



الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية

وزارة التعليم العالي والبحث العلمي

جامعة جيلالي بونعامه خميس مليانة

كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية

قسم العلوم الاجتماعية

## أساليب إدارة السلوك الصفي لدى الأساتذة الجدد

مذكرة تخرج لنيل شهادة الليسانس في علوم التربية

تخصص: إرشاد وتوجيه

إشراف الأستاذ:

- ميزايني جيلالي

إعداد الطلبة:

- جلال خديجة

- مزيان حسية

السنة الجامعية: 2016م/2017م

1438هـ/1439هـ

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

سنة ١٤٢٠ هـ

يقول عز وجل:

﴿نَرْفَعُ دَرَجَةً - - لِمَن - لَّمْ يَمُنْ﴾

صدق الله العظيم

سورة يوسف الآية 76

يقول العباد الأصفهاني:

"إني رأيت أن لا يكتب إنسان كتابا في يومه إلا قال في غده: لو غيره هذا  
لكان أحسن ولو زيد كذا لكان يستحسن ولو قدم هذا لكان أفضل،  
ولو ترك هذا لكان أجمل ، وهذا من أعظم العبر ، وهو دليل استيلاء  
النقص على جملة البشر"

# شكر وعرفان

الحمد لله من قبل ومن بعد أن يسر أمرنا ووفقتنا إلى إنجاز هذا الجهد المتواضع ،

ثم الشكر الأستاذ المشرف "ميزايني الجبالي" ،

كما نتوجه بالشكر إلى كوئبة من الأساتذة الذين ساعدونا في غيابه على سبيل العسر

(الأستاذ مكي ، الأستاذ حيرش ، الأستاذ لوزاني و الأستاذة مرون)

كما لا يفوتني أن أقدم التحية لكل الزملاء على مساعدتهم لنا

و إلى كل من قدم لنا يد المساعدة من قريب أو من بعيد

كما نتوجه بالشكر لكل من ساعد وساهم معنويا ومعرفيا في إنجاز هذا البحث .

كما نتوجه بالشكر إلى كل من علمنا حرفنا

# إهداء

الحمد لله رب العالمين ، وصل الله وسلم على نبينا المصطفى محمد ابن  
عبد الله الأمين أشرف الأنبياء وإمام المرسلين وآله وصحبه إلى يوم الدين .  
إن أحق الناس بالشكر بعد المولى عز وجل . الوالدين الكريمان حفظهما  
الله أهدي لهما هذا العمل .

وإلى أختي وسندي في الحياة وأفراد عائلتي خاصة بنات خالي .  
ونافلة القول نرجوا من العلي القدير أن يكون هذا العمل في قائمة  
العلوم النافعة والتي يتخذها الطلبة مرجعا علميا في بحوثهم .

جلال خديجة

# الإهداء

إلهي لا يطيب لي الليل إلا بشكرك ولا يطيب لي النهار إلا بطاعتك ولا تطيب لي اللحظات إلا بذكرك

ولا تطيب لي الآخرة إلا بعفوك ولا تطيب لي الجنة إلا برويتك.

إلى ملائكتي في حياة وإلى معني الحب ومعني الحنان والتفاني في بسمه الحياة وسر

الوجود إلى من كان دعائها سر نجاحي وحنانها بلسم جراحي إلى أئمتي الحبايب

"أمي الغالية"

إلى كلل الله بالهيبة والوقار إلى من علمني العطاء بدون انتظار إلى من أحمل اسمه بكل

افتخار "أبي العزيز"

مزيان حسينة

كلمة شكر

فهرس المحتويات

مقدمة

الجانب النظري

الفصل التمهيدي: مقدمة الدراسة

1- الإشكالية

2- تساؤلات الدراسة

3- فرضيات الدراسة

4- أهداف الدراسة

5- أسباب إختيار موضوع الدراسة

6- تحديد المفهوم

7- الدراسات السابقة

الفصل الأول: أساليب الإدارة الصفية

أولاً: تمهيد

1- مفهوم الإدارة الصفية

2- أهمية الإدارة الصفية

3- أهداف الإدارة الصفية

4- أنواع الإدارة الصفية

5- عناصر عملية إدارة الصف

6- هم المهارات اللازمة لإدارة الصف

7- أهم المهارات اللازمة لإدارة الصف

8- العوامل المؤثرة في إدارة الصف

9- المتغيرات الفاعلة في الصف

ثانيا:

- 1- مفهوم الضبط الصفي
- 2- أهمية الضبط الصفي
- 3- أهداف الضبط الصفي
- 4- أنواع الإنضباط الصفي.
- 5- المناخ الصفي
- 6- تقييم المناخ الصفي
- 7- الفرق بين إدارة الصف و الضبط الصفي.

خلاصة

الفصل الثاني "

تمهيد

اولا

- 1- تعريف التكوين
- 2- خصائص عملية التكوين
- 3- مبادئ لتكوين
- 4- أهداف التكوين
- 5- أنواع التكوين

ثانيا:

1- المعلم

1-1- تعريف المعلم

1-2- خصائص المعلم الفعال

1-3- أهمية تكوين العلم

1-4- تأثير شخصية المعلم على التفاعلات داخل الصف



1-5- أخلاق مهنة المعلم في العلاقة مع التلاميذ.

الفصل الثالث: منهجية البحث

تمهيد

اولا:

1- التذكير بفرضيات البحث

2- الدراسة الاستطلاعية

3- عرض وتحليل النتائج ( البيانات العامة لأفراد العينة)

4- الإطار المكاني للدراسة

5- الإطار الزمني للدراسة

6- الإطار البشري للدراسة

7- أدوات جمع البيانات

خلاصة

الفصل الرابع: عرض وتفسير النتائج

1- عرض وتفسير النتائج الفرضية العامة

2- عرض وتفسير نتائج لفرضية الجزئية 1

3- عرض وتفسير نتائج الفرضية الجزئية 2

الفصل الخامس: عرض وتحليل بيانات الدراسة الميدانية ومناقشة النتائج

- مناقشة وتفسير الفرضية العامة.

- مناقشة وتفسير الفرضية الجزئية 01.

- مناقشة وتفسير الفرضية الجزئية 02.

خاتمة

إستنتاج عام

خاتمة

قائمة المراجع والمصادر

الملاحق.

| الصفحة | عنوان الجدول  | رقم الجدول |
|--------|---|------------|
| 56     | يوضح البيانات العامة لأفراد العينة ( الجنس )                              | 01         |
| 57     | يوضح النسبة المئوية لدى المؤسسات الثلاث                                   | 02         |
| 57     | يمثل الأقدمية لدى الأساتذة  | 03         |
| 58     | كيفية اختيار العينة   | 04         |
| 60     | النسبة المئوية للذكور والإناث   | 05         |
| 65     | نتائج المتوسط الحسابي والانحراف المعياري للفرضية العامة                   | 06         |
| 66     | نتائج المتوسط الحسابي والانحراف المعياري حسب الجنس للفرضية الجزئية الأولى | 07         |
| 66     | نتائج المتوسط الحسابي والانحراف المعياري للفرضية الجزئية الثانية          | 08         |

## مقدمة:

إن العملية التربوية كانت ولا تزال أساسا لتقدم المجتمعات وتطورها، لذلك حظيت باهتمام بالغ من قبل المختصين في المجال التربوي، ولقد اتفقت الآراء على أن المدرسة مسؤولة عن إعداد التلميذ للحياة كمواطن صالح في المجتمع، ويعتبر التلميذ واحدا من المحركات الأساسية لهذه العملية، لهذا اهتم هؤلاء الباحثون في المجالات المختلفة لعلوم التربية وعلم النفس بالتركيز على مساعدته واستغلال كل إمكانياته من أجل التعلم الأمثل، وليتم تكوين هذا التلميذ تكويننا جيدا لابد له من أساتذة أكفاء يؤطرونه ويشرفون عليه لكن هؤلاء الأساتذة قد لا تتوفر لديهم الخبرة المهنية التي تتيح لهم التصرف مع كل المشكلات التي تعترضه أثناء العملية التعليمية داخل غرفة الصف بالطرق الملائمة والناجعة، فهم حديثوا العهد بالتعليم.

ويعد النظام معيارا لنجاح الفعاليات التعليمية التي تقدم للتلاميذ، فالنظام داخل الأقسام التعليمية هو الحالة السوية التي يجب أن تسود داخل القسم، فكل إدارة قسم دون نظام لا يحقق إدارة فاعلة للعملية التعليمية من طرف الأستاذ، حيث نجد أنه من ضروريات النظام داخل القسم الضبط الصفي الذي يعتبر عملية مهمة جدا من عمل الأستاذ، حيث يعرفه سامر عبد الهادي (2002): أنه هو قيام المعلم بوضع نظام خاص توضح فيه المعايير السلوكية ويتفق عليها، وتوضح السلوكيات المرغوب فيها وغير المرغوب فيها من قبل الطلبة وتوجيهه إلى السبيل السليم لتطبيق ذلك النظام.

وتعتبر عملية التحكم في التلاميذ داخل الأقسام الدراسية والسيطرة على كل صغيرة وكبيرة فيه، وخاصة سلوكيات التلاميذ الشغل الشاغل لمعظم الأساتذة الجدد، لأن لها آثار على نتائج التلاميذ الدراسية، وكذلك لما لهذه السلوكيات من آثار على نجاح الأستاذ أو فشله حيث يذكر شعلان وآخرون (1994) أن نجاح المدرسة أو فشلها إنما يرجع بالدرجة الأولى للمعلم

إضافة إلى تنظيم المادة التعليمية وتوفير مجالات البحث والكشف وتشجيع التلاميذ على نقل الخبرات للآخرين.

وجاءت دراستنا هذه لتميط اللثام عن هذه المشكلات وتعطي حلولاً ولو بسيطة لها، حتى تتم العملية التعليمية في ظروف جيدة، لذا فإن الدراسة الحالية تتناول موضوع أساليب الإدارة الصفية لدى الأساتذة الجدد لكل الأطوار الثلاث لولاية عين الدفلى وفق التقسيم:

#### الجانب التمهيدي:

خصصناه للإطار العام لإشكالية البحث بتحديد إشكالية الدراسة ووضع الفرضيات، إضافة إلى أهداف وأهميته الدراسة والإشارة إلى أهم المفاهيم وذكر بعض الدراسات السابقة.

#### الجانب النظري:

هو الإطار النظري لمتغيرات الدراسة ويتضمن فصلين وهما:

**الفصل الأول:** خصص لمتغير الإدارة الصفية والضبط الصفى من خلال تعريف كلاهما وذكر أهميتهما وأهدافهما وأنواعهما والعوامل المؤثرة في إدارة الصف وأهم العناصر والمهارات اللازمة في إدارة الصف وكذلك ذكر المناخ الصفى وتقييمه وفي الأخير حاولنا أن نبين الفرق بين الإدارة الصفية والضبط الصفى.

**الفصل الثاني:** خصص هذا الفصل لمتغير التكوين في إدارى الصف لدى الأساتذة الجدد وتم فيه تعريف كلا من التكوين والمعلم وذكر خصائص ومبادئ وأهداف وأنواع وتصميم وتنفيذ برامج التكوين وتقييم برامجهم وأهم مشكلاته ومعيقاته وكذلك ذكر خصائص المعلم الفعال ودوره ومهامه داخل الصف الدراسي وكيف تأثر شخصية المعلم على التفاعلات داخل الصف وأهمية تكوينه وأخيراً ذكر أخلاق مهنة المعلم في العلاقة مع التلاميذ.

**الجانب التطبيقي:** هو الإطار الميداني للبحث ويتضمن فصلين هما:

**الفصل الثالث:** خصصناه للإجراءات المنهجية للبحث ويتضمن الدراسة الاستطلاعية ثم الدراسة الأساسية (منهج الحث، حدود الدراسة، مجتمع الدراسة والعينة وحجمها) ووصف أدوات جمع البيانات وأخيرا الأساليب الإحصائية المستعملة.

**الفصل الرابع:** وتم فيه عرض وتحليل نتائج الدراسة الميدانية المتعلقة بمتغيرات الدراسة والتي توصلت إليها من خلال المرور بالمعالجة الإحصائية، وفي الأخير قمنا بتقديم اقتراحات مع عرضنا لخلاصة البحث وذكر قائمة المراجع والملاحق.

الفصل التمهيدي:

الإطار العام للدراسة:

1- إشكالية الدراسة وتساؤلاتها:

كون أنماط الإدارة الصفية تختلف من معلم إلى تبعاً لشخصية المعلم وثقافته التربوية وقناعاته وخبراته ونظراته إلى الطلبة، فالنمط الذي يستخدمه المعلم في إدارته لصفه له أكبر الأثر في مسيرة التعليم، وقد ينعكس موقف تعليمي، داخل غرفة الصف على مستقبل الطلبة سلباً أو إيجابياً، فالإدارة الصفية لا تعني ضبط الغرفة الصفية وكفى بل هي ممارسات إدارية تدل على مهارات يمتلكها المعلم تؤدي في النهاية إلى التعليم وتعلم ذي معنى، تعليم وتعلم يقوم على الإصغاء الهادف والانضباط الذاتي من قبل الطلبة، ووعي على المواقف التعليمية من قبل المعلم، يدرك بمهاراته الشخصية والفنية والتصويرية، السلوك الأمثل للموقف الأصعب في الوقت الأنسب، لهذا كانت الإدارة الصفية من المهام الصعبة، وأثقل على كاهل المعلم من تحضير المادة التدريسية أو وضع أسئلة امتحان وتصحيح أوراق إجابته، فكان لابد من التعرف إلى واقع هذه الإدارة في المدارس باستمرار، والحرص على ضبطها وفق معايير تربوية، لهذا جاءت هذه الدراسة لتلقي الضوء على أساليب الإدارة الصفية لدى شريحة من شرائح الميدان التربوي.

وحاولت هذه الدراسة الإجابة عن الأسئلة التالية:

السؤال الأول: ما هي الأساليب المتبعة لإدارة الصف لدى الأساتذة الجدد؟

السؤال الثاني: هل يوجد فرق في أساليب إدارة الصف بين الذكور والإناث؟

السؤال الثالث: هل يوجد فرق في إدارة الصف حسب المرحلة التعليمية؟

## 2- فرضيات الدراسة:

- توجد أساليب متبعة لإدارة الصف لدى الأساتذة الجدد.
- يوجد فرق في أساليب إدارة الصف بين الذكور والإناث.
- تختلف إدارة الصف حسب المرحلة التعليمية.

## 3- أهداف الدراسة:

- التعرف على أهم المشكلات التي تواجه الأساتذة الجدد، والتي تعيقهم في ضبط الصف.
- الكشف عن مدى قدرة الأساتذة الجدد على التغلب على المشكلات التي تواجههم في غرف الصف تبعاً لنمط الأسلوب المستخدم من طرفهم.
- التعرف على مدى قدرة الأساتذة الجدد على احتواء بعض التصرفات التي تصدر من التلاميذ والتي تؤدي إلى إحداث الفوضى.
- الكشف عن مدى قدرة الأساتذة الجدد على التغلب على المشكلات التي تواجههم في الإدارة الصفية وضبط الصف بإتباع طرق حديثة في التعامل مع هذه المشكلات. محاولة الوصول إلى إيجاد علاج لبعض المشكلات التي يعاني منها الأساتذة الجدد والتي تؤثر سلباً على إدارة الصف وضبطه.

## 4- أهمية الدراسة:

- أنها تتناول موضوعاً نحاول من خلاله تسليط الضوء على المشكلات التي تواجه الأساتذة الجدد في ضبط الصف، بمعرفة أسبابها والسبل الكفيلة بعلاجها.
- قد تكون مرجعاً للأساتذة الجدد، كي تساعدهم في ضبط الصف، من خلال النتائج والتوصيات التي نخلص إليها.
- محاولة جذب اهتمام مديري المؤسسات إلى المشاكل التي يعاني منها الأساتذة الجدد، والتي تؤثر سلباً على المردود العام للتلاميذ.
- قد تكون مرجعاً لأبحاث مستقبلية، يستقي منها الباحثون معلومات تفيدهم في دراسة هذا الموضوع أو المواضيع ذات صلة به.



### 5- أسباب اختيار موضوع الدراسة:

- الأسباب التي أدت بنا إلى اختيار هذا الموضوع ليكون هو دراستنا مايلي:
- الرغبة الشخصية في دراسة هذا الموضوع باعتباره يدخل ضمن مجال تخصصنا.
  - تقاوم المشكلات الإدارية الصفية وضبطها، وعدم قدرة الأساتذة الجدد على التحكم في الصفوف الدراسية.
  - الآثار السلبية التي تنتج عن عدم القدرة على التحكم في الصف وضبطه.
  - قلة الدراسات التي تناولت هذا الموضوع.

