جائحة كورونا ، وهي

دراسة ميدانية نعتد فيها على المنهج الكمي إذا تم اختيار أفراد مجتمع البحث من أساتذة الثانويات الذين

يمارسون مهامهم لمعرفة مستوى أدائهم في ظل الجائحة. وهي عبارة عن نموذج يشمل جانباً أو جزءاً آخر

من وحدات المجتمع الأصلي بالبحث تكون ممثلة له بحيث تحمل صفاته المشتركة وهذا النموذج أو الجزء

يغني الباحث عن دراسة كل وحدات ومفردات المجتمع الأصلي بعد التعرف على العينة والمقصود بها نجد

أن هناك أنواع مختلفة من العينات تستخدم حسب طبيعة الدراسة أو البحث وعليه فقد اعتمدنا في بحثنا على

العينة الحصصية وهي أحد أساليب العينة الغير احتمالية والتي يعرف: بان هذا النوع من العينات يتدخل

كل الباحث في اختيار مفردات العينة بناء على معايير حددها مسبقاً.

في نطاق أهداف بحثه ، لذا فإن هذا النوع من العينات لا يتم تعميم نتائجه حيث أنه أخل بشرط من شروط التعميم إلا وهو تكافؤ الفرص أمام أفراد المجتمع للظهور في العينة".<sup>1</sup>

### 8-1 العينة الحصصية :

يتم اختيارها معتمدة لتعطي صورة عن بعض خصائص المجتمع وذلك بإعطاء كل باحث حصة من مختلف وحدات المعاينة التي يجب أن تشملها العينة وللباحث حرية اختيار هذه الوحدات داخل حدود هذه الحصة ويتضمن هذا الأسلوب القيام بمقابلة أولية مع المبحوثين بهدف معرفة ما إذا كانوا يحملون الصفات المرغوبة لإدخاله في العينة أولاً في حين تعرفها سمية على أنها اختبار عينة تمثل الحصص أو الفئات المختلفة في المجتمع وبنفس نسب تواجدهم.<sup>2</sup>

كما تعتمد هذه العينة على حصة معينة من المجتمع الأصلي بمعنى أن الباحث يختار نسبة معينة تمثل المجتمع الأصلي في مختلف خصائصه الكمية والكيفية ، وغالباً ما تكون هذه الحصة مئوية وفي هذا الإطار يقوم عيد الكريم غريب بأن مقياس هذه الفئة هو الاعتماد على معيار الحصة من فئة معينة شأنها العينة الطبقية ، إلا أن عملية اختبار العينة الحصصية لا تكون عشوائية بل تترك الحرية للباحث كي يتمكن من تحديد الحصة التي يرغب فيها داخل كل فئة من الفئات وتساعد هذه التقنية على التخفيف من مسافة البحث وتكاليفه خاصة عندما يتعلق الأمر بالمجتمعات كبيرة الحجم لأن العينة الحصصية تعتمد على اختبار أفراد العينة من بين الجماعات أو الفئات ذات الخصائص المعينة.<sup>3</sup>

وقد تم اختيارها بأخذ حصة من اساتذة الثانوي لكل ثانوية بطريقة عشوائية ، وهذا ما يمثله الجدول :

<sup>1</sup>راوية بنت أحمد القحطاني، النمطية المنهجية في الرسائل الجامعية، دراسة مطبقة علي عينة من رسائل الدكتوراة، بجامعة الملك سعود والإمام محمد بن سعود الإسلامية، مجلة كلية الخدمة الاجتماعية للدراسات والبحوث الاجتماعية، جامعة الفيوم، العدد العشرون، ص445  
<sup>2</sup>سمية عبد الوارث ، البحث التربوي النفسي ، دليل تصميم البحوث ، امواج للنشر والتوزيع ، ط1 ، عمان ، الأردن 2011 ص100  
<sup>3</sup>فارس خالد ، المعاينة في البحث العلمي ، دراسة تقييمية لرسائل الماجستير والدكتوراه بكلية العلوم الاجتماعية بجامعة وهران 2 ، أطروحة دكتوراه في علم النفس ، تخصص القياس النفسي وتحليل المعطيات ، شعبة علم النفس ، كلية العلوم الاجتماعية ، جامعة عبد الحميد باديس ، مستغانم ، الجزائر ، 2019-2020 ص15

جدول رقم (01) موضح لعينة البحث

اسم الثانوية	عدد الاساتذة	عدد افراد العينة بنسبة %50
بلم عبد الحفيظ	20	10
الشريف لرقط	30	15
بوشمال محمد النذير	30	15
زرقون سليمان	20	10
المجموع	100	50

### 9- المجالات الثلاث للدراسة :

للقيام بدراسة أو بحث ميداني \_ وهي كثيرة في مجال العلوم الاجتماعية وخاصة منها علم الاجتماع \_ فإن ذلك يتطلب تحديداً دقيقاً لمجالاته بمعنى توضيح اين تجرى وعلى من البشر ؟ ، لأن الدراسات والبحوث في العلوم الاجتماعية تتعامل مع عناصر تتغير باستمرار وتحديد مجالاتها ، يضيفي عليها أكثر مصداقية لتكون معبرة ومقبولة ، ذات مرجعية تاريخية ، وذلك لإزالته أي لبس أو تأويل من شأنه التشكيك في الحقائق المتواصل إليها ، لأن التعميم في العلوم الاجتماعية صعب، إذ أن النتائج تختلف باختلاف الزمان والمكان وحت الأفراد الذين أقيمت عليهم الدراسة وذلك بخصائص معينة ، وفي الغالب يكون مجال البحث عن سكان دولة على العموم لكن يمكن حصرهم في فئات عمرية. أو غيرهم مثلاً ، أيضا يمكن أن يكون المجال

أكثر تحديداً ليس فقط بوضع مؤشرات مسبقة لكن بممارسات اجتماعية ، لذا فالمجال يجب أن يتحدد عملياً.<sup>1</sup>

وقد تمثلت مجالات الدراسة في بحثنا في المجالات التالية:

#### أ- المجال الجغرافي :

أجريت الدراسة بـ 05 ثانويات بولاية برج بوعريريج، حيث تضم الثانويات مجال الدراسة 202 أستاذ،

حيث يتوزع هؤلاء الأساتذة على الثانويات المختارة بولاية برج بوعريريج وهي كالاتي :

اسم الثانوية	الموقع الجغرافي
- بلم عبد الحفيظ	أولاد ابراهم
- الشريف لرقط	رأس الوادي
- بوشمال محمد النذير	المنصورة
- زرقون سليمان	خليل

<sup>1</sup> فاتحي عبد النبي :الوضعية المهنية للمعلم في ضوء تدابير الإصلاح التربوي ، دراسة ميدانية على عينة من معلمي المدارس الابتدائية ببعض

الدوائر ، أطروحة دكتوراه ، كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية ،قسم العلوم الاجتماعية ،جامعة محمد خيضر بسكرة ، الجزائر ، 2015-2016

ب- المجال البشري :

يتمثل هذا المجال لدراستنا في الأساتذة الممثلين لمجتمع الدراسة والبالغ عددهم 202 أستاذ، وهي الوحدة الأساسية للبحث على أساتذة الثانوي، حيث تم اختيارهم باستمارة كان عددها 50 استمارة وفقاً للجدول الآتي :

عدد الأساتذة	اسم الثانوية
10 أستاذ	- بلم عبد الحفيظ
15 أستاذ	- الشريف لرقط
15 أستاذ	- بوشمال محمد النذير
10 أستاذ	- زرقون سليمان

ج- المجال الزمني :

امتدت فترة الدراسة الميدانية بعد الانتهاء من الدراسة الاستطلاعية في 2021/10/26 ، تم توزيع الاستشارات في يوم: 2022/02/20 وتم إرجاعها في : 2022/03/15، لتأتي بعدها مرحلة التقرير والتحليل من أجل استخلاص نتائج دراستنا.

10- خصوصيات عينة الدراسة :

جدول رقم 03: يبين أفراد العينة حسب الجنس

النسبة %	التكرار	الجنس
38	19	أنثى
62	31	ذكر
100	50	المجموع

يتضح لنا من خلال الجدول أعلاه أن أعلى نسبة من أفراد العينة من جنس الذكور بنسبة 62% ، مقارنة بالإناث 38% ، يتبين لنا من خلال نتائج الجدول ، أن أغلب الأساتذة هم من جنس الذكور والنسبة قدرت ب62% ، بينما الإناث 38% ، وهذا يدل على أن العنصر الذكري مازال يسيطر على الوظائف المتعلقة بالتعليم على مستوى الثانوية ، هذا يعود بدور إلى أن الذكور يميلون أكثر من الإناث إلى التعليم.

جدول رقم 02 يوضح توزيع أفراد العينة حسب السن

النسبة %	التكرار	السن
28	14	من 21 الى 30 سنة
46	23	من 31 الى 40
26	13	من 41 الى 50
100	50	المجموع

يتبين لنا من خلال الجدول أعلاه ان أعلى نسبة من أفراد عينة البحث أعمارهم ما بين 31 إلى 40 سنة بنسبة 46% ، تليها فئة الذين أعمارهم ما بين 21 إلى 30 سنة ، ثم فئة الذين أعمارهم ما بين 41 إلى 50 سنة، حيث يتضح لنا من خلال التعليق الاحصائي للجدول ، أن أكبر نسبة من أفراد العينة أعمارهم ما بين 31 إلى 40 ، وهو ما يدل على أن معظم أفراد العينة حسب تصريحات الباحثين أنه لديهم خبرة في مجال التعليم.

جدول رقم 03: يبين توزيع أفراد العينة حسب الحالة المدنية

النسبة %	التكرار	الحالة المدنية
20	10	أعزب
66	30	متزوج
4	2	مطلق
10	5	أرمل
100	50	المجموع

يتضح لنا من خلال الجدول أعلاه أن أعلى نسبة كانت لفئة المتزوجين بنسبة 66%، بينما العزاب بنسبة 20%، تليها نسبة 10% لفئة الأرامل وآخر نسبة لفئة الأرامل بنسبة 4%.

**جدول رقم 04: يبين توزيع أفراد العينة حسب المستوى التعليمي**

النسبة %	التكرار	المستوى التعليمي
64	32	تعليم جامعي
36	18	مدرسة عليا للأساتذة
100	50	المجموع

يتبين لنا من خلال الجدول أعلاه أن أعلى نسبة من أفراد العينة في المستوى التعليمي بنسبة 64% بالنسبة للجامعي مقارنة بالمستوى التعليمي للمدرسة العليا للأساتذة بنسبة 36%، وهذا يدل على ان المستوى التعليمي للتعليم الجامعي عالي مقارنة بالمدرسة العليا.

**جدول رقم 05: يبين أفراد العينة حسب سنوات العمل**

النسبة %	التكرار	سنوات العمل
36	18	من 1 إلى 5
36	18	من 6 إلى 10
14	7	من 11 إلى 15
8	4	من 16 إلى 20
6	3	من 21 إلى 25
100	50	المجموع

يتبين من خلال الجدول أعلاه أن أعلى نسبة من أفراد العينة في سنوات العمل لكل من سنة إلى خمس سنوات ، ومن 6 سنوات إلى 10 سنوات بنسبة 36%، تليها نسبة 14% من 11 سنة إلى 15 سنة ثم نسبة 8% لفئة الذين أعمارهم من 16 سنة إلى 20 سنة ، ثم نسبة 6% من 21 سنة إلى 25 سنة وهذا راجع لكبر السن ولكون أن التعليم مهنة شاقة ومتعبة في نفس الوقت.

جدول رقم 06: يبين توزيع أفراد العينة حسب التخصص

النسبة %	التكرار	التخصص
2	1	فلسفة
10	5	اجتماعيات
12	6	عربية
8	4	علوم اسلامية
12	6	انجليزية
8	4	فرنسية
2	1	ألمانية
14	7	رياضيات
2	1	علوم التسيير ادارة مالية
10	5	علوم طبيعية
10	1	هندسة الطرائق
8	8	كيمياء
2	1	هندسة كهربائية
100	50	المجموع

يتضح لنا من خلال الجدول أعلاه أن أكبر نسبة من أفراد عينة البحث كانت في تخصص الرياضيات بنسبة 14%، تليها فئة المبحوثين في التخصصات العربية والانجليزية بنسبة 12%، وتخصص اجتماعيات وعلوم طبيعية وهندسة الطرائق بنفس النسبة 10%، في حين بلغت نسبة كل من التخصص علوم اسلامية وفرنسية وكيمياء بنفس النسبة 8%، وكذلك الفلسفة والألمانية وعلوم التسيير وإدارة مالية وهندسة الطرائق بنفس النسبة 2%. نلاحظ من خلال الجدول أن أعلى نسبة من افراد العينة ينتمون إلى تخصص الرياضيات مما جعله أكثر طلب من طرف أفراد العينة ويكون لديه الفرصة في العمل أكثر.



جدول رقم 07 يبين توزيع أفراد العينة حسب المادة المدرسة.

النسبة %	التكرار	المادة المدرسة
8	4	علوم اسلامية
8	4	فرنسية
12	6	لغة عربية
18	9	فيزياء
12	6	انجليزية
2	1	فلسفة
2	1	ألمانية
2	1	هندسة كهربائية
10	5	تاريخ و جغرافيا
14	7	رياضيات
10	5	علوم طبيعية
2	1	محاسبة
100	50	المجموع

يتضح من خلال الجدول أعلاه أن أعلى نسبة من أفراد عينة البحث كانت في مادة الفيزياء بنسبة 18%، تليها فئة المبحوثين في المادة الرياضيات بنسبة 14%، تليها مادة اللغة العربية والإنجليزية بنسبة 12%، تليها نسبة 8% لمادة الفرنسية وعلوم الإسلامية تليها نسبة 10% لمادة تاريخ والجغرافيا وعلوم طبيعية، وكذلك مادة الفلسفة والألمانية وهندسة كهربائية بنسبة 2% .

جدول رقم 08: يبين توزيع أفراد العينة حسب عدد الأبناء

عدد الأبناء	التكرار	النسبة %
ابن واحد	10	25.65
طفلين	9	23.07
ثلاثة أبناء	11	28.20
أربعة أبناء	6	38.15
خمسة أبناء	3	07.70
المجموع	39	100

يتضح لنا من خلال الجدول أعلاه أن أكبر نسبة من أفراد عينة البحث لأربعة أبناء بنسبة 38,15%، تليها نسبة 28,20% لثلاثة أطفال، ثم ابن واحد بنسبة 25,65%، ثم طفل واحد بنسبة 25,65%، تليها نسبة 23,07% للذين يملكون طفلين ، وأخيرا نسبة 07,70 % لخمسة أطفال.

## 11- الدراسات السابقة :

**الدراسة الأولى :** حمداوي وسيلة ، أثر ضغوط العمل على الأداء الوظيفي لإداري كلية العلوم

الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير بجامعة 8 ماي 1945-قالمة

### 1-تساؤلات :

\*-هل يوجد أثر ذو دلالة إحصائية لضغوط عبء الدور على الأداء الوظيفي ببعديه ( الدافعية ،القدرة )

لإداري كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير بجامعة قالمة؟

\*-هل يوجد أثر ذو دلالة إحصائية لضغوط صراع الدور على الأداء الوظيفي ببعديه ( الدافعية والقدرة )

لإداري كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير بجامعة قالمة؟

\*-هل يوجد أثر ذو دلالة إحصائية لضغوط غموض الدور على الأداء الوظيفي ببعديه ( الدافعية

والقدرة) لإداري كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير بجامعة قالمة؟

2-فرضيات الدراسة:

أ- فرضية رئيسية:

- يوجد أثر ذا دلالة إحصائية لضغوط العمل على الأداء الوظيفي ببعديه ( الدافعية والقدرة).

ب-الفرضيات الفرعية:

- يوجد أثر ذا دلالة إحصائية لضغوط العمل على الأداء الوظيفي ببعديه (الدافعية والقدرة).

- يوجد أثر ذا دلالة إحصائية لضغوط العمل على الأداء الوظيفي ببعديه (الدافعية والقدرة).

3- أهداف الدراسة:

- التعرف على مستوى الضغوط المهنية التي يتعرض الإداريون بكلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير في جامعة قلمة ومختلف مصادرها.

- الكشف عن طبيعة العلاقة التي تربط الضغوط المهنية بالأداء الوظيفي لإداري كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير بجامعة قلمة.

- تسليط الضوء على مستوى الأداء وأهم الأسباب المؤثرة فيه لدى إداري كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير.

-تقديم مجموعة من المقترحات والتوصيات المناسبة لإداري كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير والحد من الآثار السلبية للضغوط المهنية ، مع تعزيز الآثار الإيجابية للضغوط الوظيفية.

4-منهجية الدراسة:

- المنهج:

نظرا لطبيعة موضوع الدراسة والإجابة على الأسئلة المطروحة تم إتباع المنهج الوصفي التحليلي من خلال وصف متغيري دراسة ضغوط العمل والأداء الوظيفي وتحليل الأثر والعلاقة بينهما.

- العينة:

تم اختيار العينة العشوائية البسيطة مكونة من 52 فرد تشكل نسبة (59%) من حجم المجتمع البالغ 88 إداري ، في كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير بجامعة قالة 8 ماي 1945 ، قالة .

#### - أدوات الدراسة:

بغرض الوصول إلى أهداف الدراسة ، و اختبار فرضياتها تم استخدام أداة الاستمارة المكونة من 19 فقرة مقسمة إلى محورين .

#### - نتائج الدراسة:

أ- تباين إجابات عينة الدراسة لمصادر ضغوط العمل ، حيث أخذ البعدان عن الدور وصراع الدور اتجاهها مقبولاً نوعاً ما ، بعد غموض الدور لم يكن كذلك وبصفة عامة فإن محور الضغوط تم قبوله نوعاً ما من طرف المبحوثين .

ب- انقسمت آراء عينة الدراسة حول مستوى الأداء الوظيفي فقد تم تسجيل عدم توافق بخصوص دافعيتهم ورغبتهم في أداء واجباتهم ومهامهم بصورة جيدة وبصفة عامة فقد تم إبداء نوع من الإيجابيات تجاه محور الأداء الوظيفي .

ج- كان للمتغير غموض الدور ارتباطات دالة مع كل من (الدافعية والقدرة) وبالتالي حقق ارتباطاً بمتغير الأداء الوظيفي .

د- لم يكن للمتغير عبء الدور وصراع الدور ارتباطات ذات دلالة إحصائية مع الأبعاد الفرعية المكونة لمحور الأداء الوظيفي .

هـ- كان غموض الدور المصدر الوحيد من مصادر ضغوط العمل له تأثير في الأداء الوظيفي ، فقد

بينت النتائج الانحدار المتعدد أنه يوجد دلالة إحصائية لهذا التأثير لدى عينة الدراسة.<sup>1</sup>

### مناقشة الدراسة الأولى :

اشتملت الدراسة الأولى على دراسة أثر ضغوط العمل على الأداء الوظيفي كلية العلوم الاقتصادية التجارية وعلوم التسيير ، وحددت الباحثة عدد من المتغيرات تمثلت متغيرات الدراسة في المتغير المستقل ضغوط العمل والمتغير التابع الأداء الوظيفي.

أما بنسبة لموضوع بحثنا فقد إهتم بالضغوط المهنية التي أفرزتها جائحة كورونا في الآونة الأخيرة، وأبرز تأثيراتها على أداء الأساتذة الثانوي بحيث ارتبطت هذه الضغوط بالقرارات والقوانين الوزارية، وكذلك مضمون المهام التربوية في ظل الظروف الصحية الجديدة وتأثيرها على المؤسسة التعليمية الثانوية، فموضوع الدراسة يتشابهان من حيث المتغيرات يختلفان من حيث عينة الدراسة فموضوع دراسة سابقة إهتم بالإداريين وموضوعنا إهتم بالأساتذة في ظل ظروف الجديدة وتأثيرها على أدائهم.

**دراسة الثانية :** عبد الفتاح صالح خليفات، أثر ضغوط العمل على الأداء الوظيفي لدى مديري المدارس الأساسية الحكومية في إقليم جنوب الأردن .

### 1- التساؤل:

- ما أثر ضغوط العمل في الأداء الوظيفي لدى مديري المدارس الحكومية في إقليم جنوب الأردن؟

### 2- أهداف الدراسة:

هدفت الدراسة إلى التعرف على إثر ضغوط العمل في الأداء الوظيفي لدى مديري المدارس

<sup>1</sup>حمدوي وسيلة، أثر ضغوط العمل على الأداء الوظيفي لإداري كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير بجامعة 8ماي1945-قالمة- مقال بمجلة جامعة قالمة للعلوم الاجتماعية والإنسانية، العدد18، جامعة قالمة، الجزائر، ديسمبر2016.

- التساؤل:

- ما أثر ضغوط العمل في الأداء الوظيفي لدى مديري المدارس الحكومية في إقليم جنوب الأردن؟

## 2- أهداف الدراسة:

هدفت الدراسة إلى التعرف على إثر ضغوط العمل في الأداء الوظيفي لدى مديري المدارس الأساسية في إقليم جنوب الأردن من خلال الإجابة عن الأسئلة الآتية :

- ما مستوى الأداء الوظيفي لدى مديري المدارس الأساسية في إقليم جنوب الأردن من وجهة نظر المديرين أنفسهم؟

- ما مستوى الأداء الوظيفي لمديري المدارس الأساسية في إقليم جنوب الأردن من وجهة نظر معلمهم؟

- هل هناك أثر ذو دلالة إحصائية لمصادر ضغوط العمل في الأداء الوظيفي لدى مديري المدارس الحكومية في إقليم جنوب الأردن؟

## 3- منهجية الدراسة:

أ- أسلوب الدراسة:

اعتمدت الدراسة منهجية البحث الوصفي إلى جانب البحث الميداني حيث تم استخدام أسلوب البحث المكتبي لأدبيات الموضوع أما الجانب الميداني فقد اعتمدت على جمع البيانات بواسطة استبانة تم تصميمها من قبل الباحثين.

ب- مجتمع الدراسة:

تكون مجتمع الدراسة من مديري المدارس الأساسية الحكومية جميعهم في إقليم الجنوب والبالغ عددهم 379 مديراً ومديرة ومن معلمي المدارس الأساسية كافة والبالغ عددهم الكلي 3465 معلماً ومعلمة حسب إحصائيات مديريات التربية والتعليم.

ج- تم توزيع الدراسة على مديري المدارس الأساسية الحكومية في إقليم جنوب الأردن وقد تم استرداد

331 استبانة لتشكل نسبة 87,34 من أصل مجتمع الدراسة ،والتقييم أداء مديري المدارس تم سحب عينة عشوائية بسيطة من معلمي المدارس الأساسية في مديريات التربية والتعليم في إقليم الجنوب وبنسبة 17 وبواقع 4 من المعلمين والمعلمات لكل مدير، بذلك يكون حجم العينة 1099 معلما ومعلمة ،وتم توزيع الاستبانات على جميع مفردات العينة وتم استعادة 985 استبانة صالحة للتحليل تشكل ما نسبته 89,63 من عينة دراسة الكلية و15,24 من مجتمع الدراسة الكلي .

#### ج-أداة الدراسة:

لتحقيق أهداف الدراسة تم تطوير أداتين لقياس أثر ضغوط العمل في الأداء الوظيفي اعتماد على الأدب النظري المتعلق بموضوع الدراسة والعديد من الدراسات السابقة، تكونت الأداة الأولى من جزئيتين: الجزء الأول المتغيرات الديمغرافية والجزء الثاني فقرة لقياس ضغوط العمل لدى مديري المدارس الحكومية أما الأداة الثانية تكونت من جزأين جزء المتغيرات الديمغرافية وجزء لقياس مستوى الأداء الوظيفي وتندرج الإجابة عن كل فقرة على خمس فئات حسب مقياس "ليكرت".

#### د - صدق الأداة وثباتها:

تم عرض أداتي الدراسة على 17 عضوا من أعضاء هيئة التدريس في الجامعة الأردنية وجامعة مؤتة ومديري المدارس الحكومية للتحقق من صدق الأداة حيث وضوح الصياغة اللغوية وسلامتها كما تم حساب المعامل باستخدام معادلة " كرونباخ " للتأكد من الاتساق الداخلي ،وقد بلغت قيمة ثبات أداة ضغوط العمل 0,85 ومعامل الأداء غ0,92.

#### هـ-عرض النتائج:

إجابة عن أسئلة الدراسة تم اختيار المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية وارتباط بيرسون ،لإجراء وفحص العلاقات الارتباطية بين متغيرات الدراسة والتحليل، الانحدار المتعدد لاختبار أثر المتغيرات المستقلة على المتغير التابع وتحليل التباين للكشف عن الفروقات بين الجنس والمؤهل العملي والخبرة

العلمية والعمر والحالة الاجتماعية ، وإجابة عن السؤال الأول مستوى ضغوط العمل لدى مديري المدارس الأساسية في إقليم الجنوب من وجهة نظر المديرين أنفسهم ثم حساب متوسط الحسابي و الانحرافات المعيارية لإجابة المدرء عن مستوى تأثير ضغوط العمل.<sup>1</sup>

### مناقشة الدراسة الثانية :

اشتملت الدراسة الثانية تحت عنوان أثر ضغوط العمل علي الأداء الوظيفي وحدد الباحث عدد من المتغيرات لمديري المدارس الأساسية الحكومية وتمثلت متغيرات هذه الدراسة في الضغوط المهنية وفي الأداء الوظيفي.

أما بالنسبة لموضوع دراستنا فقد اهتم بالضغوط المهنية التي عاشها الأستاذ في ظروف جائحة كورونا وتأثيرها علي العملية التعليمية لأداء الأستاذ الثانوي الا ان هذه الضغوط ارتبطت بالقرارات والقوانين الوزارية ،وكذا مضمون المهام التربوية في ظل تفشي فيروس covid19 وتأثيراتها علي المؤسسة التعليمية (الثانوية) ، رغم تشابه بين متغيرات فيكمن الاختلاف في عينة الدراسة ،فموضوع بحثنا كانت عينة مجموعة أساتذة أما الدراسة السابقة كانت عينة البحث مديري مدارس .

دراسة الثالثة : مليكة بن زيان ،مستوى الضغوط المهنية لدى أساتذة التعليم الثانوي و انعكاساته

على صحتهم النفسية والجسدية، مجلة دراسات في علوم الإنسان والمجتمع ، جامعة جيجل ،مجلد 3

،العدد 3 ،سبتمبر 2020.

### 1-التساؤل:

ماهي انعكاسات هذه الضغوطات المهنية على الصحة النفسية والجسدية لأساتذة الطور التعليم الثانوي؟

<sup>1</sup>عبد الفتاح صالح خليفات ، أثر ضغوط العمل على الأداء الوظيفي لدى مديري المدارس الأساسية الحكومية في إقليم جنوب الأردن ، مجلة جامعة دمشق، المجلد 26 ، العدد 1-2 جامعة مؤتة ، الأردن ،2010.



**2- فرضيات الدراسة:**

- يتعرض أستاذ التعليم الثانوي لمستوى عال من الضغوطات المهنية.
- تتعرض ضغوطات العمل على الصحة النفسية لأساتذة التعليم الثانوي.
- تتعرض ضغوطات العمل على الصحة الجسدية لأساتذة التعليم الثانوي.

**3- أهداف الدراسة:**

- التعرف على مدى تعرض أستاذ التعليم الثانوي إلى شدة ضغط العمل نتيجة ممارسته لمهنته نظرا للدور الذي يلعبه الأستاذ بالنسبة للمجتمع ككل والعملية التربوية على وجه الخصوص.
- التعرف على تأثير الضغوطات المهنية على الصحة النفسية والجسدية لأساتذة التعليم الثانوي.
- محاولة مساعدة واضعي البرامج الإرشادية والعلاجية لأساتذة التعليم الذين يعانون من ضغط مهني مرتفع الحيلولة دون الوقوع في الاحتراق النفسي والإصابة بأمراض جسدية تعيقهم على تأدية دورهم التدريسي وتمتعهم بصحة جيدة.

**4- منهجية الدراسة:****أ- المنهج :**

اعتمدنا في إنجاز هذه الدراسة على المنهج الوصفي، والذي يعتبر أحد أشكال التحليل والتفسير العلمي المنظم بوصف ظاهرة أو مشكلة محددة وتصويرها كمياً عن طريق جمع البيانات والمعلومات المقننة عن الظاهرة وتصنيفها وتحليلها وإخضاعها للوصف الدقيق، وعليه فإن هذه الدراسة، هي عبارة عن دراسة وصفية استطلاعية للضغوط المهنية التي يمكن أن يتعرض لها أساتذة التعليم الثانوي، ثم محاولة معرفة انعكاسات والضغوط على الصحة النفسية والجسدية.

**ب- العينة:**

تتكون عينة الدراسة الحالية من 32 أستاذ في التعليم الثانوي، موزعين على ثلاث ثانويات بمدينة قسنطينة، والذين تم انتقاؤهم بأسلوب عشوائي.

### ج- أداة الدراسة:

بعد اطلاعنا على الدراسات السابقة في المجال، ولتحقيق هذه الدراسة والإجابة عن أسئلتها قامت الباحثة بإعداد أداة البحث وذلك لقياس مستوى ضغوط العمل عند أساتذة التعليم الثانوي، وذلك من خلال الرجوع إلى الأدب التربوي ذو العلاقة بمصادر ضغوط العمل والدراسات السابقة التي تمت في هذا المجال و الاستفادة منها في بناء فقرات الأداة خاصة دراسة علا محمود حميدة (2011)، دراسة الطعاني (2005) وغيرهما من الدراسات، حيث تم بناء فقرات الأداة في صورتها الأولية وتضمنت 49 فقرة .

### د- نتائج الدراسة :

رغم أن عينة الدراسة كانت نسبة معاناتهم من الضغوط المهنية لم تكن مرتفعة، إلا أنهم يعانون من عدة مشاكل صحية ناجمة من ممارستهم لهذه المهنة الشاقة ، فلقد لاحظنا أن الأستاذ يشتكي من الصداع بشكل رئيسي، فأحياناً الأستاذ يقدم نفس الدرس لعدة مرات ، قد تصل لـ 04 مرات ، فهذا الأمر يسبب لهم الملل والصداع ، هذا الأخير يعود أيضاً إلى العدد الكبير من التلاميذ الذين يضمهم نفس الدرس مما يجد الأستاذ صعوبة في ضبط غرفة القسم، مما يضغط على أعصابه ويسبب له الصداع ما يتسبب له في ضرر في حياته.<sup>1</sup>

### مناقشة الدراسة الثالثة:

<sup>1</sup> مليكة بن زيان ،مستوى الضغوط المهنية لدى أساتذة التعليم الثانوي وانعكاساته على صحتهم النفسية والجسدية ،مجلة دراسات في علوم الإنسان والمجتمع ،جامعة جيجل ، مجلد 3 ،العدد 3 ،سبتمبر 2020.

اشتملت الدراسة الثالثة على دراسة مستويات الضغوط المهنية، وحددت الباحثة عدد من المتغيرات المؤثرة علي الوضع الصحي والنفسي لأساتذة الثانوي، وقد تمثلت متغيرات هذه الدراسة في الضغوط المهنية .

أما بالنسبة لموضوع دراستنا فقد اهتم بالضغوط المهنية التي أفرزتها جائحة كورونا الآونة الأخيرة وأبرز تأثيراتها عل أداء الأستاذ، الثانوي بحيث ارتبطت هذه الضغوط المقررات والقوانين الوزارية وكذا مضمون المهام التربوية في ظل الظروف الصحية الجديدة وتأثيراتها علي المؤسسة التعليمية الثانوية كما أن هناك اختلاف في التخصص بين الدراسة الاجتماعية دراستنا.