## 6- تحديد المفاهيم:

### الإدارة:

الإدارة هي عملية التوجيه والتخطيط والتنظيم والتنسيق ودعم العاملين وتشجيعهم، والرقابة على الموارد المادية والبشرية بهدف الوصول إلى أقصى النتائج بأفضل الطرق وأقل التكاليف وتشمل الإدارة على خمسة وظائف رئيسية وكمايلي: التخطيط، التنظيم، التوظيف، التوجيه، الرقابة.

### إدارة الصف:

مجموعة من الأساليب والإجراءات والأنشطة التي يقوم بها المعلم بهدف تنظيم الطلاب والوقت والفصل والمواد التعليمية بهدف تفعيل عملية التدريس وحدوث عملية التعلم الجيد لتنمية الأنماط السلوكية المقبولة لدى التلاميذ وتهيئة الجو الودي ونظام اجتماعي فعال ومنتج داخل الصف<sup>1</sup>.

### الأساليب:

الأساليب هي جمع كلمة أسلوب، ويعرف الأسلوب في اللغة بأنه طريق، أو فن، أما تعريفه اصطلاحاً هو طريقة يعبر بها بالتفكير أو التعبير، أي بمعنى تعبير بشكل لفظي يعبر بها عن نظم الكلام، أو المعاني، ويمتلك الأسلوب ثلاثة أنواع من الأساليب، ونهي كالاتي: الأسلوب العلمي والأسلوب الخطابي<sup>2</sup>.

### الضبط الصفّي:

هو مقدرة المعلم على ضبط أداء وسلوكيات الطلاب للسير في اتجاه معين من وجهة نظره دون الالتزام بقواعد متفق عليها، ويعتمد على قوة شخصية المعلم وتمكنه من حفظ النظام والهدوء داخل الصف<sup>3</sup>.

### التفاعل الصفّي:

هو ما يسود الصف من مناقشة وحوار وتبادل آراء وهو ما يقدم فرصاً مناسبة لظهور قدرات التلاميذ وإمكانيتهم وهو يهيئ جو من الديمقراطية إذ يعتمد نجاح العملية التربوية على ما يجري من اتصال بين

<sup>1</sup> - [www.elbassair.com](http://www.elbassair.com)

<sup>2</sup> -موضوع كوم.

<sup>3</sup> - [www.elbassair.com](http://www.elbassair.com)

المعلم والتلاميذ داخل الصف وهذا التفاعل الصفّي هو التفاعل الصفّي الذي يسود غالباً جو الصف والذي يمثل الحديث فيه أداة التعليم وجوهرة الاتصال بين المعلم والتلاميذ<sup>1</sup>.

#### المناخ المدرسي:

يقصد بمفهوم المناخ المدرسي الخاصية البيئية العامة داخل مبني مدرسي معين، وبذلك يعتبر إطار عام وشامل لكل العلاقات والتفاعلات داخل المدرسة بين جميع العاملين فيها وجميع الإمكانيات المادية والبشرية.

#### البيئة المدرسية:

وهي عصب المناخ المدرسي حيث يدخل في تشكيلها مجموعة العمليات التي تحدث داخل حجرة الصف وفي المدرسة ككل.

#### البيئة الصفية:

ويدخل في تشكيلها مجموعة العمليات التي تحدث داخل حجرة الصف، وبذلك يكون مفهوم البيئة المدرسية أعم وأشمل من البيئة الصفية نظراً لأنها تتكون من ترابطات مجموعة الفصول، وتركز على جميع ما يجري من عمليات على صعيد هذه الصفوف وما يجري خارج الصفوف من ممارسات العلاقات المدرسية وتؤثر البيئة المدرسية على تحصيل الطلاب وقدراتهم الإبداعية.

#### الصف:

هو حجرة في مدرسة أو كلية يؤدي فيها الدرس (تحدث فيها عملية التدريس) بحيث توفر حيزاً للقيام بنشاط مخصص في وقت محدد<sup>2</sup>.

#### الأساتذة الجدد:

الأساتذة الجدد في التعليم الثانوي والمتوسط أو الابتدائي الذين هم في مرحلة التريص، أي الأساتذة الذين لم يكملوا بعد ثلاث سنوات في التعليم، وهي المدة التي تسبق التثبيت أو ما يسمى بالترسيم<sup>3</sup>.

#### التكوين:

التكوين بصفة عامة هو تلقين شخص دروس وتوجيه في مجال ما بشكل مكثف وله أقسام: تكوين ذهني فني تكوين تكتيكي، تكوين سلوكي<sup>1</sup>.

<sup>1</sup> - مذكرة ليسانس في علم النفس التربوي، سنة 2013، 2014.

<sup>2</sup> - الأستاذ الدكتور، فؤاد علي العاجز، محمد البنا، 2007، ص 65-66.

<sup>3</sup> - يوسف نيقرو، مكي حمو، 2014، 2015، ص 42.

## التلاميذ:

إن مصطلح تلميذ يعني مزاوول للتعليم الابتدائي أو المتوسط أو الثانوي والتلميذ ركن هام في العملية التربوية فهو مبدأها وهدفها، وكما أن العملية التربوية الحديثة تخضع لنظم التعليم وإعداد المعلمين، ووضع المناهج والكتب بما يلاءم مواهب التلاميذ ومستوياتهم وطرائقهم في التفكير والنشاط.<sup>2</sup>

## الدراسات السابقة:

وقد أجريت العديد من الدراسات ذات صلة بموضوع الدراسة الحالية، يتم مراجعة مجموعة منها، ساعد ذلك في بناء أداة الدراسة وتفسير نتائجها، ومن أهم هذه الدراسات:

## دراسة الخلايا 2011:

وجاءت للتعرف على انفعالية الذاتية لمعلمي المدارس محافظة الزرقاء، من خلال محاور هذه الفعالية، ومنها محور الغدارة الصفية ومشاركة الطلبة في العملية التعليمية العملية، واستخدام استراتيجيات التعليم، وأظهرت نتائج الدراسة أن مستوى فاعلية المعلمين الذاتية كان مرتفعا، وخاصة في مجال الغدارة الصفية، وبمتوسط حسابي قدره 3.82 وفق مقياس ليكرت الخماسي.

## دراسة بلاكيورن وروبتسون 2008:

وسعت للتعرف إلى العلاقة بين الفاعلية الذاتية للمعلمين ودرجة رضاهم الوظيفي على عينة مكونة من 80 معلما من معلمي مدارس ولاية كنتاكي الأمريكية، ودلت نتائج الدراسة على وجود علاقة ارتباطية موجبة بين الفاعلية الذاتية للمعلمين ودرجة رضاهم، وإن المعلمين أكثر فاعلية في مجال الإدارة الصفية.

<sup>1</sup> - منتديات كوورة، Kooora.com .

<sup>2</sup> - صوفي نعيمة، 2010، 2011، ص25.

### دراسة المواضية 2006:1<sup>1</sup>

وهدفت هذه الدراسة للتعرف إلى أساليب الإدارة الصفية لدى معلمي المرحلة الأساسية العليا في الأردن (إقليم الجنوب)، وتكون مجتمع الدراسة من 2530 معلماً، وتم اختيار عينة عشوائية طبقية بلغت 380 معلماً، وقد توصلت الدراسة إلى أن أكثر أساليب الإدارة الصفية ممارسة لدى معلمي المرحلة الأساسية العليا في إقليم الجنوب هو الأسلوب الديمقراطي، ولصالح الذكور في الأسلوب التسلطي والفوضوي وكذلك لصالح ذوي الخبرة (أقل من 5 سنوات) في الأسلوب التسلطي و11 سنة وأكثر للأسلوب الديمقراطي، و(أقل من 5 سنوات) للأسلوب الفوضوي وكذلك لصالح ذوي المؤهل العلمي (بكالوريوس) في الأسلوب التسلطي والفوضوي و(الماجستير) في الأسلوب الديمقراطي.

### دراسة د.مياطي 1999:

حيث حاولت التعرف إلى فاعلية استخدام المعلمة للنمطين: مع تلميذات المرحلة المتوسطة بالمدينة المنورة في المملكة العربية السعودية وتكون مجتمع الدراسة من تلميذات الصف الثالث المتوسط في المدينة وتم اختيار عينة عشوائية بسيطة تكونت من 106 تلميذة، أشارت النتائج التي توصلت إليها الدراسة أن النمط التسامحي هو الأفضل في إدارة الصف، بينما النمط التسلطي هو أضعف أساليب الإدارة الصفية، وذلك كما أشارت تلميذات المرحلة المتوسطة بالمدينة المنورة.

### التعقيب على الدراسات السابقة:

من خلال استعراض هذه الدراسات تبين أن معظمها هدفت للتعرف إلى الأساليب التي يستخدمها المعلمون في إدارة الصف وأنها أكثر شيوعاً لديهم، وعلاقتها بمتغيرات: الجنس، الخبرة، المؤهل العلمي، ولاشك أن الدراسة الحالية قد أفادت من هذه الدراسات من حيث: المحاور التي ركزت عليها، الإجراءات التي اتبعتها والأدوات التي استخدمتها، كما أفادت منها في مناقشة نتائج الدراسة، ومع ذلك فإن للدراسة الحالية ميزة تجعلها تسد فراغاً في البحث التربوي عندما تناولت أنماط الإدارة الصفية لدى معلمي مدارس ولاية عين الدفلى.

<sup>1</sup> - كمال خليل مخامرة، محمود احمد ابو سمرة، 2012ص259-261 .

## الفصل الأول: أساليب الإدارة الصفية

تمهيد

### أولا

- 01- مفهوم الإدارة الصفية والضبط الصف
- 02- أهمية الإدارة الصفية
- 03- أهداف الإدارة الصفية
- 04- أنواع الإدارة الصفية
- 05- أساليب الإدارة الصفية
- 06- عناصر عملية إدارة الصف
- 07- أهم المهارات اللازمة لإدارة الصف
- 08- العوامل المؤثرة في إدارة الصف
- 09- المتغيرات الفاعلة في الصف

### ثانيا

- 01- مفهوم الضبط الصف
- 02- أهمية الضبط الصف
- 03- أهداف الضبط الصف
- 04- أنواع الانضباط الصف
- 05- المناخ الصف
- 06- تقييم المناخ الصف
- 07- الفرق بين إدارة الصف والضبط الصف

خلاصة

## تمهيد:

إن المعنى التقليدي لمفهوم إدارة التعلم الصفّي يتضمّن الضبط والنظام الذي يكفل الهدوء التام للتلاميذ في الصف من أجل أن يتمكن المعلم من تحقيق النتائج المرصودة، وذلك من خلال ما يقوم به من إجراءات تصفية تدريسية، كذلك فإن الضبط والنظام مكون رئيسي في التعليم إذ بدونهما لا يحدث التعلم.

والتعلم الصفّي الفعال هو التعلم الذي يكون مضبوطاً بإدارة البيئة التعليمية المناسبة وتنظيمها والتي توفر للمتعلمين فرص أفضل للتعلم، ولأول وهلة حينما يسمع بعضهم مفهوم إدارة التعلم الصفّي يتبادر إلى أذهانهم أن المقصود بهذا المفهوم ضبط المتعلمين باستخدام الإجراءات التأديبية والتي من ضمنها العقاب كإجراء أساسي في إدارة الصف وتنظيمه، والحقيقة أن المقصود بذلك توفير البيئة التعليمية التي تتم من خلالها التفاعل الإيجابي بين المعلمين والمتعلمين.

وسوف نتناول فيما يلي بشيء من التفصيل إدارة الصف، والانضباط الصفّي، والتفاعل الصفّي، وذلك نظراً لأهميتها ودورها الفاعل في مجمل فعاليات العملية التعليمية والتعلمية بشكل عام، وإدارة الصف بشكل خاص.

## الفصل الأول: الإدارة الصفية

1- مفهوم الإدارة الصفية والضبط الصفّي<sup>1</sup>:

الإدارة الصفية هي مجموعة الأنشطة التي يستطيع المعلم بواسطتها أن يحقق النظام في الفصل وينمي السلوك المناسب ويوجد المناخ الملائم للتعلم.

أما الضبط الصفّي فهو يتخطى مفهوم التعلم الصفّي وإدارته، وهو تلك الممارسات الجدية المتسمة بالجهود والتسلط، وأنماط التفاعل الإنساني أحادية الاتجاه، إذ انتقل دور الأستاذ إلى مستويات أكثر تعقيدا وتشعبا، وتوسعت المسؤوليات والواجبات، لتعني بجوانب شتى لا تقتصر على نقل المعرفة العلمية والنظرية، بل تتعدى ذلك إلى مفهوم الرعاية الشاملة، من أجل المساعدة في تحقيق النمو الشخصي المتكامل، إن المعنى التقليدي لمفهوم إدارة التعلم الصفّي، يتضمن الضبط والنظام الذي يكفل الهدوء التام للتلاميذ في الصف، من أجل أن يتمكن المعلم من تحقيق النتائج المرصودة وذلك من خلال ما يقوم به من إجراءات صفية تدريسية كذلك، فإن الضبط والنظام مكون رئيس في التعليم إذ بدونهما لا يحدث تعلم.

إن المعنى التقليدي لمفهوم إدارة التعلم الصفّي، يتضمن الضبط والنظام الذي يكفل الهدوء التام للتلاميذ في الصف.

وبالتأكيد فإن إدارة الصف من أكثر الموضوعات التي تتمحور حولها اهتمامات الأساتذة وعلى وجه الخصوص المبتدئون منهم، وكذلك الإداريون وأولياء الأمور، وحتى التلاميذ يتوقعون من المعلمين أن يكونوا إداريين فاعلين في غرفة الصف، فعندما يستنفذ المعلم الوقت في إدارة المشكلات الصفية، يشعر التلاميذ بعدم الارتياح، ويكون الوقت متاح للتعلم قليلا.

وبعبارة أخرى الغدارة الصفية الجيدة، تعتبر أقوى العناصر في التعلم الأكاديمي.

والتعلم الصفّي الفعال، هو التعلم الذي يكون مضبوطا بإدارة البيئة التعليمية المناسبة وتنظيمها والتي توفر للمتعلمين فرصا أفضل للتعلم، ولأول وهلة، حينما يسمع بعضهم مفهوم إدارة التعلم الصفّي، يتبادر إلى أذهانهم أن المقصود بهذا المفهوم ضبط التلاميذ باستخدام الإجراءات التأديبية والتي من ضمنها العقاب، كإجراء أساسي في إدارة الصف وتنظيمه، والحقيقة أن المقصود بذلك توفير البيئة التعليمية التي يتم من خلالها التفاعل الإيجابي بين التلاميذ والأساتذة.

<sup>1</sup> - كمال خليل مخامرة، محمد احمد أبو سمرة، 2012، ص278.



إن مفهوم إدارة الصف مفهوم مركب يجمع بين عالمين، الإدارة المتمسك بالشمولية والعمومية وخصوصية الاتصال بحقل الإدارة العامة وإدارة الأعمال، وعالم التربية المتمسك بخصوصية ذلك الكائن الذي تدخل مجموعة اعتبارات في التفاعل والتعامل معه، فتجعل من إدارته وتوجيهه عملية ليست بالسهلة، ولا تتخذ صفة نمطية<sup>1</sup>.

## 2- أهمية الإدارة الصفية:

تكمل أهمية الإدارة الصفية من حيث أنها تكمل عوامل التنظيم الذي يسهل ويسرع حدوث التعلم، فهي بالتالي تخلق نوع من التوازن بين أركان العملية التعليمية والتعلمية، بعيدا عن التسبب بالفوضى أو التسلط والاستبداد ولاسيما إذا كانت تمتاز هذه الإدارة بالانضباط والمرونة والفعالية. هذا ويمكن إبراز أهمية الإدارة الصفية الفعالة في المسائل التالية<sup>2</sup>:

- 1- توفير المناخ التعليمي الفعال.
- 2- توفير عامل الأمن والطمأنينة للمتعلمين.
- 3- توفير فرص التفاعل الايجابي بين المعلم والمتعلمين، والمتعلمين أنفسهم.
- 4- التخطيط السليم لاستخدام الوسائل والتقنيات التعليمية المناسبة.
- 5- تنفيذ الأنشطة التعليمية على نحو يساعد في تحقيق الأهداف.
- 6- تنظيم الوقت بما يكفل تنفيذ الأنشطة التعليمية بشكل فعال.
- 7- تكفل وجود علاقات ايجابية بين المتعلمين.
- 8- تقليل فرص الصراع وحدث المشكلات.
- 9- ترفع من مستوى الأداء والتحصيل الأكاديمي لدى المتعلمين.
- 10- تنمي الاتجاهات الايجابية لدى المتعلمين نحو المدرسة والمواد التعليمية الأخرى.
- 11- تغرس في المتعلمين قيم ايجابية مثل التعاون واحترام الآخرين.

## 3- أهداف الإدارة الصفية:

<sup>1</sup> - كمال خليل مخامرة، محمود أحمد أبو سمرة، 2012، ص 279.

<sup>2</sup> - صوفي نعيمة، 2010، 2011، ص 09.

كان الهدف من النظام قديماً توفير الظروف الملائمة للتدريس وتوفير احترام المعلم، وكان استخدام الخوف من العقاب هو السبيل لتحقيق ذلك، أما في ضوء الفلسفة الجديدة للنظام التربوي ولنظام الإدارة فإن الهدف من النظام اتسع وامتد ليشمل تنمية المهارات الاجتماعية والاتجاهات والقدرات العقلية الطلاب، وتشكيل سلوك اجتماعي لدى الطلاب دون الحاجة للخوف أو ممارسة العقاب والضغط على الطلاب، ويهدف النظام في داخل الصف بشكل عام إلى<sup>1</sup>:

- 1- تنمية المهارات الاجتماعية والاتجاهات والقدرات العقلية لدى الطلاب.
- 2- استثمار الوقت المخصص للتدريس في أنشطة فعالة تؤدي إلى تعلم وظيفي موجه.
- 3- عدم تشتت جهود المعلم والطلاب وتوجيهها توجيهاً لئلا يهدر وقتها في التفاعل الصفّي.
- 4- انشغال الطلاب بمواد وأنشطة تعليمية تنمي اهتماماتهم للتعلم.
- 5- تنمية الاتجاه نحو الانضباط الذاتي لدى الطلاب.
- 6- ممارسة المعلم لعملية التعليم بشكل إيجابي متسلسل وفق خطته الدراسية.
- 7- تحرر الطلاب من عوامل القلق والإحباط الناتجة عن فرض إدارة المعلم.
- 8- تعود الطالب على تحمل المسؤولية وتنمية الثقة بالنفس واحترام وتقبل التعليمات عن قناعه أو رضاه.

#### 4- أنماط الإدارة الصفية:

يتحدد الجو الصفّي بشكل أساسي بالممارسات التي يستخدمها المعلم في إدارته لأنشطة الصفية التعليمية وتنظيمه لبيئة الصف المادية والنفسية، وبناءً على هذه الممارسات يتسم المناخ الصفّي الذي يعمل على إشاعته بجو ديمقراطي أو تسلطي، وبناءً على ذلك فقد ظهر لدينا ثلاثة أنواع من الإدارة الصفية وهي: الإدارة الديمقراطية والإدارة التسلطية أو الدكتاتورية، الإدارة التسببية.

#### أولاً: الإدارة الديمقراطية

الإدارة الديمقراطية للصف هي الإدارة التي يتبنى فيها المعلم القاعدة التالية: أن من حق الطلبة أن يمارسوا ديمقراطية الاختيار فيما يواجهوا من بدائل، وإن لهم الحق في أن يقرروا ما يتعلموا وبالطريقة التي تناسبهم، وإن مهمة المعلم هي تهيئة الظروف البيئية الملائمة لإتاحة الفرصة الملائمة لاختيار البدائل المناسبة، ومن هنا فإن على المعلم أن يوفر عدد مناسب من البدائل أمام الطلبة ويتيح لهم فرصة الاختيار لكي يمارسوا

<sup>1</sup> - أ.د. فؤاد علي العاجز، محمد البناء، 2007، ص 65، 66.

الديمقراطية بشكل مباشر، كما يجب على المعلم أن يساعد الطالب على استغلال الخيارات المقدمة له التي تناسب أسلوب تعلمه وتراعي احتياجاته وميوله.

يتصف الجو الصففي في هذا النمط من الإدارة بالتسامح والطمأنينة واحترام آراء الطلبة وحرية التعبير (دون جرح مشاعر الآخرين) وممارسة النقد الموضوعي تحت مظلة الاحترام والتقدير للجميع، وفي الصف الديمقراطي تسوده الممارسات الآتية:

- يظهر المعلم تقديراته الإيجابية من الطلبة، ويستخدم رسائل مشجعة بهدف استحرار تعاون الطلبة.
- توفر تكافؤ الفرص التعليمية، فكل طالب يتعلم بما يتناسب مع قدراته واحتياجاته وميوله، وذلك لأن المعلم يتيح جوا صفيا يتوفر فيه العديد من الخيارات والبدائل.
- تأدية الواجبات وتنفيذ المشاريع العم واكتساب المهارات والاستفادة من التعاون والالتزام بالتعليمات والقوانين والأنظمة.
- تهدف النشاطات والخبرات الصفية التي تقدم للطلبة إلى تحقيق النمو المتكامل المنشود في جميع النواحي.
- تقل فيه الممارسات الآلية وتزداد فيه الممارسات والخبرات الأكثر إنسانية.
- يعمل المعلم على مساعدة الطلبة على استغلال المعرفة والخبرة بالطريقة التي تناسب أسلوب تعلمه.

#### ثانيا: الإدارة التسلطية

تتسم هذه الإدارة بأن التفاعل الذي يحصل بين المعلم والطلبة يكون مبنيا على الاستغلال والقسر ومركزية القرار واستخدام أساليب العنف والاستبداد بالرأي والتقيد الفوري لأوامر المعلم. فالعلم وفق نمط الإدارة التسلطية مستبد في رأيه لا يسمح للطلبة بالتعبير عن آرائهم، ولا يسمح لهم بمناقشة الخبرات التي تقدم لهم.

- يتصف الجو الصففي في هذا النمط من الإدارة بالتسلط والخوف من المعلم وتطبيق للقانون خوفا من العقاب لا اقتناع أو إيمان به، وفي الصف التسلطي تسوده الممارسات الآتية:
- يظهر المعلم عن عدم ثقته بقدرات الطلبة، ويبيدي توقعاته السلبية منهم.
- المعلم هو من يقرر ما يتعلمه الطلبة ولا تتاح أمامهم أية بدائل.
- تمتاز سلوكيات الطلبة بالعدوانية ويحاولون اقتناص أية فرصة المضايقة المعلم كنوع من الثأر.

- تهدف النشاطات والخبرات الصفية التي تقدم للطلبة على تحقيق النمو المتكامل المنشود في جميع النواحي.
- تزداد فيه الممارسات الآلية وتقل فيه الممارسات والخبرات الإنسانية.
- يعمل المعلم على استخدام العقاب بكثرة لإجبار الطلبة على الالتزام بالتعليمات. يسود التركيز في التعلم على النواحي المعرفية بينما يتم إهمال الجوانب الوجدانية القيمية.
- تمتاز بيئة الصف بأنها بيئة منفرة وطاردة.
- يركز المعلمين على عملية التعليم ولا يعيرون عملية التعلم الاهتمام الكافي.

### ثالثاً: الإدارة التسيبية:

تتسم هذه الإدارة بغياب عنصر التوجيه لكافة الأنشطة الصفية، فالمعلم يمارس عمله دون تخطيط مسبق، ولا يتمتع بمهارات القيادة فهو عنصر غير مؤثر بالنسبة للطلبة، فالطلبة هم الذين يقومون بقيادة الصف (دون توجيه من معلم)، لذا تغيب الأنظمة والقوانين والتعليمات الصفية<sup>1</sup>.

### 5- عناصر عملية إدارة الصف:

أ- **التخطيط:** وهو أهم المهام الإدارية للمعلم، حيث أن أي خلل في هذا الجانب ينعكس على مختلف جوانب العملية الإدارية برمتها، وقوم المعلم بوضع العديد من الخطط أهمها:

ج) الخطة السنوية

ج) الخطة السنوية

ج) الخطة الزمنية للمنهاج

ج) خطط علاجية

ج) خطط للمتفوقين

ج) المشاركة في إعداد الخطة التطويرية للمدرسة

ب- **القيادة:** رغم تغير النظريات التربوية وتقلبها على مر الزمن إلا أن المدرس يبقى الرائد في العمل الصفّي ولا يمكن الاستغناء عن دوره القيادي في العملية التعليمية التعلمية، فيجب على المعلم أن يكون قادراً على:

<sup>1</sup>- د. محاري علي محمد الصمادي، د. حامد محمد علي دعوم، ص 38-39-40.

- خلق الدافعية للتعلم: وذلك من خلال إثارة اهتمام التلاميذ في نشاطات الدرس واستخدام وسائل التعزيز لإجازات التلاميذ.
- مراعاة الحاجات النفسية والاجتماعية للتلاميذ: فكل مرحلة نمو خصائصها التي يجب أن يراعيها المعلم ويحاكي التلاميذ من خلالها، فالتلميذ كائن بشري بحاجة للانتماء، بحاجة للمديح بحاجة للاستقلال ولديه غريزة الحب التملك والسيطرة.
- مواجهة الملل والضجر: كثيرا ما يصاب التلميذ بحالة من الملل والضجر وعلينا أن لا ينسى أن التلميذ في هذه المرحلة من العمر لا يستطيع التركيز في موضوع واحدة أكثر من (10-15) دقيقة، ولذلك يجب على المعلم أن يكون حريصا على تنوع الأنشطة الصفية واختيار الوسائل التعليمية المنتمية للموضوع وربط الموضوع ببيئة الطالب وواقعه.
- الانتباه لميل الطالب لجذب الانتباه: في الغالبما نجد أن بعض التلاميذ يميل لجذب الانتباه إليه وإذا كان هذا السلوك أكثر وجودا بين التلاميذ ضعاف التحصيل ولكننا نجد بين التلاميذ المتفوقين أحيانا، وعلينا أن نتعامل مع كل حالة على حدة والبحث عن أسباب لجوء التلميذ لهذا السلوك ومحاولة إيجاد الحلول المناسبة حسب طبيعة الحالة.
- مراعاة الفروق الفردية: لا يستجيب أبناؤنا التلاميذ لعملية التعلم بنفس الدرجة من الفاعلية والاستيعاب فكما بينت الدراسات العلمية الحديثة أن هناك ثمانية أنواع مختلفة مع الذكاء لدى الإنسان فيجب أن نلاحظ دائما أن بعض التلاميذ يستجيبون لطريقة ما أكثر من غيرها، وكذلك فإن بعض التلاميذ يتمتعون بقدرات عالية من التفوق والذكاء فأولئك يجب وضع برامج خاصة بهم أثناء الحصة الدراسية.
- ت- التنظيم: تعد عملية التنظيم مؤشر قوي على مدى فاعلية العملية التعليمية التعلمية فالمعلم الذي يدير الوقت بدقة وفاعلية هو معلم ذو خبرة ودراية، فهو ينتقل بين مراحل الدرس يبدأ درسه باختيار قصير يقيس خبرات التلميذ السابقة وينتمي في الوقت ذاته لموضوع الدرس الجديد، أو يهيئ للموضوع بطرق حافزة مناسبة، وهو قادر على تنظيم التفاعل الصفوي سواء بينه وبين التلاميذ أو بين التلاميذ أنفسهم، حيث ينظم عملية التعلم لأقران بين تلامذته، وهو مبرمج لحصته فلا يداهمه الوقت في تحقيق أهدافه وقياسها، وهو في الوقت ذاته منظم في عرضه لوسائل الإيضاح الملائمة والمنتمية، ويحافظ على سجلاته المختلفة بطريقة رتبة ومنظمة.

ث- **التقويم:** إذا كان مفهوم التقويم إصدار أحكام عند انتهاء مرحلة معينة فإننا ننظر للتقويم أيضا بكونه عملية استمرارية، وبذلك فهو مدخل لتعديل الانحراف عن المسار المرسوم، وتقويمه ولا يمكن لنا أن نحكم على أيه عملية تربوية إلا من خلال عملية التقويم الذي بدوره تصبح العملية التعليمية التعلمية ارتجالية فردية غير موضوعية، ولذلك وجب على المعلم أن يولي التقويم بأنواعه المختلفة كإعداد الاختبارات التشخيصية والتحصيلية وتحليل نتائجها أهمية خاصة، بل يمكن اعتبار أشكال التقويم السابقة بمثابة إشارة مرور التي تعطي للمعلم الضوء الأخضر للانطلاق بأمان من تحقيق هدف لآخر.

#### 6- أهم المهارات اللازمة لإدارة الصف<sup>1</sup>:

- الدافعية
- المثيرات
- التهيئة للدرس
- غلق الدرس
- التعزيز
- الأسئلة الصفية وتوجيهها
- التحرك داخل الصف
- التقويم الذاتي

#### 7- العوامل المؤثرة في إدارة الصف

يتأثر النظام الصفّي بعوامل متعددة ومتنوعة لعل أهمها مايلي:

#### 7-1- الإدارة الديمقراطية للصف مقابل الإدارة السلطوية:

<sup>1</sup> - جامعة الملك سعود، نهج 431، ص 4-5.

يتمتع التلاميذ في غرفة الصف التي يسودها النظام الديمقراطي بقسط من الحرية، ويحرص الأستاذ على توفير البيئة التي يمارس التلميذ من خلالها الحرية ويعيشها، لتتولد لديه بصورة نامية وتدرجية روح المسؤولية.

#### 7-2- تنوع الأنشطة التعليمية التعليمية:

إن عدم تنوع ألوان النشاط التعليمي وعدم توفير البدائل في الأهداف والنشاطات التعليمية الصفية، تعتبر مظاهر تسلطية لا ديمقراطية، وبالتالي لا يسهم في توفير مناخ للتعلم، ولا تساعد في تحقيق النظام والانضباط الصفية المشجع على التعلم.

#### 7-3- الأوامر والنواهي والانضباط الصفية:

لكي يتعلم التلاميذ بحرية وفاعلية، ينبغي أن يتوافر في غرفة الصف مستوى من النظام والانضباط الذي يلتزم به التلميذ، وهذا يعني وجود بعض القواعد والقوانين المتفق عليها، لتوفير مناخ صفية يساعد على المتعلم.

#### 7-4- وضوح الأهداف التعليمية وتوافر المواد اللازمة لتحقيقها:

إن الوضوح في أهداف التعلم وفي الظروف والشروط والمواد اللازمة لبلوغها، يوفر لكل متعلم الانهماك الواعي في عملية التعلم، ويضع المسؤولية بين يديه وعلى عاتقه.

#### 7-5- التعزيز والإثابة بدل التجاهل والعقاب:

يلعب التعزيز دورا فاعلا في تحقيق النظام والانضباط الصفية، من خلال أثره الايجابي في نفس المتعلم، وتحفيزه على تكرار السلوك المعزز، رغبة في الحصول على المزيد من التعزيز والإثابة، أما العقاب فيؤدي إلى غياب السلوك المعاقب، لكنه قد يعود إلى الظهور فور اختفاء العقاب.

#### 7-6- التعاون والمشاركة:

تشكل النشاطات التعليمية التعاونية عاملا من عوامل النظام الضبط الصفية، رغم ما تشتمل عليه من إمكان حدوث الضجة والفوضى، فمن خلال التعاون يدرك كل تلميذ ماله وما عليه.

#### 7-7- النقد البناء لا الانتقاد الساخر:

الأستاذ الواعي هو الذي يتسع صدره لأخطاء تلاميذه السلوكية، فيستوعبها ويعالجها بحنكة ودراية بعد التعرف على أسبابها ودوافعها، ويتخذ منها موقفاً متعلقاً ناقداً متقهما، دون أن يتسبب في أي إحراج لأي تلميذ.

#### 7-8- الصمت الهادف لا السلوك القسري:

تكون فترات الصمت التي تتخلل الموقف التعليمي، مقبولة وفاعلة بالقدر الذي تسمح فيه للتلاميذ بالتأمل والانهماك في العمل، أما الصمت الذي يتولد عن الخوف، فينظر إليه نظرة سلبية ويؤدي إلى توليد المشاعر والاتجاهات السلبية نحو الأستاذ والمدرسة والتعلم بشكل عام.

#### 7-9- استخدام التقنيات التربوية وطرائق التعليم الحديثة:

إن التعلم عن طريق استخدام الوسائل التعليمية والتقنيات التي توظف الحواس كلها، يكون قابلاً للاحتفاظ مدة أطول، وقابلاً للاستدعاء، والانتقال والتوظيف والتطبيق في مواقف جديدة، ومما يزيد من فاعلية الوسائل التعليمية استخدام الطرائق الحديثة.

كل العوامل السالفة الذكر تؤثر على عملية ضبط الصف إما ايجابياً أو سلبياً، فكلما كان الأستاذ منتبهاً إلى ما يحدث في غرفة الصف من حركات وإيماءات وتصرف بحكمة وروية، كلما زادت قدرته على ضبط صفه ضبطاً جيداً<sup>1</sup>.