## 12- المقاربة النظرية :

تكمن أهميتها في أنها نسق مفهوماتي تعطي تصور أنواع من التفسير الواقع أو الظاهرة الاجتماعية كما تساعد الباحث علي تجاوز الذاتية والهدف من عرضها هو الإلمام الظاهرة المدروسة في شتى أبعادها ودلالاتها السوسولوجية ، والتي تسهل مهمة دراسة وتحليل الواقع الاجتماعي وتعتبر المقاربة النظرية الطريقة العلمية المنهجية التي يسلكها من خلالها الباحث اتجاه فكر معين يوظف في بناء وتحليل موضوع بحثه كما أن طبيعة موضوع البحث هي التي تحدد نوع الاتجاه الفكري<sup>1</sup> وانطلاقا من موضوع بحثنا المتمثل في ضغوطات المهنية وتأثيرها على أداء أساتذة الثانوي في ظل جائحة كورونا بتساؤل المقاربة كما يلي:

اعتمدنا علي نظرية روبيرت ميرتون حول البناء الاجتماعي الرسمي المنظم تنظيما رشيدا ، فيما يخص تأثير المهام التربوية على أداء الأساتذة في ظل جائحة كورونا، ويتضمن التنظيم الرشيد أنماطا من الأنشطة محددة بوضوح وهي تتكون من الناحية المثالية من سلسلة الأفعال المرتبطة بأغراض التنظيم ارتباطا وظيفيا ؛بمعنى أن تعمل على تحقيق الاغراض وعرف ميرتون الوظيفة بأنها :النتائج التي يمكن ملاحظتها والتي

<sup>1</sup>محمد عبد الكريم الحوراني. النظرية المعاصرة في علم الاجتماع. ط1جامعة اليرموك الأردن 2008.ص174

تعمل على التأقلم أو تعديل النظام ،وقد استندت الوزارة على فرض المهام لتسهيل العمل على الجماعة الرسمية للأساتذة الثانوي في ظل جائحة كورونا ، وهذا يساعد على التأقلم او تعديل النظام والضرر الوظيفي عنده هو النتائج الملاحظة التي تؤدي إلى تحقيق ذلك النظام الذي يكون فيه أحد الأنشطة إما نافعا او ضارا، لأن ما يكون نافعا لأحد الأنظمة قد لا يكون كذلك بالنسبة لنظام آخر، فقد عملت الوزارة على إلغاء فصل من السنة الدراسية ،مثلا وهذا ما نلاحظ بالنسبة لجملة من التعديلات التي تمت على مستوى المهام التربوية داخل المؤسسة في ظل جائحة كورونا، من خلال توزيع الحجم الساعي مع محتوى الدروس والزمن البرمجة ومشاكل التي عرقلت مهام الأستاذ في ظل هذا الوباء، ويتكون التنظيم عند ميرتون من الوظائف التي تحددها القواعد أو التعليمات الرسمية ولكل وظيفة قدر من المسؤوليات والسلطة، أي أن السلطة مرتبطة بالوظيفة وغير مرتبطة بشخص محدد يؤدي دور رسمي من خلال تطبيق الإجراءات الاحترازية التي وضعتها الوزارة ، والتعايش مع المهام الجديدة التي فرضته الوزارة في تطبيق البروتوكول صحي تقليص الفصول وتخفيض معدل الانتقال ويحدث الفعل الرسمي داخل إطار من القواعد.

لأن المؤسسة الثانوية مؤسسة تنظيمية، تتشكل من جماعات رسمية وتربطهم قوانين وقرارات وتدرج إداري محكم مدير وأساتذة علاقات رسمية في إطار سلم إداري، ولقد خلفت الوزارة جملة من الإجراءات الاحترازية التي اعتبرتها حل وقائي من أزمة التي شهدتها العالم والأسرة التربوية بأكملها ، حيث عملت على وضع بروتوكول صحي محكم من التباعد الجسدي وتوفير كل الوسائل الحماية من تعقيم المؤسسات التعليمية وتوفير كل وسائل الحماية مع وضع برامج خاصة بالوضع الراهن لتخفيض في عدد الإصابات من كورونا .ويحدث الفعل الرسمي داخل إطار من القواعد التنظيمية السابقة على الفاعل في الوجود وترتبط الوظائف ببعضها البعض من خلال نسق من العلاقات الرسمية إلى حد كبير ، غير أن هناك مسافة اجتماعية محددة بوضوح تفصل بين الذين يشغلون تلك الوظائف . وكانت مساهمات ميرتون في مجال الفكر التنظيمي من خلال جملة القضايا التي طرحها في تحليله الخاص ، بالبناءات البيروقراطية في إطار

المدخل الوظيفي بأن البناء الاجتماعي يتميز بطابع الرسمية والعقلانية في تحديد أنماط النشاط التي ترتبط في صورة الوظيفية لتحقيق أهداف التنظيم وكل بناء تنظيمي حالة متكاملة لسلسلة من الوظائف من القواعد التي تأثر عب القوانين والقرارات على أداء الأستاذ من خلال علاقاته التي تربطه مع الإدارة وزملاءه وخلال هذه الفترة من الأزمة التي فرضت عليهم الوزارة بروتوكول صحي لتسهيل مهامه وتخفيض الأضرار الصحية ، واهتم بالملاحم البنائية البيروقراطية ومدى أهميتها في الإدارة والتنظيم لكن ليس علي حساب مشاعر واتجاهات الأفراد ، لأن القواعد المعيارية المجردة تخلق نوعا من الصراع والتنافس بين الأعضاء الرسميين ، كالصراع على السلطة والتسلسل الإداري ، وعند حدوث ذلك تظهر الحاجة إلي جماعات غير الرسمية ثانوية تكون مهمتها تنظيم العلاقات الاجتماعية وتهتم بشؤون الأفراد ولم يسعى روبرت ميرتون إلى نفي صدق نموذج البيروقراطي ، لكنه سعى لتوضيح جانب آخر ؛ وهو النتائج التي تتخذ اتجاهها معاكسا لأهداف الفعل وأسسها التي تؤدي إلى جمود السلوك وصعوبة التكيف مع مهام الوظيفة والمعوقات الوظيفية ، خصوصا في ظل القوانين والقرارات التي فرضتها الوزارة على الأساتذة لتطبيق البروتوكول الصحي ، لتسهيل المهام وتخفيض الأضرار الصحية وركز على أهم المبادئ<sup>1</sup>:

**الوظائف الظاهرة** : وهي نوع من الوظائف التي يمكن ملاحظتها وتسجيلها بصورة سهلة وسريعة ، والتي تعكس عموما أهداف محددة للمحافظة على النسق أو الأعضاء الذين يشاركون فيه ، أو هي تلك الوظائف الموضوعية التي تساهم بصورة إرادية في تكيف كيان معين من زمن البرمجة ودروس الدعم المفروضة في ظروف عمل جديدة التي سببت خلل وظيفي في أداء الأستاذ لمهامه.

**الوظيفة الكامنة** : هي مجموعة الوظائف التي لا يمكن أن تظهر بصورة ظاهرة بل مستمرة وغير مقصودة ومتوقعة ، ولكنها أيضا تكشف عن إجمالي الوظائف التي يمكن أن تساهم وبصورة إيجابية أو سلبية انحرافية في نفس الوقت سواء للأعضاء أو إلى النسق أو التنظيم الاجتماعي ككل ، منها مشكلات

<sup>1</sup> عيد الله عبد الرحمان . النظرية في علم الاجتماع ، دون طبعة ، الإسكندرية . مصر . دار المعرفة الجامعية . 2003 ص ص 43 . 51

غير أخلاقية لتلاميذ وتخفيض في معدل الانتقال وتقليص الفصول ،هذا كلها ظواهر سلبية أثرت سلبا على أداء الأستاذ.

ونلاحظ ذلك من خلال مناقشتنا لجملة من القوانين والقرارات ، وتأثيرها على أداء الأستاذ أي منظومة تعليمية جاءت ببعض القوانين والقرارات الجديدة انتشرت في الوسط التنظيمي التعليمي ، والوظائف الظاهرة في علم الاجتماع هي وظائف التي يتمكن الإنسان من ملاحظتها وتسجيلها بصورة سهلة لأن علاقات العمل والمشاكل التي يعيشها الأستاذ داخل منظمة ووظائف كامنة ،لأن ميرتون ركز علي أهمية الملامح البنائية البيروقراطية ومدى أهميتها في الإدارة والتنظيم ، لكن ليس علي حساب مشاعر واتجاهات الأفراد لأن القواعد المعيارية المجردة تخلق نوعا من الصراع والتنافس بين الأعضاء الرسميين ، كالصراع على السلطة والتسلسل الإداري، وعند حدوث ذلك تظهر الحاجة إلى جماعات غير رسمية ثانوية ،تكون مهمتها تنظيم العلاقات الاجتماعية وتهتم بشؤون الأفراد، ولكن القرارات المتخذة ليست على حساب الآخرين بل تكون تخدم الطرفين مثل :تقيم ساعات العمل و الإضرابات التي تعتبر قوة لضبط والتحكم داخل المنظمات أو سلاح لضغط على منظومة اتخاذ القرار الصحيح في رزنامة الامتحانات وقوانين التقاعد ، وكذلك قوانين التي تحكم سير المؤسسة ككل لأنها تعتبر البناء التنظيمي لحالة متكاملة لسلسلة من الوظائف مع القواعد ، والتزامات<sup>1</sup> محددة وظهور مظاهر جديدة كإنشاء دروس الدعم لتلبية حاجات المتعلمين وحتى الأساتذة في تجنب الآثار السلبية لجملة القرارات المقدمة من طرف الوزارة ، وذلك للحد من الضغوطات والعجز على إنهاء برامج المواد المدرسة.

<sup>1</sup>عبد الكريم بوحفص ، تطور الفكر التنظيمي الرواد والنظريات .ديوان المطبوعات الجامعية ساحة المركزية بن عكنون الجزائر .2017. ص 235

## الفصل الاول : الدور الاجتماعي للمؤسسة الثانوية الفاعل الاجتماعي

### تمهيد

- 1- أثر جائحة كورونا على النسق التعليمي .
- 2- خصوصيات الطور الثانوي .
  - أ- تعدد التخصصات .
  - ب- طبيعة علاقة مهنية أساتذة والروح المعنوية .
  - ج- دور العلاقات المهنية في المؤسسة التعليمية .
  - د- علاقة الأستاذ بأولياء التلاميذ.
- 3- التنظيم الإداري في الثانويات .
- 4- المؤسسة كتنظيم اجتماعي رسمي .
- 5- نظام دروس الدعم في ظل جائحة كورونا .
- 6- نظريات الأداء .

### خلاصة

تمهيد:

تعتبر المؤسسة التعليمية الثانوية نسق اجتماعي ، تؤثر وتتأثر بالمجتمع الذي توجد به ، لما تلعبه من دور استراتيجي باعتبار الثانوية مكانا جامعا للمعرفة والعلم ، حيث يستوجب على الإدارة الثانوية القيام بمجموعة من الخطوات من أجل سير السنة الدراسية التعليمية على أكمل وجه ، خصوصا في ظل انتشار الفيروس بشكل رهيب داخل الثانوية ، حيث أردنا من خلال هذا الفصل تسليط الضوء على بعض الثانويات في ولاية برج بوعرييج .



## 1- أثر جائحة كورونا على النسق التعليمي :

## 1-1 التعليم عن بعد:

يعد التعليم عن بعد أبرز ما أفرزته جائحة الفيروس كورونا ، فالطلاب أصبحوا يتلقون تعليمهم من خلال منصات معرفية ذكية ، فالتعليم الثانوي العام والخاص جزء من العملية التعليمية وهو آخر مرحلة من التعليم الإلزامي الذي يتلقاه جميع التلاميذ وذلك بعد اجتيازهم مرحلة التعليم الأساسي<sup>1</sup> ، حيث قررت وزارة التربية الوطنية والتكوين المهني والتعليم العالي والبحث العلمي توقيف الدراسة ابتداءً ، من 16 مارس 2020 ، بجميع المؤسسات التعليمية سواء منها العمومية أو الخاصة، كإجراءات الوقائية، والتي يسعى إلى حماية صحة التلاميذ ، مع ضمان الاستمرارية البيداغوجية عبر التعليم عن بعد من خلال المنصة الإلكترونية telmidtic ، لتوفير الدروس والشروحات على شكل فيديوهات ، بالإضافة إلى تمارين وحلولها ، حيث أصبح التعليم عن بعد خلال السنوات الأخيرة أكثر تنوعاً وجاذبية باستخدام الكتب الإلكترونية ، والتفاعل المباشر صوتاً وصورة ، فاخترلت بذلك المسافات الجغرافية ، وتمكن الأستاذ من مواكبة التعليم في الوسائل الإلكترونية والمواد الرقمية ، كما أنهم يقومون بتوفير المراجع والكتب رقمياً فالتعليم شأن مجتمعي ، إذ ينعكس على القطاعات الأخرى ، فقوة المعلم هي قوة تعليمية ، كما حاولوا الانخراط في صفحات التواصل الاجتماعي كالتساب و الفيسبوك وتفعيل الأقسام الافتراضية في موقع telmidtice، كنت أنهم قاموا بالتعليم بواسطة الرسائل والراديو والتلفاز والاتصالات الصوتية.<sup>2</sup>

فالدراسة عن بعد هي جزء مشتق من الدراسة الإلكترونية، وفي كلتا الحالتين فإن المتعلم يتلقى المعلومات من مكان بعيد عن المعلم.<sup>3</sup>

## 1-2 الحجر الصحي:

هو إجراء وقائي ومؤقت يقوم على عزل الأشخاص المشتبه في إصابتهم بمرض معدي وفضلهم عن الآخرين ، بطريق. تحول دون الانتشار المحتمل للعدوى ، لأن الهدف منه كسر سلاسل انتقالها والوقاية

<sup>1</sup>فاطمة محمد بهجة أحمد ، التعليم عن بعد بمدارس التعليم الثانوي في ظل جائحة كورونا بمحافظة الشرقية، مجلة كلية التربية ، العدد الخامس والأربعون (الجزء الأول) جامعة عين الشمس ، 2021 ص 269.

<sup>2</sup>طارق المدريدي ، جائحة كورونا ، كوفيد -19-covid-، وتداعياتها على أهداف التنمية المستدامة 2030- نشرية الإكسو العلمية ، نشرية متخصصة ، العدد الخامس ، سبتمبر 2020 ، ص 37 و 43

<sup>3</sup>سعيداني سلامي ، نور الدين دحمار ، التجزئة الجزائرية في مجال التعليم الإلكتروني والجامعات الافتراضية ، دراسة نقدية ، مجلة التعليم عن بعد التعليم المفتوح ، مجلد 4 ، عدد 6 ، الجزائر ، يناير /مايو ، 2016 ص 20

من الأمراض والوفيات المرتبطة بها ، وقد ثبتت فعاليتها في العديد من الدول التي عانت من أزمات صحية ، وإثر انتشار وباء كورونا ، و باعتباره وباء عالمي وجائخ. خاطرة عن السيطرة ، أقرت السلطات غالبية الدول الحجر الصحي كتدبير احترازي واعتبرته الإجراءات الأكثر فعالية للتحكم والحد من انتشار هذا الوباء ، خاصة التي لم تثبت فيها البروتوكولات الصحية المتوفرة نجاعتها.<sup>1</sup>

جدول رقم 09: يوضح الإجراءات الاحترازية وعلاقتها بتقييم ساعات العمل

المجموع		أصبح يعاني من ضغط		الإخلال بعمل الأستاذ		لا تتوفر الوسائل		لا يمكن تطبيقها		مقبولة %		الإجراءات الاحترازية
%	ت	%	ت	%	ت	%	ت	%	ت	%	ت	تقييم ساعات العمل
36	18	33.3	4	55.5	5	35.7	5	20	2	40	2	كثافة البرنامج
		3		6		1						
10	5	25	3	-	-	-	-	20	2	-	-	الحجم الساعي الكبير
34	17	25	3	33.3	3	28.5	4	40	4	60	3	عدم التمكن من إنهاء البرنامج
				3								
20	10	16.6	2	11.1	1	35.7	5	20	2	-	-	عدم توفر وسائل الشاشة
		7		1		1						
10	50	100	12	100	9	100	14	10	10	10	5	المجموع
0								0		0		

التحليل الاحصائي:

نلاحظ من خلال الجدول أعلاه أن الاتجاه العام كان في صنف المبحوثين الذين أجابوا بكثافة البرنامج والنسبة قدرت ب36%، وبالمواظبة على نفس الاتجاه نلاحظ أن أعلى نسبة كانت في فئة الذين أجابوا بأن الإجراءات الاحترازية تخل بعمل الأستاذ والنسبة قدرت ب55,56%، تليها نسبة 40% للذين

<sup>1</sup>سرور طالبي ، عدد خاص بالمؤتمر الدولي لمحكم حول الحجر الصحي: التداعيات والحلول ، مركز جيل البحث العلمي ، سلسلة كتاب أعمل المؤتمرات ، العام التاسع ، العدد 31 أبريل ، طرابلس ، لبنان ، 03-04/04/2021 ص20

أجابوا بأنها مقبولة ، ثم نسبة 33,33% للذين أجابوا بأنه أصبح يعاني من ضغط ، وآخر نسبة كانت لفئة الذين أجابوا بأنه لا يمكن تطبيق هذه الاجراءات بنسبة 20% لذات الصنف.

ثاني نسبة كانت لفئة المبحوثين الذين أجابوا بعدم التمكن من إنهاء البرنامج والنسبة قدرت ب34%، وبالمواظبة على نفس الاتجاه نلاحظ أن أعلى نسبة كانت لفئة الذين أجابوا بأنها مقبولة بنسبة 60%، تليها نسبة 40% للذين أجابوا بأنه لا يمكن تطبيقها بدقة ، ثم نسبة 33,33% للذين أجابوا بأنه يؤدي إلى الاخلال بعمل الأستاذ ، ثم تليها نسبة 28,58% لفئة الذين اجابوا بأنه لا توفر الوسائل اللازمة ، وآخر نسبة كانت لفئة الذين أجابوا بأن الأستاذ أصبح يعاني من ضغط بنسبة 25% لذات الصنف.

ثالث نسبة كانت لصنف المبحوثين الذين اجابوا بتقييم ساعات العمل يعود لعدم توفر وسائل الشاشة والنسبة قدرت ب20%، وبالمواظبة على نفس الاتجاه نلاحظ أن أعلى نسبة كانت لفئة المبحوثين الذين أجابوا بأنه لا تتوفر الوسائل اللازمة والنسبة قدرت ب 35,71%، ثاني نسبة كانت لفئة لذين أجابوا بأنه أصبح يعاني من ضغط ،بنسبة 20%، ثم نسبة 16,67% للذين أجابوا بأنه أصبح يعاني من ضغط ، تليها نسبة 11,11%تؤدي إلى الاخلال بعمل الاستاذ لذات الصنف.

رابع نسبة كانت لصنف المبحوثين الذين أجابوا بأن الحجم الساعي كبير والنسبة قدرت ب 10% ، وبالمواظبة على نفس الاتجاه نلاحظ أن أعلى نسبة كانت لفئة المبحوثين الذين أجابوا بأن الأستاذ أصبح يعاني من ضغط والنسبة قدرت ب 25% ، تليها نسبة 20% لفئة المبحوثين الذين أجابوا بأن هذه الإجراءات الاحترازية لا يمكن تطبيقها ، لذات الصنف.

### التحليل السوسولوجي:

من خلال الجدول أعلاه يتبين أن أعلى نسبة كانت في صنف الذين يرون أن تقييم ساعات العمل تكون في كثافة البرنامج ، بحيث ترى عينة البحث أن الاجراءات مقبولة، ولكن بالمقابل مقبولة من ناحية

الحماية الصحية للمعلمين والمتعلمين ولكنها تسببت في جعل الأستاذ يعيش ضغوطات في العمل ، وكانت هذه الفئة بنسبة عالية جدا ، واخلت بمسار أداء مهامه ، لأن الاجراءات الاحترازية التي وضعتها الوزارة جاءت من اجل الحماية الصحية وسير نظام التعليمي بشكل عادي لأنه في الآونة الأخيرة أصبح الأستاذ يتشكل عليه نوع من المشاكل بسبب الوقت ، لم يستطيع الأستاذ التوفيق بين الحجم الساعي لساعات عمله وتطبيق الاجراءات الاحترازية ، لقلة الوسائل المهنية وعدم توفرها داخل المؤسسات انطلاقا من طرح ميرتون ، الاجراءات الاحترازية اجراءات وقائية للمحافظة على الصحة ، وسير السنة الدراسية بشكل جيد ، وتحديد المكانة العلمية والمعرفية، حسب دور الفرد التنظيمي ، وتسله الاداري والمهني داخل بناءات التنظيم.

### 3- خصائص الطور الثانوي:

#### 3-1 تعدد التخصصات :

إن تعدد التخصصات مفهوم يتضمن إشراك عدد من المتخصصين وغير المتخصصين، ممن تستدعي حالة الأستاذ، حيث يتمثل في خمس فئات تتضمن كلا من القيادة المدرسية، معلمة صعوبات التعلم، معلمة التعليم العام، المرشدة الطلابية، ولي الأمر.<sup>1</sup>

#### 3-2 طبيعية العلاقات المهنية أستاذ والروح المعنوية:

تعرف الإدارة الثانوية ؛ بأنها جميع الجهود والإمكانيات والنشاطات التي تبذل من أجل تحقيق الأهداف تحقيقاً فعالاً ، فإذا كانت هيئة التدريس هي المسؤول الأول عن التحصيل الدراسي للتلاميذ ، فإن الظروف التي لا يعمل فيها الأستاذ سواء مادية أو بشرية ، تحتل مكانة مهمة .

<sup>1</sup>إيمان أحمد عبد الله الحريبي ، درجة ممارسة الاستشارة ضمن فريق العمل متعدد التخصصات في المدارس الابتدائية الملحق بها برنامج صعوبات التعلم بجدة ، المحلة العربية لعلوم الإعاقة والموهبة ، العدد 3 ، جامعة الملك عبد العزيز ، المملكة العربية السعودية ، جدة أبريل 2018 ص 215.

في تحديد نوعية التعليم المقدم بالثانوية ، ومدير الثانوية هو المهندس للعلاقات الإنسانية داخل الثانوية ، فكما عرف كيف يثير معلميه ويحفزهم ويعينهم للاستمرار ويستمتع إلى انشغالاتهم المختلفة ، كلما ارتفعت روحهم المعنوية ، وقد أثبتت دراسة الباحثين كوري وجاك كنزي ، أهمية الروح المعنوية في زيادة التحصيل الدراسي<sup>1</sup> ، فتغير طريقة إدارة الندوات والاجتماعات ، قد أصبحت مملة مما ينجر عنها غياب بعض الأساتذة وإن حضروا فهم مجبرون على ذلك ، وبالتالي لا يقومون بتفعيلها وإثرائها بالمنافسة ، تكليف الأستاذ بأعمال إدارية كملئ دفاتر الامتحان ، عدم توفير مراجع خارجية التي تساعدهم على إعداد الدروس كالكتب والمجلات التربوية و الجرائد<sup>2</sup>

### 3-3 دور العلاقات المهنية في المؤسسة التعليمية:

إن موضوع العلاقات المهنية موضوع يحظى باهتمام كبير ،ولقد أوضحنا أم هذا الاهتمام لم يظهر فجأة بل سبق ذلك محاولات مختلفة ،أدت إلى إثارة الاهتمام بالعلاقات ، وهو ناتج الموقف الاجتماعي الذي يوجد في الفرد مع جماعة من الناس لهم هدف مشترك يسعون لتحقيقه بأسلوب يتسم بالتعاون والموودة والرحمة بينهم آخذين في الاعتبار قدراتهم وخصوصياتهم المنفردة<sup>3</sup>، ذا كانت العلاقات المهنية ذات أهمية كبيرة في الوسط الاجتماعي العام ، من خلال التفاهم أو المودة والصلات الحميمة التي تربط أبناء المجتمع بعضهم مع بعض ،فإن هذه العلاقات ضرورية في المؤسسات التعليمية ، حيث يلتقي

<sup>1</sup>فاتحي عبد النبي ، الوضعية المهنية للمعلم في ضوء تدابير الإصلاح التربوي ، دراسة ميدانية على عينة من معلمي المدارس الابتدائية ببعض الدوائر فنوغيل زاوية كنتة ، رقان ، ولاية أدرار ، أطروحة لنيل شهادة دكتوراه العلوم في علم الاجتماع ، قسم العلوم الاجتماعية ، جامعة محمد خيضر - بسكرة- 2015-2016 ص 15

<sup>2</sup>كلثوم قاطو ، مريم بن سكيريفة ، الصعوبات التي تواجه المعلمين في التدريس بالكفاءات ، دراسة استكشافية على عينة من المعلمين بورقلة ، ملتقى التكوين بالكفاءات في التربية ، جامعة قاصدي كراج ، ورقلة ، الجزائر ، ص684-685

<sup>3</sup>قاروق عبده فليه ،محمد عبد المجيد ،السلوك التنظيمي في إدارة المؤسسات التعليمية ، دار المسيرة للنشر والتوزيع ، ط1 ، 2005 ، ص105.

العاملون فيها لساعات في اليوم ويتفاعلون لتحقيق أهداف محددة ، ولذلك فإن هذه العلاقات لها دور كبير في الأداء بين الأساتذة والعاملين فيها ويتجلى فيما يلي:

-تماسك الجماعة داخل المؤسسة وتمتين الصلات الودية والتفاهم العادل والتعاون الوثيق والثقة المتبادلة بين أفراد هذه الجماعة ، رفع الوعي بين أفراد الجماعة المدرسية ، بأهمية الدور الذي يقومون به وإشعارهم بمسؤولياتهم الاجتماعية ، رفع الروح المعنوية بين أفراد الجماعة المدرسية ، بما يوفر لهم الجو النفسي لصالح العمل ، وزيادة كفاءاتهم الإنتاجية واستغلال إمكاناتهم الفردية والجماعية.<sup>1</sup>

جدول رقم 10: يوضح الحالة المدنية للأستاذ وعلاقته مع الزمالة.

المجموع		أرمل		مطلق		متزوج		أعزب		الحالة المدنية
%	ت	%	ت	%	ت	%	ت	%	ت	
14	7	-	-	-	-	3,09	3	-	-	ممتازة
6	3	-	-	50	1	30,30	10	50	5	جيدة
32	16	-	-	-	-	27,27	9	30	3	حسنة
24	12	-	-	50	1	12,12	4	20	2	عادية
24	12	100	5	-	-	21,21	7	-	-	علاقة عمل
100	50	100	5	100	2	100	33	100	10	المجموع

<sup>1</sup>باسمة حلاوة ، العلاقات الإنسانية بين المديرين والمدرسين كما يراها مدرسو التعليم الثانوي ، مطلة جامعة دمشق ، المجلد 28 ، العدد الرابع ، كلية التربية ، جامعة دمشق 2012 ص 259

التعليق الاحصائي:

نلاحظ من خلال الجدول أعلاه أن الاتجاه العام كان في صنف المبحوثين الذين أجابوا بأن علاقة الأستاذ بزملائه حسنة والنسبة قدرت ب 32% ، وبالمواظبة على نفس الاتجاه نلاحظ أن أعلى نسبة كانت ثاني نسبة كانت لفئة العزاب بنسبة قدرت ب 30% ، تليها نسبة 27,27% لفئة المتزوجين لذات الصنف لصنف المبحوثين الذين أجابوا بأن علاقة الأستاذ بزملائه علاقة عادية والنسبة قدرت ب 24% ، وبالمواظبة على نفس الاتجاه نلاحظ أن أعلى نسبة كانت لفئة المطلقين بنسبة 50% ، تليها نسبة 20% لفئة العزاب ، ثالث نسبة كانت لصنف . وآخر نسبة كانت لفئة المتزوجين والنسبة قدرت ب 12,12%، لذات الصنف المبحوثين الذين أجابوا بأن علاقة الأستاذ بزملائه علاقة عمل والنسبة قدرت ب 24%، وبالمواظبة على نفس الاتجاه نلاحظ أن أعلى نسبة كانت لفئة الأرامل والنسبة قدرت ب 100% ، تليها نسبة 21,21% لفئة رابع نسبة كانت لصنف المبحوثين الذين أجابوا بأن علاقة الأستاذ بزملائه .المتزوجين ،لذات الصنف علاقة ممتازة والنسبة قدرت ب 14%، وبالمواظبة على نفس الاتجاه نلاحظ أن أعلى نسبة كانت لفئة خامس نسبة كانت لفئة المبحوثين الذين أجابوا بأن .المتزوجين والنسبة قدرت ب 9,09% ،لذات الصنف علاقة الأستاذ بزملائه علاقة جيدة والنسبة قدرت ب 4% ، وبالمواظبة على نفس الاتجاه نلاحظ أن أعلى نسبة كانت 50% لفئة المطلقين والعزاب ، تليها نسبة 30,30% لفئة المتزوجين ،لذات الصنف.

التحليل السوسيولوجي:

نلاحظ من خلال الجدول أعلاه أن أعلى نسبة كانت لصنف الذين أجابوا بأنهم ليسوا معنيين بالإضرابات وبحيث ترى عينة البحث أن نظام التقويم في ظل الظروف الجديدة يساعد العملية التعليمية ويوافق البرتوكول الصحي ومجرد إجراء وقائي وتغطية لكل المشاكل الصحية والأزمة الوبائية الحماية من الفيروس و الإضرابات يعتبر حقا دستوريا وفعلا اجتماعيا من أجل الدفاع عن حقوق أعضائها وتحسين ظروف الأساتذة

المادية والمهنية وتخفيف عليه ضغوطات .وانطلاقاً من طرح ميرتون الظاهرة الكامنة أن كل هذه مجرد إجراءات احترازية فرضتها الوزارة وجاءت من أجل مساعدة الأستاذ في سير نظامي للمهام التعليمية بشكل عادي ولكن هذه الظاهرة أفرزت مظاهر جديدة هو غياب التام لحقوق الأستاذ وعدم تلبية الوزارة لمطالب الأستاذ مما جعله يعيش مشاكل ضغوطات.

### 3-4 علاقة الأستاذ بزملائه :

تعتبر العلاقات الإنسانية داخل مجال العمل بين الأستاذ وزملائه أساساً في النجاح وتحقيق أهدافها<sup>1</sup> ، لذا يجب أن يكونوا كتلة متعاونة حتى يستفيدوا من بعضهم البعض ،ويحققوا أهداف الثانوية ، إلا أن هناك مجموعة من العوامل التي تزيد من فعالية الثانوية : روح الجماعة ، روح الأخوة والزمالة بين المعلمين ، الثقة في العلاقات ، فالإدارة الثانوية كما أسلفنا تلعب دوراً في توطيد العلاقة بين أفراد هيئة التدريس حفاظاً على استقرار الثانوية ، أما إذا نسيت خلافات بين الأساتذة وتشنت جهودهم ، أثر ذلك على المدرسة ككل ، لأن شعور الفرد بعدم التقدير والمحبة والانتماء يزيد من انطوائه أو عدوانيته ، وحتى يتوافق الفرد مع نفسه والآخرين عليه أن يحس بأن حاجاته النفسية مشبعة ، كما أنه في حاجة إلى التقدير والانتماء ، وإذا علمنا أن هناك تفاوتت بين المعلمين ، وبين خبراتهم وشخصياتهم واتجاهاتهم فيكون الأمر صعباً التوفيق بينهم لا سيما إذا كان القائد سيئاً ، فتكتل الجماعة لحل مشاكلها وهو ما يسمى بالتنظيم الغير الرسمي ، لأنه وسيلة يتخذها الأفراد لمقاومة الإدارة السيئة التعسفية لأن شعور الأستاذ بعد تقدير جهوده أحياناً ، ومواجهته لمشكلاته المهنية ، لم يجد لها حلاً في وسطه مما يزيده توتراً وإحباطاً ، إن الثانوية يجب أن تكون نموذجاً في العلاقات بين الأساتذة ، حتى يستفيد كل واحد من الآخر من أجل المصلحة الكبرى وهي الرفع من التحصيل الدراسي ، أما إذا شعر أم إظهاره لنقائصه يجعله عرضة للنقد

<sup>1</sup> حسين حرزلي ، دليلة نقولي ، تقييم واقع ممارسة العلاقات الإنسانية في المؤسسات التربوية بين الأساتذة ، دراسة حالة بين مدارس الابتدائي ببوسعادة ، دراسات نفسية وتربوية ، مخبر تطوير الممارسات النفسية والتربوية ، عدد 14 جوان 2015 ، جامعة محمد خيضر بسكرة ص 110.