#### 8- المتغيرات الفاعلة في الصف<sup>2</sup>:

- الأستاذ/ الطلبة: وهو العاملون في الإدارة الصفية، فالأستاذ هو الأداة المنفذة والموجه أما الطلبة هم المادة الخام ومبرر وجودها.
- الغرفة الدراسية: وهي المكان الذي تمارس فيه عمليات التعلم بما فيه من خصائص وما يحتوي عليه من أثاث وتجهيزات ويشمل أماكن أخرى مثل ساحة المدرسة، المعامل، مركز الوسائل التعليمية.
- الوقت: وهو عامل أساسي تنتقى بواسطة الإجراءات والعمليات المختلفة سواء داخل المدرسة أم خارجها.
- الموارد أو الأجهزة التعليمية: وتشمل الأجهزة التعليمية والمواد، الآلات، الوسائل.

<sup>1</sup>- يوسف نيقرو، مكي حمو، 2014، 2015، ص 47-48-49.

<sup>2</sup>- أ. بوصلب عبد الحكيم، 2014، ص 8.



ثانياً:

### 1- مفهوم الضبط الصفّي:

يتخطى مفهوم التعلم الصفّي وإدارته، تلك الممارسات الجدية المتمسمة بالجمود والتسلط، وأنماط التفاعل الإنساني أحادية الاتجاه، إذا انتقل دور الأستاذ إلى مستويات أكثر تعقيداً وتشعباً، وتوسعت المسؤوليات والواجبات، لتعنى بجوانب شتى، لا تقتصر على نقل المعرفة العلمية والنظرية، بل تتعدى ذلك إلى مفهوم الرعاية الشاملة، من أجل المساعدة في تحقيق النمو الشخصي المتكامل، إن المعنى التقليدي لمفهوم إدارة التعلم الصفّي، يتضمن الضبط والنظام الذي يكفل الهدوء التام للتلاميذ في الصف، من أجل أن يتمكن المعلم من تحقيق النتائج المرصودة وذلك من خلال ما يقوم به من إجراءات صفية تدريسية كذلك، فإن الضبط والنظام مكون رئيس في التعليم إذ بدونهما لا يحدث تعلم.

إن المعنى التقليدي لمفهوم إدارة التعلم الصفّي، يتضمن الضبط النظام الذي يكفل الهدوء التام للتلاميذ في الصف.

### 2- أهمية الضبط الصفّي:

تتبع أهمية ضبط الصفوف من تشعب مدخلاتها وتنوعها، وازدياد تعقيدها، فقد أصبح الأستاذ مسؤولاً عن متغيرات كثيرة في غرفة الصف، كالمكتبة والوسائل الإيضاحية والتعليمية، والمستلزمات التدريسية، والأدوات والمعدات الكهربائية، السبورة، وما إلى ذلك، ناهيك عن التركيب الإنساني للغرفة الصفية، الذي يقتضي التعامل مع تلاميذ ينتمون إلى خلفيات اجتماعية واقتصادية وثقافية متنوعة، إلى جانب الاختلافات الروحية والفروق الفردية.

### 3- أهداف الضبط الصفّي:

إن الضبط الصفّي يعد في حد ذاته هدفاً، فليس من العقول استخدام تقنيات إدارة الصف ببساطة للحفاظ على صمت التلاميذ وهدوئهم، وفي الحقيقة هناك ثلاثة أهداف رئيسية لإدارة الصف هي:

## 3-1- توفير وقت أطول للتعلم:

لو قمنا بحساب توقيت النشاطات المختلفة التي تحدث في غرفة الصف، فسوف نفاجاً بمدى الوقت الفعلي للتعلم الحقيقي، وأن كثيراً من الوقت يفقد كل يوم، من خلال ما يدور في غرفة الصف من فوضى وبدايات متأخرة للحصة، وسوء انتقال من نقطة إلى أخرى.

والوقت الفعلي المستخدم في غرفة الصف يختلف من صف إلى آخر، ويمكننا القول أن 25% من الوقت المتاح للتدريس يذهب سدى، ويمكن تجنب ذلك في غالب الأحيان، أما في بعض فإن تجنب هذا التضييع للوقت يعتبر أمراً غير ممكن.

ومن الواضح أن التلاميذ سيتعلمون فقط المادة التي كانت لديهم فرصة لتغطيتها، فإذا لم يتمكن تلاميذ الصف من إنهاء الثلاثة صفوف الأخيرة من الكتاب المقرر، فلا يمكنك أن تتوقع منها تعلم ما جاء فيها وقد وجدت معظم الدراسات أن هناك علاقة قوية بين محتوى المادة التي تمت تغطيتها من الكتاب المقرر وبين تعلم التلاميذ.

غير أن زيادة الوقت المستخدم في التعلم لا يؤدي أوتوماتيكياً إلى رفع مستوى التحصيل، وحتى يكون هذا الوقت ذا قيمة، يجب أن يستخدم بفاعلية، إذا أن الطريقة التي عالج بها التلميذ المعلومات تعتبر عنصراً مركزياً في ما سيتم تعلمه وتذكره، وسيتعلم التلميذ أساساً، ما تتم ممارسته، وما يتم الانتباه إليه.

3-1- ينطوي كل نشاط تتم ممارسته في غرفة، على قواعد خاصة به المشاركة في فعالية، وتكون هذه القواعد في بعض الأحيان واضحة ومحددة من قبل الأستاذ، ولكنها غالباً ما تكون ضمنية وغير محددة على نحو واضح.

إن القواعد التي تحدد من يستطيع أن يحدث، وماذا يستطيع أن يتحدث، ولمن يستطيع أن يتحدث ومقدار الوقت الذي يستطيع أن يشارك فيه، تسمى أبنية المشاركة.

وحتى يستطيع التلاميذ أن يشاركوا الفعالية في الأنشطة المعطاة، يجب عليهم فهم أبنية المشاركة وقواعدها، وعلى أي حال فهم ذلك ليس سهلاً دائماً، لأن قواعد المشاركة لا تكون واضحة ومحددة في كثير من الأحيان.

### 3-3- الإدارة من أجل إدارة الذات:

يجب أن يكون هدف أي نظام إداري في غرفة الصف مساعدة التلاميذ كي يصبحوا أكثر قدرة على إدارة أنفسهم، وينظر إلى إدارة الذات على أنها قدرة الفرد على استخدام مبادئ السلوك في تغيير أنماطهم السلوكية، وتتطوي هذه العملية على عدة مراحل هي:

وضع الأهداف المحددة والإعلان عنها، وملاحظة ما يقوم به من أعمال، وأخيرا لتعزيز الذاتي. وهناك بعض الاختلاف حول مدى أهمية الخطوة الأخيرة وضرورتها وهي التعزيز الذاتي، إذ يرى بعض علماء النفس أن وضع الأهداف، ومراقبة مدى التقدم وحدهما يكفيان، وأن التعزيز الذاتي لا يضيف شيئا إلى برامج إدارة الذات، بينما يعتقد آخرون أن مكافأة الفرد لذاته بعد القيام بعمل جيد، يمكن أن تؤدي إلى مستويات أعلى من الأداء.

### 4- أنواع الانضباط الصفي:

كما هو معلوم، فإن الضبط الصفي يعتبر من الشروط الأساسية لنجاح العملية التعليمية التعلمية، وفي غيابه لا يستطيع الأستاذ تنظيم عملية التعلم والسير في خطواتها بشكل فاعل لتحقيق أهداف التعلم المنشودة ويمكن تصنيف عملية الضبط حسب مصدرها إلى نوعين هما:

#### 4-1- الانضباط الداخلي:

وهو عملية يقوم الأستاذ فيها بمساعدة التلاميذ على تبني القيم والمعايير التي تساعدهم على الاستمتاع بعملية التعلم في بيئة حرة منظمة، يحرص من خلالها التلميذ على المشاركة والاستمتاع بأنشطة التعلم، وهذا يعني أن الانضباط عملية تربوية تسهم في تطوير سلوك هادف لدى التلاميذ بالانضباط الذاتي، ويقتضي هذا المفهوم أن تلاقي الأنظمة والقوانين الصفية موافقة التلاميذ واقتناعهم ولا يكون ذلك إلا بمناقشتها وتوضيح غاياتها وطرائق تطبيقها ومراعاة إجراءاتها.

#### 4-2- الانضباط الخارجي:

ويشير إلى عملية التحكم في سلوك التلاميذ بالطرق المختلفة، ومعناه استخدام الإجراءات لتأمين الالتزام بالقواعد والأنظمة والقوانين المدرسية والصفية، كما يراها الأستاذ، ويعني الحفاظ على النظام الصفي هنا بإتباع واستخدام أساليب خارجية كالثواب والعقاب.

ومما سبق يمكننا القول أن الضبط الصفّي لا يتأثر للأستاذ، ونخص بالذكر الأستاذ يعد توفير المناخ الصفّي الملائم، الذي يسوده جو قائم المبتدئ إلا إذا غرس في تلاميذ محب الانضباط والاحترام والتقيد باللوائح والقوانين المدرسية إلا أن يفرض عليهم ذلك فالتحبيب أفضل من الترهيب.

#### 5- المناخ الصفّي:

يعد توفير المناخ الصفّي الملائم، الذي يسوده جو قائم على علاقات تفاعلية ودية وإيجابية بين الأستاذ والتلاميذ من جهة وبين التلاميذ أنفسهم من جهة أخرى، متطلبا أساسيا سابقا لإنجاز أي هدف تعليمي مهما كانت طبيعته، فإذا خلت غرفة الصف من الانضباط والنظام، وغابت نظرة المربين إلى قدرة الأستاذ على توفير هذه العلاقات والمناخ الصفّي الملائم من أهم محكات فاعلية الأستاذ ونجاحه في تحقيق أهداف التعلم. إن المناخ الصفّي هو أحد العوامل الرئيسية المؤثرة في نتائج التعلم، حيث أن المناخ الصفّي قد يرتبط بمثيرات سارة فيسعى التلميذ إلى الاستمتاع بها واستمراريتها، وبذلك يحبب إليه التعلم، ويصبح الصف في ذهنه صورة سارة لأي خبرة تعليمية، وبالتالي يعمم هذه الخبرة، بأن أي تعلم يؤدي إلى نتائج سارة، أما إذا ارتبطت غرفة الصف في ذهنه بخبرة عقابية مؤلمة، فسوف يصل إلى تشكيل روابط مؤلمة للصف الذي تقدم فيه خبرات مؤلمة وبالتالي يعمم التلميذ هذه الخبرة، فيكره أي خبرة تعليمية، ويعمم ذلك على المكان الذي تقدم فيه هذه الخبرات، فتتطور الاتجاهات السلبية نحو المدرسة.

ويشير المناخ التعليمي الصفّي إلى العام الذي يسود غرفة الصف، وبطبيعة الحال لا يقتصر ذلك على المناخ المادي، بل يتعدى ذلك إلى المناخ النفسي، الذي يسود غرفة الصف نتيجة للعلاقات الاجتماعية الناشئة بين الأستاذ والتلاميذ، وبين التلاميذ أنفسهم في إطار المهمات التعليمية والتعليمية التي تجري في غرفة الصف، باتجاه تحقيق الأهداف التعليمية المنشودة والمخططة.

#### 6- تقييم المناخ الصفّي:

لأن المناخ التفاعلات الصفية يتكون بشكل كبير من المشاعر والعواطف والرسائل غير اللفظية فإنه بالصعوبة بما كان أن نعرف ما الذي نبحت عنه، عند محاولة تقييم الانفعالات التي تتفاوت من وقت لآخر. وهناك أسئلة محددة يجب أن تظل حاضرة في أذهاننا يمكن أن تستخدم كدليل عند تقييم المناخ الصفّي،

وهي:

- كيف يوجه التلاميذ أنفسهم بالنسبة للأستاذ، هل يقفون على مقربة منه، أم يتركون مسافة بينهم وبينه؟
- هل يبدوا التلاميذ مرتاحين جسمياً، أم أنهم مشدودون ومتوترون؟
- إلى أي مدى يمكن ملاحظة دفء الأستاذ واهتمامه، من خلال الابتسام، الترتيب على الظهر والتعزيز اللفظي؟
- هل ينتقل التلاميذ بحرية من مكان لآخر في غرفة الصف، أم أنهم يشعرون بالتردد والحذر؟
- هل يتعامل التلاميذ مع بعضهم بحرية، ويضحكون بعفوية وتلقائية؟
- هل الغرف الصفية منظمة بشكل أنيق، وكل شيء في مكانه المناسب؟
- هل تبدو السعادة والحيوية على وجوه التلاميذ، أم تبدو عليها ملامح الكآبة والملل؟
- وعلى أي حال يجب الانتباه لوجوه التلاميذ وحركاتهم، فالتلاميذ الذين يشعرون بالسعادة والإثارة يبتسمون كثيراً، وعندما يشعرون بعدم الراحة والملل فإنهم يميلون إلى الترهل والارتخاء في مقاعدهم وهناك الكثير من الدلائل التي يمكن أن نخبرنا بشكل كبير عن المشاعر الجمعية الذين نعلمهم، وحول المناخ الانفعالي الذي تخلقه هذه المشاعر<sup>1</sup>.

<sup>1</sup> يوسف نيقرو، مكى حمو، 2014-2015 ص36-44.

7- الفرق بين إدارة الصف وضبط الصف<sup>1</sup>:

| ضبط الصف                              | إدارة الصف                   |
|---------------------------------------|------------------------------|
| إجراءات وقواعد يصنعها المعلم          | إجراءات وقواعد يتفق عليها    |
| الهدوء                                | التفاعل الايجابي             |
| يعتمد على قوة شخصية المدرس            | الانضباط الذاتي              |
| مرتبط بالسلوك الصفّي                  | تعديل السلوك داخل وخارج الصف |
| يعتمد على أساليب العقابية في ضبط الصف | يعتمد على إجراءات متفق عليها |

<sup>1</sup>-www.elbassair.com

## خلاصة:

إن فقدان النظام في المدرسة وعدم وجود إدارة مسيرة وضبط صارم فيها له آثار سيئة على الطلبة، وعلى التحصيل الدراسي لهم فهو يشجعهم على عدم الانضباط في دوامهم ومزاوتهم لدراساتهم، ويخلق عندهم الفوضى مما يعيق بلوغ العملية التربوية والتعليمية أهدافها، ويشجع عندهم روح التمرد ويلجأ بعضهم إلى التهرب من المدرسة، ومن أداء الواجبات المدرسية.

ومن واجب المدرسة والعاملين بها حفظ النظام وضبط التلاميذ، وذلك بأساليب تعمل على خلق جو من الاحترام والتقدير عن طريق تنمية الوازع الذاتي في أنفس التلاميذ حيث يشعرون أن في مراعاتهم كل فائدة لهم.

## الفصل الثاني

### تمهيد

اولاً:

01-تعريف التكوين.

02-خصائص عملية التكوين .

03-مبادئ التكوين.

04-اهداف التكوين.

05-انواع التكوين.

ثانياً:

01-المعلم.

1-1-تعريف المعلم.

1-2-خصائص المعلم الفعال.

1-3-اهمية تكوين المعلم.

1-4-تأثير شخصية المعلم على التفاعلات داخل الصف.

1-5-اخلاق مهنة المعلم في العلاقة مع التلاميذ.

خاتمة



### تمهيد:

تتطوي الوضعية البيداغوجية على ثلاثة اقطاب رئيسية (معلم-التلميذ-المعرفة)، ويعتبر المعلم القطب الهام ضمن هذه الثلاثية، باعتباره همزة وصل بين التلميذ والمعرفة داخل الصف الدراسي، كما يعتبر المعلم المدرس والمكون والمربي والمبادر بالاتصال في القسم، مما يساهم في تنشئة التلاميذ لكي يمكنهم من التكيف والتلاؤم مع معطيات البيئة الاجتماعية.

اما التلميذ فمن اجله تقوم العملية التربوية، فهو المتعلم والمنكون والمتلقي والمترقي فمن خلال التلميذ يمكن اختيار المحتوى الدراسي حسب ما يتناسب ومستواه وخصائص نموه وطبيعة شخصيته، حتى يتمكن من استيعاب المعلومات بشكل فعال.

ومع هاذين العنصرين تتشكل عملية اتصال وتفاعل من جهة، والمعرفة من جهة اخرى والتي تعتبر الرابط الاساسي بينهما والقاسم المشترك الذي يسعى من خلاله كل منهما الى تحقيق الاهداف البيداغوجية المسطرة ولتحقيق هذه الاهداف وجب توفير مناخ ملائم يتسم بالنشاط والتواصل والعمل الموحد والجاد بين المعلم والتلميذ.

أولا :

## 01-تعريف التكوين:

هناك عدة تعاريف للتكوين وكل منها يتناول العملية التكوينية من زاوية مختلفة:

-يعرفه الدكتور وصفي عقيلي على انه:

"برامج متخصصة تع وتصمم من اجل اكساب عمال المنظمة في كافة مستوياتها معارف ومهارات وانماط سلوكية جديدة وتطوير المعارف والمهارات

-يعرفه Filippo: على انه العملية التي من خلالها يزود العاملين بالمعرفة او المهارة لاداء عمل معينه

-ويعرفه David king: انه العملية التي من خلالها يحصل تكييف الافراد بحيث يمكنهم من التعلم بشكل فعال

-التكوين: عملية اعداد وتحضير الفرد لمنصب تسيير اشراف حيث يكتسب رصيда معرفيا جديدا يؤهله لابراز قدراته، وكذا تكييفه مع الوضع الجديد في ظروف جديدة وذلك قصد النهوض بالطاقات وتحسين الاداء وزيادة الفاعلية والاستمرارية.

-هو عملية تعلم سلسلة من السلوك المبرمج او مجموعة متتابعة من التصرفات المحددة مسبقا ويهدف التكوين الى اجراء تغير دائم نسبيا في قدرات الفرد مما يساعده على اداء الوظيفة بطريقة افضل ويهدف الى زيادة فعالية العامل في القيام بالاعمال المرتبطة بمنصبه الحالي من خلال اكتسابه معارف ومهارات لذلك يتم الاستثمار في التكوين من اجل التأقلم ومسايرة التطورات الخارجية خاصة التكنولوجية وكذلك المنافسة سواء كانت داخلية او خارجية ولاسيما العولمة وما تحمله من مخاطر وتهديدات وكذلك من فرص اذا تم التصرف معها بشكل صحيح واخيرا لتغير متطلبات العملاء، لان طلبات العملاء بالامس ليست هي نفسها اليوم ولن تكون كذلك<sup>1</sup>.

## 1-تكوين التربية:

❖ الفرق بين مفهوم التكوين -التربية والتكوين -تنمية:

التربية في التحديد اللغوي من فعل: ربا اي زاد ونمى ، وارتبته اي نميته، اما في التحديد الاصطلاحي فيعرفها "جون ديوي" التربية هي حاصل العمليات والسبل التي ينقل بها مجتمع ما، سواء اكان كبيرا او صغيرا ثقافته مكتسبة واهدافه الى اجياله الجديدة بهدف استمراره ووجوده.

<sup>1</sup> - بالطيب عيسى ، كندية إيمان، 2012/2011 ، ص41.

-بينما ينصرف مفهوم التكوين لكونه: الوسيلة التي يتم من خلالها اكتساب المعارف والافكار الضرورية لمزاولة العمل والقدرة على استخدام نفس الوسائل بطرق اكثر كفاءة ما يؤدي الى تغيير سلوك واتجاهات الافراد او الاشياء او المرافق بطريقة جديدة.

### 2-التكوين التعليم:

هناك فروق بين التعليم، والتكوين ، فالتعليم عبارة عن زيادة عن مقدرة الفرد على التفكير بشكل منطقي اما التعليم فهو التغييرات السلوكية لدى الفرد والنتيجة عن ميزات الفرد التي يمر بها، اما التكوين فهو عبارة عن عمليات تعليم مبرمجة لمسلكيات معينة بناءا على معرفة ما يجري تطبيقها لغايات محددة تتضمن التزام المتكون بقواعد محددة<sup>1</sup>.

### خصائص عملية التكوين:

يلاحظ من خلال ما تطرقنا له لن لتكوين مجموعة من الخصائص اهمها ما يلي:

#### 1)التكوين نشاط رئيسي مستمر:

فالتكوين ليس بالأمر الذي تلجا اليه المؤسسة او تستغني عنه باختيارها، ولكنه حلقة حيوية في سلسلة من الحلقات تبدا بتحديد مواصفات الوظيفة وتعيين متطلبات شغلها ثم تتجه الى اختيار الفرد، ومن ثم تنفذ واجبات الوظيفة.

فالتكوين يستمر مع الموظف بع توليه الوظيفة او الوقوف على احدث التطورات و الاساليب العلمية في مجال تخصصه.

فالتكوين اداة لتعديل السلوك الوظيفي واكساب الفرد المهارات والقدرات التي يحتاجها لتحسين ادائه في وظيفته الحالية او لإعداده وتهيئته للترقي الى وظيفة اعلى او الانتقال الى موقع تنظيمي جديدا، لذا فان التكوين نشاط رئيسي ومستمر من زاوية تكرار حدوثه على مدى الحياة الوظيفية الفرد.

#### 2) نظام متكامل:

النظرة الى التكوين باعتباره نظاما متكاملا يتكون من اجزاء او عناصر متداخلة تقوم بينها علاقات تبادلية من اجل اداء وظائف تكون محصلتها النهائية بمثابة الناتج الذي يحققه النظام كله، كذلك تفيد هذه النظرة الشمولية للتكوين في توضيح العلاقة الوثيقة التي تقوم بينه وبين البيئة التنظيمية المحيطة به وكذا المناخ العام الذي يتم فيه العمل التدريسي.

<sup>1</sup>- المرجع السابق ، 43.

### (3) النظرة المستقبلية:

ان برامج التكوين لها نظرتها المستقبلية من خلال برامجها للموظفين في العمل الذي سوف يقومون به وبإحداث ايدولوجية تمكنه من التطبيق بأيسر الطرق وباقل التكاليف وفي اسرع وقت ممكن تحقيقا لأهداف المنظمة.

### (4) التكوين نشاط متغير ومتجدد:

يشير هذا المبدأ الى التكوين يتعامل مع متغيرات ومن ثم لا يجوز ان يتجمد في قوالب وانما يجب ان يتصف بالتغير والتجدد فالإنسان الذي يتلقى التكوين عرضة للتغيير في عاداته وسلوكه وكذا في مهاراته ورغباته والوظائف التي يشغلها المتكويين تتغير هي الاخرى لتواجه متطلبات التغير، كالظروف والاضاع الاقتصادية، وفي تقنيات العمل ومستحدثاتها والرؤساء يتغيرون كما تتغير النظم وسياسات الشركات وتعديل اطرافها استراتيجيا<sup>1</sup>.

### (5) الشمولية:

بحيث لا يقتصر على فئة من العاملين دون اخرى بل توجه الى العاملين جميعهم صغيرهم وكبيرهم فيتعاون الجميع لتنمية المهارات وخبرات مختلف الفئات في وقت واحد. فالعامل ايا كان عمله او مسؤوليته داخل مؤسساته له دور كبير وفعال في استمرارية المؤسسة كما ان وظيفته ايضا تتأثر بالتحويلات والتطورات التي تحدث فيها.

### 03- مبادئ التكوين:

-ان جوهر عملية التكوين يكمن في تشكيل وتعديل السلوك واعطاء العمال قدرا من المعلومات والمهارات والاتجاهات وتتطلب هذه العملية معرفة معمقة لخصائص التعلم البشري وقواعده النفسية وذلك حتى يسهل عملية اختيار الطرق المناسبة للتكوين واقتصاد المصاريف والوقت والجهد.

من المبادئ التي يجب ان يضعها المكون موضع الاعتبار طبيعة جماعة التكوين والاهداف المؤسسة التي يعملون بها ، هذا الى جانب تطبيق المبادئ الخاصة بالتكوين ومن اهم هذه المبادئ ما يلي:

1- ضرورة خلق الدافع لدى المكون.

2- التغذية المرتدة.

3- المكافئة او التعزيز.

<sup>1</sup> - المرجع السابق، ص 43-45.

- 4- ضرورة الممارسة العلمية للمتكون.
- 5- الانتقال من الكليات الى الجزئيات.
- 6- ضرورة مراعاة التفاوت بين الافراد.
- 7- ارتباط التكوين بايديولوجية التكنولوجيا المعاصرة<sup>1</sup>.

#### 04-اهداف التكوين:

-يعتبر التكوين اداة فعالة من ادوات الادارة لتحقيق التنمية الادارية ولمواردها البشرية بالاضافة الى انه يمثل مواجهة لمشكلات المنظمة وافرادها.

#### 1)بالنسبة للمنظمة:

يؤدي التكوين الى تحقيق عدد من الفوائد للمنظمات من اهمها:

- زيادة الانتاجية.
- تخفيض حوادث العمل.
- يؤدي الى استمرارية التنظيم واستقراره.

#### 2-بالنسبة للافراد:

يحقق التكوين فوائد عديدة للافراد العاملين بالمؤسسة منها:

- يساعد الافراد على اتخاذ القرار الاحسن كما يزيد من قابليتهم ومهارتهم في حق المشاكل التي تواجههم في بيئة العمل.
- يقدم الافراد معلومات جديدة عن كيفية تحسين مهارتهم القيادية والاتصالات والاتجاهات.
- يفتح المجال للافراد نحو الترقية والتقدم الوظيفي.
- يقلل من اخطاء العاملين ومن حوادث العمل.
- يتيح للفرد تكوين مهارات جديدة في مجالات العمل والحديث والاستماع.
- يعمق الاحساس بالرضا الوظيفي والانجاز.
- يقلل من دورات العمل نتيجة لازدياد الاستمرار والثبات في حياة العاملة وزيادة رغبتهم في خدمة المنظمة والاخلاص لها<sup>2</sup>.

<sup>1</sup>المرجع السابق ، ص45-48.

<sup>2</sup>المرجع السابق، ص49-51.

## 05-انواع التكوين:

ان التكوين يتخذ صورا وانواعا مختلفة تتباين في الاسلوب والهدف حسب المواقف التكوينية المحددة، وكما يلي انواع التكوين حسب عدة معايير منها:

### 1)حسب مرحلة التوظيف:

#### أ-توجيه الموظف الجديد:

يحتاج الموظف الى مجموعة من المعلومات التي تقدمه الى عمله الجديد، وتهدف برامج تقديم الموظفين الجدد للعمل الى العديد من الاهداف منها:

- الترحيب بالقادمين الجدد.

-خلق توجه نفسي مقبول عن المشروع او الوظيفة.

-تهيئة الموظفين الجدد للعمل، فبعض المؤسسات تتبع اسلوب المحاضرات والبعض الاخر تعتمد على مقابلات المشرفين المباشرين لهؤلاء الموظفين والبعض الاخر تعتمد على كتيبات مطبوعة تحتوي على المعلومات المطلوبة او الجمع بين الاسلوبين.

#### ب-التكوين اثناء العمل:

ترغب المؤسسة احيانا في تقديم التكوين في موقع العمل وليس في مكان اخر، حتى تضمن كفاءة عالية للتكوين بحيث تسعى وتشجع المؤسسة على ان يقوم المشرفون المباثرون فيها بتقديم المعلومات والتكوين على مستوى فردي او جماعي للمتكونين، هذا النوع من التكوين له ايجابيات منها ان التعقد الحالي للآلات يستوجب ان يتلقى العامل تكوينا مباشرا على الالة نفسها، ومن المشرف عليه، ومن سلبياته انه لا يضمن التكوين الفعال ما لم يكن المشرف مكونا ماهرا ونموذجا يفتدي به.

#### ث- التكوين بغرض تجديد المعارف والمهارات:

حينما تتقادم معارف ومهارات الافراد على الاخص حينما يكون هناك اساليب عمل وتكنولوجيا وانظمة جديدة سيلزم الامر تقديم التكوين المناسب لذلك.

#### ج-التكوين من اجل الترقية والنقل:

نعني بالترقية والنقل هو ان يكون هنالك احتمال كبير لاختلاف المعارف والمهارات المطلوبة في الوظيفة التي سيرقى او ينتقل اليها ، وهذا الاختلاف او الفرق مطلوب التكوين لسد هذه الثغرة او العجز في المهارات والمعارف.

### د-التكوين من اجل التهيئة للمعاش:

تم تهيئة العمال كبار السن في المؤسسات الراقية الى الخروج على المعاش.

### 2)حسب الوظائف:

#### أ-التكوين المهني والفني :

يتم هذا النوع بالمهارات اليدوية والميكانيكية في الاعمال الفنية ومن امثلتها: النجارة -الصياغة-الميكانيك  
- الكهرباء- اعمال البناء...الخ.

#### ب)التكوين التخصصي:

ويتضمن معارف ومهارات تخص وظائف اعلى من الوظائف المهنية والفنية، ويشمل عادة الاعمال  
المحاسبية والهندسات بمختلف انواعها...الخ.

#### ج-التكوين الاداري:

ويشتمل هذا التكوين على العمليات الادارية من التخطيط، التنظيم، المراقبة، اتخاذ القرارات والتوجيه  
والقيادة، التنسيق والاتصال، ادارة العمال.

### 3)حسب المكان:

#### أ-التكوين الداخلي:

قد ترغب المؤسسة في تكوين افرادها داخلها سواء بالمكونين من داخلها او من خارجها، وبالتالي يكون  
على المؤسسة تصميم البرامج، ودعوة المكونين للمساهمة في التصميم ثم الاشراف على التنفيذ، وهناك  
نوع اخر من التكوين الداخلي هو ما يسمى بالتكوين في موقع العمل.

#### ب-التكوين الخارجي:

تفضل بعض المؤسسات ان تنقل ولو جزء من نشاطها التكويني الى خارج المؤسسة ذاتها الى كانت  
الخبرة التكوينية وادوات التكوين متاحة بشكل أفضل خارج المؤسسة مع اعتبار عامل الزمن والتكلفة ويرى  
الدكتور "احمد ماهر" انه على المؤسسة ان تختار النوع الذي يناسبها من انواع التكوين حسب طبيعة  
النشاط التغيرات التكنولوجية وتنظيم العمل.

ويقسم Gugle Botere التكوين في ثمانية انواع:

1-التكوين الاولي.

2-التكوين المتواصل.

3-التكوين الوقائي.

- 4-التحسين.
- 5-التكوين من اجل الترقية.
- 6-اعادة التاهيل.
- 7-تكوين الندخل.
- 8-التكوين لإعادة الادماج<sup>1</sup>.

---

<sup>1</sup> المرجع السابق، ص50-51.



### خلاصة:

تأسيسا على ما سبق ذكره في هذا الفصل عن التكوين لدى الاساتذة الجدد وعلى الرغم من اهمية كل هذه الامور السابقة الذكر وضرورتها فلا بد من وجود المعلم القادر على فهم الطلاب والتعامل معهم ورعاية شؤونهم النفسية والاجتماعية والتربوية، وفهم البيئات الاجتماعية الرتحيط بهم، ومساعدتهم على التكيف الاجتماعي.

ثانياً:

### 01-المعلم:

ان المعلم هو المشرف الاول على القيام بالعملية التعليمية، بحكم وضعه المتميز داخل القسم كونه من يمتلك المعرفة، وكذا احتكاكه الدائم مع التلاميذ فهو الاكثر تأثيرا على سلوكياتهم، ومن ثم اعتبرت فعالية التعليم من فعاليته بالدرجة الاولى، وهذا ما اكده Cappelle في قوله: "ان ازدهار اي بلد يتعلق بنوعية التعليم وبانجاز المعلمين".

ولهذا نجد اغلب الدراسات والابحاث التربوية ركزت اهتمامها في السنوات الاخيرة على المعلم وعلى الاسلوب الذي يدير به الصف<sup>1</sup>.

وكذلك في هذا الشأن نجد ما ورد عن M.Postic ان Andreson كان من بين هؤلاء الذين حاولوا الاطاحة بهذه الظاهرة التي بتعرض لها المعلم داخل القسم دون ان يستطيع تحديدها، وتوصل الى ان سلوك التلاميذ وعلى التفاعلات داخل الصف.

### 1-1-تعريف المعلم:

يعتمد نجاح العملية التعليمية في اي نظام تعليمية على مدى فاعلية مدخلات هذا النظام، وتمثل مواصفات المعلم لحد اهم تلك المدخلات باعتباره العنصر المنشط للعملية، والذي يتوقف على نشاطه وفاعليته نجاح العملية التعليمية باكملها وبلوغ اهدافها.

ونظرا للدور الهام للمعلم نجد ان هناك جملة من التعاريف المحددة لمفهوم المعلم منها:

**1)تعريف دي لاندشير Giltert de Landshere:** المعلم هو الفرد المكلف بتربية التلاميذ في المدارس.

**2)تعريف تورسين حسين Torsten husen:** المعلم هو المنظم لنشاطات التعلم الفردي للمتعلم، عمله مستمر ومتناسق، فهو مكلف بادارة سير وتطور عملية التعلم، وان يتحقق من نتائجها.

**3) تعريف محمد زياد حمدان:** المعلم هو صانع للتدريس واداته التنفيذية التقليدية الرئيسية.

**4)تعريف محمد السرغيني:** المعلم ذلك الشخص الذي ينوب عن الجماعة في تربية ابناءهم وتعليمهم وهو موظف من قبل الدولة التي تمثل مصالح الجماعة، ويتلقى اجرا نظير قيامه بهذه المهمة.