من طرف زملائه فإنه يحجم عن إظهارها ويشعر بالعزلة ، حيث تحدث هذه الحالة عندما يكون المعلم بمفرده ، ولا يستطيع مقارنة تقدمه مع تقدم زملائه ، ويؤثر هذا الوضع في شعوره بالأمن ، والأستاذ الذي يعمل مع التلاميذ لا يملك فرصة للتفاعل مع الأشخاص البالغين ، بهذا يتضح لنا أن العلاقات القائمة بين الأساتذة قائمة على أساس التقدير والاحترام والتعاون.<sup>1</sup>

وفي هذا الإطار تؤكد الشواهد الإحصائية الواردة في الجدول رقم 11

جدول رقم 11: يوضح علاقة المادة المدرسة للأستاذ بزملائه

المجموع		لغات أدبية		علمية		أدبية		المادة المدرسة
%	ت	%	ت	%	ت	%	ت	
18	9	16.67	2	19.01	4	17.65	3	ممتازة
8	4	16.67	2	9.52	2	-	-	جيدة
32	16	50	6	28.28	6	23.53	4	حسنة
42	21	16.66	2	42.28	9	58.82	10	علاقة عمل
100	50	100	12	100	21	100	17	المجموع

التعليق الاحصائي :

من خلال الجدول أعلاه نلاحظ أن الاتجاه العام كان في صنف المبحوثين الذين أجابوا بأن علاقة الأستاذ بزملائه علاقة عمل والنسبة قدرت ب 42% ، بالمواظبة على نفس الاتجاه ، نلاحظ أن أعلى نسبة كانت لفئة الأدبيين والنسبة قدرت ب 58,82% ، تليها نسبة 42,86% لفئة العلميين ، تليها فئة أساتذة اللغات الأجنبية والنسبة قدرت ب 8,33% لذات الصنف.

<sup>1</sup>فاتحي عبد النبي، مرجع سبق ذكره ص196

ثاني نسبة كانت لصنف المبحوثين الذين أجابوا بأن العلاقة بين الأستاذ وزملائه حسنة وقدرت النسبة - ب 32% ، بالمواظبة على نفس الاتجاه نلاحظ أن أعلى نسبة كانت لفئة اللغات الأجنبية بنسبة قدرت ب 50% ، إليها فئة العلميين بنسبة 28,58% ، وآخر نسبة كانت لفئة الأدبيين والنسبة قدرت ب 23,53% لذات الصنف.

ثالث نسبة كانت لصنف المبحوثين الذين أجابوا بأن العلاقة بين الأستاذ وزملائه ممتازة وقدرت - النسبة ب 18% ، وبالمواظبة على نفس الاتجاه نلاحظ أن أعلى نسبة كانت لفئة العلميين بنسبة قدرت ب 19,04% ، تليها نسبة 17,65% لفئة الأدبيين ، وآخر نسبة كانت لفئة اللغات الأجنبية والنسبة قدرت ب 16,67% لذات الصنف

رابع نسبة كانت لصنف المبحوثين الذين أجابوا بأن العلاقة بين الأستاذ وزملائه علاقة جيدة وقدرت النسبة ب 8% ، وبالمواظبة على نفس الاتجاه نلاحظ أن أعلى نسبة كانت لفئة اللغات الأجنبية والنسبة قدرت ب 16,67% ، تليها نسبة 9,52% لفئة العلميين لذات الصنف.

### التحليل السوسيولوجي

من خلال الجدول أعلاه يتبين أن أعلى صنف كان للذين يرون بأن شبكة العلاقات الاجتماعية للأساتذة هي علاقة عمل بحيث ترى عينة البحث أن المادة المدرسة تساهم وبشكل كبير في تحسين الروابط بين الأساتذة من أجل تحسين الأداء وتغلب على ضغوطات خصوصاً في ظل الظروف الجديدة وهذا يرجع إلى أن كل أستاذ يتعامل مع نفس الأستاذ في التخصص لإكمال البرامج ، أو تقسيم المهام في ما بينهم ، وأعلى نسبة كانت لشعب الأدبية والعلمية هم أكثر اندماج مع بعض ، وهذا راجع إلى الوسائل والمناهج التي فرضتها الوزارة لإكمالها وتوزيعها وعليه فإن المكانة العلمية والمعرفية حسب دور الفرد التنظيمي وتسلسله الإداري والمهني داخل البناءات التنظيم ومن هذا المنطلق نلاحظ أن نمط الاتصال الخطي والافقي

،الذي يشرح علاقة الأساتذة ببعضهم البعض ،يمكن أن يفسر درجة التكيف مع ظروف العمل الجديدة ،وهذا النمط من الاتصال يساعد على خفض التوتر والخلل الذي أفرزته جائحة كورونا وذلك لتحقيق الأهداف التنظيمية.

### 3-6 علاقة الأستاذ بأولياء التلاميذ :

إن من حق أولياء الأمور وسائر أعضاء المجتمع المحلي أن يعرفوا ما تفعله المؤسسة مع أبنائهم ، للمحافظة على التراث والقيم والعادات والتقاليد بالإضافة إلى مواكبة المؤسسة للتطور والتغير في ظل هذا العصر المتطور بسرعة صاروخية ، فوجود مثل هذه المجالس تجعل المؤسسة مطلعة ومواكبة كل جديد والتطور ، بالإضافة إلى المحافظة على كل تراث وتقاليد المجتمع الذي تنتمي إليه أحياناً وفي حالات معينة تعتمد الثانوية في تمويلها على المجتمع المحلي ، فالعلاقة بين الأستاذ وأولياء التلاميذ علاقة تبادلية ، فالبيت هو مورد كل تلميذ ، بالتواصل المستمر مع أولياء الأمور وتنشيط العلاقة معهم ودعوتهم للمشاركة في الأنشطة والبرامج المختلفة و الاحتفالات ، وكذلك تكريم التلاميذ المتفوقين في التحصيل العلمي والتميزين في الأنشطة المدرسية وذلك بحضورهم ، فالأولياء المتواصلين والبارزين والمتعاونين في المؤسسات يتم تكريمهم في المناسبات المختلفة.

تتوقف زيارة الأطباء أساتذة على استعداد المعلمين للقيام بها وهي تتطلب مهارة ولياقة وقدرة على الاتصال بالمستويات الجماهيرية ولا يمكن تكليف الأستاذ يفرضها عليه إلا في حالات نادرة وقيامه بها إنما يتم على أساس من التطوع فقط ، وتوفر هذه الزيارات توأصلاً مع المدرسة مما يضمن استمرارية الصلة مع الأساتذة.

فالمجالس قد تتمكن من تقريب وجهات النظر وإحداث نوع من التفاهم بين الأساتذة والآباء كما يؤدي إلى التعاون المنشود بين البيت والثانوية وتحقيق الأهداف التي من أجلها تقوم هذه المجالس ، وبين

التصور والواقع تتضح لنا الفجوة العميقة إذ أن هذه المجالس لا يتم تفعيلها وأحياناً يصبح القانون الشكلي هو الملزم الوحيد الذي يجبر الثانوية على عقد اجتماع لمجلس الآباء أو الأمهات ، هذا من ناحية ومن ناحية أخرى نجد أن هناك تجاوب سلبي من قبل أولياء الأمور وقد يحدث هذا لقلّة الوعي بأهمية مثل هذه المجالس أو الهروب من دفع ضريبة التبرعات التي تطلبها المؤسسة.<sup>1</sup>

فعلى الأولياء الاطلاع على المناهج ومراقبة سير دروس أبنائهم وإن وجدوا خلل عليهم بالمبادرة لحل مشاكلهم التي تعترضهم مع الأساتذة وإعطاء معلومات اللازمة عن الأبناء الذين يحتاجون لرعاية خاصة للتعاون معهم واستجابة لدعوة الأساتذة لحضور المقابلات ومناقشة المشاكل وإيداع أولياء الأمور ملاحظاتهم حول أداء أبنائهم وحول تطوير مراحل الأداء والتشجيع وهي أهم آلية ما يمكن أن تقدمه الأسرة لبناء حتى ولو كانت ظروفها الاقتصادية صعبة ، ودعم الأستاذ لتحسين المستوى التعليمي ومعالجة أبسط المشكلات الأسرية، كما أن الأستاذ يعمل على تقديم الدعم المعنوي وهذا يحسن ويرفع أداء التلميذ ويحسن صورة الأستاذ أمام الأسرة<sup>2</sup>، والجدول يوضح ذلك .

<sup>1</sup>أدهم عدنان طيبيل ، العلاقة بين المدرسة والأسرة ومشاكل الطلبة ، المكتبة الإلكترونية اطفال الخليج ذوي الاحتياجات الخاصة [www.gulfkids.com](http://www.gulfkids.com) ص6 و7.

<sup>2</sup>نجاه يحيوي ، علاقة الأسرة بالمدرسة في العملية التعليمية ، فاطر مخبر المسألة التربوية في ظل التحديات الراهنة ، العدد 20 ، جامعة بسكرة ، نوفمبر 2018 ص من 13 إلى 15.

جدول رقم 12: يوضح المشكلات التي تعترض الأستاذ لمواضيع التقاء ولي التلمي

المجموع		دعوة الولي بسبب الانحراف		عدم توفر المراجع		رفض الأولياء لساعات التدريس المسائية		رفض الانضباط التلميذ		مواضيع التقاء الولي بالأستاذ  المشكلات
%	ت	%	ت	%	ت	%	ت	%	ت	
30	15	30	9	25	1	33,33	2	30	3	تصرفات غير أخلاقية
18	9	16,67	5	50	2	16,87	1	10	1	استعمال دروس الدعم
52	26	53,33	16	25	1	50	3	60	6	عدم انضباط التلميذ
100	50	100	30	100	4	100	6	100	10	المجموع

التعليق الإحصائي :

نلاحظ من الجدول أعلاه أن الاتجاه العام كان لصنف المبحوثين الذين أجابوا بأن المشكلات التي تعترض الأستاذ هي عدم انضباط التلميذ والنسبة قدرت بـ 52% ، بالمواظبة على نفس الاتجاه نلاحظ أن أعلى نسبة كانت لفئة المبحوثين الذين أجابوا بأن مواضيع التقاء الولي بالأستاذ سببها رفض انضباط التلميذ بنسبة قدرت بـ 60% ، تليها فئة المبحوثين الذين أجابوا بأن مواضيع التقاء الولي بالأستاذ بسبب الانحراف والنسبة قدرت بـ 53,33% ، ثم تليها نسبة 50% لفئة المبحوثين الذين أجابوا برفض الأولياء لساعات التدريس المسائية وآخر نسبة كانت لفئة المبحوثين الذين أجابوا بعدم توفر المراجع بنسبة قدرت بـ 25% لذات الصنف.

ثاني نسبة كانت لصنف المبحوثين الذين أجابوا بأن المشكلات التي تعترض الأستاذ مع التلاميذ سببها تصرفات غير أخلاقية بنسبة 30% ، والمواظبة على نفس الاتجاه نلاحظ أن أعلى نسبة كانت لفئة المبحوثين الذين أجابوا برفض الأولياء لساعات التدريس المسائية بنسبة قدرت بـ 33,33% ، تليها نسبة 30% لفئة المبحوثين الذين أجابوا برفض انضباط التلميذ ودعوة الولي بسبب انحراف التلميذ ، وآخر نسبة كانت لفئة المبحوثين الذين أجابوا بعدم توفر المراجع بنسبة قدرت بـ 25% لذات الصنف.

ثالث نسبة كانت لصنف المبحوثين الذين أجابوا بأن المشكلات التي تعترض الأستاذ مع التلاميذ سببها استعمال دروس الدعم بنسبة قدرت ب 18% ، بالمواظبة على نفس الاتجاه نلاحظ أن أعلى نسبة كانت لفئة المبحوثين الذين أجابوا بعدم توفر المراجع بنسبة قدرت ب 50% ، تليها نسبة 16,87% لفئة المبحوثين الذين أجابوا بأن مواضيع التقاء الولي بالأستاذ سببها رفض الأولياء لساعات التدريس المسائية ، تليها نسبة 16,67% لفئة المبحوثين الذين أجابوا بأن مواضيع التقاء الولي بالأستاذ سببها دعوته بسبب انحراف التلميذ، وآخر نسبة كانت لفئة المبحوثين الذين أجابوا برفض انضباط التلميذ والنسبة قدرت ب 10% لذات الصنف.

#### التحليل السوسيولوجي :

من خلال الجدول أعلاه تبين أن أعلى نسبة كانت في صنف الذين يرون أن المشكلات التي تعترض الأساتذة مع التلاميذ تعود لعدم انضباط التلميذ في الحصص التعليمية وهي تمثل أعلى نسبة وهذا ما يدفع الولي إلي زيارة المؤسسة التعليمية لأسباب الانضباط والمشاكل داخل الحصص وبما أن المؤسسة تعليمية تنظم مواعيد الاستقبال أولياء الأمور ومرات تكون زيارات بسبب رفض ساعات التدريس الإضافية وساعات تدريس المسائية التي أصبحت تشكل عائق كبير بين أولياء الأمور والأساتذة والإدارة وهذا يرجع إلي قوانين وقرارات إدارية مفروضة يجب تطبيقها والعمل بالإجراءات الاحترازية وتطبيقها للحد من ضغوطات التي يعيشها الأستاذ والأولياء الخلل الوظيفي يظهر في عدد من المشكلات التي يعاني منها العاملين في المنظمة وحتى المؤسسات الاجتماعية الأخرى.

#### 4- التنظيم الإداري في الثانويات:

التنظيم الإداري هو عملية منهجية يتم من خلالها تحديد وتصنيف الأنشطة والأعمال والمهام التي يجب القيام بها لتحقيق رسالة المنشأة وأهدافها ، ثم تقسيمها أو تجميعها حسب أسس محددة يتم الاتفاق

عليها ، وتحديد الصلاحيات والواجبات المرتبطة بها وتوصيف شكل وطبيعة العلاقة بينها بما يمكن الأفراد من التعامل فيما بينهم لتوظيف إمكانيات وموارد وأنشطة بأعلى كفاءة تحقق أهداف المنظمة ومصالح العاملين<sup>1</sup>.

كما أنه يقوم بتحديد مراتب السلطة من خلالها تقسيم العمل وتحديد المسؤوليات ، حيث تتوزع مهام الإدارة في مؤسسات الطور الثانوي على المصالح التالية:

**أولاً - الأمانة :** يتولى موظفيها جميع الأعمال ، حيث يسعى أعضائها على تحضير مختلف المراسلات والإحصاءات والكشوف والتقارير التي لا تحتاج إلى معارف عالية وتقنيات رفيعة ، وبذلك تنزع الأمانة عن كاهل المدير عبئاً ثقيلاً من الأعمال الإدارية كما يسمح له بالتفريغ للأعمال التنظيمية التي يسعى جاهداً لتحسينها.

**ثانياً- المصالح الإدارية :** إن المرسوم التنفيذي 90-49 ، أشار في المادة 55 إلى مهام المسيرين الماليين في مؤسسات الطور ، وكذلك المادة 102 حددت مهام ونواب المقتصدتين وأضافت المادة 109 من مساعدي المصالح الاقتصادية ، بالإضافة لما جاء في القرار الوزاري 829 الصادر بتاريخ 13 نوفمبر 1991 ، الذي تتبع التحصيل ، حيث يتولى المقاصد متابعتها وتنظيمها وتنظيم الخدمة الداخلية ومتابعة العمل ميدانياً ، للوقوف على مدى الاهتمام بالصيانة والنظافة وإدارة السجلات المالية والمحافظة على التجهيزات والممتلكات العمومية وتقديم تقرير يومي لرئيس المؤسسة حول مختلف الأعمال القائمة وغيابات العمال بالإضافة إلى تأخرهم عن العمل

**ثالثاً- مصلحة نيابة المدير للدراسات الاستشارية التربوية :** يتولى هذه المصلحة نائب المدير للدراسات وإلى جانبه هناك مستشار ومساعدتهم ، حيث يستطيع نائب المدير أن ينوي عنه في كل شيء عدا الأمر

<sup>1</sup>عائشة سمسوم ، مكانة الإبداع الإداري في تنظيم الإدارة الجزائرية ، دراسة حالة الإدارة الجامعية لجامعة سعد دحلب بالبلدية ، كلية العلوم الاقتصادية وعلوم التسيير ، قسم : علوم التسيير ، البلدية ، نوفمبر 2008 ص57

بالصرف إذا يتولى كل ما يتعلق بالدراسة من توزيع التلاميذ والأساتذة مروراً بمجالس التعليم ومجالس الأقسام ، وتحديد الفروض و الاختبارات ، ومراقبة دفاتر النصوص ودفاتر المراسلة إلى جانب الاهتمام الكامل بأعمال مساعديه ، من حيث النظام والانضباط ومسك الغيابات.<sup>1</sup>

جدول رقم 13: يوضح علاقة تقليص الفصول وتقييم ساعات العمل

المجموع		غير صحيحة لأنه لا يسمح التكوين التلميذ		غير بيداغوجية		يساعد الظروف الصحية		تقليص الفصل	تقييم ساعات العمل
%	ت	%	ت	%	ت	%	ت		
36	12	32	6	66,9	6	25	4	كثافة البرنامج	
10	5	8	2	-	-	18,7	3	الدعم	
34	17	44	11	-	-	37,5	6	عدم التمكن من إنهاء البرنامج	
20	10	16	4	33,3	3	18,7	3	عدم توفر وسائل الشاشة	
100	20	100	25	100	9	100	16	المجموع	

#### التعليق الاحصائي:

نلاحظ من خلال الجدول أعلاه أن الاتجاه العام كان في صنف المبحوثين الذين أجابوا بأن تقييم ساعات العمل تكون عن طريق كثافة البرنامج والنسبة قدرت ب 36% ، وبالمواظبة على نفس الإتجاه نلاحظ أن أعلى نسبة كانت لفئة المبحوثين الذين أجابوا بأنها غير بيداغوجية والنسبة قدرت ب 66,97% ، تليها نسبة 32% لفئة الذين أجابوا بأنه غير صحيح لأنه لا يسمح بتكوين التلميذ ، وآخر نسبة 25% لفئة الذين

<sup>1</sup> رشيد أورليسان ،التسيير الإداري في مؤسسات التعليم الأساسي ، الجزائر ، قصر الكتاب ، 2000ص من 16 إلى 18



أجابوا بأنه يساعد الظروف الصحية وهذا لذات الصنف ثاني نسبة كانت لصنف المبحوثين الذين أجابوا بأن تقييم ساعات العمل تؤدي إلى عدم التمكن من إنهاء البرنامج والنسبة قدرت ب 34%، وبالمواظبة على نفس الإتجاه نلاحظ أن أعلى نسبة كانت لفئة الذين أجابوا بأن قرار تقليص الفصول غير صحيح لأنه لا يسمح بتكوين التلميذ والنسبة قدرت ب 44%. تليها نسبة 37,5% للذين أجابوا بتقليص الفصول يساعد الظروف الصحية لذات الصنف. ثالث نسبة كانت لصنف المبحوثين الذين أجابوا بأن تقييم ساعات العمل تؤدي إلى عدم توفر وسائل الشاشة بنسبة 20% ، وبالمواظبة على نفس الاتجاه نلاحظ أن أعلى نسبة كانت لفئة الذين أجابوا بأن قانون تقليص الفصول غير بيداغوجي بنسبة قدرت ب 33,33% ، تليها نسبة 18,75% للذين أجابوا بأن قرار تقليص الفصول غير صحيح لأنه لا يسمح بتكوين التلميذ والنسبة قدرت ب 16% لذات الصنف. رابع نسبة كانت لصنف المبحوثين الذين أجابوا بأن تقييم ساعات العمل بالحجم الساعي كبير والنسبة قدرت ب 10% ، وبالمواظبة على نفس الاتجاه نلاحظ أن أعلى نسبة كانت لفئة المبحوثين الذين أجابوا بأن قرار تقليص الفصول يساعد الظروف الصحية والنسبة قدرت ب 18,75% ، تليها نسبة 8% لفئة الذين أجابوا بأن تقليص الفصول يساعد الظروف الصحية والنسبة قدرت ب 18,75% ، تليها نسبة 8% لفئة الذين أجابوا بأن تقليص الفصول غير صحيح لأنه لا يسمح بتكوين التلميذ وهذا لذات الصنف.

### التحليل السوسولوجي :

من خلال الجدول أعلاه تبين أن أعلى نسبة كانت في صنف الذين يرون تقييم ساعات العمل اليومي يعود لكثافة البرنامج بحيث ترى عينة البحث أن تقليص في عدد الفصول هو نظام غير بيداغوجي داخل المنظمة التعليمية وإخلال بعمل الأستاذ وفشله في أدائه الآن الوزارة الوصية اعتبرت نظام تقليص الفصول حل الأزمة كورونا لكن في الواقع ويعتبر الخلل الوظيفي حسب طرح ميرتون فهو يساهم بصورة

سلبية أو انحرافية لتشويه مسؤوليات الأستاذ وكذلك يعتبر قرار غير صحيح لأنه لا يسمح بتكوين التلميذ وبناء منظومة غير متكاملة للوظائف وهذا يدفع بالعملية المعرفية والمكانة العلمية بالانحطاط ويساهم في رداءة التعليم ويؤدي مهام الأستاذ وأدائه ونظام تقليص الفصول فهو نظام لا يساعد في أداء الأستاذ ويعتبر إجراء معتمد عليه في ظل الأزمة لتقادي المشاكل الصحية ولكن هذا سمح بظهور العديد من المشاكل التي جعلت الأستاذ يعيش ضغوطات مهنية.

### 5 - المؤسسة كتنظيم اجتماعي رسمي:

ليست المؤسسة الذي يلتقي فيها الأستاذ والتلميذ فقط ، من أجل المعرفة ، بل هي المجتمع المصغر الذي يهدف إلى ساعاته لاكتساب الخبرات الإنسانية وأساليب ومهارات التفاعل والاتصال الإنساني وبناء الشخصية المتكاملة التي تساعد على التكيف مع البيئة الاجتماعية الصعبة وهي تعمل جاهدة أن تكون بيئة تربوية ينشأ فيها التلميذ، ويكون صحيح الجسم ومضبوط من كل النواحي ، ويعرف بماله و ما عليه من حقوق وواجبات في القدرة على أداء العمل بنفسه وخدمة نفسه ووطنه عن طريق هذا العمل ، والمؤسسة التعليمية هي صورة الحياة الاجتماعية التي تتركز فيها جميع تلك الوسائط، وأصبحت اليوم مكاناً ينظم بحيث تكون بيئة صالحة لتنشئة تلميذ المؤسسة التعليمية ، مؤسسة اجتماعية تختلف عن غيرها من المؤسسات الأخرى من حيث بيئتها الاجتماعية التي تعكس نوع من التفاعل الاجتماعي في مختلف العناصر البشرية الفاعلة والمكونة لهذا التفاعل المبني على التواصل والأخذ والعطاء المعرفي والأخلاقي والتربوي ، وهي بذلك تضم مجموعة من التنظيمات والأنشطة والفعاليات الاجتماعية لذلك أتاحت السياسات التعليمية الاهتمام بالجو المدرسي الذي يجعل المؤسسة التعليمية تنظيم اجتماعي ، والمؤسسة التعليمية منظومة اجتماعية تعمل وفق آليات ونظم متفاعلة ومتداخلة تقود كل واحدة إلى أخرى بوصفها منظومة ذات أبعاد وآليات محددة. كما تمثل مراكز العلاقات الاجتماعية المتداخلة والمعقدة وهذا

المسلك التي يتخذها التفاعل الاجتماعي والقنوات التي يجري فيها التأثير الاجتماعي والعلاجات الاجتماعية في المؤسسة وتحليلها على أساس الجماعات المقاتلة فيها أساتذة والتلاميذ الذي يسمى بالتركيب الاجتماعي والبناء الاجتماعي للمؤسسة نظراً لم ينشأ بين الأفراد من تركيب وتفاعلات وعلاقات اجتماعية ، والمؤسسة بيئتين بيئية خارجية تتمثل في حدودها الخارجية ، وهما نوعان بيئية خارجية بعيدة تتمثل في القوى والعوامل المجتمعية التي تتمثل وتؤثر على الموضوع المؤسسة وعلى عناصر البيئة القريبة بطريقة مباشرة أو غير مباشرة ، وثانياً البيئة القريبة الخارجية التي تتمثل في العملاء والجمهور وأولياء الأمور ومؤسسات المجتمع المدني، أما بالنسبة للبيئة الداخلية وتشمل كل ما يقع داخل المؤسسة سواء في بنائها الاجتماعي والتي تنشأ فيها العلاقات داخل المؤسسة، اي تتم داخلها كنظام اجتماعي يرتبط فيه التلاميذ بطرق مختلفة ويقومون من خلالها بأداء واجبات ومسؤوليات وفق المعايير المحددة ، حيث أن المؤسسة كتنظيم اجتماعي تعمل على تحقيق أهداف تعليمية واكتساب مهارات وكفاءات و زيادة القدرة على التفاعل الاجتماعي، والمؤسسة كتنظيم رسمي في ذات الوقت تنظيم اجتماعي وهي بهذا تنظيم اجتماعي رسمي يختلف عن باقي النظم الأخرى من حيث بيئتها الاجتماعية الداخلية وهاته الأخيرة التي تعكس نوعاً ما من التفاعل الاجتماعي والاتصال الإنساني بين مختلف عناصرها وخاصة بين عناصرها الفاعلة من إداريين وأساتذة وتلاميذ حيث تربطهم علاقات إنسانية أثناء تأدية الأداء ، والمؤسسة كنوع من التنظيم الاجتماعي تضم مكونات وعناصر أساسية تتمثل في : المدخلات وهي تضم كل شيء يدخل المؤسسة ليجري عليها العمليات أو التفاعلات وهذه المدخلات تعطي المؤسسة مقوماتها الأساسية وتحدد غايتها وعلى مدى جودتها أما من حيث العمليات هي الإجراءات والتنظيمات والإدارة هي التي تعمل على تفعيل هذه المدخلات في اتجاه تحقيق الأهداف اي في اتجاه الحصول على مخرجات ، أما بالنسبة لبيئة النظام وتعني بها الإطار المادي والزمني والمكانب والمناخ الاجتماعي والإداري والتنظيمي الذي يحيط بالنظام ويعمل النظام فيه ، والمناهج المقررة هي من مكونات وعناصر المؤسسة وتتمثل في موضوعات

مختلفة ومحددة للدراسة في كل مادة من المواد وهذا المنهج مجموعة من الموضوعات المقررة على التلاميذ وكل مادة دراسية منهجها الخاص<sup>1</sup>.

## 6- التدابير المتخذة للتصدي لتفشي فيروس كورونا في الجزائر :

### 6-1 على المستوى الصحي:

يحتوي القطاع الصحي على المستوى الوطني علي 82716 سرير منها 2500 سرير ثم تخصيصها للتكفل بالمصابين علي مستوى 64 مصلحة لأمراض المعدية و247 مصلحة للطب الداخلي و79 مصلحة الأمراض الرئة و100 مصلحة في اختصاصات أخرى إضافة إلي مصلحة الإنعاش بها 460 سرير كما أن قطاع الصحة قام بتوفير 5787 جهاز تنفس اصطناعي و التخدير والإنعاش موزعة ولقد اعتمدت الجزائر منذ 23 مارس علي بروتوكول وعلاج جديد ضد كوفيد19 يسعى الكلوروكين وهو علاج مضاد للملاريا ويستخدم لعلاج أمراض الروماتيزم وفي هذا الإطار أكد الوزير الأول لجراد الدولة اتخذت جميع الإجراءات لعلاج المصابين وتم التعامل مع جميع المرضى والخطوات التي قاموا باتخاذها تمت بالتعاون مع منظمة الصحة العالمية نقول ممثل عن منظمة الأمم المتحدة أن الجزائر تبذل جهودا ضخمة ولديها الوسائل لعلاج المرضى، وفي الوقت الذي تحتاج فيه الجزائر بشكل عاجل الي معدات الحماية الطبيعية وتمكنت الصين من شراء المعدات وتبرعت بها للجزائر، حيث قدمت الصين الكثير من المساعدات ومن بين التعليمات الصحية لتجنب الإصابة بعدوى فيروس كورونا منها غسل اليدين بالماء والصابون واستخدام المعقم كذلك العمل علي ترك مسافة الأمان علي الأقل 1متر تغطية الفم والأنف عند العطس أو السعال واستشارة الطبيب عند ظهور الاعراض<sup>2</sup>.

<sup>1</sup>فاتحي عبد النبي الوضعيات المهنية للمعلم في ضوء تدابير الإصلاح التربوي، مرجع سبق ذكره ، ص من 43 إلى 45.  
<sup>2</sup>سهاليلية سماح .الإجراءات الوقائية للتصدي لفيروس كورونا في الجزائر .مجلة الرسالة الدارسات والبحوث الإنسانية .كلية العلوم السياسية

## 6-2 على المستوى الاجتماعي:

من بين الإجراءات والتدابير التي وضعتها الجهات المعنية عملت علي غلق المدارس والجامعات خوفا من نقشي فيروس كورونا من خلال تعطيل الدراسة في الجزائر والوقاية عملت الوزارة علي غلق كل المؤسسات التربوية والجامعات والمعاهد وقد انتشر المرسوم التنفيذي رقم 20-69 المؤرخ في 21 مارس 2020 والمتعلق بتدابير الوقاية من انتشار وباء كورونا ومكافحته على ما يلي:

وضع تدابير التباعد الاجتماعي نصت المادة الأولى من المرسوم التنفيذي على تحديد تدابير التباعد الاجتماعي المواجهة، الوقاية من انتشار فيروس كورونا ومكافحته من خلال الحد من الاحتكاك الجسدي بين المواطنين في الفضاءات العمومية، وفي أماكن العمل والعمل علي تطبيق التدابير لمدة 14 يوما وجاء في المادة الثانية من المرسوم التنفيذي أن تطبيق التدابير موضوع هذا المرسوم علي مستوى كافة التراب الوطني لمدة أربعة عشر يوم ويمكن عند الاقتضاء رفع هذا التدابير أو تمديدها حسب نفس الأشكال وتعلق نشاطات نقل الأشخاص كما جاء في المادة الثالثة من المرسوم التنفيذي والمتعلقة بالخدمات الجوية والنقل العمومي للمسافرين على شبكة الداخلية النقل البري في كل الاتجاهات ونقل المسافرين بالسكك الحديدية والنقل الجامعي، كذلك عملت علي غلق المحلات والمؤسسات يعني غلق المدن الكبرى ومحلات بيع المشروبات والمؤسسات وفضاءات الترفيه والتسلية والمطاعم كما تضمن المرسوم التنفيذي رقم 20-69 المؤرخ في 21 مارس 2020 المتعلق بتدابير الوقاية من انتشار وباء كورونا ومكافحته منح عطلة استثنائية مدفوعة الأجر ما لا يقل عن 50/ من مستخدمي كل مؤسسة وإدارة عمومية وإعطاء الأولوية للنساء الحوامل والمتكفلات بتربية أبنائهن.<sup>1</sup>

<sup>1</sup>سهايلية سماح. المرجع نفسه. ص 32

## 7- نظام دروس الدعم في ظل جائحة كورونا:

يعتمد التسير البيداغوجي لهذه الحصص على منهجية خاصة تختلف عن ذلك المخصصة الاعتيادية وأن هذه الحصص لا تشغل إعادة الدروس أو الاستدراك تأخذ في تطبيق المناهج المقررة داخل المؤسسة من طرف الوزارة، أو تحقيق نشاطات والتقييم بل هي مخصصة لتطبيق مقارنة يستند إلى تشخيص نقاط القوة ومصادر الضعف، والعوائق التي تعترض تحصيل التلاميذ خصوصا في ظل جائحة كورونا، وتعتبر نشاط ومهام الدعم والتقوية التي تستند على البيداغوجيا الفارقة، وكذلك إعطاء الأولوية للمواد المميزة لكل شعبة، ودروس الدعم تجري داخل المؤسسات من طرف الاساتذة او خارج المؤسسة ولا يتعدى عدد التلاميذ في الفوج الواحد 24 تلميذا علي الأكثر وذلك تجسيدا البيداغوجيا الفارقة التي تراعي الحاجات الخاصة للمتعلمين ويركز في تشكيل الفوج على ضمان تجانس مستوى التلاميذ قدر الإمكان، ويتشكل كل فوج من تلاميذ نفس القسم أو من مختلف الأقسام المتوازنة، والدعم البيداغوجي ليس عبارة عن مراجعة الدروس وإنما هو بناء نسقي وخطة محكمة لتصحيح المسار الديداكتيكي البيداغوجي الذي اعتبره التعذر في الفترات الأخيرة بسبب انتشار جائحة كورونا، واعتبرت دروس الدعم كوسيلة لتحسين نتائج التلاميذ وتخفيض نوع من الضغوطات على الأساتذة، وتمكن الأساتذة من تحسين أدائهم فدروس الدعم تعتبر إجراء يساهم فيه كل الشركاء المعلم والمتعلم وجماعة القسم، إضافة إلى إسهامات وفعاليات الآخرين كالأطباء وخبراء التعليم. ويعتبر نظام دروس الدعم درسا متكامل العناصر والمكونات كأى درس آخر متضمنا لكل مكونات العملية التعليمية، والعمليات الديناميكية من أهداف ومحتويات وطرائق وأنشطة ووسائل وتقويم، وللتأكد من واقع التطبيق نتوجه ببعض المؤسسات

التعليمية لتقصر هذا النشاط من خلال مقابلات مع المدراء والتلاميذ لمعرفة مدى فعالية هذه الدروس والنتائج المحققة خصوصا في ظل ظروف الجديدة.<sup>1</sup> وهذا ما يوضحه الجدول رقم 13

الجدول رقم 13: يوضح المواضيع التي تدفع الولي للالتقاء بالأستاذ وعلاقتها بإنشاء دروس الدعم

المجموع		دعوة الولي بسبب انحراف التلميذ		عدم توفر المراجع خارج المؤسسة		رفض الأولياء لساعات التدريس		رفض انضباط التلميذ		دافع الالتقاء دروس الدعم
%	ت	%	ت	%	ت	%	ت	%	ت	
38	19	40	15	50	2	33,33	2	30	3	تزيد من تحصيل التلميذ
4	2	-	-	-	-	33,33	2	-	-	تمكنه من إنهاء البرنامج
20	10	23,33	7	-	-	16,76	1	20	2	جعلت التلميذ يعتمد عليها كليا
28	14	30	9	25	1	16,76	1	30	3	هدم اهتمام التلاميذ لخصصهم
10	5	6,67	2	25	1	-	-	20	2	تشجيع التلاميذ على الغياب
100	50	100	30	100	4	100	6	100	10	المجموع

التعليق الإحصائي:

نلاحظ من خلال الجدول أعلاه أن الاتجاه العام كان في صنف المبحوثين الذين أجابوا بأن إنشاء دروس الدعم تزيد من تحصيل التلميذ والنسبة قدرت ب 38% ، بالمواظبة على نفس الاتجاه نلاحظ أن

<sup>1</sup> زمام نور الدين وبين عامر وسيلة وطاع الله حسينة. تقنية دروس الدعم بين قانون الرسميات والواقع العملي. الجزائر: مخبر المسألة التربوية ص473

أعلى نسبة كانت لفئة المبحوثين الذين أجابوا بأن مواضيع التقاء الولي بالأستاذ سببها عدم توفر المراجع خارج المؤسسة بنسبة قدرت ب 50% ، تليها نسبة 40% لفئة المبحوثين الذين أجابوا بدعوة الولي بسبب انحراف التلميذ ، تليها نسبة 33,33% لفئة الذين أجابوا برفض الأولياء لساعات التدريس المسائية وآخر نسبة كانت لفئة المبحوثين الذين أجابوا برفض انضباط التلميذ والنسبة قدرت ب 30% لذات الصنف.

ثاني نسبة كانت لصنف المبحوثين الذين أجابوا بأن إنشاء دروس الدعم يؤدي إلى عدم اهتمام التلاميذ بخصصهم والنسبة قدرت ب 28%، بالمواظبة على نفس الاتجاه نلاحظ أن أعلى نسبة كانت لفئة المبحوثين الذين أجابوا بأن أسباب مواضيع التقاء الولي بالأستاذ ترجع إلى رفض انضباط التلميذ ودعوة الولي بسبب انحراف التلميذ والنسبة قدرت ب 30% ، تليها فئة المبحوثين الذين أجابوا بعدم توفر المراجع خارج المؤسسة بنسبة 25% وآخر نسبة كانت للذين أجابوا برفض الأولياء لساعات التدريس المسائية بنسبة 16,76 لذات الصنف

ثالث نسبة كانت لصنف المبحوثين الذين أجابوا بأن إنشاء دروس الدعم جعلت التلميذ يعتمد عليها كليا بنسبة قدرت ب 20% ، وبالمواظبة على نفس الاتجاه نلاحظ أن أعلى نسبة كانت لفئة المبحوثين الذين أجابوا بدعوة الولي بسبب انحراف التلميذ والنسبة قدرت ب 23,33% ، تليها نسبة 20% لفئة الذين أجابوا برفض انضباط التلميذ، وآخر نسبة كانت لفئة المبحوثين الذين أجابوا برفض الأولياء لساعات التدريس المسائية بنسبة قدرت ب 16,76% لذات الصنف.

رابع نسبة كانت لصنف المبحوثين الذين أجابوا بأن إنشاء دروس الدعم تؤدي إلى تشجيع التلاميذ على الغياب بنسبة 10% ، وبالمواظبة على نفس الاتجاه نلاحظ أن أعلى نسبة كانت لفئة المبحوثين الذين أجابوا بعدم توفر المراجع خارج المؤسسة بنسبة قدرت ب 25% ، تليها نسبة 20% ، لفئة الذين أجابوا برفض انضباط التلميذ ، وآخر نسبة كانت لفئة المبحوثين الذين أجابوا بدعوة الولي بسبب انحراف التلميذ والنسبة قدرت ب 6,67% لذات الصنف.



خامس نسبة كانت لصنف المبحوثين الذين أجابوا بأن دروس الدعم تمكنه من إنهاء البرنامج والنسبة قدرت ب 4% ، وبالمواظبة على نفس الاتجاه نلاحظ أن أعلى نسبة كانت لفئة المبحوثين الذين أجابوا برفض الأولياء لساعات التدريس المسائية بنسبة قدرت ب 33,33% لذات الصنف.

### التحليل السوسولوجي:

نلاحظ من خلال الجدول أعلاه يتبين أن أعلى صنف كان للذين يرون بأن إنشاء دروس الدعم تزيد من تحصيل الدراسي ونسبة قدرت ب 38/بحيث تري عينة البحث أن المواضيع التي تدفع الولي الالتقاء بالأستاذ خصوصا في ظل ظروف الجديدة هي عدم توفر قدر كبير من المراجع خارج المؤسسة وهذا أصبح يسبب ضغوطات على الأساتذة وعلى تلميذ ويسبب له مشاكل وكذلك في فترات الأخيرة مع انتشار دروس الدعم أدي بتلميذ إلى الانحراف ورفض الدراسة مما يدفع بالأستاذ إلى استدعاء ولي أمره لمعالجة المشكلات التي تعرقل مساهمهم الدراسي وبرغم من توفر الإجراءات الاحترازية والبريتوكول الصحي المفروض من طرف الوزارة وهو انتشار وتوزيع ساعات العمل بكثافة جعل الأستاذ يعيش ضغوطات وعدم القدرة على تقديم الأداء الأفضل في الحصص المسائية وتشجيع على إنشاء دروس الدعم خارج المؤسسات في ظل الظروف الجديدة الذي تشجع وبشكل كبير على انتشار الغيابات وعدم تمكن الأستاذ من إنهاء البرنامج والخلل الوظيفي يكمن في دروس الدعم و انتشارها الرهيب وممارسة الأستاذ لهذا النوع من التدريس هو محاولة هروب من ضغوطات المؤسسة مع رفع الدخل الشهري لأن كورونا خلفت آثار مادية كبيرة على الأستاذ.

8-نظريات الأداء :

8-1:نظرية العلاقات الإنسانية :

لقد نشأت نظرية العلاقات الإنسانية منذ العقود الأولى للقرن العشرين، في ظروف تعدد الواقع الأول لظهورها وتطورها في دراسة التنظيمات الصناعية والإنتاجية، حيث جاءت كرد فعل للنظريات الكلاسيكية التي تناولت التنظيم من خلال الجوانب الرسمية وعوامل الرشد الكاملة ، وهذا ما رفضه العلاقات الإنسانية وضعت بدلا منه مبدأ الرشد المحدود الذي يأخذ بعين الاعتبار القيود المادية والطبقية والبيئة التي تمنع الإنسان عادة من أن يصل إلى الحد الأقصى من إشباع الحاجات ،وكان هدف الحركة هو الوصول إلى بعض المبادئ والتقنيات المتغلب علي المشاكل التي واجهت المؤسسات الرأسمالية المسيرة وفق المبادئ التaylorية كالعجز من رفع الإنتاج وتحسينه الإضرابات الغيابات وعدم ضمان ولاء العمال وتقوم هذه النظرية على أفكار التون مايو، الذي وجه اهتماماته للعنصر البشري واعتبر أهم العناصر في المؤسسة التي تعمل على ضمان بقائها واستمرارها، وركزت هذه النظرية على أفكار ومبادئ التي لفتت الأنظار إلى دور العلاقات الإنسانية وأهميتها في السلوك التنظيمي ،وهذا من خلال اكتشاف أهمية العلاقات الاجتماعية في زيادة الأداء والإنتاج ،حيث أن تماسك الجماعة والالزام بمبادئها له تأثيره الواضح على إنتاجية العمال وسلوكهم أثناء العمل ،لهذا فقد أكد أنصار هذه النظرية على ضرورة عمل القيادة على تحقيق التقارب بين التنظيم الرسمي والغير الرسمي ،من خلال إشراك العمال في عملية الإدارة والاهتمام بالاتصالات بين أجزاء التنظيم ،وضرورة العمل الجماعي وكسر الروتين الناتج عن التخصص الدقيق في العمل وبالإضافة إلى، هذا فقد ركزت أيضا علي ضرورة تحقيق الاتصال الفعال بين مستويات المنظمة المختلفة لتبادل المعلومات ،وهذا من خلال مشاركة العاملين وإتباع الأسلوب الديمقراطي ومعني هذا أن الرقابة داخل المنظمة لا تكون صارمة ولا لصيقة بل يعتمد المشرف على الرقابة بالمشاركة إضافة إلى الرقابة الذاتية ،التي يكون فيها العامل بعيدا عن تأثير

المشرف التي يجب أن يتمتع بقدرات ومهارات اجتماعية بنفس القدرة الذي يتمتع فيه بمهارات فنية في العمل ،وهذا لأن الطريقة الديمقراطية في معاملة العاملين كفيلة بأن تحقيق لهم المناخ الملائم أنها تشبع حاجاتهم الاحترام والتقدير وإثبات الذات وتجعلهم يشعرون بالرضا ، فيتوجهون إلي زيادة أدائهم في العمل الذي يظهر من خلال زيادة الإنتاج.<sup>1</sup>

## 8-2: البنائية الوظيفية

غطى الباحثون الذين اتخذوا من تحليل السمات البنائية والعمليات الاجتماعية ،التي يتميز المؤسسات موضوعا لدراساتهم العديد من الجوانب التي أغلقتها الجهود الكلاسيكية ،وكانت نظرية البيروقراطية نقطة انطلاق لهذه النظرية حيث جاءت لمواجهة النقص الذي كانت تعاني منه هذه النظرية ،ومن رواد هذه النظرية نجد تالكوت و بارسونز ونظرية النسق الاجتماعي روبرت وفيما يلي نستعرض أهم المرتكزات التي قامت عليها هذه النظريات:

### 1- النسق الاجتماعي:

يعتبر رائد النظرية بارسونز ودراسته التي أسهمت في نظرية التنظيم من الرواد الأوائل لهذه النظرية والذي من الأصعب إدراك آرائه ووجهة نظره في التنظيم دون العودة لنسقه الفكري حيث أسقط وطبق نظريته الشهيرة المتمثلة في النسق الاجتماعي في دراسته التنظيم وقد قدم في هذا الإطار نموذجا لحالة التوازن في التنظيمات من حيث إطلاق في تحليله التنظيم بوصفه نسق اجتماعي يتألف من أنساق فرعية مختلفة كالجماعات والأقسام والإدارات، وأن هذا التنظيم يعود بدوره نسقا فرعيا يدخل في إطار نسق اجتماعي أكبر وأشمل كالمجتمع ثم حلل التنظيم بعد ذلك من وجهة نظر ثقافية نظامية مؤكدا التوجهات

<sup>1</sup>إيمان محامدية ،الرقابة التنظيمية والأداء ،مركب تميع الغاز الطبيعي بسكيدة نموذجا ، مذكرة الماجستير في تنمية وتسيير الموارد البشرية، كلية العلوم الاجتماعية والإنسانية، قسم علم الاجتماع والديمقراطية ،جامعة 20 اوت 1955سكيدة، 2008 / 2009 ، ص ، ص 31 32

القيمية السائدة في التنظيمات المختلفة ،ولقد أوضح بارسونز أن القيم السائدة في التنظيم هي التي تمنح الأهداف ،هذا الأخير طابعا شيوعيا لأنها هي التي تؤكد إسهام النسق التنظيمي في تحقيق المتطلبات الوظيفية التي يسعى النسق الأكبر ، وهو المجتمع لتحقيقها ولهذا نادى بضرورة توفر القيم في الأنساب الثقافية فتناول التغيير الاجتماعي حيث أجرى مقاومة بين المجتمع والمؤسسة والظواهر الثقافية الأخرى ،إذ يرى أن التغييرات التكنولوجية أثرت سلبا على المؤسسات ،وهذا يتدخل نسق القيم ضروريا لتحقيق الاستقرار والتوازن والتكيف ،كما ركز أيضا على اتخاذ القرار ، اعتبارها أداة لتحقيق أهداف المؤسسة وضمان توازنها واستقرارها ،وقسمها إلى قدرات سياسية ترتبط بالوظائف الأساسية بالمؤسسة ،وقرارات توزيعية توزع المسؤوليات بين الأشخاص و الأنساق الفرعية ،في حين تحافظ قرارات تكامل المؤسسة من خلال المحافظة على التعاون الذي يتحقق عن طريق تقديم الحوافز والمكافأة ، ويرى بارسونز أن هناك أربعة متطلبات وظيفية أساسية يتعين على كل نسق إذا ما أراد البقاء أن يوجهها إتيان منها وطابع آلي ويتعلقان أساسا بعلاقة النسق وبيئته وهما:

-تحقيق الهدف : ويتمثل في حشد الموارد من أجل تحقيق أهداف التنظيم

-الموائمة : هي مشكلة تدبير كل الموارد البشرية والمادية لتحقيق الأهداف

-التكامل والكمون: ويعبران عن الظروف الداخلية النسق حيث يثير التكامل إلى العلاقات بين الوحدات وخاصة تلك العلاقات التي تضمن تحقيق أعلى مستوى من التضامن والتماسك بين الأنساق الفرعية ويشير الكمون إلى مدى ملائمة الظروف السائدة في الانساق الفرعية للظروف السائدة في النسق الأكبر.

## 2-الوظيفة و اللاوظيفية:

إن الإسهام الذي قدمه ميرتون في دراسة التنظيم جاء كرد فعل لنظرية البيروقراطية ، التي اهتمت وركزت على الجانب الرسمي للتنظيم من الإشراف الدقيق ورقابة صارمة على سلوكيات الأفراد

وتطبيق القواعد البيروقراطية ،حرفيا وقد كان ميرتون مهتما في الأصل بتطوير وتفتح ما اصطلح عليه بالنظرية متوسطة المدى، ولقد عرض وجهة نظره هذه في مقال نشره سنة 1940 بعنوان البناء البيروقراطي والشخصية، ولقد أثار ميرتون فكرة أساسية مفادها أن أعضاء التنظيم يستحيون لمواقف معينة ثم يعممون هذه الاستجابة وهذا ما يؤدي لحدوث نتائج غير متوقعة أو غير مرغوب فيها ،ثم أكد على أن التغيير الذي يطرأ على شخصية أعضاء التنظيم ينشأ عن عوامل كامنة في البناء التنظيمي ،لهذا أكد ميرتون على ضرورة وجود ضبط تمارسه المستويات الرئاسية في التنظيم ،وهذا من أجل ثبات السلوك بداخله وهذا لا يتحقق إلا بتوفر إجراءات مقننة ذات طابع نظامي مع متابعة تنفيذها ،وينتج عن كل هذا ثلاثة نتائج هي:

-تناقض العلاقات الشخصية.

-زيادة استجاب أعضاء التنظيم لقواعده.

-استخدام التنظيم لمقاولات محددة يستند إليها في اتخاذ القرارات ، كما استخدم ميرتون مفاهيم أساسية

في تحليلاته تتمثل في :الوظائف الكامنة بدل الوظائف الظاهرة.<sup>1</sup>

<sup>1</sup>إيمان محامدية ، نفس المرجع السابق ص ص 39 .40.

### خلاصة الفصل :

مما سبق يتضح لنا أن موضوع المؤسسات في علم الاجتماع من أهم المواضيع التي لها أهمية كبرى ، باعتبارها نسق اجتماعي مفتوح يؤثر ويتأثر بالمجتمع وتربطهم شبكة علاقات رسمية وغير رسمية في بنيتها ، حيث كانت ولا تزال محل اهتمام الكثير من المجتمعات ، مع التغير الاجتماعي الذي صاحب البشرية لتقسي كورونا ، إلا أنه أثر سلبا على النظم التعليمية مما أدى إلى تقسي الجائحة وأثر عليه تأثيرا سلبيا ، حيث قامت الوزارة بتقديم العديد من التدابير والتداعيات للتخفيف من انتشاره واكمال العملية التعليمية.

## الفصل الثالث : ادوار ومهام الأستاذ كفاعل اجتماعي

تمهيد :

1-أهم أدوار الأستاذ كفاعل اجتماعي

2-التدرج في السلم الإداري .

3- أبرز المشاكل المهنية للأستاذ في ظل الجائحة

4-الخبرة المهنية ونظام التقاعد.

5- العلاقة بين نظام التفويج ومهام الأستاذ .

6- مستويات التلميذ ومهنة المعلم .

7- دور المعلم في تنمية الدافعية في البيئة المهنية .

8-مسؤوليات المعلم في معالجة المشكلات الصفية

9- أبرز العوامل المؤثرة على الأداء

نتيجة الفرضية الأولى

خلاصة

تمهيد:

باعتبار أن الأستاذ كفاعل اجتماع في المؤسسة التعليمية وهو المحرك الأساسي في تأدية مهامه وأدواره ، وتنمية دافعية التلميذ ، حيث يأتي دوره بالنسبة لما يقدمه للتلاميذ من تربية وتنشئة وتوجيه ، بحيث وجب عليه أن يتميز بالقدرة على التأثير والإقناع من أجل إحداث تغيير مرغوبا في سلوك التلميذ ، وتحديد لمستوياته في مرحلة التعليم ، إلا أنه صعب عليه التركيز في تقديم مهامه وأدواره في ظل تفشي جائحة كورونا ، حيث أننا أردنا من خلال هذا الفصل تسليط الضوء على دور ومهام الأستاذ الثانوي ، وما يتعرض له من مشاكل وضغوطات في العملية التعليمية ودوره في البيئة المهنية.



## 1- أهم أدوار الأستاذ كفاعل اجتماعي:

## 1-1 التدريس:

هو الدور الأول والأساسي للأستاذ ويتبع هذا الدور أدوار فرعية تتمثل في التخطيط ، والتخطيط لما يتسم تنفيذه بلوغ الأهداف التدريسية التي حددها ، ومع توفير الوسائل اللازمة لذلك ، أما التنفيذ يعد المحك العملي لقدرة الأستاذ علي نجاحه في تأدية أدواره وهو يتطلب أن يكون قارا على تمهيد للدرس وبطريقة تثير اهتمام التلميذ وعرض المادة بطريقة سليمة وتدوين نقاط الأساسية لتحسين أداءه واستخدام الوسائل المعنية والمناسبة ، وهذا يدفع ويشجع التلاميذ على المشاركة في الدرس والالتزام بالوقت المخصص للحصة واحترامه<sup>1</sup>، وكذلك المساهمة في تنشئة التلميذ لتوصيل المعرفة للتلميذ ، مع الإشراف والمتابعة وهي كل الإجراءات والسبل التي يتخذها الأستاذ في غرفة الصف من أجل المحافظة على النظام وضبط حضور وغياب التلاميذ وتوجيههم بعد الانتهاء من الإشراف والمتابعة التي يقوم بيها الأستاذ تأتي مرحلة تقويمية؛ وهي الإجراءات والأساليب التي يلجأ إليها المعلم للحكم على مدى تحصيل التلاميذ وانجازهم واكتسابهم للمعارف والمفاهيم والمهارات.

<sup>1</sup> سوفي نعيمة الاستراتيجيات المعتمدة من طرف الأستاذ داخل الصف ودورها في تنمية القدرة على التحكم في حل المشكلات الرياضية لدى تلاميذ الطور المتوسط ،مذكرة لنيل شهادة الماجستير في علم النفس المدرسي ،كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية ،قسم علم النفس والعلوم التربوية و الأروطونيا جامعة منتوري -قسنطينة 2021-2014ص79, 80

## 2-1 تنظيم البنية الصفية :

حيث يتحقق التدريس بتوفير المناخ الصفّي الذي يشعر المتعلم بالراحة والهدوء والطمأنينة.<sup>1</sup>

## 3-1 توفير المناخ النفسي و الاجتماعي:

ويقصد به توفير الجو الصفّي الذي يتم بالمودة والتعاون بين التلاميذ وهو من شروط الأساسية المتعلم.<sup>2</sup>

## 2- التدرج في السلم الإداري:

وهي بلوغ السنوات اللازمة المحددة من الدرجة الأدنى إلى الدرجة الأعلى منها مباشرة بصفة مستمرة في حدود 12 درجة ، وفقاً لنظام الترقية المحدد بالمرسوم الرئاسي رقم 304/07 ، المؤرخ في 2007/09/29 ، المتضمن الشبكة الاستدلالية لمرتبات الموظفين ، فيمرّون مراحل يتم تحضير لعملية الترقية في الدرجات من طرف المسؤول وذلك بتحضير وضعية المستخدمين الموجودين في المؤسسة ، ثم تحضر استمارة التنقيط وتملأ من طرف مصلحة المستخدمين وترسل إلى المسؤولين عن التنقيط ثم تزويد الجدول الخاص بالتنقيط ، حسب الدرجات عن التنقيط هو مدير المؤسسة بعد استشارة المسؤولين المباشرين التي وضع الموظفون تحت إشرافهم ، فبعد جمع كل الوثائق اللازمة لعملية الترقية في الدرجات ، يتم استخراج كل الموظفين الذين تتوفر فيهم الأقدمية الدنيا التي تسمح لهم في الترقية في الدرجة ، أما إذا تعادل الموظفون في النقطة ، يفصل بينهم بالمعايير التالية :

- أكبر أقدمية

- أكبرهم سناً.<sup>3</sup>

<sup>1</sup> ابن خروز خير الدين علاقة ضغوط العمل بالرضا الوظيفي للمدرسين في المؤسسة التربوية الجزائرية مذكرة لنيل شهادة الماجستير في علم الاجتماع كلية العلوم الاجتماعية والإنسانية ، قسم العلوم الاجتماعية جامعة محمد خيضر بسكرة 2010-2011 ص 121

<sup>2</sup> سوفي نعيمة ، نفس المرجع السابق ص 80.

<sup>3</sup> شينوني عمر ، رئيس مصلحة المستخدمين والتكوين ، الترقية في الدرجات وإعتماد الخبرة المهنية ، تسيير الموارد البشرية دروس نظرية وتطبيقية [wartilani@gmail.com](mailto:wartilani@gmail.com) ص 01-02.

## 3- أبرز المشاكل المهنية للأستاذ في ظل الجائحة:

تعتبر مهمة التدريس حسب ذو الاختصاص وحسب من يزاولونها من أساتذة ومعلمين مهنة المتاعب والمسافة، نظراً لارتباطها بصناعة وإعداد العنصر البشري فهي تتميز للجهد والعمل الفكري المتواصل.<sup>1</sup>

فمن بين مشاكل الأساتذة المهنية وخاصة في ظل الجائحة قلة توفر المراجع مما يجعل التلميذ يلجأ إلى عمل تصرفات غير أخلاقية في الحصة ، كما نجد مشكل يتعلق ببيئة العمل داخل الحصة ، من حيث عدم وجود وسائل التدفئة أو أدوات التدريس كالمقاعد وطاولات ، والبيئة الفوضوية والمزعجة لعدم انضباط التلميذ في الحصص مما يؤدي بالأستاذ إلى التشتت وقلة التركيز كما أن استدعاء الأستاذ لولي التلميذ يؤثر على إكمال الحصة وضياح المدة الزمنية المحددة ، وهذا ما يؤدي إلى فشل العملية التعليمية وعجز الأستاذ من تحقيق الأهداف المطلوبة ، كما يوجد بعض الأساتذة يواجهون صعوبات في القيام بالإجراءات التي وضعتها الوزارة ، من عدم توفير وسائل الشاشة ومن هنا يؤدي به إلى عدم إنهاء البرنامج ، ما يوجد بعض الأساتذة يواجهون صعوبة في إتقان استعمال ادوات التكنولوجيا الحديثة ، كما أن قلة الحصص الدراسية في بعض المواد تعتبر عائق للأستاذ، وهذا ما يوضحه الجدول التالي :

<sup>1</sup> بلعربي عبد القادر ، الشيخوخة والتقاعد لدى عمال التربية ، الزمن المعاش حسب الجندر ، دراسة أنثروبولوجيا بمنطقة عمي موسى ولاية غليزان ، كلية العلوم الاجتماعية. جامعة وهران ، 2016-2017 ص28

جدول رقم 14: يوضح أهم المواضيع التي تدفع الأستاذ للالتقاء بولي تلميذ وعلاقتها بالمشاكل التي

تعيق عمل الأستاذ.

المواضيع		نقص انضباط التلميذ		رفض الولي ساعات تدريس مسائية		عدم توفر المراجع خارج المؤسسة		دعوة الأستاذ لولي بسبب انحراف تلميذ		المجموع	
أهم المشاكل	ت	%	ت	%	ت	%	ت	%	ت	%	
غياب الرقابة	3	25	3	33,3	2	20	2	10,52	10	20	
عدم إنجاز كل موظف لواجباته	2	16,6	1	11,1	-	-	3	15,80	6	12	
الزمه بواجبات ليس من صلاحياته	1	8,33	-	-	1	10	2	10,53	4	8	
عدم تطبيق القوانين	6	50	5	55,5	7	70	12	63,15	30	60	
المجموع	12	100	9	100	10	100	19	100	50	100	

التعليق الاحصائي:

نلاحظ من خلال الجدول أعلاه أن الاتجاه العام كان في صنف المبحوثين الذين أجابوا بعدم تطبيق القوانين في المؤسسة والنسبة قدرت ب 60% ، وبالمواظبة على نفس الاتجاه نلاحظ أن أعلى نسبة كانت لفئة المبحوثين الذين أجابوا بعدم توفر المراجع خارج المؤسسة بنسبة قدرت ب 70% تليها فئة المبحوثين الذين أجابوا بأن دعوة الأستاذ الولي بسبب انحراف التلميذ والنسبة قدرت ب 63,15% ، تليها فئة المبحوثين الذين أجابوا برفض الولي لساعات التدريس المسائية بنسبة قدرت ب 55,56% ، وآخر نسبة

كانت لفئة المبحوثين الذين أجابوا برفض انضباط التلميذ داخل القسم والنسبة قدرت ب 50% ، لذات الصنف.

ثاني نسبة كانت لصنف المبحوثين الذين أجابوا بغياب الرقابة والنسبة قدرت ب 20% ، وبالمواظبة على نفس الاتجاه نجد أن أعلى نسبة كانت لفئة المبحوثين الذين أجابوا برفض الأولياء لساعات التدريس المسائية بنسبة قدرت ب 33,33% تليها نسبة 25% لفئة الذين أجابوا برفض انضباط التلميذ داخل القسم تليها فئة الذين أجابوا بعدم توفر المراجع خارج المؤسسة بنسبة قدرت ب 20% ، وآخر نسبة كانت 10,52% لفئة الذين أجابوا بدعوة الأستاذ الولي بسبب انحراف التلميذ.

ثالث نسبة كانت لصنف المبحوثين الذين أجابوا بعدم إنجاز كل موظف داخل المؤسسة لواجباته بنسبة 12% ، وبالمواظبة على نفس الاتجاه نلاحظ أن أعلى نسبة كانت لفئة المبحوثين الذين أجابوا رفض انضباط التلميذ داخل القسم والنسبة قدرت ب 16,67% ، تليها فئة الذين أجابوا بأن دعوة الولي بسبب انحراف التلميذ والنسبة قدرت ب 15,80% ، وآخر نسبة كانت لفئة المبحوثين الذين أجابوا برفض الأولياء لساعات التدريس المسائية بنسبة قدرت ب 11,11%

رابع نسبة كانت لصنف المبحوثين الذين أجابوا بإلزام الأستاذ بواجبات ليست من صلاحياته و قدرت النسبة ب 8% ، وبالمواظبة على نفس الاتجاه نلاحظ أن أعلى نسبة كانت لفئة المبحوثين الذين أجابوا بدعوة الأستاذ للولي بسبب انحراف التلميذ والنسبة قدرت ب 10,53% ، تليها نسبة 10% لفئة المبحوثين الذين أجابوا بعدم توفر المراجع خارج المؤسسة ، وآخر نسبة كانت لفئة المبحوثين الذين أجابوا برفض انضباط التلميذ داخل القسم والنسبة قدرت ب 8,33% لذات الصنف.

### التحليل السوسيولوجي:

نلاحظ من خلال الجدول أعلاه أن أعلى نسبة كانت لصنف الذين أجابوا بأن المشاكل التي تعيق عمل الأستاذ مع التلاميذ هي أعلى نسبة بحيث ترى عينة البحث أن المواضيع التي تدفع الولي الالتقاء

بالأستاذ هو انحراف تلميذ داخل الحصص وكذلك لعدم توفر المراجع خارج المؤسسة وهذا يدفع الولي الي الالتقاء بالأستاذ لأن في ظل الظروف الجديدة أصبحت المراجع والكتب قليلة داخل المؤسسات وخارجها وأصبحت مصدر ضغط علي الأولياء وصعوبة اقتنائها وكذلك من الأسباب التي تدفع الولي الالتقاء بالأستاذ تصرفات غير أخلاقية وانحراف تلميذ داخل الحصص فقد أصبحت هناك العديد من المظاهر غير صحيحة داخل فصول التدريس كما أن هناك نوع من الاستهتار بالقيم التربوية التلميذ سواء مع زملائه أو مع الأستاذ وقت شرح عينة البحث الكثير من المظاهرات الغير مقبولة من طرف المتعلمين مما جعل التلميذ يتوجه المنصات التدريسية أصبحت ينظر لدور الأستاذ في الحصص غير مهم ولم تعد له مكانة التي كانت من قبل أصبح تلميذ يخلق جو من تسلية لعرقلة أداء الأستاذ ومهامه التربوية لأن تلميذ وجد البديل وأصبح يعتمد عليه مثل دروس الدعم المنصات التعليمية ورفض الولي ساعات تدريس المسائية التي هي قرار مفروض من الوزارة في توزيع ساعات العمل والإلتزام البرنامج وحل الأزمة والتخفيف من المخاطر في انتشار الفيروس وتطبيق البرتوكول الصحي والخلل الوظيفي يكمن في العلاقات التي تربط الأستاذ بتلاميذ وأولياء الأمور ومن طرح ميرتون فكرة مفادها السلطة قوة للضبط والتحكم داخل التنظيمات اتخاذ القرارات الصحية والحد ومن المشاكل و ضغوطات وتحسين الأداء.