<sup>1</sup> صوفي نعيمة ، 2011/2010 ، ص73

**5) تعريف محمد سلامة ادم:** حيث ان المعلم بانه مدرب يحاول بالقوة والمثال والشخصية ان يتحقق من ان التلاميذ يكتسبون العادات والاتجاهات والشكل العام للسلوك المنشود التي يستند اليهم ، وبالتالي يعلمهم من خلال ذلك كيف يتصرفون في المواقف التي يتعرضون لها وكيف يحرزون النجاح والتقدم في سلوكياتهم الاجتماعية واليومية<sup>1</sup>.

من خلال هذه التعاريف يمكن ان ننظر للمعلم عل انه ذلك الشخص الذي يقوم بدوره داخل المؤسسة التعليمية من تربية وتعليم للتلاميذ، كما يقوم بتنسيق الوحدة التعليمية لمل يتناسب ومستوى التلاميذ والاهداف المنوطة من وراء هذه العملية التعليمية.

### 1-2- خصائص المعلم الفعال:

يتفق كثير من المربين والباحثين على ان المعلم هو المفتاح الرئيسي لنجاح العملية التربوية، لان المعلم هو الذي يهيئ المناخ الذي يقوي ثقة المتعلم بنفسه او يدمره، ويقوي روح الابداع او يقتلها، يفتح المجال للتحصيل الجيد او يغلقه، ونظرا لاهمية المعلم الذي يعتبر المثل الاعلى لكل تلميذ وجب التعرف والتطرق الى الخصائص التي يتميز بها المعلم لكي يكون فعال ، والتي تسمح بدورها بتحقيق الاهداف التربوية المرجوة، ومن هذه الخصائص نجد:

#### 1) قدرة عقلية فوق المتوسط:

الذكاء هو احد اهم السمات الاساسية التي يجب توفرها لدى المعلم، واعتبر الباحثون ان نسبة الذكاء فوق المتوسط هي شرط ضروري من شروط للنجاح في مهنة التعليم، وفي دراسة لـ "بيشوف" كان مستوى ذكاء المعلمين الناجحين التي حددها المشاركون في الدراسة (128) درجة على مقياس "وكسلر" للذكاء.

#### 2) الرغبة في التعليم:

فالمعلم الذي تتوفر لديه هذه الرغبة سوف يقبل على تلاميذه بحب و دافعية، سوف يتعامل المعلم الذي يتميز بهذه الرغبة مع التعليم ليس كمهنة وحسب وانما كمهمة انسانية تتطلب منه كل محاولة جادة لتطوير العمل التعليمي المرتبط به، فالرغبة الصادقة توفر الاستعداد وهذا الاخير يضمن تطوير القدرات والحماس العملي.

<sup>1</sup>المرجع السابق، ص74.

### 3) المعرفة معمقة متطورة وكافية:

هناك خمسة انواع من المعرفة:

أ- معرفة عامة: تتمثل في معرفة اساليب العلوم ومبادئها.

ب- معرفة خاصة بموضوع تعليمية: فبضاعة المعلم هي المعرفة المتعمقة لموضوع تعليمه، فكلما كان متمكن من موضوع تعليمه كلما اقبل عليه التلاميذ.

ج- معرفة طرق ووسائل التعليم: وتشمل المعلومات النظرية الخاصة لتخطيط التعليم وتحفيز التلاميذ وتشويقهم للتعلم وكيفية توصيل المحتوى الدراسي بالاستعمال طرق فعالة، ووسائل معينة كتسيير تعلم التلاميذ ، وكذلك لمامه بالمعرفة الخاصة بادارة الصف وتقويم تعلم تلاميذه وتوجيههم لمزيد من التعلم.

د- معرفة التلاميذ الذين يعلمهم: فهذا النوع من المعرفة يمكن المعلم من تحديد الخصائص الفكرية والنفسية والاجتماعية لتلاميذه، ومن ثم يكون اقدر على اختبار اساليب تعليمهم وتوجيههم وارشادهم ومراعاة الفروق الفردية بينهم وحل مشكلاتهم السلوكية والتعليمية.

هـ- معرفة ذاته: فالمعلم الفعال هو الذي تكون لديه دراية بمواطن ضعفه ومواقع قوته وقدرته العامة في التعليم مما يعينه على الاختبار السليم للطرق والوسائل التعليمية التي تتفق مع قدراته وإمكانياته الشخصية.

### 4) الشجاعة الادبية في قول "لا اعرف":

يتردد المعلمون عادة في الافصاح عن عدم معرفتهم الاجابة عن سؤال ما في موضوع تخصصهم اما طلبتهم، وفي كثير من الاحيان يعطون اجابات غير دقيق، وربما غير صحيحة بدل اعترافهم بانهم لا يعرفون الجواب الصحيح، ويجب ان يكون المعلم صادقا وامينا مع نفسه ومع طلبته، ولا يعيبه ابدأ ان يقول "لا اعرف الاجابة دعونا نبحث عن الاجابة معا"، ان التعليم ينطوي على مواجهة مواقف كثيرة يكتشف المعلم فيها جهله، وما لم يكن مستعدا للاعتراف بذلك فانه ينمي بذلك اتجاهها سلبيا لدى طلبته مفاده ان الجهل باي شيء ضعف ومصدر للخجل، ولذلك ينبغي اخفائه حتى ولو تطلب ذلك ادعاء المعرفة او اعطاء اجابات غير صحيحة.

### 5) حسن التنظيم والاعداد المسبق:

يجب ان يكون المعلم قادرا على تنظيم غرفة الصف وتنظيم قدر من المعرفة والانشطة الملائمة لمستوى الطلبة ووقت الحصة، وتوصيلها او نقلها للطلبة والغرض من ذلك هو الحد من امكانية ارتباك الطلبة

وتشجيع الحس بالمسؤولية الناجمة عن معرفة ما يتوقعه المعلم في وقت معين، وتوفير متطلبات أساسية لتعليم فعال.

### 6) الخصائص النفسية والانفعالية منها:

❖ **الاتزان الانفعالي:** وهذا حتى يتمكن من اشباع حاجات التلاميذ الانفعالي ، ومن المعروف ان اغلب علماء النفس يطلقون مصطلح "انفعال" على الانفعالات القوية التي يصاحبها اضطراب في السلوك الضيق فيطلقون عليه مصطلح "الوجدان" فالوجدان شعور ذو صيغة انفعالية خفيفة.

❖ **القدرة على التكيف:** حتى يتمكن من خلق المناخ التربوي السوي للتلاميذ وتوفير الخبرات اللازمة لنموهم وتنمية مداركهم وتشجيعهم على اكتساب الخبرة الجديدة.

❖ **القدرة على تنمية الدوافع:** دافعية التلاميذ لمساعدتهم على تحقيق النجاح ومواجهة الاحباط وللقدرة دوافع كثيرة ورغبات متعددة، وان الاحباط اي دافع او رغبة يمكن ان يدفعه الى القيام بعملية التوافق. وللدوافع سواء كانت فيسيولوجية او اجتماعية تاثير كبير في توجيه سلوك الفرد، غحينما ينبعث الدافع يشعر الفرد بحالة من التوتر وبوجود حالة ملحة تدفعه الى القيام ببعض الاعمال التي تشبع الدافع، ومن بين اهم الخطوات الرئيسية في عملية التوافق هي:

-وجود دافع يدفع الانسان الى هدف خاص.

-وجود عائق يمنع من الوصول الى الهدف ويحيط اشباع الدافع.

-قيام الانسان باعمال وحركات كثيرة للتغلب على العائق.

-الوصول الى حل يمكن من التغلب على العائق ويؤدي الى تحقيق واشباع الدافع.

❖ **القدرة على استخدام التعزيز الايجابي او المكافاة لتدعيم السلوك المراد تكراره:**

من المعروف ان الفرد لا يعمل للحصول على شيء لا يستطيع ان يناله وكل شيء يشبع دافع الانسان ويرضي رغبته يعتبر مكافاة.

ونيل المكافاة يثبت التعلم ويشجع على تجده واستمراره، وامتناع المكافاة يثبط الهمة ويوقف التعلم.

**القدرة على العمل مع تلاميذ المرحلة الابتدائية بطريقة ايجابية:**

ويتطلب ذلك ما يلي:

-الاهتمام بالتلاميذ ونموهم الجسمي والعقلي والانفعالي والاجتماعي والروحي.

-احترام شخصية التلاميذ وميولهم ورغبتهم والعمل على تحقيقها.

-تحويل المعرفة الى سلوك وذلك بتطوير المواقف التعليمية النظرية الى مواقف حياتية لها معنى ومدلول وفائدة للتلاميذ والعلاقات الانسانية.

ومن خلال كل ما سبق يمكن استخلاص اهم الخصائص التي ينبغي توفيرها في المعلم الناجح وهي:

-الالمام التام بالمادة التعليمية.

-الايمان بقيمة الابتكار والتجديد والحكم الموضوعي.

-ان يتصف بالأمانة والحياء وعدم التحيز.

-الاجتهاد في نشر روح العمل الجماعي واشعار بانه واحد منهم وان يزرع الاحترام المتبادل بينهم.

-ان يكون متواضعا وغير مغرور بنفسه، فتواضع الاستاذ وحيه لتمرير معلوماته وخبراته الى التلاميذ، سيجذبهم اليه ويجعلهم يقدرونه ويحترمونه ويتعاونوا معه داخل القسم وخارجه.

-ينبغي ان يكون المعلم قادرا على تكيف شخصيته ومزاجه مع مستويات وامزجة التلاميذ اذ ان معاملته لتلاميذ الصف الاول يختلف عن معاملة لتلاميذ الصف الرابع.

-ضرورة اقتداء المعلم بمبدأ التوازن بين اللين والشدّة، فالمعلم الناجح يجب ان يكون لا متشددا ولا متصلبا مع التلاميذ في نفس الوقت يجب ان لا يكون متساهلا ولينا معهم، فالشدّة المتزايدة تنتج النفور من المعلم والمادة، والتساهل الزائد يولد الاستخفاف به وبحصته<sup>1</sup>.

### 1-3-اهمية تكوين المعلم:

يعتبر المعلم ركنا اساسيا في العملية التعليمية، واهم العناصر في التنظيم المدرسي والمسؤول الاول عن التلاميذ داخل الصف الدراسي، ولهذا فان عدم الاهتمام بهذا العنصر الفعال من ناحية اعداده والاهتمام بالجانب المعرفي للمعلم قد يؤدي الى خلل في التعليمية ، ان عملية تكوين المعلمين عملية تختلف كثيرا عن تكوين عادي يتم في اي مؤسسة سواء كانت خاصة او عامة وتكوين المعلمين يتصل في:

#### أ-التكوين الاولي:

هو التكوين الذي يتلقاه المتربص داخل التكوين ويدوم من ترشيح الدخول الى التوظيف الاول. وهو التكوين الاكاديمي يركز على الاعداد العلمي التخصصي لمادة الدراسة كالرياضيات مثلا وهذا الاعداد يجب ان يضمن للمعلم مستوى علمي قوي ودقيق لكل ما يتعلق بمادة تخصصه ولهذا يجب ان يمثل الجانب المعرفي الجزء الاكبر في تكوينه.

<sup>1</sup> المرجع السابق، ص75-78.

ان جانب الاعداد العلمي يجب ان يكون هناك اعداد تربوي عن طريق المواد التعليمية النفسية والاجتماعية مثل اصول التربية والمناهج والوسائل التعليمية والطرق العامة للتدريس، الى جانب الطرق الخاصة للمادة العلمية التخصصية ومبادئ علم النفس والصحة النفسية بهدف فهم مشكلات التلاميذ فهما واقعا وتشخيصيا وعلاجيا.

غير ان الاعداد الاولي للمعلم في معاهد التكوين لا يمكن ان يفي بالغرض، لان التكوين الكامل للمعلم قبل الخدمة يكاد يكون مستحيلا نظرا لتغير نظريات التربية والتكوين، وعيله فهو مطالب بالإلمام بكل المستجدات الخاصة بطرق لتعليم والمعارف الجديدة، حتى لا يصاب بالجمود والركود العقلي، ومن هنا تكوين المعلم يجب ان يستمر اثناء الخدمة.

### ب-التكوين اثناء الخدمة:

"وهو التكوين الذي يتلقاه المعلمون من تاريخ ترسمهم الى التقاعد فهو يدوم طيلة مباشرتهن لمهنتهم، وذلك من اجل التحسين والاتقان".

وهناك نوعان من التكوين للمعلمين اثناء الخدمة هما:

❖ **تكوين لاستكمال التأهل:** يقصد به استكمال تأهيل المعلم من حيث ينبغي على المعلم ان يخرط في هذا التكوين فور تخرجه واستلامه العمل، ولا يرسم في وظيفته الا بعد اجتياز هذا التكوين سواء ما تعلق باستكمال التكوين الثقافي واستكمال التكوين المهني بجانبه النظري والتطبيقي.

❖ **تكوين تجديدي:** يهدف الى تجديد الخبرات للمعلمين وتزودهم بكل جديد سواء في ميدان التربية وفنون المهنة، اذ في ميدان المعارف العلمية او التقنية او الادبية التي تتعلق بالمواد التي يتعلمونها الو تتعلق بتطور العالم الذي يحدث في ميادين العلوم والفنون والتكنولوجيا لو في مجالات النظم الاجتماعية والاقتصادية والسياسية التي يتتبعها البلاد.

### 1-4-تأثير شخصية المعلم على العلاقات داخل الصف:

المدرس هو الموجه والمنظم في الفصل الدراسي فهو بذلك المسؤول الاول على تحسين التربية والتعليم ولذلك يجب عليه متابعة فصله بصفة مستمرة ومنظمة لتحقيق التحصيل الدراسي الجيد عند تلاميذه. وهنا تتكون مجموعة من العلاقات بين المعلم والتلميذ، والتي تكون قائمة على الحب المتبادل والاحترام، وهذا يتطلب اندماج المعلم في الجو النفسي للتلاميذ ، فيحترم شعورهم ويشاركهم عواطفهم.

ولتحقيق هذا لا يكفي ان يكون المعلم مكونا تكويننا علميا اي التحكم في المادة العلمية فقط لان الواقع يبين ان العديد من المعلمين الذين يحملون اعلى الشهادات يفشلون في التحم في سلوك المتعلمين داخل الفصل الدراسي ، لهذا وجب توفر امور ذاتية في المعلم تجعله مؤهلا لعملية التدريس وحفظ النظام داخل الفصل الدراسي، تكمن في شخصيته التي يجب ان تتوفر على خصائص وشروط اساسية اهمها:

### ❖ محبة المعلم لتلاميذه:

هي من الشروط التي يجب ان توفرها في المعلم لكي يمارس مهنته، واذا لم تتوفر فلا داعي لممارسة هذا العمل، لأنه سيؤثر في العلاقة التربوية بينه وبين تلاميذه، وبالتالي سيضعف التحصيل الدراسي لديهم، فاذا كان الشعور المتبادل بين المعلم والتلميذ هو شعور المحبة فهو يؤدي الى نوع من التواصل الفكري والعاطفي بين الطرفين، والمعلم لا يحقق هذا التواصل الا اذا كانت معاملته حسنة مع التلاميذ.

### ❖ حزم المعلم وشدته:

يجب ان يمتاز المعلم بالشدّة والحزم حتى يتمكن من حفظ النظام داخل القسم ويحافظ على مكانته في نظر تلاميذه، لانه اذا تساهل معهم ينظرون اليه على انه ضعيف، والتلاميذ في الحقيقة يفضلون ان يكون معلمهم صارما في تعاملاته داخل القسم، ولكن ذلك في حدود حفظ النظام لا لتقييد حريتهم وممارستهم المتسدة عليهم في القسم.

### ❖ محافظة المعلم على الهدوء وسيطرته على اعصابه:

اذا عرف عن المعلم انه مزاحي وعصبي فانه سيواجه صعوبات كثيرة مع تلاميذه، وعندما يحاول المدرس المحافظة على النظام داخل الصف الدراسي فان مشاكل الطلاب تزداد حدة، وهكذا يتكون جو من الضغط داخل الفصل وفي هذه الحالة اذا ام يتحكم المعلم في اعصابه يصبح محل سخرية وتهكم التلاميذ، ولذا وجب على المعلم ان يكون منضبطا في سلوكاته وان يحترم قراراته مما يسمح بحفظ النظام والهدوء داخل القسم لان التلاميذ يحتاجون الى معاملة خاصة والى جو تعليمي خاص وبالتالي على المعلم ان يعمل جاهدا لتحقيق كل ما يساعده على كسب ثقتهم من خلال احترام آرائهم وتشجيعهم على المبادرة لا للضغط عليهم.