#### 4- الخبرة المهنية ونظام التقاعد:

الخبرة المهنية هي مجموع وضعيات العمل التي وأولها أستاذ الثانوي والتي مكنته من تطوير مختلف كفاءاته ، وقد تطول أقدميته ، فبالنسبة لوجهة نظر الأفراد فيمكن لهذه الشهادة أن تشكل ضمانا لنوعية التكوين الذي يلقونه الأفراد ، فيمكن لهذه الشهادة أن تشكل ضمانا لنوعية التكوين الذي ياقوته كما أن حقيقة الاستثمار معترف به وذا قيمة ، فهذه الأخيرة تمكن الأفراد من الوصول إلى مستوى تعليم عالي أو الحصول على وضع أو على مكانة اجتماعية عالية ، كما يمكن أن تكون هذه الشهادة وسيلة لتعريف

هوية الأفراد والمهن حيث يمكن أن ترسم خط فاصل بين أولئك الذين يخوضون على شهادات والذين لا يملكونها ، إن حقيقة تحولات أنماط تنظيم العمل ، محتواه مهارات وممارسات التوظيف للمؤسسات ، يمكن أن نقول بأنها تأثرت بدور شهادات تكمين مكتسبات الخبرة المهنية<sup>1</sup> ، أما نظام التقاعد هو المرحلة التي يكون فيها العامل أمام قرارين في إنهاء الخدمة والإجابة على التقاعد ، بشرط أن يكون المتقاعد هو الفرد الذي يعمل في عمل حكومي ويخضع لنظام التقاعد حيث يقتطع من راتبه الشهري نسبة معينة أثناء الخدمة على أن يحق له بعد سنوات محددة من الخدمة راتباً تقاعدياً وفق نسب محددة لهذا الغرض<sup>2</sup> ، فعلى سبيل المثال نجد مهنة التدريس وخاصة في ظل ظروف العمل الجديدة ، فنجد معظم أساتذة التعليم الثانوي ، إذا أتاحت لهم فرصة التقاعد المبكر يميلون إليه ، وهذا راجع إلى صعوبة التعليم وباعتباره مهنة شاقة ، فإن أغلبيتهم يعيشون في نهاية حياتهم المهنية مشاكل وأزمات تفقدتهم السيطرة على أدائهم البيداغوجي وتجعلهم عرضة ، لبعض الأمراض وتزيد شكاويهم بعدم المقدرة على مواصلة العمل نتيجة تناقص مردودهم المهني ، وتدهور حالتهم الفكرية والمعرفية والمهنية.<sup>3</sup>

<sup>1</sup> بوثلجة حسين ، ثابتي الحبيب ، تكمين مكتسبات الخبرة المهنية كمنهج لتطوير الكفاءات الحرفية ، دراسة حالة تكمين الخبرات الحرفية بولاية معسكر ، مجلة التنظيم والعمل ، مجلد 05 ، العدد 4 ، 2016 ، ص 30

<sup>2</sup> بلعربي عبد القادر ، مرجع سبق ذكره ، ص 87.88

<sup>3</sup> نفس المرجع السابق ، ص 81.

جدول رقم 15: يوضح سنوات العمل وعلاقتها بفرصة التقاعد

المجموع		[ 25-21 ]		20- 16 ]		]15- 11]		] 10-6]		[ 5-1 ]		السنوات	التقاعد المبكر
%	ت	%	ت	%	ت	%	ت	%	ت	%	ت		
76	38	66.67	2	50	2	85.72	6	88.8	16	66.67	1	نعم	
								9			2		
24	12	33.33	1	50	2	14.28	1	11.1	2	33.33	6	لا	
								1					
100	50	100	3	100	4	100	7	100	18	100	1	المجموع	
											6		

#### التعليق الاحصائي:

نلاحظ من خلال الجدول أعلاه أن الاتجاه العام كان لصنف المبحوثين الذين أجابوا بقيامهم بطلب التقاعد المبكر وقدرت النسبة بـ 76% ، بالمواظبة على نفس الاتجاه نلاحظ أن أعلى نسبة كانت لفئة المبحوثين الذين أجابوا من 6سنوات إلى 10سنوات بنسبة قدرت بـ 88,89% ، تليها نسبة 85,72% لفئة المبحوثين الذين أجابوا من 11سنة إلى 15 سنة ، تليها فئة المبحوثين الذين أجابوا من سنة إلى 5 سنوات ، ومن 21 إلى 25 سنة بنسبة 66,67% ، ثم نسبة 50% لفئة المبحوثين الذين أجابوا من 16 إلى 20 سنة لذات الصنف.

ثاني نسبة كانت لفئة المبحوثين الذين أجابوا بعدم القيام بطلب التقاعد المبكر وقدرت النسبة بـ 24% ، وبالمواظبة على نفس الاتجاه نلاحظ أن أعلى نسبة كانت لفئة المبحوثين الذين من 16 إلى 20 سنة بنسبة قدرت بـ 50% ، تليها فئة المبحوثين الذين أجابوا من سنة إلى 5 سنوات ومن 21 إلى 25 سنة بنسبة قدرت بـ 33,330 ، تليها نسبة 14,28% لفئة المبحوثين الذين أجابوا من 11 إلى 15 سنة ،



وآخر نسبة كانت لفئة المبحوثين الذين أجابوا من 11 إلى 15 والنسبة قدرت ب 11,11% ، لذات الصنف.

### التحليل السوسولوجي:

نلاحظ من خلال الجداول أعلاه يتبين أن أعلى نسبة كانت في صنف الذين يرون إذا أتاحت لهم لفرصة التقاعد المبكر يقومون بطلب التقاعد بحيث ترى عينة البحث أن سنوات العمل والخبرة المهنية لها علاقة مع قانون التقاعد خصوصا في الآن الآونة الأخيرة مع إصدار قوانين جديدة وقرارات أصبحت تشكل ضغوطات علي الأستاذ وهذا ما دفع به إلي طلب التقاعد بالرغم من قلة سنوات العمل إلى أن الظروف الصحية دفعت بجل الأساتذة للتخلي عن الوظائف خوفا من المشاكل الصحية والانصدام مع قرارات الجديدة جعلتهم يعيشون في جمود السلوك وصعوبة التكيف مع المهام الوظيفية والوقوع في المشاكل الصحية والنفسية والاجتماعية.

### 6- مستويات التلميذ ومهنة المعلم:

يعرف تلاميذ المرحلة الثانوية بأنهم الأشخاص الذين يمرون بعدت مراحل ومستويات تعليمية وذلك بداية من التعليم الابتدائي، فخلال هذه المراحل يكتسب معلومات تمكنه من التكيف مع الوقت الحالي. إن ارتباط النجاح بالعمر العقلي للتلميذ ، فكثيراً ما يتعرض التلميذ للفشل في التحصيل الدراسي ، إذا ما كان يطلب منه تحصيله من حقائق ومهارات أعلى من مستوى قدراته العقلية ، والعلاقة وثيقة بين الذكاء والتفوق الدراسية ، وليس في شك في أن التفوق الدراسي يتوقف إلى حد كبير على نسبة ذكاء التلميذ ، وكلما كانت هذه النسبة عالية كلما أمكن التنبؤ بتفوق التلميذ دراسياً ، كما أن انخفاض هذه النسبة يؤدي بالضرورة إلى تخلفه في التحصيل . لذلك يجب أن يقوم المعلم بتقويم الجانب العقلي للتلميذ ليتعرف على نسبة ذكائه ، ونسبة ما يملكه من قدرات عقلية خاصة ، وهي القدرات التي يطلق عليها " قدرات التحصيل العقلية الخاصة في قياس ذكاء التلميذ وقدراته العقلية" وإذا تأكد المعلم أن مستوى ذكاء

التلميذ التدخل نطاق فئة ضعاف العقول ، يستطيع أن يعالج مثل هذه الحالة ، باستخدام أساليب تربوية تنظيمية ، ومن هنا يقوم المعلم بمعناه عن طريق تنويع أساليب الأداء واستخدام مختلف الطرق والوسائل التي تثير اهتمام التلميذ وتجذب اهتمامه ، كما أن التدريب المكثف باستخدام العديد من التطبيقات والتمارين التي بواسطتها يساعد التلميذ على استيعاب القاعدة العامة أو الحقائق والمعلومات المتعلقة بالموضوعات الدراسية ، كما أن الأستاذ يحب عليه تقبل مص هؤلاء التلاميذ المحدودين الذكاء ، وأن لا يبدي لهم إعراض أو نفور ، فإذا اتضح له أن نسبة ذكاء التلميذ الضعيف دراسياً ، فينبغي عليه أن يقوم عن طريق المدرسة بتحويل التلميذ إلى الصحة المدرسية لدراسة حالته<sup>1</sup> وهذا ما وجدت بعض الحالات من انتشار الوباء من ضعف وتأخر في المستوى التعليمي، وهذا ما يوضحه الجدول التالي:

جدول رقم 16: يوضح علاقة تجاوب التلاميذ داخل الحصة بتكرار نفس الدرس

تكرار نفس الدرس	معاناة من عدم إنهاء الحصة		عدم استيعاب التلاميذ		لا يوجد مشكل		يطالبوني التلاميذ بالإعادة		لم أجد متسع من الوقت		المجموع	
	%	ت	%	ت	%	ت	%	ت	%	ت	%	ت
أوافق ليس لدي حل	50	3	37,5	3	25	3	40	2	46,15	6	40	20
عدم تقديم نفس الجهد	16,67	1	12,5	1	41,66	5	20	1	38,47	5	28	14
عدم العدل بين الأفتواج	25	3	37,5	3	16,67	2	20	1	15,38	2	22	11
الاعتماد على التلاميذ	8,33	1	12,5	1	16,67	2	20	1	-	-	10	5
المجموع	100	8	100	8	100	12	100	5	100	13	100	50

<sup>1</sup> فاتحي عبد النبي ، الوضعية المهنية للمعلم في ضوء تدابير الإصلاح التربوي ، مرجع سابق ، ص 84 ، 85

## التعليق الاحصائي:

نلاحظ من الجدول أعلاه أن الاتجاه العام كان في صنف المبحوثين الذين أجابوا بموافقة تكرار نفس الدرس لأنه ليس لديهم حل والنسبة قدرت ب 40% ، وبالمواظبة على نفس الاتجاه ، نلاحظ أن أعلى نسبة كانت لفئة المبحوثين الذين أجابوا بأنهم يعانون من عدم إنهاء الحصة و قدرت النسبة ب 50% ، تليها فئة المبحوثين الذين أجابوا بأنه لا يوجد متسع من الوقت والنسبة قدرت ب 46,15% ، ثم نسبة 40% لفئة المبحوثين الذين أجابوا بالمطالبة بإعادة الدرس من طرف التلاميذ ، تليها نسبة 37,5% بالنسبة للفئة الذين أجابوا بأنهم يلاحظون دائما عدم استيعاب التلاميذ للدرس ، وآخر نسبة كانت لفئة المبحوثين الذين أجابوا بأنه لا يوجد أي مشكل والنسبة قدرت ب 25% لذات الصنف.

ثاني نسبة كانت لصنف المبحوثين الذين أجابوا بأنه يؤدي إلى عدم تقديم نفس الجهد والنسبة قدرت ب 28% ، وبالمواظبة على نفس الاتجاه نجد أن أعلى نسبة كانت لفئة المبحوثين الذين أجابوا بأنه لا يوجد مشكل والنسبة قدرت ب 41,66% ، تليها نسبة 38,47% لفئة المبحوثين الذين أجابوا بأنه لا يوجد متسع من الوقت ، ثم نسبة 20% لفئة المبحوثين الذين أجابوا بأن لتلاميذ يطالبون الأستاذ بالإعادة ، ثم تليها نسبة 16,67% لفئة الذين أجابوا بأنهم يعانون من عدم إنهاء الحصة ، وآخر نسبة كانت لفئة المبحوثين الذين أجابوا بعدم استيعاب التلاميذ للدرس بنسبة قدرت ب 12,5% لذات الصنف.

ثالث نسبة كانت لصنف المبحوثين الذين أجابوا بتكرار نفس الدرس والذي يؤدي لعدم العدل بين الأفواج والنسبة قدرت ب 22% ، وبالمواظبة على نفس الاتجاه نلاحظ أن أعلى نسبة كانت لفئة المبحوثين الذين أجابوا بأنهم يلاحظون دائما عدم استيعاب التلاميذ للدرس بنسبة قدرت ب 37,5% تليها فئة المبحوثين الذين أجابوا بأنهم يعانون من عدم إنهاء الحصة والنسبة قدرت ب 25% ، ثم تليها نسبة 20% لفئة المبحوثين الذين أجابوا بالمطالبة بإعادة الدرس دائما ، تليها فئة المبحوثين الذين أجابوا بأنه لا يوجد مشكل والنسبة

قدرت ب 16,67% ، وآخر نسبة كانت لفئة المبحوثين الذين أجابوا بأنهم لم يجدوا متسع من الوقت لتقديم الشرح الكافي بنسبة قدرت ب 15,38% لذات الصنف.

رابع نسبة كانت لصنف المبحوثين الذين أجابوا بأن الاعتماد على التلاميذ والنسبة قدرت ب 10% ، وبالمواظبة على نفس الاتجاه نلاحظ أن أعلى نسبة كانت لفئة المبحوثين الذين أجابوا بمطالبة التلاميذ للأستاذ بإعادة الدرس والنسبة قدرت ب 20% ، تليها نسبة 16,67% لفئة المبحوثين الذين أجابوا بأنه لا يوجد مشكل داخل الحصة ، ثم فئة المبحوثين الذين أجابوا بأنهم يلاحظون عدم استيعاب التلاميذ بنسبة قدرت ب 12,5% وآخر نسبة 8,33% للذين أجابوا بأنهم يعانون من عدم إنهاء الحصة.

#### التحليل السوسولوجي:

من خلال الجدول أعلاه، تبين أن أعلى نسبة كانت في صنف الذين يرون أن تكرار نفس الدرس لعدد من الأفواج الآن الأساتذة ليس لديهم حل نهائيا ، بحيث ترى عينة البحث أن في الآونة الأخيرة مع انتشار ظروف كورونا والقرارات والقوانين الجديدة، بأن هناك تجاوب من طرف التلاميذ في ظل ظروف العمل الجديدة ولكن الأساتذة يعانون دائما من عدم إنهاء الحصة، وهذا راجع لضيق الوقت وكثافة البرنامج الدراسي ولم يسمح الأساتذة لأنهم لم يجدون متسع من الوقت لتقديم الشرح الكافي وإكمال الحصة والخلل الوظيفي ان تلاميذ يطالبون بإعادة الحصة وعدم الفهم والاستيعاب ، وهذا يسبب ضغط علي الأستاذ ويجعله يبذل جهدا كبير في أدائهم مقارنة بسنوات الماضية وخصوصا بانتشار الظروف الصحية وهذا ما يؤثر عليهم نفسيا وصحيا واجتماعيا وتجعلهم دائما يعيشون حالات من التعب والقلق خصوصا مع انتشار نظام دروس الدعم وتكرار نفس الدرس لعدد من الأفواج ، وهذا يشعر الأستاذ كفاعل اجتماعي داخل المؤسسة التعليمية، بمسؤولية وعبء مهني كبيرة مع التلاميذ والجهات الوصية الوزارة وإدارة المنظمة.

## 7- دور المعلم في تنمية الدافعية في البيئة المهنية:

هناك جملة من الأدوار الأساسية التي ينبغي للمعلم أن يقوم بها ، فيما يتعلق بإثارة دافعية التلميذ نحو التعلم وهذا من خلال مساعدة التلميذ على صياغة أهدافه بالتأكيد والتوجيه والمرافقة التي يقدمها المعلم للتلميذ من شأنها أن تشعره بالأنس والاطمئنان ، فعلى الأستاذ أن يستثمر هذه العاطفة الإيجابية حتى يعينه في تحديد أهدافه التعليمية وتوضيحها ، وأن يناقشه فيما إذا كانت في تناوله وممكن التحقيق وما تستلزمه من وقت وجهد ومثابرة ويساعده على صياغتها بلغته الخاصة ، وتحديد الاستراتيجيات المناسبة لتحقيقها ، بل عليه أن يجعله يشعر أنها أهداف أصيلة شخصية وبذلك يضمن قدرا كبيرا من الدافعية في الدأب وبذل الجهد والمثابرة من أجل تحقيقها ، وربط المواد الدراسية بحاجات التلاميذ الحالية أو المستقبلية مما يجعله يندفع نحو التعلم باستخدام استراتيجيات فعالة في معالجة المعوقات ، وربط مهارات الحساب بالتعامل اليومي في البيع والشراء ، فالحاجة إلى الإنجاز والنجاح تتباين بين التلاميذ ، بل وتختلف مستوياتها عند التلميذ نفسه من حال إلى حال ومن زمن إلى زمن ، وعليه ينبغي للمعلم أن ينتبه لهذه الحالات التي تعترض التلاميذ ، خاصة عندما يظهرون عدم الرغبة في أداء عمل ما ، أو يرفضون التعاون معه أو مع زملائه ، لإظهار الاهتمام بالتلميذ وإشعاره بقيمته عند المعلم والتنويه بقدراته وجعله يؤمن بأنه قادر على التفوق في مهمة معينة أو المادة ، وذلك كلما سمحت الفرصة ، بل لا ينبغي أن يظهر فرصة ولا مناسبة في إشعاره بذلك ، وعليه فإن على المعلم أن يتيح للتلميذ فرصا للتغذية الراجعة عن أعماله ، وكل ما يقوم به من مهام ، حتى يقف بنفسه على نقاط قوته وضعفه ، ويكتشف بنفسه مواطن الخلل والنقص والضعف ، ما من شأنه أن يجعله يعي ذاته وقدراته ، ويمكنه من بناء مفهوم إيجابي عن ذاته ، و اكتساب ثقة بنفسه في تعلم المهام الجديدة ، مع تقديم المكافآت والتشجيع للجهد المبذول ، وقصد الحفاظ على مستوى الانتباه واليقظة عند التلميذ ، وتشجيعه حين الخطأ أو فشله في بعض المبادرات.

كما يلعب الأستاذ دور الضابط لسلوكيات التلاميذ ، خاصة إذا بدا منهم انحراف يعيق تحقيق الأهداف ، وذلك باستخدام التعزيز السلبي بأنواعه تحذيراً لمن أخطأ منهم ، حتى لا يعود إليها و تنبئها لغيرهم ، حتى لا يقعوا فيها ، والتقليل من المنافسة بين التلاميذ ، وتشجيع جو التعاون بدل التنافس و اتخاذ التقدم و الإنجاز الشخصي معياراً للمفاضلة<sup>1</sup> ، والحرص على مساعدة التلاميذ على اكتشاف المعارف والمعلومات بأنفسهم ومراعاة التكامل على التعامل والعمل بروح الفريق ، وتوجيه الطلاب ورفع المستوى التحصيلي الأكاديمي للطلاب وتحقيق الأهداف السلوكية والمعرفية والوجدانية المتفق عليها<sup>2</sup>.

### 8- مسؤوليات المعلم في معالجة المشكلات الصفية:

هناك عدة مسؤوليات ينبغي على الأستاذ التقائها وذلك لحل المشكلات الصفية وهي:

تسهيل وتسيير عملية التعلم وأن يكون الأستاذ متمكناً ومتحكماً في المادة المدرسة، و اختيار المادة التعليمية المناسبة لقدرات واستعدادات التلاميذ وان يكون الأستاذ مدركاً ،ولأهمية والدافعية في التعلم وعلى الأستاذ أن يعمل في تنمية الطلاب في الجوانب المعرفية والاجتماعية والانفعالية ، والقدرة على مراعاة الفروق الفردية بين الأساتذة ،وتسمح بالقدرة على الإبداع ،والابتكار والقدرة على التنوع في الأساليب والأنشطة ويعمل الأستاذ على تقديم الدرس بشكل مناسب من حيث التهيئة والعرض والقلق وقدرته على التخطيط ،والقدرة على مسؤولية الوصول إلى مهارات التحدث والتعليمات و الاعتزاز بالمهنة وأن يكون على علم ودراية بالمشكلات الاجتماعية المحيطة وأن يتميز باللياقة في الحديث ، وتسمح لهم بالتعاون

<sup>1</sup>كتاش مختار سليم ،الكفاءة الوجدانية ، لدى المعلم وعلاقتها بالدافعية ، رسالة مقدمة لنيل شهادة الدكتوراه في علوم التربية ،كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية ،قسم علم النفس وعلوم التربية والأرطوفونيا ، جامعة الجزائر ، 2014-2015 ص 115.

<sup>2</sup>رندة نمر توفيق مهاني ،دور المعلم المساند في تحسين العملية التعليمية من وجهة نظر المعلمين الدائمين في مدارس وكالة الغوث الدولية في محافظات غزة ، رسالة مقدمة لنيل شهادة الماجستير في التربية ، كلية التربية ، قسم أصول التربية ، الجامعة الإسلامية ، غزة ، 2010 ص62.

والمثابرة والبحث والأمانة الفكرية، وكذلك يسمح بغرس الروح الدينية والقومية ، والإيمان بالله وملائكته وكتبه ورسله والقدر خيره وشره والتمتع بالصحة البدنية.<sup>1</sup>

### 9- أبرز العوامل المؤثرة على الأداء :

حمل التدريس الزائد والحاجة إلى المكافأة وتسمح بشعور المدرس بأنه عاجز عن تحقيق أهدافه ومن أبرز العوامل المؤثرة هو نظام المدرسي غير ملائم وكذلك العزلة عن الأصدقاء وزملاء الدراسة وكذلك الحاجة إلى المساندة الإدارية والدعم الإداري ، ومن العوامل التي تؤثر على أداء الأستاذ هي سوء تصرف التلاميذ أو سوء سلوكهم يساهم في زيادة الضغوط وانخفاض الروح المعنوية للمعلم ، وكل ضغوطات التي يعيشها الأستاذ تدفع له بنية ترك المهنة بسبب التوترات والألم الجسدي والنفسي ، وكذلك عدم قدرة الأستاذ على أن يساير المشكلات المتعلقة بمهنة التدريس وفقدان القدرة على الابتكار في مجال التدريس.<sup>2</sup>

ويعتبر الإشراف من أبرز العمليات الرئيسية التي تحرص من خلالها المؤسسة علي تحقيق أكبر مستوى من الفاعلية في الأداء والوصول إلي درجة عالية من الكفاءة الإنتاجية وهذا ماكنت فيه الكثير من التجارب و الدراسات في ميدان علم الاجتماع الصناعي والإشراف كما عرفه "هاليس" هو اختيار الشخص الصالح للوظيفة وإثارة اهتمام كل فرد نحو عمله وتعليمه وكيفية أدائه وقياسه وتقدير كفايته للاطمئنان إلي وجود عمله والقيام بتصويب أخطائه ونقله إلي عمل أكثر صلاحية أنه أو أفضل من لا يجديه الإصلاح والمدح ، بكل من استحق ذلك لكفايته وتجدر الإشارة إلى الدراسات التي قام بها الباحثون لتبيين دور الإشراف أو ما يلعبه الإشراف في تحقيق وزيادة أداء العاملين وكذلك تعتبر الحوافز عامل من العوامل المؤثرة في

<sup>1</sup> سوفي نعيمة، الاستراتيجيات المعتمدة من طرف الأستاذ داخل الصف ودورها في تنمية القدرة على التحكم في حل المشكلات الرياضية لدى تلاميذ الطور المتوسط ، مذكرة لنيل شهادة الماجستير في علم النفس المدرسي ، كلية العلوم الإنسانية و الاجتماعية ، قسم علم النفس والعلوم التربوية و الإطفونيا ، جامعة منتوري ، قسنطينة ، 2010-2011 ص 54.

<sup>2</sup> مليكة بن زيان ، مستوى الضغوط المهنية لدى أساتذة التعليم الثانوي وانعكاساته علي صحتهم النفسية والجسدية ، مجلة دراسات في علوم الإنسان والمجتمع ، جامعة جيجل مجلد 03 العدد 03 سبتمبر 2020 ص 113 114

الأداء لأن العنصر البشري من أهم عناصر الإنتاج في مؤسسة ومن أجل تحقيق كفاءة هذا العنصر لابد من تحفيز الأفراد بكفاءة وفعالية ودفعهم لتحقيق الأهداف العامة للمؤسسة فتحفيز الفرد يهدف للتأثير في سلوكه وتوجيههم التوجيه المرغوب فيه وتحفيز الأفراد يؤدي إلي زيادة أدائهم وتحقيق فعالية فيه فظروف العمل أشارت العديد من الدراسات التي تناولت الظروف الفيزيائية والمادية للعامل وانعكاساتها عليه خلال تأدية لعمله والأمراض المهنية المتصلة بأداء العمل معدل دوران العمل الغياب يرتبطان بظروف العمل المادية المناسبة والغير المناسبة والعمال يتأثرون بظروف العمل داخل المصانع والمؤسسات تعليمية نتيجة المؤثرات التي تتمثل في الإضاءة التهوية الحرارة والضغط الجوي والضوضاء والتركيبات الكهربائية وتنظيم الآلات في المصانع وآخر عنصر من العوامل وهو الإرشاد الذي يشعر به الموظف بالارتياح في داخله من انفعالات فإن للإرشاد دور كبير علي الموظف في التعامل مع المشكلة.<sup>1</sup>

وهناك العديد من العوامل التي تؤثر علي الأداء منها دافعية الأفراد لإنجاز ومناخ العمل وبيئته والمقدرة على أداء العمل المطلوب فعندما تكون العوامل الثلاثة إيجابية (دافعية مرتفعة للإنجاز + قدرة عالية علي العمل + بيئة مناسبة ومناخ تنظيمي منفتح )، فإن المحصلة في الأداء مرتفع وفي حالة أن تكون العوامل الثلاثة متدنية فالنتيجة الحتمية هي أن يكون مستوى الأداء منخفضاً وأما الأداء المتوسط فما يكون في حالة أن تكون دافعية الأفراد متدنية، ولديهم قدرات عالية على الإنجاز وتوفر ظروف وبيئة مناسبة.<sup>2</sup>

1. ملياني عبد الكريم، فاعلية النشاط الاجتماعي المدرسي في رفع مستوى الأداء المؤسسة التربوية، مذكرة مكملة لنيل شهادة الماجستير في علم النفس، تخصص علم النفس الاجتماعي، قسم علوم الاجتماعية، كلية العلوم الاجتماعية، جامعة محمد خيضر، بسكرة 2013، 2012 صص 106

2. أمجد عبد الرحمان الأهدل، أثر البيئة التنظيمية علي الأداء الوظيفي للعاملين في شركات الدخان الأردنية، مذكرة لنيل شهادة الماجستير في إدارة الأعمال، قسم إدارة الأعمال، كلية الأعمال جامعة الشرق الأوسط الدارسات العليا، 2011، صص 13 14.



نتائج الفرضية الأولى:

✓ بالنسبة للإجراءات الاحترازية التي وضعتها الوزارة وعلاقتها بتقييم ساعات العمل أعلي نسبة كانت للذين يرون أن تقييم ساعات العمل تكون في كثافة البرنامج بالنسبة قدرت ب60% لأنه إجراءات احترازية فرضتها الوزارة من ناحية الحماية الصحية للأساتذة والتلميذ ولكنها تسببت في جعل الأستاذ يعيش نوع من ضغوطات في العمل بالنسبة قدرت ب33.33%

✓ أما بالنسبة لشبكة العلاقات الاجتماعية خصوصا في ظل الظروف الجديدة التي تعيشها المنظومة التربوية في ظل كورونا تبين لنا من خلال الجدول الذي يمثل علاقة الحالة المدنية بعلاقة الأساتذة مع زملائهم التي تربطهم علاقة العمل في إنجاز 'مهامهم وعلى نسبة كانت فئة المطلقين بنسبة قدرت ب50% مما تجعل الأساتذة يعيشون ضغوطات ومشاكل وعلاقة متوترة مع زملائهم.

✓ أما بنسبة المادة المدرسة من طرف الأستاذ وشبكة العلاقات التي تربطهم داخل المنظمة من خلال الجدول الذي يمثل المادة المدرسة وعلاقة الأساتذة ب زملائهم بأنها تربطهم علاقة عمل وأكبر نسبة كانت في فئة الأدبية بنسبة قدرت ب 52,82% بحيث المادة المدرسة تساهم بشكل كبير في تحسين الروابط من أجل تحسين الأداء وتغلب على ضغوطات في ظروف الجديدة.

✓ أما بالنسبة المشكلات التي تعترض الأساتذة مع التلاميذ وتدفع الي التقاء بولي التلميذ تعود لرفض انضباط التلميذ داخل القسم بالنسبة قدرت ب60% وهذا ما يدفع الولي بزيارة الأستاذ وهناك تصرفات غير أخلاقية تستدعي طلب ولي أمر التلميذ بسبب الانحراف بنسبة قدرت ب53.33%

- ✓ جدول يوضح علاقة تقليص الفصول وتقييم ساعات العمل أما ب انسبة لنظام تقليص فصول نظام غير بيداغوجي ويخل بعمل الأستاذ بنسبة قدرت ب33,33% واعتبرت الوزارة نظام تقليص الفصول حل لازمة كورونا ويساعد الظروف الصحية بنسبة قدرت ب25%.
- ✓ أما بالنسبة المواضيع التي تدفع الولي الالتقاء بالأستاذ وعلاقتها بإنشاء دروس الدعم نلاحظ من خلال الجدول أن الدعوة تكون بسبب انحراف التلميذ بنسبة قدرت ب40% مما يدفع الولي الالتقاء بالأستاذ وكذلك رفض انضباط التلميذ داخل الحصة بنسبة 30% وكل هذه الأسباب ترجع لدروس الدعم التي سببت ضغوطات علي أداء .
- ✓ أما بالنسبة لجدول الذي يوضح أهم المواضيع التي تدفع الأستاذ الالتقاء بولي تلميذ وعلاقتها بمشاكل التي يعيشها نلاحظ من خلال الجدول أن الدعوة تكون برفض انضباط التلميذ بنسبة قدرت ب50% لأن الأستاذ يعيش مجموعة من المشاكل خصوصا في ظل الظروف الجديدة بعدم تطبيق القوانين وغياب الرقابة داخل المنظمة مما تجعل الأستاذ يعيش ضغوطات.
- ✓ أما بالنسبة لجدول يوضح سنوات العمل وعلاقتها بفرصة التقاعد حيث الخبرة المهنية وسنوات العمل لها علاقة مع قانون التقاعد خصوصية في الآونة الأخيرة مع إصدار قوانين جديدة في ظل الظروف الوبائية لفئة أكثر طلب لقانون التقاعد من [15.11] بأعلى نسبة قدرت ب85,72% وتليها ثاني نسبة قدرت ب88.83% التي تتراوح سنوات عملهم من [6-10] .
- ✓ جدول يوضح علاقة تجاوب التلاميذ داخل الحصة وبتكرار نفس الدرس لعدد من الأفواج نلاحظ من خلال الجدول أن الأستاذ دائما يعاني من مشاكل في الوقت وبالنسبة عالية قدرت ب46,15% لفئة لم يخدم منتهى من الوقت وتليتها بنسبة 50% معاناة من عدم إنهاء الحصة راجع لتقليص عدد الساعات في ظل الظروف العمل الجديدة مع كثافة البرنامج .

وفي الأخير نخلص بأن الفرضية الأولى تحققت بالنسبة عالية حسب مؤشرات ومتغيرات الفرضية وأن مهام التربية الجديدة مسندة للأستاذ تؤثر على أدائهم خصوصا بعد انتشار فيروس كورونا وتأثيرها علي الوسط تعليمي بالخصوص في ظل كورونا.

## الفصل الرابع: المهام التربوية والقرارات والقوانين الوزارية في ظل جائحة

### كورونا

#### تمهيد

- 1- أدوار الوزارة الوصية في ظل جائحة كورونا .
  - 2- الاضرابات في وسط المؤسسة .
  - 3- نظام التفويج الجديد في ظل كورونا.
  - 4- مشاكل الأستاذ في إنجاز مهامه .
  - 5- الإجراءات الاحترازية للوقاية من كورونا .
  - 6- إستخدام المنصات التعليمية الالكترونية في ظل الجائحة .
  - 7- البيئة المهنية للإستاد وتدابير الوقاية من الجائحة
- نتيجة الفرضية الثانية .

تمهيد:

يعتبر التعليم من المهام التي تتغير باستمرار في تزويد الأستاذ على مواكبته على التغيرات ، التي طرأت في الآونة الأخيرة من تفشي للفيروس ، وهذا ما أثر سلبا على التعليم، حيث أقرت وزارة التربية الوطنية نظام تعليمي تقاديا لانتشار الفيروس ، من أجل العودة لمقاعد الدراسة ، ومعرفة خطورته على الوضع التعليمي ، ولما له من تأثيرات سلبية على مهنة الأستاذ لما دفعهم لاتخاذ اجراءات وقائية منها ؛ التعليم الالكتروني وكذا نظام التفويج والاعتماد على سياسة البرمجة ، مما أدت بالوزارة إلى وضع قرار تعليق الدراسة خوفا من انتشاره بكثرة في المحيط المدرسي، حيث أردنا في هذا الفصل تسليط الضوء على الوزارة الوصية التي تلعب دور كبير في العملية التعليمية ، وما قدمته من قرارات وقوانين لإكمال سير العملية التعليمية في ظل تفشي الفيروس.

**1- أدوار الوزارة الوصية في ظل جائحة كورونا:**

لمعرفة دور الوزارة ومهامها فلا بد من الرجوع إلى العديد من النصوص الرسمية انطلاقاً من الدستور ، والعمل على توفير الظروف الجيدة والملائمة لضمان دخول مدرسي ناجح على جميع الأصعدة، وضمان ديمومة الخدمة العمومية للتربية وتطبيق البروتوكول الوقائي الصحي لحماية التلاميذ والمستخدمين، وكذلك فرص اتخاذ ترتيبات وقائية واحترازية الخدمة وانتشاره والتحضير الجيد لانطلاق السنة الدراسية في احسن الظروف ، وتشكيل الأفرج التربوية ومواصلة العمل بالترتيبات المتعلقة بالتمدرس الاستثنائي والقواعد التي يقوم عليها وكذلك فتح حساب خاص لكل مؤسسة تعليمية جديدة لدى خزينة الولاية ، ومنح لكل تلميذ نفس فرص النجاح والعمل على تطويره منظومة تربوية والعمل على إرساء التعليم الرقمي ، والتشجيع على تطوير التعليم عن بعد بصيغة المختلفة بهدف تدعيم التعليم الحضري ، وضبط تعداد التلاميذ المتوقع حسب كل مستوى وكل مرحلة تعليمية والعمل على تقليص اللجوء إلى النظام اليومي في التعليم وضمان تكافؤ الفرص ومبدأ المساواة بين مختلف المناطق الجغرافية<sup>1</sup>.

**2- الإضرابات في المؤسسات التعليمية:**

يعد الإضراب حقاً دستورياً وفعلاً اجتماعياً وترى مصالح المراقبة لمنظمة العمل الدولية ان الحق فيه وسيلة جوهرية تملكها النقابات العمالية من أجل الحصول والدفاع عن حقوق أعضائها والوسيلة الوحيدة التي تمكن الأستاذ من التعبير عن مطالبته المهنية ، خاصة وأن المؤسسة التربوية شهدت الإضراب شكل مستمر في الأونة الأخيرة ، والهدف من ذلك هو تحسين الظروف السوسيو مهنية للأساتذة ، ومن ثمة تغير الوضع القائم خاصة في ظل التغيرات الراهنة لجائحة كورونا والحراك الاجتماعي الذي يشهده المجتمع الجزائري في كافة المؤسسات الاجتماعية فكانت الإضرابات في السنوات الأولى على مستوى المؤسسات

<sup>1</sup>ملحق المنشور الإطار للدخول المدرسي 2022/2021 الرقم 1284/و.ت.أ.علي 2021 ص. من 1 الي 7/1

التربوية قليلة ،مقارنة بالسنوات الأخيرة إضافة إلى المطالب التي كانت بسبب ثلاثة ملفات أساسية ؛أولها مراجعة النظام التعويضي لموظفي التربية بما يضمن العدالة والانسجام مع باقي القطاعات ثانيا إعادة النظر في قانون الأساسي لعمال التربية لتدارك الاختلالات الناجمة في التصنيف و الترفيه والادماج لبعض الأسلاك ، أما ثالثا تسير أموال الخدمات الاجتماعية بكيفية تراعي مبدئين اساسين هما: الانتخاب والتضامن أما اليوم أصبحت تتغير بالتغيرات التي يشهدها المجتمع الجزائري على كافة المؤسسات ، ومن أهم الإضرابات التي قامت بها النقابات المستقلة في قطاع التربية كقطاع استراتيجي يهتم باستمرار العلاقات الدينامية التبادلية ،التي تتكون بين المجموعة و بيئتها أي اضرابات (مجتمعة أو منفردة ) ، نذكر منها الإضراب الوطني الشامل الذي انطلق يوم08/نوفمبر / 2009 واستمر حوالي أربعة وعشرون وحدة إضرابات مما دفع الوزارة لتقديم تهديدات صريحة للنقابات بتوقفية و إلا التسلط على المضربين العقوبة فسارعت النقابات لتوقيه دون تحقيق أي مطالب من المطالب ،وكذلك بما يتعلق بملف التعويضات ،ثم تطبيق هذا النظام الذي له علاقة بجميع المنح والعلاوات القديمة والجديدة بما فيها الخبرة البيداغوجية ومنحة تحسين الأداء التربوي بأثر رجعي وعلى أساس الأجر القاعدي الجديد، لكن الإضرابات شكلت صراعات كبيرة بين الوزارة والأساتذة ،ومن هنا يتبين أن موضوع نزاعات العمل يرتبط ارتباطا وثيقا بظاهرة النضال العمالي ،حيث يرى كارل ماركس "بأن تحسين أوضاع العمال المادية والمعنوية ،لا تأتي إلا من خلال تنظيم العمال في المنظمات نقابية تشارك في تحديد ظروف العمل وشروطه على كافة المستويات ،ولا يمكن للعمال فعل شيء إلا بوجود حد أدنى من التنظيم في إطار الرابطة التي تجمع بين ظهور النقابات وبين النضال العمالي، ولقد اتخذ الصراع في هذا الصدد .فكرامة المجتمع من كرامة الأستاذ خاصة في الفترة الاخيرة مع تفشي الفيروس ،انتشرت الإضرابات في الوسط التربوي بسبب الإجراءات الاحترازية المفروضة من طرف الوزارة والمطالبة فيها برفع الأجور لعدم تحقيق

الاكتفاء الذاتي للأساتذة ، وكذلك القرارات والقوانين الجديدة من تخفيض معدل الانتقال ونظام التفويج وكذلك رزمة الامتحانات وغيرها<sup>1</sup>.

الجدول رقم 17: يوضح علاقة نظام التفويج بأسباب الإضراب

المجموع		مجرد اجراء وقائي		يساعد		نظام التفويج أسباب الاضراب
%	ت	%	ت	%	ت	
44%	22	38.88	14	57.14	8	لست معني
36%	18	41.66	15	21.42	3	تحسين ظروف الأستاذ
12%	6	11.11	4	14.28	2	الغياب التام لحقوق الأستاذ
8%	4	8.33	3	7.14	1	عدم تلبية الوزارة لمطالب الأستاذ
100%	50	100	36	%100	14	المجموع

التعليق الاحصائي :

نلاحظ من خلال الجدول أعلاه أن أعلى نسبة كانت لصنف المبحوثين الذين أجابوا بأنهم ليسوا معنيين بالإضراب ، والنسبة قدرت ب44%، وبالمواظبة على نفس الاتجاه نلاحظ ان أعلى نسبة كانت لفئة المبحوثين الذين أجابوا بأن نظام التفويج يساعد بنسبة قدرت ب57,14%، تليها نسبة 38,87% لفئة المبحوثين الذين أجابوا بأنه مجرد إجراء وقائي ، لذات الصنف.

ثاني نسبة كانت لصنف المبحوثين الذين أرجعوا أسباب الإضراب لعدم تحسين ظروف الأستاذ بنسبة قدرت ب36% وبالمواظبة على نفس الاتجاه نلاحظ أن أعلى نسبة كانت لفئة المبحوثين الذين أجابوا بأن

<sup>1</sup> فاطمة موسوي ، معاشو جيلاني كويبيي ، الإضرابات العمالية في المؤسسات التربوية بين المطالب والتحقيق ، الأستاذ الثانوي نموذجاً ، مجلة الناصرية للدراسات الاجتماعية والتاريخية جامعة معسكر مجلد 08 العدد 1 جوان 2017 ص 337.338.339



نظام التقيؤج مجرد إجراء وقائي بنسبة قدرت ب41,67% ، تليها نسبة 21,42% لفئة الذين أجابوا بأن نظام التقيؤج يساعد ، وهذا لذات الصنف،

ثالث نسبة كانت لصنف المبحوثين الذين أجابوا بأن أسباب الإضراب ترجع للغياب التام لحقوق الإنسان بنسبة 12%، وبالمواظبة على نفس الاتجاه نلاحظ أن أعلى نسبة كانت لفئة المبحوثين الذين أجابوا بأن نظام التقيؤج يساعد والنسبة قدرت ب14,28% ، تليها نسبة 11,11% لفئة الذين أجابوا بأن نظام التقيؤج مجرد إجراء وقائي، وهذا لذات الصنف.

رابع نسبة كانت لصنف المبحوثين الذين أجابوا بأن أسباب الإضراب ترجع لعدم تلبية مطالب الوزارة بنسبة 8%، وبالمواظبة على نفس الاتجاه نلاحظ أن أعلى نسبة كانت لفئة المبحوثين الذين أجابوا بأن نظام التقيؤج مجرد إجراء وقائي بنسبة 8,33%، تليها نسبة 7,14% لفئة المبحوثين الذين أجابوا بأن نظام التقيؤج يساعد لذات الصنف.

### التحليل السوسولوجي:

من خلال الجدول أعلاه تبين أن أعلى نسبة تبين أن شبكة العلاقات الاجتماعية للأساتذة علاقة عمل بحيث ترى أن الحالة المدنية للأساتذة تؤثر على شبكة العلاقات الاجتماعية خصوصا أن الوضع الجديد الذي تعيشه المنظومة أو بالخصوص ظروف كورونا فرضت طابع خاص من العلاقات وهذه العلاقات تكمن في إطار إنجاز المهام وبمجرد إنهاء الدراسة تنتهي وهذا يسبب لنا خلل وظيفي من خلال أزمة الوبائية خوفا من انتشارها في الأسرة التعليمية ما فرض على الأساتذة أنه يعيش علاقات سطحية مع زملائه نجد في طرح ميرتون أن الوظائف الكامنة تساهم وبصورة إيجابية أو سلبية (انحرافيه) في نفس الوقت أي يكمن الخلل على مستوى الأعضاء ويصبح الأستاذ يؤدي مهامه ويتصل مع الأساتذة في إطار

علاقات عمل فقط ليس في إطار أي علاقة أخرى أي جماعات عمل رسمية بحيث نجد أن أبرز المشاكل التي تعيق عمل المؤسسة هو نوع العملية الاتصال داخل المؤسسة فقط في إطار الجماعة الرسمية للأساتذة نجد أن علاقاتهم داخل المنظمة تكون مجرد علاقات العمل داخل المؤسسة كنظام وهي من أبرز الأساليب المدروسة علي مستوى العلاقات الرسمية.

### 3- نظام التفويج الذي أقرته الوزارة وعلاقتها بمهام الأستاذ:

شرعت وزارة التربية الوطنية في عملية استشارة وطنية واسعة مع الشركاء الاجتماعيين بهدف إنجاح الدخول المدرسي القادم وضمان عودة 10 ملايين تلميذ وتلميذة إلى مقاعد الدراسة لظروف عادية في ظل انتشار فيروس كورونا<sup>1</sup> ، تتيح خطة العمل بالأفواج فرصا للتلاميذ الذين يعانون من الانكماش و الانطواء لمشاركة أصدقائهم في المناقشات بعيدا عن ذلك الإحراج الذين يعانون منه عندما يكون الحوار بين المدرس ، كما أنه يوفر جوا من التعاون والتآزر بين التلاميذ ، لبناء معارفهم من خلال التبادلات و الاستكشافات والملاحظات والمناقشات و الانتقادات التي تتم داخل الفوج الواحد و تشجيع محدودي المستوى على طرح وجهات نظرهم ، الأمر الذي يمكنهم من اكتساب الثقة في أنفسهم ، وجعلهم يشعرون بأهمية عضويتهم في الفوج ، كما أن عمل الأفواج يتيح تنظيم وتطور وتفاعل الإحساس بالمسؤولية أثناء الأدوار التي توزع عليهم في الحصص المختلفة ، قصد إتمام أكثر من مهمة لتطوير الكفاءات<sup>2</sup> ، إلا أن ضرورة المحافظة على صحة التلاميذ والمستخدمين وسلامتهم بالتقيد بالصارم بالبروتوكول الصحي والوقائي الذي تم إعداده من قبل الوزارة والمصادق عليه من طرف وزارة الصحة والمنظمة خاصة ضرورة احترام معيار التباعد الجسدي (1متر على الأقل ) ،والعمل مع أفواج مصغرة من التلاميذ والزامية وضع القناع الواقي

<sup>1</sup> س. إبراهيم ، نظام التفويج لحماية التلاميذ من كورونا ، وزير التربية يقترح الدراسة ل6 أيام وتقليص مدة الحصص ، نظام التفويج لحماية التلاميذ من كورونا ، إجماع على ضرورة تقليص عدد التلاميذ في الأقسام لمنع تقشي الوباء 25 ماي 2022.

<sup>2</sup> الدليل التربوي لأستاذ التعليم الثانوي ، إرشادات تربوية ومهنية من أجل تحكم الأستاذ في الأسس الاحترافية وترقية أدائه التربوي لتحقيق جودة التعليم ، أوت 2014 ص15

بالنسبة للتلاميذ والطاقم الإداري ، ويقسم الفوج على قسمين وكل فوج لا يتعدى 20 تلميذا ، لكن يمكن تقسيم الفوج إذا كان عدد التلاميذ أقل أو يساوي 23 تلميذا<sup>1</sup> ، كما جاء في المادة (55) من القانون الأساسي الخاص بعمال قطاع التربية في تحديد مهامك سلك التعليم الثانوي ، ويقومون بهذه الصفة خاصة بالتعليم عن بعد أو التكوين في محو الأمية ، وفي مجموعة النصوص الخاصة بتنظيم الحياة المدرسية ، حددت مهمة الأستاذ في التعليم الثانوي في تربية التلاميذ وتعليمهم ، حيث أوكلت إليه القيام بالنشاطات البيداغوجية ، من تحسين المستوى وتجديد المعلومات التي تنظمها الوزارة ، مراعات رغبات و اهتمامات الطلبة وإفساح المجال للتعبير عن الأفكار ، تجنب الاستهزاء والسخرية من التلاميذ بإظهار السلوك المرغوب فيه و مراقبة سلوكياتهم وتصحيحها بإشراكهم في الدرس<sup>2</sup> ، والجدول التالي يوضح ذلك

جدول رقم 18: يوضح علاقة نظام التفويج بتكرار نفسه الدرس لعدد من الأفواج.

المجموع		مجرد إجراء وقائية		يساعد		نظام التفويج
%	ت	%	ت	%	ت	
40	20	41,17	14	37,5	6	تكرار نفس الدرس
30	15	26,47	9	37,5	6	أوافق لأنه ليس لدي حل اخر
20	10	20,59	7	18,75	3	عدم تقديم نفس الجهد
10	5	11,47	4	6,25	1	عدم العدل بين الأفواج
10	5	11,47	4	6,25	1	أوافق لأنه يسمح بالاعتماد على تلاميذ
100	50	100	34	100	16	المجموع

<sup>1</sup> س . إبراهيم ، نظام التفويج لحماية التلاميذ من كورونا ، مرجع سابق.

<sup>2</sup> فلوح أحمد ، مواصفات أساتذة التعليم الثانوي من وجهة نظر التلاميذ ، دراسة مقارنة بين الجنس والتخصص الدراسي والمستوى التعليمي ، مذكرة مكملة لنيل شهادة الماجستير في علوم التربية ، كلية العلوم الاجتماعية، قسم علم النفس وعلوم التربية ، جامعة وهران 2006 - 2007 ص47-

## التعليق الاحصائي

نلاحظ من الجدول أعلاه أن الاتجاه العام كان في صنف المبحوثين الذين أجابوا بأنهم يوافقون على نظام التفويج لعدم وجود حل آخر والنسبة قدرت ب 40% ، وبالمواظبة على نفس الاتجاه نلاحظ أن أعلى نسبة كانت لفئة المبحوثين الذين أجابوا بأن نظام التفويج مجرد إجراء وقائي بنسبة قدرت ب 41,17% ، تليها نسبة 37,5% لفئة الذين أجابوا بأن نظام التفويج يساعد الأساتذة ، لذات الصنف.

ثاني نسبة كانت لفئة المبحوثين الذين أجابوا بعدم تقديم نفس الجهد والنسبة قدرت ب 30% ، وبالمواظبة على نفس الاتجاه نلاحظ أن أعلى نسبة كانت لفئة المبحوثين الذين أجابوا بأن نظام التفويج يساعد والنسبة قدرت ب 37,5% ، تليها فئة الذين أجابوا بأنه مجرد إجراء وقائي بنسبة قدرت ب 26,47% لذات الصنف.

ثالث نسبة كانت لصنف المبحوثين الذين أجابوا بعدم العدل بين الأفواج والنسبة قدرت ب 20% ، وبالمواظبة على نفس الاتجاه نلاحظ أن أعلى نسبة كانت لفئة المبحوثين الذين أجابوا بأن نظام التفويج مجرد إجراء وقائي بنسبة قدرت ب 20,59% ، تليها نسبة 18,75% لفئة الذين أجابوا بأن نظام التفويج يساعد وهذا لذات الصنف.

رابع نسبة كانت لصنف المبحوثين الذين أجابوا باوافق لأنه لا يسمح بالاعتماد على التلاميذ والنسبة قدرت ب 10% ، وبالمواظبة على نفس الاتجاه نلاحظ أن أعلى نسبة كانت لفئة المبحوثين الذين أجابوا بأن نظام التفويج مجرد إجراء وقائي بنسبة قدرت ب 11,47% ، تليها نسبة 6,25% لفئة المبحوثين الذين أجابوا بأن نظام التفويج يساعد الأستاذ وهذا لذات الصنف.

## التحليل السوسيلوجي

نلاحظ من خلال الجدول أعلاه أنه يتبين لنا أن النسبة كانت لصنف الذين يرون بأن تكرار نفس الدرس لعدد من الأفواج، بحيث ترى عينة البحث ، أن نظام التفويج الذي فرضته الوزارة مجرد إجراء وقائي واحترازي لتقادي انتشار وباء كورونا في وسط الأسرة التعليمية ، ويعتبر كحل للأزمة ، وعدم الوقوع في الأضرار الصحية ، ولكن نظام التفويج يعتبر عائق بالنسبة للأستاذ ، مما يسمح له بالوقوع في ضغوطات مهنية ، من خلال تكرار نفس الدرس وعدم العدل بين الأفواج في تقديم المادة العلمية، لأن الأستاذ يصبح يبذل جهد فوق طاقته ، والبعض الآخر من عينة البحث اعتبره نظام يساعد الأستاذ في أداء مهامه ويخفف عليه الضغوطات والخلل الوظيفي يكمن في نظام التفويج المفروض من الوزارة في ظل الأزمة الصحية ، وكثافة البرامج ، وعدم قدرة الأستاذ على إكمال البرنامج وهذا راجع لتكرار نفس الدرس لعدد من الأفواج.

## 4- العلاقة بين نظام التفويج ومهام الأساتذة :

شرعت وزارة التربية الوطنية في عملية استشارة وطنية واسعة مع الشركاء الاجتماعيين بهدف إنجاح الدخول المدرسي القادم وضمان عودة 10 ملايين تلميذ وتلميذة إلى مقاعد الدراسة لظروف عادية في ظل إنشمار فيروس كورونا<sup>1</sup> ، تتيح خطة العمل بالأفواج فرصا للتلاميذ الذين يعانون من الانكماش و الانطواء لمشاركة أصدقائهم في المناقشات بعيدا عن ذلك الإحراج الذين يعانون منه عندما يكون الحوار بين المدرس ، كما أنه يوفر جوا من التعاون والتآزر بين التلاميذ ، لبناء معارفهم من خلال التبادلات و الاستكشافات وللملاحظات والمناقشات و الانتقادات التي تتم داخل الفوج الواحد و تشجيع محدودي

<sup>1</sup> س. إبراهيم ، نظام التفويج لحماية التلاميذ من كورونا ، وزير التربية يقترح الدراسة ل6 أيام وتقليص مدة الحصة ،نظام التفويج لحماية التلاميذ من كورونا ، إجماع على ضرورة تقليص عدد التلاميذ في الأقسام لمنع تفشي الوباء 25 ماي 2022.

المستوى على طرح وجهات نظرهم ، الأمر الذي يمكنهم من اكتساب الثقة في أنفسهم ، وجعلهم يشعرون بأهمية عضويتهم في الفوج ، كما أن عمل الأفواج يتيح تنظيم وتطور وتفاعل الإحساس بالمسؤولية أثناء الأدوار التي توزع عليهم في الحصص المختلفة ، قصد إتمام أكثر من مهمة لتطوير الكفاءات<sup>1</sup>، إلا أن ضرورة المحافظة على صحة التلاميذ والمستخدمين وسلامتهم بالتقيد الصارم بالبروتوكول الصحي والوقائي الذي تم إعداده من قبل الوزارة والمصادق عليه من طرف وزارة الصحة والمنظمة خاصة ضرورة احترام معيار التباعد الجسدي (1متر على الأقل )، والعمل مع أفواج مصغرة من التلاميذ والإزامية وضع القناع الواقي بالنسبة للتلاميذ والطاقم الإداري ، ويقسم الفوج على قسمين وكل فوج لا يتعدى 20 تلميذا ، لكن يمكن تقسيم الفوج إذا كان عدد التلاميذ أقل أو يساوي 23 تلميذا<sup>2</sup>، كما جاء في المادة (55) من القانون الأساسي الخاص بعمال قطاع التربية في تحديد مهام سلك التعليم الثانوي ، ويقومون بهذه الصفة خاصة بالتعليم عن بعد أو التكوين في محو الأمية ، وفي مجموعة النصوص الخاصة بتنظيم والحياة المدرسية ، حددت مهمة الأستاذ في التعليم الثانوي في تربية التلاميذ وتعليمهم ، حيث أوكلت إليه القيام بالنشاطات البيداغوجية ، من تحسين المستوى وتجديد المعلومات التي تنظمها الوزارة ، مراعات رغبات و اهتمامات الطلبة وإفساح المجال للتعبير عن الأفكار ، تجنب الاستهزاء والسخرية من التلاميذ بإظهار السلوك المرغوب فيه ومراعية سلوكياتهم وتصحيحها بإشراكهم في الدرس.<sup>3</sup>

<sup>1</sup> الدليل التربوي لأستاذ التعليم الثانوي ، إرشادات تربوية ومهنية من أجل تحكم الأستاذ في الأسس الاحترافية وترقية أدائه التربوي لتحقيق جودة التعليم ، أوت 2014 ص15.

<sup>2</sup> س . إبراهيم ، نظام التفويج لحماية التلاميذ من كورونا ، مرجع سابق.

<sup>3</sup> فلوح أحمد ، مواصفات أساتذة التعليم الثانوي من وجهة نظر التلاميذ ، دراسة مقارنة بين الجنس والتخصص الدراسي والمستوى التعليمي ، مذكرة مكملة لنيل شهادة الماجستير في علوم التربية ، كلية العلوم الاجتماعية، قسم علم النفس وعلوم التربية ، جامعة وهران 2006 - 2007 ص47-48

## 5- مشاكل الأستاذ في إنجاز مهامه:

يواجه أساتذة الطور الثانوي مشاكل وصعوبات التي قد تكون عامة أو تختلف باختلاف الطور ، وخصوصاً في ظل الجائحة :

إن كثافة البرنامج الدراسي تؤثر سلباً على الأستاذ ، مما يزيده حالة من التوتر والارتباك ، لأنه يجد نفسه مرتبطاً بالعامل الزمني ، مما يقوم بتكليف تلاميذ بأعمال خارج وقت الدراسة ، كل ذلك لإنهاء البرنامج في الوقت المحدد ، مما يجد نفسه داخل مشكلات تنظيمية ، فإذا كانت كثافة البرنامج مؤثرة ، فإن المحتوى لا يقل أهمية ، فقد يجد صعوبة في التركيز على الأسلوب في عملية التدريس ، ذلك أن طبيعة المادة التي تعلمها ومحتوى هذه المادة هو العامل الأهم في عملية التدريس ، وتفوق الأسلوب في أهميتها. ويجد الأستاذ نفسه أمام مشكل إنهاء البرنامج ولو على حساب التلاميذ دون قناعة ذاتية منه ، منا يولد حالة من الضجر والمال ، وحتى المشاكل الانضباطية داخل الصف خاصة في حال محدودية مستوى التعليم الحديث ، ولا يتجزأ من المنهج الدراسي ، كما تساعد المتعلم من ترسيخ المعلومات في ذاكرته وربطها في مخيلته ، كما تعمل على تحويل الأستاذ من ملقن المعرفة إلى موجه للتلاميذ وأن أفضل الوسائل التعليمية ، هي التي تتبع من وسط التلميذ ومحيطه ، حتى يتيسر له الفهم ويقوم بتدعيم مكتسباته العلمية ، منا أن الشروط المتوفرة في حجرة الدراسة من طاولات ومقاعد ، تدفئة ، سبورة... إلخ ، تؤثر على أداء عمل الأستاذ<sup>1</sup> كما أن المكتبات المتواجدة في الثانويات تلعب دوراً هاماً للمعلم والمتعلم ، حيث تعتبر مدعمة لنشاطات التلاميذ ، ففي وقتنا الحاضر وبحلول الجائزة على الوسط التعليمي أغلقوا المكتبات خوفاً من تفشي الوباء، وهذا ما جاء في البيانات الاحصائية من خلال الجدول التالي:

<sup>1</sup>فاتحي عبد النبي ، مرجع سبق ذكره ص199

## جدول رقم 19: يوضح سن الأستاذ وعلاقته بالتقاعد المبكر

المجموع		من 41 - 50 سنة		من 31 - 40 سنة		من 21 - 30 سنة		سن الأستاذ
%	ت	%	ت	%	ت	%	ت	تقاعد مبكر
76	38	76,93	10	73,92	17	78,58	11	نعم
24	12	23,07	3	26,08	6	21,42	3	لا
100	50	100	13	100	23	100	14	المجموع

## التعليق الاحصائي :

نلاحظ من الجدول أعلاه أن الاتجاه العام كان في صنف المبحوثين الذين أجابوا بأنه إذا اتاحت فرصة التقاعد المبكر يقومون بطلب التقاعد والنسبة قدرت ب 76% ، وبالمواظبة على نفس الاتجاه نلاحظ أن أعلى نسبة كانت لفئة المبحوثين الذين تتراوح أعمارهم من 21 إلى 30 سنة والنسبة قدرت ب 78,58% ، تليها نسبة 76,93% لفئة الذين تتراوح أعمارهم من 41 إلى 50 سنة ، وآخر نسبة 73,92% لفئة الذين تتراوح أعمارهم ما بين 31 إلى 40 سنة.

ثاني نسبة كانت 24% لصنف المبحوثين الذين أجابوا بأنه إذا اتاحت لهم فرصة التقاعد لا يتقاعدون وإجابتهم لا وبالمواظبة على نفس الاتجاه نلاحظ أن أعلى نسبة كانت لفئة الذين تتراوح أعمارهم من 31 إلى 40 سنة بنسبة قدرت ب 26,08% تليها نسبة 23,07% لفئة الذين تتراوح أعمارهم بين 41 إلى 50 ، وآخر نسبة 21,42% لفئة الذين تتراوح أعمارهم من 21 إلى 30 سنة وهذا لذات الصنف.

## التحليل السوسيوولوجي

من خلال الجدول أعلاه يتبين أن أعلى نسبة كانت في صنف الذين يرون بأنه إذا أتاحت لهم فرصة التقاعد المبكر يقومون بطلب التقاعد، بحيث ترى عينة البحث أن سن الأستاذ له علاقة مع قانون التقاعد



، حيث من خلال عينة البحث هم الفئة الشبابية هم أكثر طلبا للتقاعد، وهذا راجع للضغوطات الوزارية والقوانين الجديدة في المنظومة التعليمية وعدم قدرتها على تحمل المسؤولية التعليمية، وتطبيق المهام الجديدة ، مقارنة بالفئات الأخرى لأن الوزارة الوصية فرضت قوانين وبروتوكول ، مما أدى بهم بأن يعيشوا الضغوط ، ويطالون بالتقاعد المبكر ، والخلل الوظيفي يكمن في القرارات والقوانين الملزمة تطبيقها.

## 6- الإجراءات الاحترازية للوقاية من كورونا:

على مستوى البيئة المهنية للأستاذ ( المؤسسات التعليمية) ؛ وجب على المؤسسات التعليمية للطور الثانوي إلى وضع قواعد للحضور والدخول والتقسيم إلى مجموعات منغلقة ، كما وجب التطرق إلى تحديد نقاط الدخول والخروج ، ووضع علامات توج الاتجاه و السير ومرافق غسل اليدين ، كما أن التنظيف المتكرر لسطح والأشياء المشتركة ، وضمان التهوية الكافية والمناسبة في الحجرات مع إعطاء الأولوية لزيادة تدفق الهواء النقي عن طريق فتح النوافذ ، والأبواب ، إجبارية ارتداء المنامة المناسبة لكل الفئات العمرية حيث يشمل ذلك ضمان توفرها ومواصلة تقديم الخدمات الأساسية القائمة على المدارس كبرامج الإطعام والتغذية المدرسية...إلخ ، وإعادة تنظيم وسائل النقل المدرسي وأوقات الوصول والمغادرة لتقادي انتشار العدوى ، مع وضع آليات واضحة ، لتبادل المعلومات والتعليقات بين الآباء والتلاميذ والمدرسين.

أما على مستوى القاعات الدراسية فوجب التباعد حسب الاقتضاء مع إلزامية ارتداء الكمامات حسب ما يوصى بها ، كذا أن المواظبة على تنظيف اليدين وتعقيمها لها دور كبير في الحفاظ على النفس ، وكذلك إتباع الآداب التنفسية والتهوية الكافية القاعات الدراسية مع تقسيم التلاميذ إلى مجموعات ، أما الأفراد المعرضون لخطر شديد بسبب الأمراض المزمنة فوجب عليهم تحديدهم وعزلهم ووضع استراتيجية مناسبة للحفاظ على سلامتهم ، اعتماد نهج منسق ومتكامل لضمان تلبية الاحتياجات الشاملة للتلاميذ

والأساتذة المعرضين للخطر ، كما يجب الحفاظ على التباعد البدني وارتداء الكمامات الطبية والمواظبة على تنظيف اليدين، و استقصاء حالات الإصابة والمشتبه فيهم وإخضاعهم للحجر الصحي<sup>1</sup>.

جدول رقم 20 : يوضح الاجراءات الاحترازية التي فرضتها الوزارة وعلاقتها برزنامة الامتحانات

المجموع		أصبح الاستاذ يعاني من ضغط		الاخلال بعمل الأستاذ		لا تتوفر الوسائل اللازمة		لا يمكن تطبيقها بدقة		مقبولة		الاجراءات الاحترازية	رئامة الامتحانات
%	ت	%	ت	%	ت	%	ت	%	ت	%	ت		
14	7	16,67	2	11,11	1	7,14	1	30	3	-	-	تخدم الاستاذ	
56	28	66,67	8	55,56	5	42,86	6	50	5	80	4	لا تخدمه نهائيا	
30	15	16,67	2	33,93	3	50	7	20	2	20	1	لا تخدم التلميذ	
10	50	100	12	100	9	100	14	10	10	100	5	المجموع	
0								0					

#### التعليق الاحصائي

نلاحظ من خلال الجدول أعلاه أن الاتجاه العام كان في صنف المبحوثين الذين أجابوا بأنها لا تخدم الأستاذ نهائياً بنسبة قدرت ب 56% ، وبالمواظبة على نفس الاتجاه نلاحظ أن أعلى نسبة كانت لفئة المبحوثين الذين أجابوا بأنها مقبولة والنسبة قدرت ب 80% ، تليها نسبة 66,67% للذين أجابوا بأنه أصبح يعاني من ضغط ، تليها نسبة 55,56% ، للذين أجابوا بأنها تؤدي إلى الإخلال بعمل الأستاذ ، تليها نسبة 50% لفئة المبحوثين الذين أجابوا بأنها لا يمكن تطبيقها، وآخر نسبة كانت للذين أجابوا بأنها لا تتوفر الوسائل اللازمة والنسبة قدرت ب 42,86% لذات الصنف.