### ❖ المعلم كقائد للفصل الدراسي:

يرى اندروز Andreus ان المعلم الذي يتمتع بمهارات القيادة يتسم بأربعة خصال رئيسية: اولها المخاطرة في استخدام استراتيجيات تدريسية غير مالوفة، بالإضافة الى الاصرار على استخدام التكنولوجيا داخل الصف، وثانيتها ان لا يخضع لتهديد الطلاب وتحدياتهم ولا يتأثر بملاحظات الموجه السلبية



ويحرص دائما على معرفة دوافع الطلاب للتهديد، ويصلح تدريسه في ضوء الملحوظات وثالثها العمل لساعات طويلة دون كلل وملل، وزيادة الاعباء التدريسية والمدرسية لا تكون مفاجأة له بل يهيئ نفسه باستمرار لذلك، ورابعها ان يحرص على تقديم العون لزملاء المهنة ويبحث عن مصادر جديدة لاستخدام التكنولوجيا في كل صغيرة وكبيرة داخل الصف والمدرسة.

### 1-5 اخلاق مهنة المعلم في العلاقة مع التلاميذ:

ان جزءا رئيسيا من عمل المعلم يتعلق بعلاقته بطلابه، وبعض اهدافه التربوية يحققها من خلال علاقاته مع التلاميذ، وتخضع العلاقات لعدد من الاخلاقيات المهنية الواجبة

أ- المساواة بين التلاميذ: فلا يجوز للمعلم ان يميز تلميذ على اخر الا لأساليب تربوية، ولا يمالئ تلميذ لان اباه له حثيثة او مكانة في المجتمع او المدرسة.

- ان التعامل بالتساوي مع كل الطلاب مسؤولية مهنية رئيسية.

ب- العدل في التعامل مع الطلاب: العدل هو قيمة في منظومة القيم والتعامل العادل مع الطلاب مسؤولية مهنية رئيسية فلا يقع ظلم على طالب ولا يضيع حق على طالب.

ج- فرض الاحترام في التعامل: يجب ان يتعامل المعلم مع طلابه باحترام متبادل ولا يسمح مطلقا بان يسقط الحواجز تمام بينه وبين طلابه، وانما عليه الحفاظ على مسافة يقدرها هو بينه وبين طلابه مسافة لا تكون طويلة فيصبح منعزلا عنهم، ولا تكون قصيرة فينسبون بانه المعلم.

- ان احترام المعلم من احترام المدرسة ومن احترام النظام في المجتمع، والمعلم الذي يفرط في الاحترام يفرط في احترام مهنته ويؤثر ذلك سلبيا على ادائه الضروري.

د- الحزم والحب في التعامل: يجب ان يتعامل المعلم مع طلابه باحترام متبادل ولا يسمح مطلقا بان يسقط الحواجز تمام بينه وبين طلابه، وانما عليه الحفاظ على مسافة يقدرها هو بينه وبين طلابه مسافة لا تكون طويلة فيصبح منعزلا عنهم، ولا تكون قصيرة فينسبون بانه المعلم.

- ان احترام المعلم من احترام المدرسة ومن احترام النظام في المجتمع، والمعلم الذي يفرط في الاحترام يفرط في احترام مهنته ويؤثر ذلك سلبيا على ادائه الضروري.

هـ- الحزم والحب في التعامل: نجد ان هذه معاملة دقيقة، يفترض ان يسعى المعلم ليكون مهنيا محترفا ان يتقن الحفاظ عليها، فيحب طلابه دون اسراف، ويكون في نفس الوقت حازما معهم دون اسراف وعليه رغم اناه يحبهم فلا مانع من ان يعاقبهم اذا لزم الامر، ولا يخشى من تناقص حبهم له، لان تربيتهم مسؤولة مهنية.

د-المحافظة على اسرار الطلاب: قد يتمكن المعلم من كسب ثقة الطالب فيحكي الطالب له اسراره الشخصية احيانا لطلب المشورة و احيانا لمجرد الدردشة، وقد يحكي له الكالب امورا مهمة تخص طالبا اخر ويطلب عدم ذكر اسمه في الموضوع.

-لكن لا يجوز للمعلم - لمصلحة الطالب- الا يحافظ على السر، وقد يخبر الادارة لو يخبر ولي الامر اذا كان له تأثير مباشر على نمو الطالب وسلامته<sup>1</sup>.

### الخلاصة:

لا شك ان مهنة التعليم مهنة سامية ومقدسة لأنها تتطلب من المعلم عملا متواصلا ومهارات خاصة وخلقاً قوياً ، ينبثق من الشعور العميق بالمسؤولية نحو الفرد المتعلم واهداف المجتمع. وإذا اعتبرنا التربية عملية نمو شامل ومتكامل للفرد، حيث ينمو متفاعلاً مع بيئته الطبيعية والاجتماعية، هادفاً الى تحقيق التوازن معها، وإذا علمنا ان التلميذ يحتاج الى الرعاية والحماية والاهتمام بالإضافة الى التربية والتعليم وهذا ليتمكن من تحقيق التوازن مع نفسه ومع مجتمعه، ادركنا اهمية الدور الذي يقوم به المعلم بصفة عامة والمعلمين بمختلف التخصصات التي يقومون بتدريسها.

## تمهيد:

يعتبر الجانب التطبيقي جانبا هما في البحث وفي الدراسة ، ولا يمكن الاستغناء عنه ، اذ بواسطته يتمكن الباحث من التأكد من المعلومات التي جمعها في الجانب النظري ، والإجابة عن الإشكالية ، واختيار الفرضيات وذلك بالاعتماد على الأساليب العلمية .

وفي هذا البحث تم التطرق إلى الدراسة الاستطلاعية والدراسة الأساسية، وما يتضمن فيها من المنهج المتبع ، وإجراءات لمعاينة ومكان وزمان البحث والأداة المعتمدة لجمع البيانات وأساليب المعالجة العلاجية.

## 1- التذكير بفرضيات البحث :

## الفرضية العامة :

- توجد أساليب متبعة لإدارة الصف لدى الأساتذة الجدد .

## الفرضية الجزئية :

- يوجد فرق في أساليب إدارة الصف بين الذكور والإناث .

- تختلف إدارة الصف حسب المرحلة التعليمية .

## 2- الدراسة الاستطلاعية :

عبارة عن دراسة استكشافية هامة في البحث العلمي نظرا لارتباطها المباشر بالميدان ، فهي تعد أول خطوة في ميدان بحثه ، ومن خلالها يتعرف الباحث على الظروف والإمكانيات المتوفرة ، كما تعتبر هذه الدراسة مرحلة هامة في البحث العلمي ، لأنها خطوة أولية للتأكد من إشكالية البحث ، كما نتأكد من مدى تكيف أدوات البحث المتمثلة في مقاسي التقصي والدراسي .

وهذا ما يساعد على إعطاء صفة موضوعية للبحث لعلمي والابتعاد عن الذاتية وباعتبار الدراسة الاستطلاعية مرحلة هامة حيث بها يتم القيام بالبحث الذي يساعد على معرفة بنود المقياس من حيث الوضوح والبساطة ، ولهذا الغرض يتم تحرير المقياس على مجموعة من الأساتذة .

إذ أن أول عمل يجب القيام به هو استصدار ترخيص من مديرية التربية الوطنية لولاية عين الدفلى عن طريق رسالة موجهة من رئيس قسم علم النفس إلى مديرية التربية يستسمح فيها بالترخيص للباحث بان يطبق اختبارات البحث ، وقد حددت الأطوار التعليمية في الرسالة .

وبعد استصدار الترخيص ، يتم التوجيه إلى الأطوار التعليمية الثلاث للتعرف على ميدان البحث وخطواته ، وللتأكد من وجود العينة والحصول على المعلومات ولتأكد من وجود الإشكالية وكيفية تناولها إلى جانب يسمح بجمع المعلومات الأولية حول موضوع البحث ، قصد تعميق المعرفة وصياغته المبدئية ومدى إمكانية تطبيق الاختبار ومدى استجابة العينة لأدوات البحث ووضوحها ، ومدى فهمهم للتعليمات مما يساعد على حساب الخصائص السيكمترية لأدوات البحث .

\* عرض وتحليل النتائج :

الجدول رقم ( 01 ) : يوضح البيانات العامة لأفراد العينة ( الجنس ) :

| النسبة المئوية | العدد |         |
|----------------|-------|---------|
| 56.7           | 17    | ذكور    |
| 43.3           | 13    | إناث    |
| 100            | 30    | المجموع |

تفيد المؤشرات الإحصائية للجدول رقم (01) الذي يمثل توزيع المبحوثين حسب متغير الجنس ان هناك 43.30 من أفراد العينة هو من الإناث بعدد 13 في حين نجد 56.70 من الذكور بعدد 17 ، علما ان هذا التمثيل جاء نتيجة نوع العينة العشوائية بمحض الصدفة.

من خلال الجدول رقم (01) يتضح لنا ان اكبر نسبة للأساتذة المبحوثين حسب العينة المتبعة (30) كانت من فئة الذكور وقدرت ب 56.7 بعدد 17 في حين كانت في المرتبة الثانية فئة الإناث ب 43.3 والتي كان عددهم 13 أستاذة

بعد تحليلنا للجدول رقم (01) اتضح لنا ان المؤسسات التعليمية هي مجال الدراسة الميدانية وأغلبية أساتذتها ذكور وهناك فئة قليلة من الإناث مما ينعكس على كيفية التعامل مع التلاميذ واستخدام أساليب الإدارة الصفية .

الجدول رقم (02) : يوضح النسبة المئوية لدى المؤسسات الثلاث :

| النسبة المئوية | العدد |         |
|----------------|-------|---------|
| 33.3           | 10    | ابتدائي |
| 33.3           | 10    | متوسط   |
| 33.3           | 10    | ثانوي   |
| 100            | 30    | المجموع |

تفيد المؤشرات الإحصائية للجدول رقم (02) الذي يمثل توزيع المبحوثين حسب المرحلة التعليمية ان هناك 33.3 من مرحلة التعليم الابتدائي بعدد 10 وهناك 33.3 في المرحلة المتوسطة بعدد 10 في حين نجد ان نسبة المرحلة الثانوية تقدر بـ 33.3 بعدد 10 .

من خلال تحليلنا للجدول رقم (02) يتضح لنا أن كل نسب المراحل التعليمية الثلاث ( ابتدائي ، متوسط، ثانوي ) حسب العينة المتبعة (30) كانت متساوية لان اختيارنا لتوزيع العينات كان مقصودا .

جدول رقم 03: الأقدمية.

| مجموع | الإناث | ذكور |         |
|-------|--------|------|---------|
| 9     | 8      | 1    | سنة     |
| 3     | 3      | ×    | سنتين   |
| 18    | 2      | 16   | 3 سنوات |
| 30    | 13     | 17   | المجموع |

تفيد المؤشرات إحصائية للجدول رقم 03 الذي يمثل توزيع المبحوثين حسب الأقدمية وحسب العينة المختارة التي احتوت على 30 أستاذ وأستاذة أن الحد الأعلى كان لفئة الذكور قدر بـ 16 أستاذ كانت مدة إختصاصهم 3 سنوات عكس الإناث الذي كان عددهم 2 ودمت مدة إختصاصهم 3 سنوات.

وكان الحد الأدنى للذكور الذي دامت مدة إختصاصهم سنة قدرت بـ 1 عكس الإناث الذي كانوا 8.

أما الأساتذة الذكور الذي كانت مدة إختصاصهم سنتين كانت منعدمة والإناث 3 أساتذة فقط.

الإطار المكاني للدراسة :

الجدول رقم 04: كيفية اختيار العينة

|            | العينة         |    |   |
|------------|----------------|----|---|
|            | 5. خميس مليانة |    |   |
|            | 3. مليانة      | 10 | 3 |
| زواغي بشير | 2. مليانة      |    |   |
|            | -9             |    |   |
|            | -1 مليانة      | 10 | 2 |
|            | بنر ولد خليفة  | 10 | 1 |



الدراسة المعنونة بأساليب إدارة السلوك الصفي لدى الأساتذة المبتدئين ، شملت مؤسسات التعليم الابتدائي والمتوسط والثانوي لولاية عين الدفلى وهي موجهة للأساتذة المبتدئين ، وشملت الدراسة مجموعة من المؤسسات التربوية

### الإطار الزمني للدراسة :

هذه الدراسة محدودة في الزمن ، بحيث شرعنا في دراستنا هذه منذ بداية السنة الدراسية 2016/2017، علما أننا واجهنا مشكل يتعلق بعدم كفاية الوقت ، بحيث ان هذه الدراسة تحتاج زمن اكبر غير انه قمنا بإنتاج رزمة زمنية مرحلية تدريجية لإنتاج معرفة جديدة من خلال هذا البحث انطلاقا من الدراسة الاستطلاعية المكتبية التوثيقية والدراسة التطبيقية ، وقد تم توزيع المقاييس بتاريخ مارس 2017 ، وقد تم استرجاعهم على فترات زمنية غير متباعدة ، وقد قمنا بتحليل المقياس في تاريخ 15 مارس الى 02 افريل 2017.

### الاطار البشري للدراسة :

#### كيفية اختيار العينة :

تتناول الدراسة كما تم تحديده سابقا الإدارة الصفية لدى الأساتذة المبتدئين وتكون بذلك هذه الدراسة مسح شامل على كل الأساتذة المبتدئين المتواجدين بالمرحلة التعليمية الثلاثة ل ( ابتدائي ، متوسط ، ثانوي ) والمقدر عددهم 30 أستاذ وأستاذة وزعت عليهم استمارات استبيان الدراسة ، ولم تواجه اي رفض بل كانوا متساهلين معنا ، وتم استرجاع العينة نفسها (30) .

## حجم العينة :

عدد الدراسة هي 30 أستاذ مبتدئ ينتمون الى مؤسسات تربية مختلفة تقع في المناطق الجغرافية الحضرية والريفية .

## الجدول رقم 05: النسبة المئوية للذكور والإناث

| النسبة المئوية | العدد |         |
|----------------|-------|---------|
| 56.7           | 17    | ذكور    |
| 43.3           | 13    | اناث    |
| 100            | 30    | المجموع |

## المنهج المتبع للدراسة :

إن المنهج مجرد أسلوب يسير على نهجه الباحث لكي يحقق الهدف من بحثه كان يجد إجابة مناسبة للسؤال الذي يطرحه ، او يستطيع التحقق من الغرض الذي يبدأ به بحثه ، وفي قول آخر " يحدد المنهج بانه عبارة عن مجموعة من الأسس والقواعد والخطوات المنهجية التي يستعين بها الباحث في تنظيم في تنظيم النشاط الإنساني الذي يقوم به من اجل التقصي عن الحقائق العلمية او الفحص الدقيق لها .

فموضوع البحث وطبيعة الدراسة تفرض على الباحث استخدام منهج معين دون منهج آخر غيره ، يمكنه من دراسة موضوعه دراسة علمية سوسولوجية ، فتحديد المنهج المتبع من الخطوات الضرورية والمهمة لتوضيح الطريقة المتبعة في هذه الدراسة للوصول الى الإجابة عن الأسئلة المطروحة .

ولأن هذه الدراسة من الدراسات الاستطلاعية فإن المنهج المتبع في هذه الدراسة هو المنهج الوصفي ، حيث تنطلق هذه الدراسة من تساؤلات محددة ( ماهي الأساليب المتبعة في إدارة الصف لدى الأساتذة الجدد ) معتمدة في البحث عن الإجابة لهذا التساؤل على نتائج استمارة الاستبيان المطبقة على جميع الأساتذة المبتدئين في المراحل التعليمية لولاية عين الدفلى . من خلال مؤشرات تدل على 3 متغيرات تم الربط بينها وبين أسئلتها وترجمتها ميدانيا في استبانة الدراسة وفقا لتحديد التعريفات الإجرائية للبحث .

ولتميز المنهج الوصفي بالمرونة النسبية جعل ذلك من أداة جمع البيانات وسيلة رئيسية ، لكنها لا تلتفي ملاحظتنا كباحثين أثناء إجراء الدراسة الميدانية والاستعانة بها في تحليل النتائج .

### أدوات جمع البيانات:

تعتمد المناهج الدراسية على إختلاف أنواعها على أدوات ووسائل على مآثره من تساؤلات إستمارة الإستبيان كأداة لجمع البيانات وتحقيقا لذلك إستخدما إستمارة الإستبيان كأداة لجمع البيانات الخاصة بموضوع الدراسة والتي تتلائم والمنهج الوصفي المتبع، حيث يعرف الاستبيان على انه: " عبارة عن مجموعة من الأسئلة والاستفسارات المتنوعة والمرتبطة ببعضها البعض بشكل يحقق الهدف الذي يسعى إليه الباحث وذلك في ضوء موضوع البحث والمشكلة التي إختاره".<sup>1</sup>

<sup>1</sup>-عام قنديلجي وإيمان السامرني، 2009م ، ص288.