<sup>1</sup> ملحق : الاعتبارات المتعلقة بتكييف تدابير الصحة العمومية والتدابير الاجتماعية في سياق جائحة كوفيد 19 ، منظمة الصحة العالمية 14 أيلول / سبتمبر 2020 ص03:04

ثاني نسبة كانت لصنف المبحوثين الذين أجابوا بأنها لا تخدم التلميذ والنسبة قدرت ب 30% ، وبالمواظبة على نفس الاتجاه نلاحظ أن أعلى نسبة كانت لفئة المبحوثين الذين أجابوا بأنه لا تتوفر الوسائل اللازمة والنسبة قدرت ب 50% ، تليها نسبة 33,33% للذين بأنها تؤدي إلى الإخلال بعمل الأستاذ ، تليها نسبة 20% للذين أجابوا بأنها مقبولة وبأنه لا يمكن تطبيقها بدقة ، وآخر نسبة كانت لفئة المبحوثين الذين أجابوا بأنه أصبح يعاني من ضغط والنسبة قدرت ب 16,67% لذات الصنف.

ثالث نسبة كانت لصنف المبحوثين الذين أجابوا بأنها تخدم الأستاذ والنسبة قدرت ب 14% ، وبالمواظبة على نفس الاتجاه نلاحظ أن أعلى نسبة كانت لفئة المبحوثين الذين أجابوا بأنه لا يمكن تطبيقها بدقة والنسبة قدرت ب 30% ، تليها نسبة الذين أجابوا بأنه أصبح يعاني من ضغط والنسبة قدرت ب 16,67% ، تليها نسبة 11,11% للذين أجابوا بأنه لا يؤدي إلى الإخلال بعمل الأستاذ، وآخر نسبة 7,14% لفئة الذين أجابوا بأنه لا تتوفر الوسائل اللازمة وهذا لذات الصنف.

### التحليل السوسولوجي

من خلال الجدول أعلاه يتبين أن أعلى نسبة كانت في صنف الـاين يرون أن رزنامة الامتحانات لا تخدم الأستاذ نهائياً ، بحيث ترى عينة البحث أن الإجراءات الاحترازية التي فرضتها الوزارة هي اجراءات مقبولة ، لكن بالمقابل هي اجراءات الحماية الصحية للمتعلمين ولكنها تسببت في جعل الأستاذ يعيش ضغوطات في العمل ، وكانت هذه الفئة بنسبة عالية جدا وأخلت بمسار أداء الأستاذ لمهامه التربوية ، انطلاقاً من طرح ميرتون ، الوظائف الظاهرة والإجراءات الاحترازية التي فرضتها الوزارة جاءت ، جاءت من أجل مساعدة المعلمين والمتعلمين لسير السنة الدراسية سير نظامي لمهام التعليم بشكل عادي ، ولكنها في حقيقة الأمر ، أفرزت مظاهر جديدة من خلال تخفيض معدل الانتقال والفصول الدراسية ، والحجم الساعي يسمح بخلل وظيفي في القرارات والقوانين التي سنتها الوزارة ، والخلل الوظيفي يكمن في

أنه بالرغم من وجود إجراءات احترازية إلا أنه الأستاذ يعيش ضغوطات ولا يستطيع تطبيق هذه الإجراءات والعمل بها خاصة في غياب الوسائل اللازمة.

### 7- استخدام المنصات التعليمية الإلكترونية في ظل جائحة كورونا:

إن استخدام المنصات التعليمية الإلكترونية في ظل جائحة كورونا جعل منها الجمع بين أنظمة الإدارة والمحتوى الإلكتروني وشبكات التواصل الاجتماعي، والتي هي بدورها تساعد الطالب على تبادل الآراء والأفكار مما يساعد على التفكير الإبداعي، ويمكن المعلمين من إنشاء فصول افتراضية للطلاب وإجراء المناقشات الجماعية وإرسال الرسائل وتبادل الملفات بين المعلمين والطلاب وإنشاء العديد من المجموعات في المنصة الإلكترونية، مما توفر مكتبة رقمية تحتوي على مصادر التعلم للمحتوى العلمي تساعد في إنهاء الاختبارات الإلكترونية بسهولة، والمنصات التعليمية توفر التغذية الراجعة للتلاميذ بإمكانية تحميلها على الهواتف الذكية والأجهزة اللوحية والمنصات التعليمية تخلق تفاعل اجتماعي بين الأستاذ و أولياء الأمور، باعتبار الأستاذ فاعل اجتماعي داخل المنظمة للاطلاع على النتائج ، وكذلك تساعد الأستاذ في متابعة أداء طلابهم لأداء بعض المهارات ومدى تقييمهم ، كذلك هي تسمح بإنشاء علاقات اجتماعية بين طلاب وسهولة الوصول إلى المادة العلمية ، كذلك تسمح للأساتذة بالتواصل مع أساتذة آخرين من دول أخرى لتبادل الأفكار ومناقشات التربية فهي طريق تدعم وتدفع بتفاعل بين المعلم والمتعلم وسمحت بحل مشكلات الدروس الخصوصية بالوصول إلى حلول غير تقليدية للمشكلات وطرق التدريس ، وكذلك تسمح للطلاب باسترجاع ما تم دراسته في أي وقت .<sup>1</sup>

<sup>1</sup> فاطمة محمد بهجة أحمد ،التعليم عن بعد بمدارس التعليم الثانوي في ظل جائحة كورونا بمحافظة الشرقية ،مجلة كلية التربية - جامعة عين الشمس- كلية التربية النوعية ، العدد الخامس والأربعون ( الجزء الاول) 2021 ص298-299.

## 8- البيئة المهنية للأستاذ وتدابير الوقاية من الجائحة:

إن الطور الثانوي وضع تدابير الوقاية من خطر الجائحة ووجب تنفيذها من خلال ضبط تعدد التلاميذ المتوقع حسب كل مستوى وكل مرحلة تعليمية ، وكل مؤسسة مدرسية بناءً على نتائج أعمال مجالس الأساتذة ومجالس الأقسام ومجالس القبول والتوجيه ، باعتبارها عملية محورية في إعداد ملف الدخول المدرسي ، مع تشكيل أفواج بنقسيمهم والعمل على تقليص اللجوء إلى نظام الدوامين في التعليم مع توسيع فتح أقسام التحضيرية من منطلق ضمان تكافؤ الفرص ، ومبدأ المساواة بين مختلف المناطق الجغرافية ، وتوسيع الأقسام متعددة المستويات<sup>1</sup> مع الحرص على عدم احتشاد التلاميذ أثناء دخولهم إلى الثانوية أو خروجهم ، كذا قاموا بتعديل الجدول الزمني ، على أن يحضر بعض الطلاب والمعلمين إن أمكن لجعل عدد التلاميذ في القاعات الدراسية أقل وحد الخلط بين الصفوف والفئات العمرية المختلفة في الأنشطة أثناء الدوام مع تطبيق نهج قائم على المخاطر للحفاظ على مسافة لا تقل عن متر واحد بين الطلاب<sup>2</sup>، والتأكد من وجود الدعم الكافي للطلاب والأسر الأكثر ضعفاً خلال تنفيذ خطة التعليم البديل مع وضع جدولاً زمنياً لوسائل الاتصال المتكرر والمنتظر بين أعضاء فريق العمل خلال فترة التباعد الاجتماعي ، مع التركيز على وضع آليات التنسيق مع سلطات الصحة العامة بحيث تكون الإجراءات التعليمية متزامنة وتساعد على تطبيق أهداف واستراتيجيات الصحة العامة.<sup>3</sup>

<sup>1</sup>ملحق: المنشور الإطار للدخول المدرسي 2021-2022 ، الرقم : 1284 / و.ت.و/ أ.ع، 01 / 09 / 202 ، ص03

<sup>2</sup>ملحق : الاعتبارات المتعلقة بتكييف تدابير الصحة العمومية والتدابير الاجتماعية في سياق جائحة كوفيد-19 ، مرجع سبق ذكره ص05-06

<sup>3</sup>فرناندو ريمرز ، أندريا شلاشير ، إطار عمل لتوجيه استجابة التعليم اتجاه فيروس كورونا المستجد، ترجمة مكتبة التربية العربي لدول الخليج 2020 ص05.

## 9- البيئة الاجتماعية العالمية في ظل جائحة كورونا:

إن الآثار الاجتماعية الناجمة عن فيروس كورونا المستجد ساهمت في نشوب تغير اجتماعي رهيب في ظرف زمني قصيرة حيث انتشرت عدة آفات ومشاكل اجتماعية منها مشكلة ارتفاع الأسعار وغلاء السلع ومشكلة البطالة لدي ذوي الدخل المنخفض واليومي لدى فئات التي تمارس عمل خاص ، وارتفاع مشكلة الفقر في العالم ،فضلا عن مشاكل اجتماعية أخرى كالعنف الأسري والمشاكل الزوجية والهجرة الغير شرعية وغيرها من المشاكل الناجمة عن هذا الظرف ،وفي هذا الظرف اتخذ العالم إجراءات احترازية متخذة تقريبا في أغلب دول العالم للحد من انتشار فيروس كورونا ،يشكل دولة عانتها أمام قطاع الأعمال بجميع مجالاته خاصة أصحاب المهن الحرة أو العمالة غير المنتظمة وكذلك تسريح بعض العمال في العديد من المجالات، لتخفيض التكاليف والتصدي انخفاض العوائد وكذلك أكثر قطاع تضرر قطاع التربية ، والذي جاء بقرار غلق المدارس والجامعات والثانويات مفاجئ ومؤثر على الأسرة التربوية وهناك عشرات الملاين من العمال الذين يعملون في الوظائف الغير الرسمية ، والذين تأثروا بسبب جائحة فيروس كورونا. <sup>1</sup>

## نتائج الفرضية الثانية:

✓ أما بالنسبة لعلاقة نظام التفويج والأسباب التي دفعت الاساتذة للإضراب بحيث نظام التفويج في ظل الظروف الجديدة نظام يساعد العملية التعليمية ويوافق البرتوكول الصحي بنسبة قدرت ب 57,14% وبالمقابل نظام التفويج نظام يغطي المشاكل الصحية والأزمة الوبائية نسبة قدرت ب41.67%.

<sup>1</sup>ابتسام سلاطونية. الآثار الاقتصادية والاجتماعية لجائحة كورونا محليا عربيا. عالميا. مجلة المنهل الاقتصادي. مخبر التنمية الذاتية والحكم الراشد. جامعة 8ماي 1945 قالمة الجزائر. المجلد 05. العدد 01. ماي 2022 ص95

- ✓ أما بالنسبة لنظام التفويج وتكرار نفس الدرس لعدد من الأفواج بحيث تكرر نفس الدرس لعدد من الأفواج أمر ضروري قرار من قرارات الوزارية في ظل كورونا باعتبار نظام التفويج إجراء وقائي واحترافي لتفادي انتشار وباء كورونا والنسبة في هذه الفئة كانت عالية وقدرت ب41،17%.
- ✓ أما بالنسبة سن الأستاذ وعلاقته بالتقاعد المبكر نلاحظ من خلال الجدول أن سياسة التقاعد المبكر تكمن في الاساتذة التي تتراوح أعمارهم بين 21-30 سنة بأعلى نسبة وقدرت ب78،58% وهذا يعكس خاصة الضغوطات المهنية التي يعيشها الأستاذ .
- ✓ أما بالنسبة الإجراءات الاحترازية التي وضعتها الوزارة وعلاقتها برزنامة الامتحانات من خلال الجدول تبين أن الإجراءات الاحترازية لم يتمكن من تطبيقها بدقة نسبة قدرت 50% وبالمقابل أصبح الأستاذ يعاني من ضغط بنسبة قدرت ب 66،67% بسبب القرارات الجديدة.
- وفي الأخير نخلص بأن الفرضية الثانية تحققت والقرارات والقوانين الجديدة التي فرضتها الوزارة في ظل ظروف الصحية الجديدة كورونا تأثر علي أداء الأستاذ وتسبب له ضغوطات علي مهامه.

# خاتمة



مما سبق عرضه يتضح لنا أن موضوع الضغوطات المهنية شغل العديد من الباحثين ، حيث تعمل الثانوية على وضع تدابير وقائية جديدة في مجال تحسين جودة العملية التعليمية، حيث أن مستقبل مجتمعاتنا يتقرر في مجال التعليم، وهذا عن طريق تكثيف البرامج التعليمية ، ووضع نظام التفويج من أجل ضبط تعداد التلاميذ، حسب كل مستوى ووضع قواعد للحضور والدخول وإعادة التنظيم ، وكذا التعليم الإلكتروني ودروس الدعم ، ووضع الإجراءات الاحترازية للوقاية من كورونا ، حيث جمع بين الأنظمة الإدارية والمحتوى الإلكتروني وشبكات التواصل الاجتماعي التي تقوم بدورها بمساعدة التلميذ على تبادل المعارف والأفكار والآراء ، هذا من أهم الحاجيات بالنسبة إلى المرحلة الراهنة والمستقبل ، ومن هنا يتبين مستوى التلميذ، فكثيراً ما يتعرض للفشل في التحصيل الدراسي، فمثل هذه الحالات يستطيع أن يعالج مثل هذه الحالات من إثارة اهتمام التلميذ لجذب انتباهه ، واستخدام الطرق والوسائل، كما أن الأستاذ في ظل تفشي الفيروس وجد صعوبة ومشاكل في إنجاز مهامه والقيام بدوره على أكمل وجه ، حيث أنه يلعب دور الضابط لسلوكيات التلاميذ سواء كان تصرف أخلاقي أو غير أخلاقي ، إلا أن بظهور هذه الجائحة أثرت سلباً على النظام التعليمي مما أدى بالوزارة إلى تعليق الدراسة إلى أجل غير محدد ، ووضعها لقواعد وقوانين وقرارات أثرت بالخصوص على الأستاذ لكونه فاعل اجتماعي.

#### الاقتراحات و التوصيات:

\*الاهتمام بالمنظومة التربوية ،خصوصا المؤسسة ثانوية في ظل تفشي فيروس كورونا.

\*الاهتمام بالمناهج التعليمية الجديدة في ظل هذه الجائحة والعمل بها.

\*ضرورة إقرار القوانين والقرارات من طرف الوزارة في ظل جائحة كورونا

\*تشجيع الأساتذة كفاعلين اجتماعيين في أداء مهامهم التعليمية داخل المنظمة.

\*الاهتمام بالإجراءات الوقائية والاحترازية لتفادي انتشار الوباء لطاقم الإداري للمؤسسة.

- \* تطبيق البرتوكول داخل نسق التعليمي حتى يسهل مهام الأستاذ.
- \* الاهتمام بالجانب الاجتماعي للأساتذة من أجل سلامة القاعدة التنظيمية.
- \* الاهتمام بالضغوطات المهنية التي يعيشها الأستاذ في المؤسسة التعليمية.
- \* الاهتمام بالجانب التنظيمي للمؤسسة .
- \* الدعم المادي للأساتذة لتحسين وضعه الاجتماعي.
- \* توفير الوسائل البيداغوجية لتسهيل عملية التعليمية.
- \* تشجيع علي التعليم الإلكتروني والمنصات الرقمية داخل المنظمة .
- \* تشجيع علي فتح عيادات طبية داخل كل مؤسسة كإجراء وقائي.
- \* إنشاء دروس توعوية ،وحملات تحسيسية حول فيروس كورونا.
- \* تثمين العلاقة بين الأستاذ والإدارة من أجل سير العملية التنظيمية والتعليمية.
- \* ضبط تعداد التلاميذ داخل الأفواج لسير الجيد لمهام الأستاذ .
- \* تطبيق الإجراءات الاحترازية لتفادي المشاكل المهنية للأساتذة في ظل الجائحة

# قائمة المراجع

1. ابراهيم العسل ، الأسس النظرية والأساليب التطبيقية في علم الاجتماع، ط1 ، المؤسسة الجامعية للدراسات ، بيروت
2. ابو النحا محمد العمدي ، أسس البحث في الخدمة الاجتماعية، دار غريب للطباعة والنشر ، القاهرة ، مصر 1995
3. إحسان محمد الحسن ،مناهج البحث الاجتماعي ، ط1 دار وائل للنشر ، عمان ، الأردن ، 2005
4. أحمد زردومي ، اتخاذ القرارات في الإدارة الجزائرية ،دار الفائز ، د ط ،الجزائر 2012
5. إسرائ جاسم فلهي الموسوي، الخصائص المهنية القائم الاتصال في الصحافة ،دار أمجد للنشر والتوزيع ، ط1 ،مملكة الأردنية 2018
6. إيهاب كمال ، مهارات اتخاذ القرار ، دار الخلود للنشر والتوزيع ،القاهرة 2014
7. الشايب عبد الحافظ ، أسس البحث التربوي ، دار وائل للنشر ، الأردن ، ط2 ، 2012
- 8.
9. رجاء محمود أبو علام مناهج البحث في العلوم النفسية والتربوية ، ط1 ، دار النشر للجامعات ، القاهرة ، 2004
10. رشيد أورليسان ،التسيير الإداري في مؤسسات التعليم الأساسي ، الجزائر ، قصر الكتاب ، 2000
11. سمية عبد الوارث ، البحث التربوي النفسي ، دليل تصميم البحوث ، امواج للنشر والتوزيع ، ط1 ، عمان ، الأردن 2011
12. الشايب عبد الحافظ ، أسس البحث التربوي ، دار وائل للنشر ، الأردن ، ط2 ، 2012
13. عامر قنديلحي ، البحث العلمي واستخدام مصادر المعلومات التقليدية والإلكترونية ، دار المسيرة للنشر والتوزيع والطباعة ، الأردن 2008

14. عبد الكريم بوحفص ، تطور الفكر التنظيمي الرواد والنظريات .ديوان المطبوعات الجامعية ساحة المركزية بن عكنون الجزائر .2017
15. عبد الله عبد الرحمان . النظرية في علم الاجتماع ،.دون طبعة ،الإسكندرية .مصر .دار المعرفة الجامعية .2003
16. عمار بوحوش ، مناهج البحث العلمي وطرق إعداد البحوث ، د.ط ديوان المطبوعات الجامعية ، الجزائر 1995
17. فاروق عبده فليه ،محمد عبد المجيد ،السلوك التنظيمي في إدارة المؤسسات التعليمية ، دار المسيرة للنشر والتوزيع ، ط1 ، 2005
18. فضيل دليو وآخرون ، الأسس المنهجية في العلوم الإجتماعية ، منشورات ، جامعة قسنطينة ، الجزائر 1999
19. فرناندو ريمرز ، أندريا شلاشير ، إطار عمل لتوجيه استجابة التعليم اتجاه فيروس كورونا المستجد، ترجمة مكتبة التربية العربي لدول الخليج 2020
20. محمد عبد الكريم الحوراني .النظرية المعاصرة في علم الاجتماع .ط1جامعة اليرموك الأردن 2008.
21. محمود عبد المجيد المغربي ،تاريخ القوانين ،المؤسسة الحديثة للكتاب ،طرابلس ،ليبيا
- قائمة الاطروحات و الرسائل :

22. أمجد عبد الرحمان الأهدل، أثر البيئة التنظيمية علي الأداء الوظيفي للعاملين في شركات الدخان الأردنية، مذكرة لنيل شهادة الماجستير في إدارة الأعمال ،قسم إدارة الأعمال ،كلية الأعمال جامعة الشرق الأوسط الدراسات العليا ،2011
23. إيمان محامدية ،الرقابة التنظيمية والأداء ،مركب تميع الغاز الطبيعي بسكيكدة نموذجاً ، مذكرة الماجستير في تنمية وتسير الموارد البشرية، كلية العلوم الاجتماعية والإنسانية، قسم علم الاجتماع والديمغرافيا ،جامعة 20اوت 1955سكيكدة، 2008 / 2009،
24. ابن خرور خير الدين علاقة ضغوط العمل بالرضا الوظيفي للمدرسين في المؤسسة التربوية الجزائرية مذكرة لنيل شهادة الماجستير في علم الاجتماع كلية العلوم

الاجتماعية والإنسانية ، قسم العلوم الاجتماعية جامعة محمد خيضر بسكرة 2010-  
2011

25. بلعربي عبد القادر ، الشيخوخة والتقاعد لدى عمال التربية ، الزمن المعاش حسب  
الجنس ، دراسة أنثروبولوجيا بمنطقة عمي موسى ولاية غليزان ، كلية العلوم  
الاجتماعية. جامعة وهران ، 2016-2017

26. زريبي أحلام ، استراتيجيات التصرف تجاه الضغوط المهنية وعلاقتها بفعالية الأداء ،  
دراسة ميدانية بمؤسسة سونطراك نشاط المصوب ، أطروحة ماجستير علم النفس العمل  
والتنظيم ، قسم علم النفس وعلوم التربية ، كلية العلوم الاجتماعية ، جامعة وهران  
، الجزائر 2014

27. كتاش مختار سليم ، الكفاءة الوجدانية ، لدى المعلم وعلاقتها بالدافعية ، رسالة مقدمة  
لنيل شهادة الدكتوراه في علوم التربية ، كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية ، قسم علم  
النفس وعلوم التربية والأرطفونيا ، جامعة الجزائر ، 2014-2015

28. ملياني عبد الكريم ، فاعلية النشاط الاجتماعي المدرسي في رفع مستوى  
الأداء المؤسسة التربوية ، مذكرة مكملة لنيل شهادة الماجستير في علم النفس  
، تخصص علم النفس الاجتماعي ، قسم علوم الاجتماعية ، كلية العلوم  
الاجتماعية ، جامعة محمد خيضر ، بسكرة 2013، 2012

29. سوفي نعيمة الاستراتيجيات المعتمدة من طرف الأستاذ داخل الصف ودورها في  
تنمية القدرة على التحكم في حل المشكلات الرياضية لدى تلاميذ الطور المتوسط  
، مذكرة لنيل شهادة الماجستير في علم النفس المدرسي ، كلية العلوم الإنسانية  
والاجتماعية ، قسم علم النفس والعلوم التربوية و الأرطفونيا جامعة منتوري -قسنطينة  
2014-2021

30. فاتحي عبد النبي :الوضعية المهنية للمعلم في ضوء تدابير الإصلاح التربوي ، دراسة  
ميدانية على عينة من معلمي المدارس الابتدائية ببعض الدوائر ، أطروحة دكتوراه ، كلية

العلوم الإنسانية والاجتماعية ، قسم العلوم الاجتماعية ، جامعة محمد خيضر بسكرة الجزائر ،

2016-2015

31. فلوح أحمد ، مواصفات أساتذة التعليم الثانوي من وجهة نظر التلاميذ ، دراسة مقارنة بين الجنس والتخصص الدراسي والمستوى التعليمي ، مذكرة مكملة لنيل شهادة الماجستير في علوم التربية ، كلية العلوم الاجتماعية، قسم علم النفس وعلوم التربية ، جامعة وهران

2007 - 2006

32. فارس خالد ، المعاينة في البحث العلمي ، دراسة تقييمية لرسائل الماجستير والدكتوراه بكلية العلوم الاجتماعية بجامعة وهران 2 ، أطروحة دكتوراه في علم النفس ، تخصص القياس النفسي وتحليل المعطيات ، شعبة علم النفس ، كلية العلوم الاجتماعية ،

جامعة عبد الحميد باديس ، مستغانم ، الجزائر ، 2020-2019

33. فلوح أحمد ، مواصفات أساتذة التعليم الثانوي من وجهة نظر التلاميذ ، دراسة مقارنة بين الجنس والتخصص الدراسي والمستوى التعليمي ، مذكرة مكملة لنيل شهادة الماجستير في علوم التربية ، كلية العلوم الاجتماعية، قسم علم النفس وعلوم التربية ،

جامعة وهران 2006 - 2007

34. رندة نمر توفيق مهاني ، دور المعلم المساند في تحسين العملية التعليمية من وجهة نظر المعلمين الدائمين في مدارس وكالة الغوث الدولية في محافظات غزة ، رسالة مقدمة لنيل شهادة الماجستير في التربية ، كلية التربية ، قسم أصول التربية ، الجامعة الإسلامية ، غزة ، 2010

35. قائمة الاطروحات و الرسائل :

36. ابتسام سلاطونية. الآثار الاقتصادية والاجتماعية لجائحة كورونا محليا .عربيا

.عالميا .مجلة المنهل الاقتصادي .مخبر التنمية الذاتية والحكم الراشد

.جامعة 8ماي 1945 قالمة الجزائر .المجلد 05.العدد 01. ماي 2022.

37. إيمان أحمد عبد الله الحريبي ، درجة ممارسة الاستشارة ضمن فريق العمل متعدد التخصصات في المدارس الابتدائية الملحق بها برنامج صعوبات التعلم بجدة ، المحلة

العربية لعلوم الإعاقة والموهبة ، العدد 3 ، جامعة الملك عبد العزيز ، المملكة العربية  
السعودية ، جدة أبريل 2018

38. باسمه حلاوة ، العلاقات الإنسانية بين المديرين والمدرسين كما يراها مدرسو التعليم  
الثانوي ، محلة جامعة دمشق ، المجلد 28 ، العدد الرابع ، كلية التربية ، جامعة  
دمشق 2012

39. بوثلجة حسين ، ثابتي الحبيب ، تثمين مكتسبات الخبرة المهنية كمنهج لتطوير  
الكفاءات الحرفية ، دراسة حالة تثمين الخبرات الحرفية بولاية معسكر ، مجلة التنظيم  
والعمل ، مجلد 05 ، العدد 4 ، 2016 ،

40. حمداوي وسيلة، أثر ضغوط العمل على الأداء الوظيفي لإداري كلية العلوم  
الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير بجامعة 8 ماي 1945-قائمة- مقال بمجلة جامعة  
قائمة للعلوم الاجتماعية والإنسانية ، العدد 18 ، جامعة قائمة ، الجزائر ، ديسمبر 2016

41. حسين حرزلي ، دليلة تقولي ، تقييم واقع ممارسة العلاقات الإنسانية في المؤسسات  
التربوية بين الأساتذة ، دراسة حالة بين مدارس الابتدائي ببوسعادة ، دراسات نفسية  
وتربوية ، مخبر تطوير الممارسات النفسية والتربوية ، عدد 14 جوان 2015 ، جامعة  
محمد خيضر بسكرة

42. طارق المدريدي ، جائحة كورونا ، كوفيد -19-covid- ، وتداعياتها على أهداف  
التنمية المستدامة 2030- نشرية الإكسو العلمية ، نشرية متخصصة ، العدد الخامس  
، سبتمبر 2020

43. محمد الصالح بوطوطن ، دور ثقافة المؤسسة في تحسين الأداء الوظيفي ، مجلة  
الدراسات المالية ، المحاسبية والإدارية ISSN2352 ، العدد الثاني ، جامعة عنابة ،  
الجزائر ، ديسمبر 2014

44. مليكة بن زيان ، مستوى الضغوط المهنية لدى أساتذة التعليم الثانوي وانعكاساته علي  
صحتهم النفسية والجسدية ، مجلة دراسات في علوم الإنسان والمجتمع ، جامعة جيجل  
مجلد 03 العدد 03 سبتمبر 2020



45. نعيم بوعموشة ، فيروس كورونا (كوفيد19 ) في الجزائر ،دراسة تحليلية ،مجلة التمکن الاجتماعي ،جامعة محمد الصديق بن يحي ،جيجل ،الجزائر ،المجلد 2العدد02جوان 2020.

46. سعيداني سلامي ، نور الدين دحمار ، التجزئة الجزائرية في مجال التعليم الإلكتروني والجامعات الافتراضية ، دراسة نقدية ، مجلة التعليم عن بعد التعليم المفتوح ، مجلد 4 ، عدد 6 ، الجزائر ، يناير /مايو ،2016 ص20

47. عبد الفتاح صالح خليفات ، أثر ضغوط العمل على الأداء الوظيفي لدى مديري المدارس الأساسية الحكومية في إقليم جنوب الأردن ، مجلة جامعة دمشق ، المجلد 26 ، العدد 1-2 جامعة مؤتة ، الأردن ،2010.

48. عبسي علي ، تداعيات فيروس كورونا (كوفيد19 )الآثار الاجتماعية والاقتصادية وأهم التدابير المتخذة من الجائحة في الجزائر ،مجلة العلوم الاقتصادية وعلوم التسيير ، جامعة الوادي ،الجزائر ،المجلد 20العدد الخامس سبتمبر 2020

49. فاطمة محمد بهجة أحمد ،التعليم عن بعد بمدارس التعليم الثانوي في ظل جائحة كورونا بمحافظة الشرقية ،مجلة كلية التربية - جامعة عين الشمس - كلية التربية النوعية ، العدد الخامس والأربعون ( الجزء الاول)2020

50. فاطمة موساوي ،معاشو جيلاني كوبيبي ، الإضرابات العمالية في المؤسسات التربوية بين المطالب والتحقيق ،الأستاذ الثانوي نموذجاً ،مجلة الناصرية للدراسات الاجتماعية والتاريخية جامعة معسكر مجلد 08العدد 1جوان 2017

#### قائمة القرارات و اللوائح الإدارية:

51. الدليل التربوي لأستاذ التعليم الثانوي ، إرشادات تربوية ومهنية من أجل تحكم الأستاذ في الأسس الاحترافية وترقية أدائه التربوي لتحقيق جودة التعليم ، أوت 2014

52. ملحق : الاعتبارات المتعلقة بتكليف تدابير الصحة العمومية والتدابير الاجتماعية في سياق جائحة كوفيد 19 ، منظمة الصحة العالمية 14 أيلول / سبتمبر 2020

53. ملحق المنشور الإطار للدخول المدرسي 2021/2022 الرقم 1284/و.ت.أ.علي 2021 ص من الي7/1

54. الدليل التربوي لأستاذ التعليم الثانوي ، إرشادات تربوية ومهنية من أجل تحكم الأستاذ في الأسس الاحترافية وترقية أدائه التربوي لتحقيق جودة التعليم ، أوت 2014
55. زمام نور الدين وبن عامر وسيلة وطاع الله حسينة .تقنية دروس الدعم بين قانون الرسميات والواقع العملي .الجزائر مخبر المسألة التربوية
56. ملحق: المنشور الإطار للدخول المدرسي 2021-2022 ، الرقم : 1284/ و.ت.و/ أ.ع، 01 / 09 / 202
57. سرور طالبي ، عدد خاص بالمؤتمر الدولي لمحكم حول الحجر الصحي: التدايعيات والحلول ، مركز جيل البحث العلمي ، سلسلة كتاب أعمل المؤتمرات ، العام التاسع ، العدد 31 أبريل ، طرابلس ، لبنان ، 03-04/04/2021
58. أدهم عدنان طيبيل ، ،العلاقة بين المدرسة والأسرة ومشاكل الطلبة ، المكتبة الإلكترونية اطفال الخليج نوي الاحتياجات الخاصة [www.gulfkids.com](http://www.gulfkids.com)
59. شينوني عمر ، رئيس مصلحة المستخدمين والتكوين ، الترقية في الدرجات وإعتماد الخبرة المهنية ، تسيير الموارد البشرية دروس نظرية وتطبيقية [wartilani@gmail.com](mailto:wartilani@gmail.com)

الملاحق

الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية

وزارة التعليم العالي والبحث العلمي

جامعة محمد البشير الابراهيمي - برج بوعريريج

كلية العلوم الاجتماعية والإنسانية

قسم العلوم الاجتماعية

استمارة بعنوان

**علاقة البروتكول الصحي بالضغوط المهنية و اثاره على اداء الاساتذة**

**الثانوى**

**دراسة ميدانية لعينة من اساتذة ثانويات ولاية برج بوعريريج**

في اطار التحضير لنيل شهادة الماستر في علم الاجتماع تخصص علم اجتماع تنظيم وعمل نتشرف بان نضع بين ايديكم هذه الاستمارة البحثية يعرض جمع حقائق علمية حول موضوع دراستنا ولهذا نتمنى منكم التجاوب معنا قدر الإمكان وذلك باختيار الإجابة المناسبة ، كما نعلمكم ان المعلومات التي ستقدمونها تبقى سرية وتوجه لغرض خدمة البحث العلمي وشكرا على تعاونكم.

إشراف الأستاذ :

بولعشب زهير

عداد الطلبة :

- مقالاتي وفاء

- بارة صليحة

السنة الجامعية 2021 / 2022

### المحور الاول :البيانات الشخصية :

- 1 - الجنس :. انثى  ذكر
- 2- السن .....
- 3- الحالة المدنية . اعزب.  متزوج.  مطلق.  ارمل
- 4- المستوى التعليمي جامعي  المدرسة العليا للأساتذة
- 5 - سنوات العمل .....
- 6- التخصص .....
- 7- المادة المدرسة .....
- 8- عدد الابناء .....