## خلاصة :

ومن خلال ما سبق ذكره في هذا الفصل من استعراض خطوات منهجية للدراسة الميدانية من تساؤلات فرعية ومجالات ( مكاني ، بشري ،زمني ) حيث تطرقنا الى المراحل التي تتم من خلالها البحث ، وتحديد المنهج الذي تم إتباعه وأداة جمع البيانات ، وتحديد محاورها بعد التعديلات التي قدمت من طرف المحكمين عليها ، وهذا الفصل يعتبر فصل يمهّد لنا الإجراءات الميدانية للدراسة .

### تمهيد:

بعد ما تطرقنا في الفصل السابق الذي تناول عرض وتحليل النتائج كل من الفرضية العامة والفرضيات الجزئية ومنه سنتناول في هذا الفصل مناقشة وتفسير نتائج تلك الفرضيات.

### عرض وتحليل النتائج حسب الفرضية العامة:

نصت الفرضية العامة على أساليب الإدارة الصفية التي تتكون من 3 أساليب هي الأسلوب العقابي والأسلوب الوقائي والعلاجي.

يوضح الجدول رقم 06: نتائج المتوسط الحسابي والانحراف المعياري للفرضية العامة (توجد أساليب متبعة لإدارة الصف لدى الاساتذة الجدد).

| الأساليب        | الانحراف المعياري | المتوسط الحسابي |
|-----------------|-------------------|-----------------|
| السلوب العقابي  | 0.71              | 1.93            |
| الأسلوب الوقائي | 0.55              | 2.53            |
| الأسلوب العلاجي | 0.56              | 2.00            |
| المجموع         | 1.83              | 6.47            |

4/ التحليل:

من خلال الجدول نرى ن المتوسط الحسابي لأسلوب الوقائي قدر بـ 2.53 كأعلى نسبة والانحراف المعياري بـ 0.55 أما بالنسبة للأسلوب العقابي قدر متوسطه الحسابي بـ 1.93 كأدنى نسبة.

### عرض وتحليل النتائج حسب الفرضية الجزئية الأولى:

نصت الفرضية على الأساليب الإدارة الصفية لدى الجنس (إناث ذكور).

يوضح الجدول 07: نتائج المتوسط الحسابي والانحراف المعياري حسب الجنس (ذكر/إناث) يوجد فرق في أساليب إدارة الصف بين الذكور والإناث.

| الجنس   | العدد | النسبة المئوية | المتوسط الحسابي |
|---------|-------|----------------|-----------------|
| ذكور    | 17    | 56.7           | 59.17           |
| إناث    | 13    | 43.3           | 56.53           |
| المجموع | 30    | 100            | 3.85            |

التحليل:

من خلل الجدول نرى أ المتوسط الحسابي للذكور قدر بـ 59.17 كأعلى نسبة والنسبة المئوية كانت 56.7% أما بالنسبة للإناث قدر المتوسط الحسابي بـ 56.53 كأدنى نسبة والنسبة المئوية 43.3%.

عرض وتحليل لنتائج حسب الفرضية الجزئية الثانية:

نصت الفرضية الجزئية على أساليب الإدارة الصفية حسب المراحل والتعليمية الثلاث (ابتدائي - متوسط - ثانوي).

يوضح الجدول 08: نتائج المتوسط الحسابي والانحراف المعياري للفرضية الجزئية (تختلف إدارة الصف حسب المرحلة التعليمية).

| المراحل التعليمية  | النسبة المئوية | المتوسط الحسابي |
|--------------------|----------------|-----------------|
| المرحلة الابتدائية | 33.3           | 56.9            |
| المرحلة المتوسطة   | 33.3           | 59.3            |
| المرحلة الثانوية   | 33.3           | 57.7            |

## التحليل:

من خلال الجدول نرى أن المتوسط الحسابي للمرحلة الابتدائية قدر بـ 56.9 كأدنى نسبة والانحراف المعياري بـ 33.3، أما بالنسبة للمرحلة المتوسطة قدر بـ 59.3 كأعلى نسبة والانحراف المعياري بـ 33.3، و المرحلة الثانوية قدر بنسبة 57.7 والانحراف المعياري بـ 33.3 .

## مناقشة وتفسير الفرضية العامة

توصلنا في الفرضية العامة على انه توجد أساليب المتبعة للإدارة الصف لدى الأساتذة الجدد وهذا ما يتفق مع الدراسات السابقة كل من دراسة المواضيعية 2006 هدفت لتعرف على أساليب الإدارة الصفية لدى المعلمين في المرحلة الثانوية في الأردن، وتم اختيار عينة عشوائية بلغت 380 معلما قد توصلت الدراسة إلى أكثر الأساليب الصفية ممارسة وهو الأسلوب الديمقراطي ولصالح الذكور في الأسلوب التسلسلي والفضوي وكذلك لصالح ذوي الخبرة أقل من 5 سنوات في الأسلوب التسلسلي وسنة وأكثر للأسلوب الديمقراطي، وأقل من خمس سنوات للأسلوب الفضوي وكذلك لصالح ذوي المؤهل العلمي (بكالوريوس) في الأسلوب التسلسلي والفضوي للماجستير في الأسلوب الديمقراطي.

## مناقشة وتفسير الفرضية الجزئية الأولى:

توصلنا في الفرضية الجزئية الأولى على أن هناك متغيرات الجنس لدى الأساتذة الجدد وهذا ما يتفق مع الدراسات السابقة كل من دراسة حسن 2007 ، حيث هدفت هذه الدراسة إلى التعرف على أساليب إدارة السلوك الصف، التي يمارسها المعلمون لحفظ النظام الصف في مديرية التربية والتعليم ، للواء قصبه المفرق من وجهات نظرهم ومعرفة إذا ما كان هناك أثر لمتغيرات الجنس والمرحلة التي يدرسها المعلم والمؤهل العلمي وسنوات الخبرة وأسفرت نتائج الدراسة على وجود فروق ذات دلالة إحصائية في درجة ممارسة أساليب السلوك الصف التي يستخدمها المعلمون تعزى لمتغير الجنس والمرحلة التي يدرسها المعلم مع وجود فروق ذات دلالة إحصائية في متوسطات استجابات أفراد العينة في الأسلوب الوقائي تعزى لمتغير المؤهل العلمي ولصالح الدبلوم المتوسط والباكالوريوس والمتغير سنوات الخبرة وكانت لذوي الخبرة القصيرة.



## مناقشة وتفسير الفرضية الجزئية الثانية:

توصلنا في الفرضية الجزئية الثانية على أن هناك متغيرات المراحل التعليمية الثلاث وهذا ما يتفق مع الدراسة السابقة لكندكي 2009، التي هدفت إلى التعرف على أثر الاتصال على ضبط الطلاب في المدارس الثانوية في كينيا وأجريت الدراسة في 08 مدارس ثانوية، تكونت العينة من 200 تلميذ، حيث تم اختيار 20 تلميذ و 04 معلمين من كل مدرسة ، وتم استخدام أسلوب المقابلة مع 08 مدارس، وأظهرت دراسة أن الإدارة الصفية في الكثير من المدارس الثانوية في كينيا منخفض جدا، وعدم وجود اتصال فعال بين إدارات المدارس والتلاميذ وأولياء أمورهم.

من خلال استعراض الدراسات السابقة التي تناولت الإدارة الصفية وعلاقته ببعض المتغيرات، تبين أن هذه الدراسات أجريت في مناطق مختلفة، كما اختلفت في طبيعة المتغيرات التي تناولتها وتأتي دراستنا هذه كمحاولة منا لمعرفة أساليب الإدارة الصفية من وجهة نظر الأساتذة الجدد، وهي بذلك تتميز عن دراسات السابقة من حيث المجتمع والبيئة التي تناولتها.

## الاستنتاج العام:

نستنتج مما سبق من النتائج المقدمة لكل عبارة من الاستبيان الذي يدرس وجهات نظر الأساتذة الجدد حول الإجابة عن التساؤلات الفرعية للدراسة التي تبحث عن ما علاقة الأسلوب الوقائي و العلاجي و العقابي بالإدارة الصفية من وجهة نظر الأساتذة الجدد حيث كانت تحاول الإجابة عن التساؤل الرئيسي و هو ما هي الأساليب المتبعة لإدارة الصف لدى الأساتذة الجدد و التي توصلنا إليها خلال نتائج الدراسة إلا أن العلاقة الإيجابية التي عبرت عنها إجابات الأساتذة لكل من الأسلوب الوقائي بدرجة ايجابية قدرت ب 2.53 متوسط مرجح و درجة ايجابية الأسلوب العلاجي بدرجة قدرت ب 2.00 بمتوسط حسابي مرجح وكذا ايجابية الأسلوب العقابي بمتوسط حسابي مرجح قدر ب 1.93 .

حيث نجد أن بكل هذه التقديرات الإيجابية لكل الأساليب يتم الإجابة عن التساؤل الرئيسي أن أساليب الإدارة الصفية المتبعة لدى الأساتذة الجدد حسب النتائج الميدانية لهذه الدراسة .

و من خلال تصنيف هذه المتوسطات المرجحة التي تدل على اتجاه الأساتذة الجدد نحو الأسلوب نجد أن الأسلوب الوقائي يحتل المرتبة الأولى من هذه المتوسطات ثم يكون الأسلوب العلاجي و في الأخير الأسلوب العقابي . و هذا ما يدل على أن الأساتذة يفضلون استخدامها كما جاءت في تصنيفها إلا أن هذا يختلف مع نتائج الدراسة السابقة حول الأساليب السائدة و التي تعبر عن وجهة نظرهم في استعمالها.

قد كان أسلوب الوقائي يحتل المرتبة الأولى أما المرتبة الثانية للأسلوب العلاجي. بمعنى انهم يستعملون الوقائية لتفادي المشكلات ثم يقومون بمعالجتها . على عكس وجهة نظر الباحثين للدراسة الحالية. فالوقائية أولاً ثم العقاب مباشرة دون تقديم فرصة تمنح للتلميذ من اجل علاج مشكلاته.

### خاتمة

بناء على نتائج البحث يمكن القول أن أساليب الإدارة الصفية حسب وجهة نظر الأساتذة الجدد له علاقة بأساليب الإدارة الصفية. لكن من خلال تصنيف وجهة النظر هذه يتضح أن المتوسط الحسابي الذي دل على اتفاقهم حول النمط الوقائي كان في المرتبة الأولى مما دل أنهم يفضلون الوقاية ، لكن المرتبة الثانية للمتوسطات كانت للضبط العلاجي، وهذا يدل على أن الأساتذة يستعملون الأساليب الوقائية أولاً، وإن لم تجدي نفعاً فلا يحاولون العقاب بل يفضلون العلاج.

لكن في العموم حسب وجهة نظرهم أن هذه الأنماط التي تستعملها المؤسسات العامة بما فيها أساليبهم تساهم في إدارة الصف الجيد وذلك من خلال الدرجة الإيجابية التي حققها كل أسلوب من وجهة نظر الأساتذة.

وفي الأخير يمكن القول أنه يجب القيام بدورات إرشادية للأساتذة لتوضيح لهم مدى فعالية الأسلوب العقابي في حل المشكلات قبل اتخاذ قرارات نهائية قد تكون في غير صالح التلميذ، وتوضيح أن الوقاية أولاً ثم العلاج ثانياً بكل الأساليب ويبقى العقاب كحل أخير ، ويحبذ ألا يستعمل لأنه له تأثيرات جد سلبية على شخصية التلميذ ومستقبله وان اضطر لفعل ذلك فالإيجابي منه خير من السلبي.

## قائمة المصادر المراجع:

### أولاً: المصادر والقواميس:

1. جامعة الملك سعود ، كلية المعلمين ، قسم المناهج وطرق التدريس ، نهج 431.
2. ويكيبيديا، الموسوعة ، الحرة.

### ثانياً: الكتب

3. الأستاذ الدكتور فؤاد علي العاجز، محمد البناء، الإدارة الصفية بين النظرية والتطبيق، غزة ، الط 3، 2007.
4. عام قنديلجي وإيمان السامرني: البحث العلمي الكمي والنوعي، دار اليازوري، عمان، 2009م ، ص288.

### ثالثاً: الرسائل

5. بالطيب عيسى ، كديدة ايمان ، دور التكوين في تنمية المواد البشرية لمديرية الشباب والرياضة لولاية ورقلة، مذكرة ليانس ،2012/2011.
6. صوفي نعيمة، مذكرة ماجستير في علم النفس المدرسي، استراتيجيات المعتمدة من طرف الأستاذ داخل الصف ودورها في تنمية القدرة على التحكم 2011/2010.
7. مذكرة ليسانس في علم النفس التربوي ، الدروس الخصوصية وتأثيرها على التحصيل الدراسي لدى تلاميذ مرحلة البكالوريا، جامعة قاصدي مرياح ، ورقلة، سنة 2014/2013.
8. يوسف نيقرو، مكي حمو ،مذكرة ماستر ،واقع مشكلات الضبط الصفّي لدى الأساتذة بثانويات ولاية المسيلة 2015/2014.

### رابعاً: المجلات

9. د.محارب علي محمد الصمادي، د.حامد محمد علي دعون، واقع ممارسة المعلمين لحفظ النظام وإدارة الصفوف من وجهة نظر المعلمين أنفسهم، مجلة البحوث التربوية والنفسية ، العدد23.
10. كمال خليل محاضرة، محمود أحمد أبو سمرة ، مجلة جامعة الأزهر بغزة، سلسلة العلوم الإنسانية ، المجلد 14، أنماط الإدارة الصفية لدى معلمي مدارس مديرية تربية وكالة غوث في الخليج وبيت لحم سنة 2012.

---

خامسا: مواقع الكترونية

11. [www.elbassair.com](http://www.elbassair.com)

.12 موضوع.كوم

.13 منتديات كوورة.كوم kooora.com

الملحق 02: يوضح القوانين التي تم العمل بها.  
النسبة المئوية:

$$\frac{\times 1}{\text{النسبة المئوية للذكور}} =$$

$$\frac{\times 1}{\text{مجموع الإناث}} = \text{النسبة المئوية للإناث}$$

المتوسط الحسابي:

$$\bar{X} = \frac{\sum dx \times n}{N}$$

حيث أن:

$\bar{X}$ : المتوسط الحسابي:

$x$ : الوزن:

$n$ : التكرار:

$N$ : مجموع العينة الكلي:

$$\frac{\sqrt{\phi(x - \bar{X})^2}}{N} = \text{الانحراف المعياري}$$

## ملخص الدراسة:

هدفت الدراسة إلى التعرف على العلاقة بين أساليب الإدارة الصفية والأساتذة الجدد الذين لم تتراوح مدة تعليمهم ثلاث سنوات، والتعرف على الأسلوب الوقائي والأسلوب العلاجي وكذا الأسلوب العقابي وعلاقته بالجنس والمراحل التعليمية الثلاث، وقد تكونت عينة الدراسة من 30 أستاذ، وقد تم تطبيق مسح شامل على أساتذة التعليم الابتدائي (صادق طرابلس، زواغي البشير، لعربي بو عمران ) وأساتذة التعليم المتوسط ( أحمد شاعة، ابن بطوطة) وكذلك أساتذة التعليم الثانوي ( بوزارة بن عباد ) بولاية عين الدفلى

ولقد قمنا باستخدام أداة لقياس اتجاهات الأساتذة حول أساليب الإدارة الصفية لدى الأساتذة الجدد، باستخدام أداة لجمع البيانات (الاستبيان) موجهة للأساتذة تحتوى على 27 عبارة يغطى كل عبارة من هذه العبارات أسلوب من أساليب الإدارة الصفية: الوقائي، العلاجي، العقابي، والاستعانة بالأساليب الإحصائية التالية في عرض وتحليل النتائج، النسب المئوية، المتوسط الحسابي، والانحراف المعياري.

وقد أثبتت هذه الدراسة أن أساليب الإدارة الصفية من وجهة نظر الأساتذة المبتدئين ايجابية وذلك من خلال نتائج التساؤلات الفرعية:

\_ علاقة الأسلوب الوقائي بأساليب الإدارة الصفية من وجهة نظر الأساتذة الجدد وقد دل عليها المتوسط الحسابي 2.53.

\_ علاقة الأسلوب العلاجي بأساليب الإدارة الصفية من وجهة نظر الأساتذة الجدد وقد دل عليها المتوسط الحسابي 2.00.

\_ علاقة الأسلوب العقابي بأساليب الإدارة الصفية من وجهة نظر الأساتذة الجدد وقد دل عليها المتوسط الحسابي 1.93.