### المحور الثاني : تأثير المهام التربوية على اداء الاساتذة

- 9- هل الحجم الساعي يتوافق مع محتوى الدرس ؟ نعم  لا  احيانا
- 10- هل الزمن المبرمج يساعد التلميذ ؟ نعم  لا  احيانا
- 11- هل يعاني ابنائك من مشاكل دراسية ؟ نعم  لا  احيانا
- 12- هل ترى بان هناك تجاوز من طرف التلاميذ في ظل ظروف العمل الجيدة ؟
  - تعاني دائما من عدم انتهاء الحصة
  - لاحظ دائما عدم استيعاب التلاميذ للدرس
  - لا يوجد أي مشكل داخل الحصة
  - يطالبني التلاميذ دائما بالإعادة
  - لم اجد متسع من الوقت لتقديم الشرح الكافي
- 13- ماهي ابرز المواضيع التي تدفع الولي للألقاء بك ؟
  - عدم رفض انضباط التلميذ داخل القسم .
  - رفض الاولياء لساعات التدريس المسائية
  - عدم توفر المراجع خارج المؤسسة
  - دعوة الاستاذ الولي بسبب انحراف التلميذ

### 14- هل توافق على انشاء دروس الدعم ؟

- - 
  - 
  - 
  -
- اوافق لأنها تزيد من تحصيل التلميذ
  - اوافق لأنها تمكن الاستاذ من انتهاء البرنامج التلاميذ
  - لا اوافق لأنها جعلت التلاميذ يعتمدون عليها كليا
  - لا اوافق لأنها دفعت التلاميذ الى عدم الاهتمام بحصصهم داخل المؤسسة
  - ساعدت على التشجيع على غياب التلاميذ
- ### 15- ماهي ابرز المشكلات التي تعترضك من التلاميذ ؟
- تصرفات غير اخلاقية داخل الحصة
  - استغلال التلاميذ دروس الدعم لتعجيز الاستاذ في الحصة
  - عدم انضباط التلميذ في الحصص

16- هل ترى بان الاجراءات الاحترافية التي وضعتها الوزارة مقبولة ؟


- مقبولة
- لا يمكن تطبيقها بدقة
- لا تتوفر الوسائل اللازمة لتطبيقها
- ادت الى الاخلال بعمل الاستاذ

▪ اصبح الاستاذ يعاني من ضغط داخل الحصص

17- هل ترى بان نظام التفويج الذي فرضته الوزارة يساعدك على انجاز الحصص؟

--

--

▪ يساعد

▪ مجرد اجراء وقائي

18- هل ترى ان قرار تقليص الفصول من 03 الى 02 صحيح ؟


▪ يساعد الظروف الصحية

▪ غير بيداغوجي

▪ غير صحيح لأنه لا يسمح بتكوين التلميذ

19- ما رايك في تخفيض معدل انتقال


▪ خطأ فادح

▪ لا يخدم مصلحة التلميذ

▪ يؤدي الى رداءة التعليم

▪ نوع من سياسة السلم

المحور الثالث : تأثير القوانين والقرارات على اداء الاساتذة

20- كيف هي علاقتك في العمل مع الزمالة؟.....

21- ماهي ابرز المشاكل التي تعيق عملك مع التلاميذ ؟


▪ غياب الرقابة

▪ عدم انجاز كل موظف داخل المؤسسة بواجباته

▪ الزام الاساتذة بواجبات ليست من صلاحياته

▪ عدم تطبيق القوانين في المؤسسة

22- كيف تقيم ساعات عملك اليومي ؟


▪ كثافة البرنامج

▪ الحجم الساعي كبير

▪ عدم التمكن من انتهاء البرنامج

▪ عدم توفر وسائل الشاشة لتسريع العمل

23- هل توافق على تكرار نفس الدرس لعدد من الافواج ؟


▪ اوافق لانه ليس لدي كل اخر

▪ يؤدي بذلك الى عدم تقديم نفس الجهد

▪ هذا النوع من العمل يؤدي الى عدم العدل بين الافواج

▪ اوافق عليه لانه يسمح لي بالاعتماد بالتلاميذ بشكل افضل

24- ماهي ابرز الاسباب التي دفعتمكم للإضراب مؤخرًا

25- هل ترى بان رزنامة الامتحانات التي تقدمها الوزارة تخدم الاستاذ؟

- تخدم الاستاذ
- لا تخدمه نهائيا
- لا تخدم التلميذ لا تتفق ومضمون البرامج

26- هل انت راضي على قانون التقاعد للأساتذة الثانوي؟

- راضي
- نوعا ما
- غير راضي

27- هل ترى بان قانون التقاعد ينصف الاستاذ في التعليم؟

- منصف
- غير منصف
- فيه الكثير من الثغرات القانونية

28- اذا اتيح لك فرصة التقاعد المبكر ، هل تقوم بطلب التقاعد ؟ نعم  لا

1.6. فتح حساب خاص لكل مؤسسة مدرسية جديدة لدى خزينة الولاية، فور استلام قرار انشائها، وإبلاغ المصلحة المعنية بالإدارة المركزية برقم وعنوان الحساب، مرفقاً بالبطاقة الوصفية نموذج "933"، وإعداد مشاريع ميزانياتها فور تلقيها الإعانات المالية المخصصة لها.

2.6. احترام المقاييس المعمول بها عند فتح النظامين الداخلي ونصف الداخلي، وموافقة المصلحة المعنية بالإدارة المركزية قبل 15 أكتوبر 2021 بالبطاقة الوصفية نموذج "933" للمؤسسات المدرسية المعنية.

3.6. السهر على تطبيق النصوص الرسمية سارية المفعول بشأن شغل السكنات الوظيفية الإلزامية بعد إجراء عملية حركة المستخدمين، مع اتخاذ كل الإجراءات التنظيمية الضرورية لتسوية وضعية حظيرة السكنات الوظيفية الإلزامية.



#### 7. الجانب المرتبط بالنظام المعلوماتي:

في إطار التحضير للدخول المدرسي للسنة الدراسية 2021-2022 وبغية جعل التسيير الرقمي ممارسة يومية في كل المصالح البيداغوجية والإدارية، يتعين على السيدات والسادة مديري التربية، ضبط وإحكام الترتيبات التالية:

#### 1.7. الأرضية الرقمية للتسيير البيداغوجي والإداري:

يستمد النظام المعلوماتي وظيفيته وفعاليته من تجدد المعلومات التي يحتويها وتحديثها بصفة دورية ومنتظمة على الأرضية الرقمية لوزارة التربية الوطنية، مما يجعل قواعد البيانات حية باستمرار وقابلة للاستغلال. وتطبيقاً لما ورد في المنشور الإطار رقم 230 المؤرخ في 31 جانفي 2018، وبهدف إنجاز جميع العمليات المرتبطة بهذا النظام في آجالها، من خلال ضمان دقة المعلومات وصحتها، يتعين القيام بما يلي:

1.1.7. تحيين المعلومات المتعلقة بالهيكل المدرسية لمختلف المراحل التعليمية، بما فيها حجز المعلومات المتعلقة بالمؤسسات المدرسية الجديدة.

2.1.7. الانتهاء من عملية حجز الأفواج التربوية للسنة الدراسية 2021-2022 مباشرة بعد ضبطها في أجل أقصاه الأسبوع الأخير من شهر أوت 2021، قصد تمكين مديري المؤسسات التعليمية من تسجيل التلاميذ، بمن فيهم التلاميذ الجدد.

3.1.7. السهر على ضبط وضعية التلاميذ للسنة الدراسية 2021-2022 (حجز المعطيات المتعلقة بالتلاميذ الجدد للسنة الأولى ابتدائي وتلاميذ أقسام التربية التحضيرية، مع تحيين وضعية تلاميذ المستويات الأخرى).

4.1.7. الحرص على التحيين المنتظم والمستمر للبيانات الخاصة بتسيير تدرّس التلاميذ، لاسيما المتعلقة منها بالنقل المدرسي والكتاب المدرسي والمنحة المدرسية 5000 دج والإطعام المدرسي.

5.1.7. ضبط وضعية المستخدمين وحجز معلوماتهم وتحيينها، بمن فيهم الجدد.

6.1.7. السهر على التحيين المستمر والدائم لحظيرة الإعلام الآلي (ضبط وضعية مخابر الإعلام الآلي)، وكذا الربط بشبكة الانترنت.



إن ما يميّز الدخول المدرسي 2021-2022 بشكل أساسي، في ظل استمرار الوضع الصحي الاستثنائي، هو الاستغلال المكثف لتكنولوجيات الإعلام والاتصال في التربية، لاسيما لإرساء التعليم الرقمي كبعد لا يبد منه، من خلال تجريب القسم الرقمي في عينة من المدارس الابتدائية في عدد من ولايات الوطن، وتطوير التعليم عن بعد بصيغته المختلفة بهدف تدعيم التعليم الحضوري، وترقية التكوين عن بعد لمختلف الأسلاك في التربية الوطنية باعتباره رافدا قويا في تحسين أداء مستخدمي القطاع.

وبهذا الصدد، يشرفني أن أوافيكم بهذا المنشور الذي يذكّر بإطار العمل الخاص بتحضير الدخول المدرسي 2021-2022، في جوانبه المختلفة، في انسجام بين كل المتدخلين، كل من موقع مسؤوليته ومهامه ومجال اختصاصه، وتوفير كافة الشروط اللازمة لاستقبال التلاميذ في التاريخ المحدد للدخول المدرسي، وضمان الانطلاق الفعلي للدروس في ذات اليوم، وعليه، يتناول إطار العمل الجوانب الآتية:



1. الجانب المرتبط بالتنظيم وتحسين ظروف التمدرس.
2. الجانب المرتبط بالبيداغوجيا.
3. الجانب المرتبط بعمليات دعم التمدرس.
4. الجانب المرتبط بالتكوين وتسيير الموارد البشرية.
5. الجانب المرتبط بالهيكل والتجهيزات المدرسية.
6. الجانب المرتبط بالتسيير المالي والمادي للمؤسسات المدرسية.
7. الجانب المرتبط بالنظام المعلوماتي.

#### 1. الجانب المرتبط بالتنظيم وتحسين ظروف التمدرس:

يتعين على السيدات والسادة مديري التربية تكثيف التنسيق بين رؤساء المصالح ومديري مؤسسات التربية والتعليم والمفتشين ومع الأطراف الشريكة التي لها صلة مباشرة بالدخول المدرسي لتخطيط وتنفيذ العمليات ذات الصلة، قصد التحضير الجيد لانطلاق السنة الدراسية 2021-2022 في أحسن الظروف، من خلال ما يأتي:

1.1. العمل على تحقيق التمدرس الإجباري للأطفال الذين بلغوا السن القانونية للتمدرس أي ست (6) سنوات كاملة. بالنسبة للسنة الدراسية 2021-2022 وتعني الأطفال المولودين ما بين أول جانفي و31 ديسمبر 2015، وفق الترتيبات الواردة في المنشور رقم 53 المؤرخ في 29 مارس 2021.

2.1. ضمان الحق في التمدرس الإجباري إلى غاية ست عشرة (16) سنة كاملة.

وعليه، يمنع منعاً باتاً إقصاء أي تلميذ لم يبلغ سن ست عشرة (16) سنة كاملة عند تاريخ الدخول المدرسي 2021-2022.

3.1. العمل على إجبار الأولياء الذين تخلّوا أبناؤهم عن الدراسة ولم يبلغوا سن ست عشرة (16) سنة كاملة عند تاريخ الدخول المدرسي 2021-2022، لإعادة أبنائهم إلى مقاعد الدراسة، تطبيقاً لأحكام المادة 12 من القانون رقم 04-08 المؤرخ في 23 جانفي 2008 والمتضمن القانون التوجيهي للتربية الوطنية.

- 4.1. استكمال تحضير الدخول المدرسي 2021-2022 بضبط وضعية شهر جويلية 2021. وبهذا الصدد، يتعين القيام بما يلي:
- 1.4.1. ضبط تعداد التلاميذ المتوقع حسب كل مستوى وكل مرحلة تعليمية وكل مؤسسة مدرسية، بناء على نتائج أعمال مجالس الأساتذة ومجالس الأقسام ومجالس القبول والتوجيه؛ باعتبارها عملية محورية في إعداد ملف الدخول المدرسي.
- 2.4.1. تشكيل الأفواج التربوية، بمراعاة المقاييس التربوية المعتمدة وهياكل الاستقبال المتوفرة وتلك المتوقع استلامها.
- 3.4.1. مواصلة العمل بالترتيبات المتعلقة بالتمدرس الاستثنائي والقواعد التي يقوم عليها، لاسيما التوزيع واحترام الحجم الساعي الرسمي المسند للأستاذ وضمان الحجم الساعي المخصص للتعلمات المحددة في المخططات السنوية والتدرجات السنوية الاستثنائية للتعلمات.
- 4.4.1. العمل على تقليص اللجوء إلى نظام الدوامين في التعليم الابتدائي، قدر الإمكان، لاسيما بالنسبة للسنتين الأولى والثانية ابتدائي.
- 5.4.1. العمل على توسيع فتح أقسام التربية التحضيرية من منطلق ضمان تكافؤ الفرص ومبدأ المساواة بين مختلف المناطق الجغرافية.
- 6.4.1. العمل على توسيع الأقسام متعددة المستويات في المدارس الابتدائية التي بها تعداد إجمالي أقل أو يساوي خمسين (50) تلميذا.
- 7.4.1. العمل على توسيع فتح أقسام التعليم المكيف لفائدة التلاميذ الذين يعانون من صعوبات التعلم أو تأخر دراسي، طبقا للمنشور رقم 202 المؤرخ في 8 جويلية 2010 المتعلق بإعادة تنظيم التعليم المكيف.
- 8.4.1. العمل على توسيع فتح أقسام لفائدة التلاميذ الماكثين في المستشفيات لمدة طويلة.
- 9.4.1. ضبط توزيع التأطير البيداغوجي والإداري بطريقة عقلانية وعادلة على كافة المؤسسات التعليمية، وفق المقاييس المعتمدة، لضمان التغطية الشاملة في جميع المواد التعليمية ولكل المستويات، مع الحرص على تغطية الحاجيات من خلال استغلال المناصب الشاغرة، لاسيما في المناطق البعيدة والمعزولة.
- 10.4.1. ضبط التنظيمات التربوية (خرائط تربوية) وتدقيقها، ويتم ذلك بإشراك مديري المؤسسات المدرسية والمفتشين المعنيين وتبليغها لهم خلال شهر جويلية 2021، ليتسنى للمؤسسات تجسيدها قبل الخروج إلى العطلة وتفاذي إجراء تعديلات متكررة عليها.
- 5.1. إلزام مديري المؤسسات التعليمية بإعداد النظام الداخلي لمؤسسة التربية والتعليم والمصادقة عليه، طبقا لأحكام المادة 14 من القرار 66 المؤرخ في 12 جويلية 2018 الذي يحدد التوجيهات العامة لإعداد النظام الداخلي لمؤسسة التربية والتعليم.
- 6.1. ضمان تطبيق أحكام المادة 8 من المرسوم التنفيذي رقم 03-18 المؤرخ في 15 جانفي 2018 الذي يحدد الأحكام المطبقة على المطاعم المدرسية من خلال إعداد النظام الداخلي للمطعم المدرسي، إن وجد.





7.1. الحرص على تطبيق المقرر الوزاري المشترك المؤرخ في 19 صفر عام 1442هـ الموافق 7 أكتوبر سنة 2020 الذي يحدد نموذج عقد التمدرس الذي يربط مؤسسات التربية والتعليم الخاصة وأولياء التلاميذ، بالتنسيق مع مصالح مديرية التجارة.

## 2. الجانب المرتبط بالبيداغوجيا:

يشكل الجانب البيداغوجي أهم جانب في التحضير للدخول المدرسي لارتباطه بالتناول المنتظم للمناهج الدراسية وبالمنهجية البيداغوجية المعتمدة التي تحقق الأهداف التربوية المسطرة والاهتمام بالتدابير التربوية التي تساهم في تحقيق الغايات المنشودة. كما يرتبط بتحسين العمل والممارسات البيداغوجية في القسم. لذلك، يتعين على السيدات والسادة مديري التربية السهر على ما يلي:

### 1.2. في مجال المناهج والبرامج والوسائل التعليمية:

1.1.2. ضمان تزويد مؤسسات التربية والتعليم العمومية والخاصة الجديدة بكل الوثائق البيداغوجية لاسيما المناهج، وذلك في طبعها الورقية أو الرقمية، وكذا ضمان توفير المخططات والتدرجات السنوية الاستثنائية للتعلمات في كل مؤسسات التربية والتعليم، مع ضمان توزيعها على الأساتذة.

2.1.2. اعتماد المخططات والتدرجات السنوية الاستثنائية للتعلمات بعنوان السنة الدراسية 2021-2022، والتي ستوضع في متناولكم لاحقاً، مع الحرص على متابعة تنفيذها.

3.1.2. تنظيم لقاء لفائدة مفتشي التعليم الابتدائي في الدخول المدرسي لتسطير برنامج أيام تحسيسية لأساتذة التعليم الابتدائي حول إعداد جداول استعمال الزمن الأسبوعي واحترامه ووضعه في متناول التلاميذ.

4.1.2. تنظيم لقاء لفائدة مفتشي الإدارة في مرحلتي التعليم المتوسط والثانوي لمرافقة مديري المتوسطات والثانويات خاصة الجدد منهم في إعداد جداول التوقيت الأسبوعي.

5.1.2. وضع الدليل المنهجي لممارسة الأعمال الموجهة، الذي تم إعداده خلال السنة الدراسية 2020-2021، في متناول مديري المتوسطات وأساتذة المواد المعنية في مرحلة التعليم المتوسط.

6.1.2. ضرورة ضمان تقديم حصص الأعمال الموجهة والأعمال التطبيقية في المواد المعنية، مع إمكانية توفير المعدات والوسائل اللازمة، وكذا إمكانية استعمال بدائل بيداغوجية مثل المحاكاة والنمذجة، عند الضرورة.

7.1.2. توسيع تدريس اللغة الأمازيغية خاصة بالولايات التي لا تُدرّس بها هذه المادة، والعمل على فتح أقسام إضافية في الولايات التي تُدرّس بها استجابة للطلب الاجتماعي وعند توفر التأطير المتخصص.

8.1.2. تعزيز تدريس مادة المعلوماتية بتوفير التأطير من ذوي الاختصاص والتجهيز الضروري في مرحلتي التعليم المتوسط والتعليم الثانوي.

9.1.2. تعزيز تدريس التربية التشكيلية والتربية الموسيقية، والسهر على توفير التأطير المناسب لهما.

10.1.2. متابعة مشروع المدرسة الرقمية في عينة المدارس الابتدائية المحددة لهذا الغرض في عدد من الولايات. وبهذا الصدد، يتعين على السيدات والسادة مديري التربية القيام بما يلي:

- توفير الظروف المادية والتنظيمية لتجسيد المشروع.
  - السهر على تحضير الفرق البيداغوجية في المدارس المعنية للانخراط في المشروع.
- 1.1.1.2. التقيد بمدونة الأدوات المدرسية الرسمية لوزارة التربية الوطنية، مع تحسيس التلاميذ حول كفاءات ترتيب المحفظة المدرسية للتخفيف من ثقلها.



## 2.2. في مجال التقييم البيداغوجي والمعالجة البيداغوجية:

1.2.2. العمل على ضمان عقد مجالس الأقسام مع إبلاغ الأولياء بكشوف نتائج التقييم للفصل الثاني من السنة الدراسية 2020-2021 الخاصة بأبنائهم فور الانتهاء منها لتمكينهم من إجراءات الطعن، والالتزام بالشروط المنظمة لها ودراسته وفق الترتيبات الواردة في المناشير ذات الصلة.

2.2.2. العمل على ضمان عقد مجالس التعليم للتشاور والتنسيق بين أساتذة المادة الواحدة أو المواد المتقاربة.

3.2.2. السهر على تنظيم التقييم التشخيصي، لا سيما في بداية السنة الدراسية قصد إحداث الانسجام في الفوج التربوي انطلاقاً من المكتسبات الفعلية للتلاميذ.

4.2.2. السهر على مساندة المعالجة البيداغوجية لعملية التقييم البيداغوجي وتفعيلها قصد التكفل الأنجع بالتلاميذ المتعثرين دراسياً، من خلال الكشف عن مواطن الضعف لديهم ومعالجتها آنياً.

## 3.2. في مجال الإنصاف والإدماج البيداغوجي والتكفل بالتلاميذ ذوي الاحتياجات الخاصة:

1.3.2. مضاعفة الجهود لتعميم التربية التحضيرية، بالتعاون مع القطاعات المعنية، لضمان تكافؤ الفرص والإنصاف بين الأطفال في كل مناطق الوطن، لا سيما في الولايات التي سجل بها معدل تكفل غير كاف بالنسبة لفئة الأطفال البالغين سن خمس 5 سنوات.

2.3.2. العمل على توسيع فتح أقسام التعليم المكثف للتكفل بتلاميذ السنة الثانية ابتدائي الذين يعانون من صعوبات في التعلم أو من تأخر مدرسي، والسهر على تنصيب اللجان الطبية النفسية البيداغوجية، وضمان مرافقة الأساتذة المكلفين بهذه الأقسام وتكوينهم.

3.3.2. تدعيم وتعزيز التكفل البيداغوجي بالتلاميذ ذوي الاحتياجات الخاصة في المؤسسات التعليمية التابعة لقطاع التربية الوطنية، والسهر على فتح أقسام لهم بالتنسيق مع قطاع التضامن الوطني والجمعيات الناشطة في الميدان، مع الحرص على تهيئة الظروف الملائمة لاستقبال هذه الفئة من التلاميذ.

4.3.2. تعزيز التكفل البيداغوجي بالتلاميذ المرضى الماكثين في المستشفيات ومراكز العلاج لمدة طويلة بالتنسيق مع قطاع الصحة.

## 4.2. التوجيه والإرشاد المدرسي والمهني:

1.4.2. احترام ملامح ونسب التوجيه نحو شعبي رياضية وتقني رياضي، وتشجيع التلاميذ ذوي الملامح المناسبة على التوجيه إلى الشعبتين.

2.4.2. تعزيز منهجية التوجيه التدريجي نحو الجذعين المشتركين للسنة الأولى ثانوي ومختلف شعب السنة الثانية ثانوي لمساعدة التلاميذ على اختيار المسار الدراسي الذي يتماشى وقدراتهم وقصد التقليل من الطعون في نهاية السنة الدراسية.



3.4.2. برمجة إجراءات الطعون ومعالجتها في الأجل، بمرعاة الشروط المحددة.

4.4.2. السهر على فتح شعبي الرياضيات والتقني رياضي والعمل على توسيعهما على جميع الثانويات.

### 3. الجانب المرتبط بعمليات دعم التمدرس:

يعد دعم التمدرس ركيزة أساسية للتضامن المدرسي الذي تسهر الدولة على تنفيذه بهدف ضمان تكافؤ الفرص والنجاح لجميع التلاميذ والحد من الفوارق الاجتماعية والاقتصادية ومحاربة التسرب المدرسي، من خلال تجسيد العمليات التضامنية الآتية:

#### 1.3. الصحة المدرسية:

إن الظروف الاستثنائية الناجمة عن تطبيق التدابير الوقائية والاحترازية لمنع انتشار فيروس كورونا المستجد (كوفيد-19)، تقتضي توفير المستلزمات الوقائية للتطبيق الصارم للبروتوكول الوقائي الصحي، أثناء الدخول المدرسي وطيلة السنة الدراسية 2021-2022، بالتنسيق مع القطاعات المعنية.

كما تقتضي تهيئة وتطهير مؤسسات التربية والتعليم والوقوف على جاهزيتها.

وعليه، يتعين عليكم السهر على وظيفة وحدات الكشف والمتابعة وتجهيزها ومتابعة سيرها بالتنسيق مع مديريات الصحة والسكان.

كما يتعين عليكم السهر على تطبيق البروتوكول الخاص بالنظافة والأمن الصحي في الوسط المدرسي وتعزيز الوقاية من مختلف الأمراض المتنقلة عن طريق المياه بالتنسيق مع القطاعات المعنية قبل وأثناء الدخول المدرسي 2021-2022.

#### 2.3. المنحة المدرسية الخاصة 5000 دج:

- الحرص على إعداد القوائم الأولية للتلاميذ المعنيين بالاستفادة من المنحة المدرسية الخاصة 5000 دج، وتحويلها إلى مصالح البلدية لإدراجها ضمن البطاقة الوطنية قبل الدخول المدرسي 2021-2022، والسهر على دفعها لمستحقيها على أساس القائمة النهائية فور استلامها من اللجنة الولائية، مع التقيد بالأجل المحددة لهذه العملية.

#### 3.3. الكتاب المدرسي:

السهر على توزيع الكتاب المدرسي على كل المؤسسات التعليمية، واتخاذ الإجراءات اللازمة لضمان بيعه، والسهر على توزيع الكتاب المدرسي المجاني لفائدة التلاميذ المعنيين بعد ضبط قوائمهم النهائية، مع التقيد بالأجل المحددة لهذه العملية.

#### 4.3. المنح الدراسية:

السهر على إعداد قوائم التلاميذ المستفيدين من مختلف المنح الدراسية للنظامين الداخلي ونصف الداخلي ومنحة التجهيز، وفق تدابير المنشور المنظم والمحدد للعملية مع احترام الأجل المحددة.

3.2.4. الانتهاء من العملية المتعلقة بالحركة التنقلية للمستخدمين وفقا للنصوص القانونية ذات الصلة قصد إحداث التوازن في المؤسسات المدرسية وتسوية وضعية المستخدمين قبل الخروج والاستفادة من العطلة الصيفية.

4.2.4. إعداد مقررات التعيين الخاصة بنتائج الحركة التنقلية وتسليمها للمعنيين قبل الخروج والاستفادة من العطلة الصيفية، مع تحيين المعلومات في الأرضية الرقمية الخاصة بالمستخدمين.

5.2.4. التنسيق بين مديري التربية للولايات الاصلية و مديري التربية للولايات المستحدثة، لإعادة توزيع المناصب المالية حسب الأبواب المالية والرتب بينها حسب الحالة، تحضيراً لنقل جميع الالتزامات إلى هذه الأخيرة في أجل أقصاه 31 ديسمبر 2021 في جميع الأبواب المالية.



6.2.4. تنصيب كل المؤطرين البيداغوجيين والإداريين في مؤسساتهم قبل دخول التلاميذ والعمل على ضمان التحاقهم بمناصب عملهم واستقرارهم فيها.

7.2.4. ضبط المناصب المالية التي بقيت شاغرة قصد شغلها قبل الدخول المدرسي 2021-2022، وهذا قصد استغلالها في أقرب وقت ممكن.

8.2.4. إعادة تعيين خريجي المدارس العليا للأساتذة الذين تم تعيينهم في مرحلة التعليم الابتدائي أو مرحلة التعليم المتوسط في الرتبة التي تكونوا من أجلها، حسب الاحتياج البيداغوجي.

9.2.4. تعيين فائض خريجي المدارس العليا للأساتذة ما قبل سنة 2021، في حدود الإحتياجات المسجلة بعد الحركة التنقلية مباشرة.

10.2.4. تعيين خريجي المدارس العليا للأساتذة بعنوان سنة 2021 في حدود الإحتياجات المسجلة بعد الحركة التنقلية مباشرة.

11.2.4. تعيين فائض خريجي المدارس العليا للأساتذة الباقي في المرحلة التعليمية غير تلك التي تكونوا من أجلها وفقاً للترتيبات الواردة في المنشور رقم 834 المؤرخ في 21 أفريل 2021.

12.2.4. تأشير جميع المقررات في حينها بالتنسيق مع مصالح الرقابة المالية.

13.2.4. الإصغاء لمختلف ممثلي الشركاء الاجتماعيين قصد المساهمة في حل الوضعيات المطروحة المتعلقة بالمستخدمين ومعالجتها طبقاً للقوانين المعمول بها.

14.2.4. تجنب التسيير بالتكليف، باستثناء الرتب التالية: مدير مدرسة ابتدائية ومدير متوسطة ومدير ثانوية ونائب مقتصد مسير ومقتصد ومقتصد رئيسي.

15.2.4. دعم المؤسسات بالعمال المهنيين خاصة بالمؤسسات ذات النظام الداخلي ونصف الداخلي، في حدود المناصب المالية المتوفرة.

##### 5. الجانب المرتبط بالهيكل والتجهيزات المدرسية:

تعتمد عملية التحضير للدخول المدرسي على إحصاء الهياكل المدرسية المسجلة ضمن مختلف البرامج التنموية الجاري إنجازها والتي يمكن استلامها قبل نهاية شهر أوت 2021، لذلك وجب الاستعداد والتحضير الجيد لتوفير المناخ الملائم لتعليم وتربية التلاميذ، وظروف عمل لائقة



بمناطق التربوي والإداري، سواء كانت المؤسسة المدرسية قديمة أو حديثة الإنشاء عند الدخول المدرسي 2021-2022. وعليه، يتعين إتباع التدابير الآتية:

- 1.5. المتابعة الميدانية والمستمرة للعمليات المسجلة ضمن مختلف برامج الاستثمار المبرمجة للدخول المدرسي 2021-2022، بالتنسيق مع أصحاب المشاريع المكلفين بإنجازها طبقا للمواصفات والمعايير التقنية المطلوبة.
  - 2.5. إشراك المفتشين لمختلف المراحل التعليمية، في متابعة إنجاز المشاريع المبرمجة للدخول المدرسي وفي عملية استلامها.
  - 3.5. دعوة المصالح المحلية المعنية وبالإحاح على تسمية المؤسسات التعليمية عند وضع الحجر الأساس، وفي كل الأحوال قبل استلامها، وفق التنظيم المعمول به.
  - 4.5. استلام الهياكل الجديدة بالتنسيق مع المصالح الولائية المكلفة بالبناء، والحرص على أن تكون هذه الهياكل تستجيب للمعايير التقنية المطلوبة ومكتملة 100%، بما فيها التوصيل بمختلف الشبكات: ماء، وكهرباء، وغاز، وصرف المياه، وأجهزة تدفئة أو تكييف.
  - 5.5. التقيد بأحكام القرار الوزاري المؤرخ في 24 ربيع الثاني عام 1442 الموافق 10 ديسمبر سنة 2020، الذي يحدد نمطية البناءات المدرسية، الصادر في الجريدة الرسمية العدد 33 للسنة الجارية 2021.
  - 6.5. السهر على احترام التوجيهات عند إعداد ملفات إنشاء مؤسسات التربية والتعليم الجديدة وهياكل دعم المرافقة لها أو تحويل أو إلغاء مؤسسات.
  - 7.5. تقديم طلبات إلغاء الداخليات غير المستغلة والتي لا يمكن استغلالها مستقبلا إلى اللجنة الوزارية لإنشاء المؤسسات، بسبب عدم وجود التلاميذ، للانتقال إلى النظام نصف الداخلي أو الخارجي حسب كل وضعية، مما سيسمح بمعرفة العدد الحقيقي للداخليات الموجودة والمستغلة فعليا، لاتخاذ الإجراءات المناسبة .
  - 8.5. القيام بأعمال الصيانة والترميم للهياكل المدرسية خلال العطلة الصيفية في حدود الغلاف المالي المخصص لإعادة تأهيل المؤسسات حسب كل مرحلة تعليمية، لإنجاز العمليات التالية:
    - مباشرة عمليات ترميم وتنظيف المدارس الابتدائية بالتنسيق مع الجماعات المحلية.
    - صيانة المؤسسات المدرسية (التدفئة والتكييف).
    - تجديد التجهيزات للمؤسسات المدرسية لمختلف المراحل التعليمية.
6. الجانب المرتبط بالتسيير المالي والمادي للمؤسسات المدرسية:
- إن الاعتمادات المالية ضرورية لضمان السير الحسن للمؤسسات المدرسية وخاصة الجديدة منها. ومن أجل تسيير أفضل وترشيد النفقات العمومية، يتعين على السيدات والسادة مديري التربية اتخاذ الترتيبات التالية:

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ





