جامعة ابن خلدون تيارت

كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية

قسم العلوم الاجتماعية

مذكرة مكملة لنيل شهـــــادة ماستر الطور الثاني ل.م.د

في علم النفس المدرسي

دور مدير المدرسة الإبتدائية في رفع مستوى الفاعلية الذاتية المهنية للأساتذة من وجهة نظر أساتذة التعليم الإبتدائي

"دراسة ميدانية بكلية العلوم الإنسانية والإجتماعية بجامعة إبن خلدون –تيارت–

من إعداد الطالبتين:

- **بوشنافة حكيمة**
- **بودعاية مليكة**

الإشراف:

د/ يونس جميلة

لجنـــــــة المناقشـــــــــة

الأستاذ (ة)	الرتبة	الصفة
وليد العيد	أستاذ محاضر – أ –	رئيسا
يونس جميلة	أستاذة محاضرة – أ –	مشرفا ومقررا
منهوم محمد	أستاذ محاضر – أ –	مناقشا

السنــة الجامعية: 2021–2022

شكر وتقدير

الحمد لله الذي أنزل كتابه المبين هداه آية للعالمين ونورا للمؤمنين وحجة على خلق الله أجمعين والصلاة والسلام على رسول الله من دعا للعلم وحثنا عليه وعلى آله الطيبين الصالحين.

نتقدم بأعظم آيات الحمد والشكر لله سبحانه وتعالى وعلى ما مدنا به من نعمة الصبر والمثابرة وما أحاطنا به من هداية وتوفيق في إعداد هذا البحث العلمي.

كما يزيدنا فخرا واعتزازا في هذا المقام أن نتقدم بالشكر الجزيل والتقدير إلى الأستاذة المشرفة "يونس جميلة" على كل ما قدمته لنا من توجيهات ومعلومات قيمة كما نتقدم بالشكر إلى أعضاء لجنة المناقشة الموقرة، دون نسيان رئيس قسم علم النفس وكل الأساتذة الذين ساعدونا في إثراء هذا البحث العلمي من جامعة ابن خلدون تيارت.

وأتقدم بالشكر أيضا إلى كل من ساعدنا من قريب أو بعيد على إتمام هذا العمل.

إهداء

أهدي ثمرة جهدي واجتهادي إلى التي حملتني وهن على وهن

إلى التي دفعت سنوات عمرها لتضمن لنا سنوات حياتها إلى منبع الحب والحنان إلى الجوهرة الغالية "أمي".

إلى النفس التي صنعت طموحي واليوم يرى لحظة كبري ونجاحي إلى من أفنى عمره ليضمن لنا الحياة الكريمة إلى قدوتي في الحياة إلى الرجل العظيم والحنون " أبي".

إلى روافد الوفاء إلى نبع المحبة والحنان وأغلى ما أملك "إخوتي".

إلى من كاتفتني وأنا أشق الطريق نحو النجاح إلى الصديقة المخلصة والأخت التي لم تلدها أمي "كلثوم" رعاك الله وحفظك.

إلى من تذوقت معهم أجمل اللحظات.. صديقاتي في الحرم الجامعي "فاطمة، سناء".

إلى من علمونا حروفا من ذهب وكلمات من درر وعبارات من أسمى وأجلى عبارات في العلم إلى من صاغوا لنا علمهم حروفا ومن فكرهم منارة تنير لنا سيرة العلم والنجاح إلى أساتذتنا الكرام.

حكيمة

إهداء

أهدي هذا الجهد المتواضع إلى:

الوالدين الكريمين حفظهما الله.

كل أفراد أسرتي.

إلى أستاذتي الغالية "يونس جميلة".

إلى جميع أحبتي.

وأخص بالذكر إلى جميع صديقاتي الأعزاء.

إلى كل من تذكرهم القلب ونسيهم القلم.

وإلى كل من يفكر ويبحث للارتقاء بالعلم في كل مكان.

مليكة

ملخص الدراسة:

هدفت الدراسة إلى معرفة دور مدير المدرسة الإبتدائية في رفع مستوى الفاعلية الذاتية المهنية للأساتذة، ولتحقيق هذا الهدف صممت استبانة لقياس مستوى الفاعلية الذاتية المهنية للأساتذة من وجهة نظر أساتذة التعليم الإبتدائي، ولقد طبق على عينة مكونة من **60** أستاذ واتبعنا في كل الدراسة على المنهج الوصفي التحليلي. وبعد جمع البيانات و تحليلها تم الوصول إلى النتائج التالية:

لمدير المدرسة الإبتدائية دور في رفع مستوى الفاعلية الذاتية المهنية للأساتذة من وجهة نظر أساتذة التعليم الإبتدائي.

لمدير المدرسة الإبتدائية دور في رفع مستوى التقييم الذاتي للأساتذة من وجهة نظر أساتذة التعليم الإبتدائي.

لمدير المدرسة الإبتدائية دور في رفع مستوى التخطيط للأساتذة من وجهة نظر أساتذة التعليم الإبتدائي. لمدير المدرسة الإبتدائية دور في رفع وضع الأهداف للأساتذة من وجهة نظر أساتذة التعليم الإبتدائي. لمدير المدرسة الإبتدائية دور في رفع مستوى حل المشكلات للأساتذة من وجهة نظر أساتذة التعليم الإبتدائي.

لمدير المدرسة الإبتدائية دور في رفع مستوى المعلومات المهنية للأساتذة من وجهة نظر أساتذة التعليم الإبتدائي.

Study summary :

The studyaimed to know the role of the primaryschool principal in raising the level of teachers' professional self-efficacy.To achievethis goal, a questionnaire wasdesigned to measure the level of teachers' professional self-efficacyfrom the point of view of primaryschoolteachers.It wasapplied to a sample of 60 professors, and wefollowed the descriptive analyticalmethod in all the study.Aftercollecting and analyzing the data, the followingresultswereobtained :

The primaryschool principal has a role in raising the level of teachers' professional self-efficacyfrom the primaryeducationteachers' point of view.

The primaryschool principal has a role in raising the self-evaluation of teachersfrom the viewpoint of primaryschoolteachers.

The primaryschool principal has a role in raisingteachers' planning from the primaryeducationteachers' point of view.

The primaryschool principal has a role in raising the goals setting for teachersfrom the point of view of primaryeducationteachers.

The primaryschool principal has a role in raisingteachers' problemsolvingfrom the primaryschoolteachers' point of view.

The primaryschool principal has a role in raising the professional information of teachersfrom the point of view of primaryschoolteachers.

فهرس المحتويات

شكر وتقدير

إهداء

إهداء

ملخص الدراسة: 5

مقدمة: ..... أ

الفصل الأول: الإطار العام للدراسة

الإشكالية : 4

فرضيات الدراسة:..... 6

أهداف الدراسة :..... ..... 6.....

أهمية الدراسة:.....

.....

7.....

التعاريف الإجرائية المتغيرات الدراسة:..... 7

الدراسات

السابقة:.....

.....

الفصل الثاني: الاطار النظري للدراسة

تمهيد:..... 13

أولا: دور المدير:..... 14

تعريف مدير المدرسة الإبتدائية: 14

خصائص وصفات مدير المدرسة الإبتدائية: 14

المهارات الواجب توفرها في مدير المدرسة الإبتدائية:..... 16

مهام مدير المدرسة الإبتدائية ومسؤولياته:..... 19

النمط القيادي لمدير المدرسة الإبتدائية: 20

خلاصة:..... 22

تمهيد:..... 23

ثانيا: الفاعلية الذاتية المهنية: 24

تعريف الفاعلية الذاتية: 24
.أبعاد الفاعلية الذاتية: 25
خصائص الفاعلية الذاتية: 26
-مكونات الفاعلية الذاتية:..... 29
-مصادر توقعات الفاعلية الذاتية:..... 29
-العوامل المؤثرة في الفاعلية
الذاتية:.....
.....34
تعريف الفاعلية الذاتية المهنية: 36
مستوى الفاعلية الذاتية المهنية:..... 36
مصادر الفاعلية الذاتية المهنية:..... 37
4.2.أهمية الفاعلية الذاتية المهنية: 39
خلاصة:..... 40
تمهيد:..... 41
ثالثا:أساتذة التعليم الإبتدائي:..... 42
المرحلة الإبتدائية: 42
. تعريف أساتذة التعليم الإبتدائي:..... 42
خصائص أساتذة التعليم الابتدائي:..... 43
دور ومهام أساتذة التعليم الإبتدائي: 45
أهم جوانب الكفاءة التي يحتاجها أستاذ التعليم الإبتدائي:..... 46
أهمية أستاذ التعليم الإبتدائي في العملية التدريسية:..... 49
خلاصة:..... 51
الفصل الثالث: الإجراءات المنهجية
تمهيد:..... 53
المنهج المستخدم في الدراسة:..... 53
أولا: الدراسة الاستطلاعية:..... 53
أهداف الدراسة الاستطلاعية:..... 54
حدود الدراسة الاستطلاعية: 54

ظروف إجراء الدراسة الإستطلاعية: 54
أدوات جمع البيانات: 54
خطوات بناء الاستبيان: 55
الخصائص السيكومترية لأداة الدراسة: 55
ثانيا: الدراسة الأساسية:..... 61
تمهيد: 61
-حدود الدراسة:..... 61
الأساليب الإحصائية التالية: 62
خلاصة: 63
الفصل الرابع: عرض وتحليل وتفسير النتائج
تمهيد: 66
عرض وتحليل وتفسير نتائج الفرضية الجزئية الأولى: 66
عرض وتحليل وتفسير نتائج الفرضية الجزئية الثانية: 67
عرض وتحليل وتفسير نتائج الفرضية الجزئية الثالثة: 68
عرض وتحليل وتفسير نتائج الفرضية الجزئية الرابعة:..... 69
عرض وتحليل وتفسير نتائج الفرضية الجزئية الخامسة: 70
استنتاج عام للدراسة:..... 72
التوصيات والاقتراحات:..... 74
خاتمة: 77
قائمة المصادر و المراجع..... 78
قائمة الملاحق 85

قائمة الجداول:

رقم الجدول	العنوان	الصفحة
1	يمثل العبارات التي تم تعديلها	**56**
2	يوضح العلاقة بين الفقرة والبعد وعلاقة البعد مع الدرجة	**57**
7	يوضح معاملات الثبات بطريقة الفاكرومباخ	**61**
8	يوضح معاملات الثبات بطريقة التجزئة النصفية	**61**
1	يوضح لنا نتائج المتوسط الحسابي لبعد رفع التقييم الذاتي للأساتذة	**66**
2	يوضح لنا نتائج المتوسط الحسابي لبعد رفع التخطيط للأساتذة	**66**
3	يوضح لنا نتائج المتوسط الحسابي لبعد رفع وضع الأهداف للأساتذة	**67**
4	يوضح لنا نتائج المتوسط الحسابي لبعد رفع حل المشكلات للأساتذة	**69**
5	يوضح لنا نتائج المتوسط الحسابي لبعد رفع المعلومات المهنية	**71**
6	يوضح لنا نتائج المتوسط الحسابي لبعد رفع الفاعلية الذاتية المهنية	**72**

مقدمة

مقدمة:

تسعى كل المجتمعات في العالم إلى الحفاظ على تراثها الحضاري والثقافي وتستخدم في ذلك أساليب ومؤسسات مختلفة باختلاف طبيعة هذه المجتمعات سواء كانت بدائية أو متطورة.

وتعتبر المدرسة من أهم المؤسسات التي تعمل على الحفاظ على كينونة المجتمع وحفظ تراثه وحضارته، وهي في حد ذاتها نموذج مصغر له، كما تعتبر المدرسة نموذجا للجماعة إذ تتوفر على كل عناصرها من قيادة وأفراد يشتركون في التفاعل وتحقيق الأهداف.

كما تعتبر إدارة المدرسة العنصر الفعال في تنفيذ البرامج ومن ثم تحقيق الأهداف والغايات، فمدير المدرسة هو المسؤول الأول عن جميع الأعمال التي تجري على مستوى المؤسسة وذلك بالعمل على الرفع من مستوى فاعلية الأساتذة الذين يعدون العمود الفقري في العملية التربوية التعليمية، فالأستاذ يسعى دائما إلى تقديم الأفضل داخل الصف، وهذا ما يتطابق مع الفاعلية الذاتية المهنية فهي أحد محددات التعلم المهمة والتي تعبر عن مجموعة من الأحكام وتقويم من جانب الفرد لذاته عما يستطيع القيام به، ومدى مثابرته، وللجهد الذي سيبذله ومرونته في التعامل مع المواقف الصعبة و المعقدة و لتحديه للصعاب و مقاومته.

على ضوء هذا نعالج موضوع دور مدير المدرسة الإبتدائية في رفع مستوى الفاعلية الذاتية المهنية للأساتذة لدى تلاميذ المرحلة الابتدائية من وجهة نظر أساتذة التعليم الابتدائي وحتى نستطيع التعمق في الموضوع قسمنا بحثنا إلى جانبين:

الجانب النظري:

وفيه تناولنا في الفصل الأول تقديم الدراسة حيث تم تحديد الإشكالية، صياغة الفرضيات، أهداف الدراسة، أهمية الدراسة، التعاريف الإجرائية للدراسة، وأيضا عرض الدراسات السابقة التي تناولت الموضوع ولها علاقة به، أما الفصل الثاني فقد تناول الإطار النظري للدراسة وفيه تعريف مدير المدرسة الإبتدائية وخصائصه وصفاته، والمهارات الواجب توفرها، مهامه و مسؤولياته، النمط القيادي للمدير، وبعد ذلك تطرقنا إلى الفاعلية الذاتية بمفهومها وأبعادها وخصائصها وكذلك مكونات الفاعلية الذاتية ومصادر توقعات الفاعلية الذاتية، العوامل المؤثرة فيها، ثم تطرقنا إلى إلى الفاعلية الذاتية

المهنية بمفهومها ومستوياتها، ومصادرها وأهميتها، وثالثا وأخيرا تطرقنا إلى المرحلة الإبتدائية تضم تعريف أساتذة التعليم الإبتدائي، خصائص ودور ومهام أساتذة التعليم الإبتدائي، أهم جوانب الكفاءة التي يحتاجها أستاذ التعليم الإبتدائي والخلاصة.

الجانب التطبيقي:

والذي تم التطرق فيه إلى الفصل الثالث والرابع حيث خصصنا الفصل الثالث إلى الإجراءات المنهجية والتي خصصنا فيها مجالات الدراسة (المكانية، البشرية، الزمنية)، منهج الدراسة وأدوات جمع البيانات، الخصائص السيكومترية لأداة القياس، الأساليب الإحصائية المستخدمة، والفصل الأخير تم فيه عرض وتحليل وتفسير ومناقشة النتائج، والتعليق على مدى تحقق فرضيات الدراسة على ضوء الدراسات السابقة حول الموضوع والتي من خلالها توصلنا إلى تقديم مجموعة من التوصيات والإقتراحات وأتممنا الدراسة بخاتمة إضافة إلى قائمة المراجع والملاحق.

الفصل الأول

الإطار التمهيدي

الإشكالية :

إن مهنة التعليم التعليم مهنة سامية ورسالة مقدسة ووسيلة مهمة للتنمية الاجتماعية بمختلف أبعادها وأهدافها والتي تختلف من مجتمع لآخر، كما أنه عملية دينامية معقدة يدخل فيها المعلم والمتعلم والبرامج الدراسية والمناهج الوسائل وأساليب التدريس والتقويم والأنشطة المرتبطة بها وأشياء أخرى، وبالنظر إلى الأهمية الكبيرة التي تلعبها المدرسة كمؤسسة تربوية في المجتمع فهي بحاجة إلى من يديرها ويتابع أعمالها.

هذا ماجعل للمدير دور كبير وأهمية بالغة في تطوير الأداء المهني وإكسابه المهارات المهنية سواء عن طريق الأنشطة المباشرة في برامج التكوين الرسمية أو باستخدام أساليب التعلم الذاتي المهني، أو عن طريق إقناع الآخرين برؤيته وأفكاره، وعن طريق بث روح رغبة التجديد في الفريق الذي يعمل فيه.

حيث يعرف المدير بأنه ذلك الشخص القادر على إتخاذ القرارات وتوجيه جهود كافة العاملين بالمنظمة على إختلاف مستوياتهم بكفاءة ومهارة وتنسيق نحو تنفيذ تلك القرارات، لتحقيق الأهداف المرسومة والوصول إلى النتائج المتوخاة من خلال إنجاز المهام والنشاطات المحددة بدراية ومهنية مخصصة. **(خليل،2005: 91،130)**

ويعد مدير المدرسة القائد الأكاديمي وله استقلالية جديرة بالإعتبار في تقرير تنظيمها ومناهجها والهيئة القائمة عليها. **(إبراهيم،2007:181)**

بالإضافة إلى ذلك له دور كبير وأساسي في نجاح العملية التربوية وفي تكوين فاعلية المدرسة وذلك من خلال رفع مستوى الفاعلية الذاتية المهنية لأساتذته من خلال بناء العلاقات الإيجابية معهم وإثارة حوافزهم ودوافعهم لإنجاز العمل. **(لشهب،2018: 445،470)**

ولعل من أهم الأشخاص اهتماما بالأساتذة والأكثر مسؤولية نجد المدير إذ يعتبر الشخص الذي لديه دراية بمستوى أساتذته داخل المدرسة فهو مسؤول عن سير الأعمال في المدرسة من حيث فعاليتها وتقدمها بالإضافة إلى مسؤولياته في رفع مستوى الفاعلية الذاتية المهنية لأساتذته.

كما يعد موضوع الفاعلية الذاتية المهنية من أهم المواضيع في علم النفس، حيث إقترح باندورا مفهوم الفاعلية الذاتية كأساس في التعديل السلوكي. **(bandura، 1997 :141)**

حيث عرفها الدردير بأنها "الميكانيزم الذي من خلاله يتكامل الأشخاص ويطبقون مهاراتهم المعرفية والسلوكية والإجتماعية الموجودة على أداء مهمة معينة، ويعبر عنها بأنها صفة شخصية في القدرة على أداء المهام بنجاح في مستوى معين. **(الدردير، 2004 : 210)**

ورأى **Hallin&Danaher** أن فاعلية الذات هي ثقة الأفراد فيما يتعلق بقدرتهم على الأداء في المجالات المتنوعة ويكون لدى الفرد أكبر معرفة بنفسه إذا كانت لديه القدرة على إنجاز الهدف.

وعليه نستطيع القول أن رفع مستوى الفاعلية الذاتية المهنية للأساتذة يرجع إلى دور المدير فهو المسؤول عن أي قرار يتخذه أو فعل يقوم به إذ أن أي نجاح أو فشل للممارسة لا يؤثر على النظام المدرسي بل على المجتمع ككل.

ومن هنا جاءت مشكلة الدراسة التي تتلخص في السؤال التالي:

- هل لمدير المدرسة الإبتدائية دور في رفع مستوى الفاعلية الذاتية المهنية لأساتذته من وجهة نظر أساتذة التعليم الإبتدائي؟

ومنه نطرح التساؤلات الفرعية:

- هل لمدير المدرسة الإبتدائية دور في رفع مستوى التقييم الذاتي للأساتذة من وجهة نظر أساتذة التعليم الإبتدائي.
- هل لمدير المدرسة الإبتدائية دور في رفع مستوى التخطيط للأساتذة من وجهة نظر أساتذة التعليم الإبتدائي.
- هل لمدير المدرسة الإبتدائية دور في رفع مستوى وضع الأهداف للأساتذة من وجهة نظر أساتذة التعليم الإبتدائي.
- هل لمدير المدرسة الإبتدائية دور في رفع مستوى حل المشكلات للأساتذة من وجهة نظر أساتذة التعليم الإبتدائي.

- هل لمدير المدرسة الإبتدائية دور في رفع مستوى المعلومات المهنية للأساتذة من وجهة نظر أساتذة التعليم الإبتدائي.

– فرضيات الدراسة:

- **الفرضية العامة:** لمدير المدرسة الإبتدائية دور في رفع مستوى الفاعلية الذاتية المهنية لأساتذته من وجهة نظر أساتذة التعليم الإبتدائي.
- **الفرضيات الجزئية:**

- لمدير المدرسة الإبتدائية دور في رفع مستوى التقييم الذاتي للأساتذة من وجهة نظر أساتذة التعليم الإبتدائي.
- لمدير المدرسة الإبتدائية دور في رفع مستوى التخطيط للأساتذة من وجهة نظر أساتذة التعليم الإبتدائي.
- لمدير المدرسة الإبتدائية دور في رفع مستوى وضع الأهداف للأساتذة من وجهة نظر أساتذة التعليم الإبتدائي.
- لمدير المدرسة الإبتدائية دور في رفع مستوى حل المشكلات للأساتذة من وجهة نظر أساتذة التعليم الإبتدائي.
- لمدير المدرسة الإبتدائية دور في رفع مستوى المعلومات المهنية للأساتذة من وجهة نظر أساتذة التعليم الإبتدائي.

– أهداف الدراسة :

- تسعى الدراسة إلى تحقيق الأهداف الآتية:
- التعرف على الفاعلية الذاتية المهنية من خلال مناهجها التعليمية.
- محاولة معرفة ما إذا كان هناك دور للمدير في رفع مستوى أساتذته.
- التعرف على مدى مساهمة المدير في رفع مستوى الفاعلية الذاتية المهنية للأساتذة من وجهة نظر أساتذة التعليم الإبتدائي.
- الكشف عن أهداف وخطط المدير في المؤسسة اتجاه أساتذته.

- **أهمية الدراسة:**

تكمن أهمية الدراسة فيما يلي:

-تعميم الفائدة في هذا البحث العلمي المتواضع وإثراء ميدان البحث.

-إبراز أهمية المدير والدور الفعال في رفع مستوى الفاعلية الذاتية المهنية لأساتذته.

-إلقاء الضوء على الدور الذي يقوم به المدير إتجاه أساتذته داخل المدرسة من خلال تعزيز ثقتهم بأنفسهم وتهيئتهم لمهنة التعليم.

-الكشف عن مستوى الفاعلية الذاتية للأساتذة في المرحلة الإبتدائية.

-إن نتائج هذه الدراسة قد تكون بداية لدراسات أخرى في هذا المجال.

- **التعاريف الإجرائية المتغيرات الدراسة:**

- **التعريف الإجرائي للمدير:** هو ذلك الشخص الذي يتولى مسؤولية المؤسسة الإبتدائية والذي يقوم بزيارات للأساتذة في فصولهم لغرض التقييم.
- **التعريف الإجرائي للفاعلية الذاتية المهنية:** هي الدرجة التي يتحصل عليها أساتذة التعليم الإبتدائي في ابتدائية لكحل بن عيسى على مجموع أبعاد استبيان الفاعلية الذاتية المهنية المطبق في هذه الدراسة.
- **التعريف الإجرائي لأستاذ التعليم الإبتدائي:** هو المعلم الذي يتولى مهمة التعليم داخل المؤسسة الإبتدائية والذي يقوم بالعملية التعليمية داخل القسم وهو المسؤول عن نقل المعرفة للتلميذ.

- **الدراسات السابقة:**

يتناول هذا الجانب الدراسات السابقة التي تناولت موضوع البحث العربية والأجنبية وحتى المحلية لتصل في الأخير إلى إبراز الدراسة الحالية منها:

- **الدراسات العربية:**

-دراسة **أبو رشيد (2004)** هدفت الدراسة إلى معرفة دور الإدارة المدرسية في تطوير الأداء المهني للمعلمين بالمملكة العربية السعودية، وذلك من خلال دراسة الفروق في استجابات التربية البدنية، للمعلمين المعينين حديثا تبعا لسنوات خبرتهم وتأهيلهم العلمي، وكذلك الفروق بين استجابات المشرف التربوي ومدير المدرسة في الجوانب التي تساهم في التطوير المهني للمعلم حديث التعيين. وتكونت عينة الدراسة من مديري المدارس**(300)** مدير وقد بلغ عدد المشرفين **(550)** في تلك المناطق. واستخدم الباحث الإستبانة كوسيلة لجمع البيانات وتم توزيع الإستبانة، أظهرت نتائج الدراسة أهمية التطوير المهني للمعلم حديث التعيين من خلال الإشراف التربوي ومديري المدارس، واتفقت الآراء على أهمية الدور الذي يمكن أن يقوم به المدير المدرسة في تنمية المعلمين المعينين حديثا مهنيا، وتوصلت الدراسة على أن المدير ساهم في بناء نظام تقويمي متكامل واهتم بالمعلم لتطوير أداءه وتقييم ذاته من خلال كل الوسائل المتاحة.

-دراسة **الحبيب (2006)** بعنوان " دور مدير المدرسة اتجاه النمو المهني للمعلم". هدفت هذه الدارسة إلى التعرف على المجالات والجوانب التي على ضوئها يسعى مدير المدرسة إلى نمو المعلم مهنياً، واستخدم الباحث المنهج الوصفي للحصول على آراء مديري المدارس الابتدائية والمتوسطة والثانوية بالمملكة العربية السعودية حول المجالات التي يسعون من خلالها إلى تنمية المعلم مهنياً، لوصف وتفسير استجابات المديرين على أداة الدراسة والتي تكونت من خمسة أبعاد و **(33)** فقرة، أما عينة الدراسة بلغت **(112)** مديرا ومديرة، وتوصلت الدراسة إلى: قيام مدير المدرسة بدور رئيس في نمو المعلم المهني، وله مستوى مرتفع في طرق التدريس ووضع الأهداف و إدارة العملية التدريسية.

-دراسة **نحيلي (2010)** سعت الدراسة إلى الكشف عن دور مديري المدرسة في رفع كفاية المعلمين وذلك من خلال معرفة آراء مديري المدارس الإبتدائية، والمتوسطة، والثانوية، والملتحقين بالدورات التدريبية، التي عقدتها كلية المعلمين ب أبها للفصول الدراسية الأول والثاني. وطبقت الدراسة على عينة قصدية، فجاءت مكونة من **87** من مديري المدارس، ووكلائها، بما يعادل **12,56%**من مجتمع الدراسة، كما استخدمت استبانة، لجمع البيانات، و

قد تكونت من **60** فقرة، موزعة على 6 محاور. أما النتائج فتوصلت إلى أهمية دور مدير المدرسة في رفع كفاية المعلمين، في مجالات البحث المختلفة: العلمية، والإجتماعية، والإدارية، وغرس الثقة بالنفس، والإعتزاز والإفتخار بالمهنة، واكساب المعلمين المهارات اللازمة في معالجة المشكلات التي تعترضهم، وفي مجال استخدام طرائق التدريس، والوسائل التعليمية الحديثة. وقد أوصى الباحث بضرورة تنمية الموارد البشرية، العاملة في المدارس الصناعية؛ لتتمكن من مواكبة التطورات التكنولوجية.

-دراسة **الخلايلة (2011)** بعنوان: الفاعلية الذاتية لمعلمي مدارس محافظة الزرقاء ومعلماتها في ضوء متغيرات الجنس، والمرحلة الدراسية، والخبرة التدريسية.

هدفت الدراسة إلى التعرف على الفاعلية الذاتية لمعلمي مدارس محافظة الزرقاء ومعلماتها في ضوء متغيرات الجنس، والمرحلة الدراسية، والخبرة التدريسية. وتكونت عينة الدراسة من **(401)** معلما ومعلمة واستخدمت في هذه الدراسة أداة عبارة عن مقياس الفاعلية الذاتية للمعلمين لتشانن موران وولفولك (Tschannen-moran&woolfolk). وقد توصلت نتائج الدراسة إلى أن مستوى الفاعلية الذاتية للمعلمين كان مرتفعا، كما توصلت الدراسة إلى وجود تفاعل ثنائي بين متغيري الجنس وخبرة المعلم.

-دراسة "**الحجازي**" **(2013)** هدفت إلى التعرف على مستوى فاعلية الذات، ومستوى التوافق المهني وجودة الأداء لدى معلمات غرف المصادر في المدارس الحكومية في الضفة الغربية، كما هدفت إلى تحديد طبيعة العلاقة بين الدرجة الكلية، والأبعاد لمقياس فاعلية الذات، وتكونت عينة الدراسة من**(45)**معلمة خلال العام الدراسي **(2012/2011)**. وانتهت النتائج في هذه الدراسة إلى أن مستوى فاعلية الذات يزيد عن **(80%)** كمستوى افتراضي، كما توصلت النتائج أيضا إلى وجود علاقة ارتباطية بين الدرجة الكلية وأبعاد مقياس فاعلية الذات.

-كما هدفت الدراسة التي قام بها "**مسعودي**"**(2015)** إلى التعرف على مستوى الفاعلية الذاتية لدى معلمي المدرسة الابتدائية بولاية مستغانم من وجهة نظرهم، ومدى اختلافهم باختلاف جنسهم مكان عملهم، وأقدميتهم في التعليم، وتكونت عينة الدراسة من**(346)** معلما

ومعلمة، قاموا بالإجابة على استبيان الفاعلية الذاتية للمعلمين، وقد أسفرت النتائج على أن مستوى الفاعلية الذاتية لدى المعلمين كان مرتفعا، وكذا عدم وجود فروق في الفاعلية الذاتية للمعلمين تعزى لمتغيرات الجنس مكان العمل، والأقدمية في التعليم.

- **الدراسات الأجنبية:**

دراسة **بترسون (Peterson,2003)** حاولت هذه الدراسة معرفة دور مدير المدرسة في تطوير المعلمين مهنيا, وشارك فيها معلمون ومديرون، من (16)مدرسة أساسية، في أحد المناطق التعليمية الأمريكية، في ولاية نيويورك. وقد توصلت الدراسة، إلى دور المديرين الكبير في تنمية العاملين مهنيا، إلى ضرورة شمول خطة تطوير المدرسة المستقبلية؛ للأخذ بحاجات المعلمين ومتطلبات المدرسة التربوية.

دراسة **كاسهون(cashon,2014)** لقد هدفت هذه الدراسة إلى الكشف عن دور مدير المدرسة في التنمية المهنية للمعلمين في المدارس الإعدادية الحكومية في أديس أبابا، والتعرف على الصعوبات التي تحد من دوره الإشرافي في التنمية المهنية للمعلمين، إعتمدت الدراسة على المنهج الوصفي، وأسلوب المقابلة الفردية مع بعض المعلمين، عن طريق أداة الإستبانة، لعينة تكونت من **120** فردا، وأهم ما توصلت إليه نتائج الدراسة، وجود دور إيجابي لمدير المدرسة في التنمية المهنية للمعلمين، وأنه يساهم بشكل عام في التطوير المهني للمعلمين.

- **التعقيب على الدراسات:**

من خلال عرضنا للدراسات السابقة يمكن استخلاص مجموعة من الملاحظات منها الفترة الزمنية التي انحصرت فيها الدراسات تراوحت ما بين **2003-2015.**

- **من حيث الأهداف:**

هناك الكثير من الدراسات ركزت على دور المدير في رفع المستوى الذاتي المهني للمعلمين.

مثل: دراسة **مسعودي (2015)** ودراسة **كاسهون (2014)** ودراسة **نحيلي (2010)** ودراسة **الحبيب (2006)**.

- **من حيث حجم العينة:**

لقد كان حجم العينة في بعض الدراسات كبير منها دراسة **الخلايلة (2011)** حيث بلغت **(401)** معلما ومعلمة، ودراسة **مسعودي (2015)** حيث بلغت **(346)** معلما ومعلمة.

أما الدراسات التي كان حجمها صغير فنجد دراسة **الحجازي (2013)** التي بلغت **(45)** معلمة، ودراسة **نحيلي (2010)** التي بلغت **(87)** مديرا.

- **من حيث المنهج:**

كل الدراسات اعتمدت على المنهج الوصفي.

- **من حيث النتائج:**

توصلت كل دراسة إلى نتائج مختلفة فمثلا دراسة **الخلايلة (2011)** توصلت إلى أن نتائج مستوى الفاعلية الذاتية للمعلمين كان مرتفعا، كما توصلت الدراسة إلى وجود تفاعل ثنائي بين متغيري الجنس وخبرة المعلم.

ودراسة **كاسهون (2014)** توصلت إلى وجود دور إيجابي لمدير المدرسة في التنمية المهنية للمعلمين، وأنه يساهم بشكل عام في التطوير المهني للمعلمين.

الفصل الثاني

الإطار النظري

تمهيد:

يعد مدير المدرسة الشخص المؤثر في فاعلية النظام المدرسي، وله أهمية كبيرة في تحقيق التغييرات الناجحة في المدرسة، وهو الذي يستطيع التأثير وصنع التغيير في المدرسة حتى يقودها إلى التميز والنجاح، إذ يقوم بعدة أدوار ومسؤوليات داخل نطاق مدرسته وفي المجتمع المحيط به، حيث يعتبر مدير المدرسة قائدا تربويا له دور أساسي في نجاح العملية التربوية وهو ذا خبرة قادر على بناء العلاقات الإيجابية مع الأساتذة وإثارة حوافزهم ودوافعهم لإنجاز العمل وذلك من خلال رفع مستوى فاعليتهم الذاتية المهنية.

أولا: دور المدير:

تعريف مدير المدرسة الإبتدائية:

نظرا للدور الذي يقوم به في الإدارة المدرسية والمركز الذي الذي يحتله في المدرسة، فإننا ارتأينا إلى تعديد التعاريف التالية:

جاء في القاموس أدار الشيء أي سيره وتممه، و مدير مشتقة من الفعل أدار يدير أي يوجه ويسير ويؤدي وينفذ ويرشد. **(العايب،104:2007)**

يعد مدير المدرسة القائد الأكاديمي للمدرسة وله استقلالية جديرة بالإعتبار في تقرير تنظيمها ومناهجها والهيئة القائمة عليها.**(مرجع سابق،104:2007)**

وفي تعريف آخر هو الشخص المسؤول الذي كلفته الدولة بالمحافظة على المدرسة وبالتالي توجيهها توجيها سليما. **(مرجع سابق ،104:2007)**

من خلال التعاريف السابقة يمكن تعريف المدير على أنه المسؤول الأول عن كل ما يتعلق بالمدرسة والمشرف على المستويات الأربعة والمتمثل في المستوى الإداري والفني والإجتماعي والإبداعي لتحقيق التغيير المنشود.

خصائص وصفات مدير المدرسة الإبتدائية:

يمكن أن تقسم الصفات التي يجب أن تتوفر في المدير كإداري كفء إلى صفات شخصية أخرى مهنية وأخرى انفعالية:

- **صفات شخصية:**

- يتمتع بثقة كبيرة بالنفس ووضوح ورؤية.
- يبسط الأمور.
- لا يرضى بسهولة عن الأداء السيء لمعاونيه.

لقد حدد "**مانير**" Minerالسمات الشخصية للمدراء في النقاط التالية:

- الشعور بالمسؤولية.

- الحزم.
- روح التنافس.
- اتجاه إيجابي نحو السلطة.

أما "**هامبتون**" Hmaptonفوجد أن أهم الخصائص والصفات التي يجب أن تتوفر في المدير هي:

- الولاء.
- الصبر.
- الرغبة في العمل.
- التنبؤ.
- الطموح.
- الدفء. **(حثروني،2005:206،205)**

يمكن القول أن الصفات الشخصية الواجب توفرها في المدير التربوي منبثقة من نظرية السمات التي تتطلب من القائد أن تتوفر فيه جملة من السمات حتى يمكن أن تطلق عليه صفة القائد.

- **الصفات المهنية:**

تتمثل الخصائص المهنية في جو العمل الإداري لمدير المدرسة، والذي حدده **فاروق السيد عثمان** في النقاط التالية:

- أن يكون المدير أستاذا قبل أن يكون مديرا.
- القدرة على الإتصال بالآخرين والتعامل معهم.
- أن تكون له القدرة على البحث لحل المشاكل.
- أن يعرف كيفية تسيير الوقت فيما يدفع المؤسسة.
- أن يحيط مساعديه بالرعاية الكاملة.
- أن تكون له رؤية مستقبلية.
- أن يفهم عمليات صنع القرار وكيفية تنفيذه.
- أن يكون قدوة للآخرين.

- اشتراك الآخرين في السلطة واحترام حرياتهم والعمل على حرمتهم لحل المشكلات.
- تعزيز العمل الجماعي المشترك بتعزيز الأهداف التعاونية.

- **الصفات الإنفعالية:**

يجب على مدير المدرسة أن يتصف بما يلي:

- أن تكون له القدرة والرغبة في القيادة.
- أن يدرك قراراته الذاتية ومواهبه الحاضرة.
- أن يثابر بقوة وعزيمة وإخلاص وصبر.
- أن تكون له رغبة في التفوق على الآخرين بما يبذله من مجهودات متواصلة لخدمة تلاميذ المؤسسة.
- أن يمتلك دافعا قويا وتحقيق أهداف المدرسة. **(فاروق،1997:42،44)**

إن هذه الصفات يمكن اعتبارها الشروط الواجب توفرها في المدير حتى يكون قائدا يحتذي به قيادة المدرسة والتي يجب الإعتماد عليها في اختيار المدراء وتعيينهم.

– المهارات الواجب توفرها في مدير المدرسة الإبتدائية:

هناك مجموعة من المهارات التي يجب على مدير المدرسة أن تتوفر لديه حتى يتمكن من القيام بمسؤوليته على أكمل وجه:

- **المهارات المرتبطة بالمعلومات مثل:**

- مهارات تجميع المعلومات (الدقة، الملاءمة، الترتيب).
- مهارات تخزين المعلومات بقصد إسترجاعها بسرعة.
- مهارات تفسير الموضوعات وتحليلها. **(أبوالكشك:2006،106،107)**

- **المهارات فى اتخاذ القرار مثل:**

- مهارات تشخيص المشكلات.
- مهارات التحليل الموضوعي.
- مهارات تفهم الأولويات والعمل على أساسها. **(الهواري،1980:137)**

- **المهارات الفنية مثل:**

- مهارة الإستفادة من تكنولوجيا المعلومات.
- مهارة استخدام التكنولوجيا التربوية.
- مهارة استخدام التكنولوجيا التربوية.
- مهارة توفير المعلومات.
- مهارة إتخاذ القرار.
- مهارة المزج بين الإدارة والقيادة.
- مهارة التفويض والسيطرة على الوقت. **(أبوالوفا،2000:202،203)**

- **المهارات التنظيمية مثل:**

القدرة على تفهم نظريات التنظيم والتطوير التنظيمي، وكذلك إنجاز أعمال السلطة والصلاحيات وتنظيم العمل، وتوزيع المهار ات والواجبات وتنسيق الجهود بين العاملين وتفهم القرارات وأبعادها وأثارها.

ولما كان مدير المدرسة يطلب منه القيام بمجموعة من الأدوار المتكاملة تنطلق من الواجبات والمسؤوليات المتعلقة بوظيفته؛ وتتصل بمجالات العمل المدرسي داخل حدود المدرسة التى يديرها، وفى إطار البيئة والمجتمع المحلى المحيط بها، فإن الحاجة ماسة لتحديد الأسلوب الإداري المناسب والوصول إلى معايير واضحة لقياس فاعلية الإدارة فى النهوض بجميع هذه الأدوار التى تساهم فى سير العمل المدرسي على الوجه المطلوب، وتؤدي إلى تحقيق الأهداف التربوية والإجتماعية المنشودة.

ومدير المدرسة الفعال هو الذى يستخدم مهاراته وخبراته فى تطبيق الأساليب الإدارية الحديثة، بحيث تتناسب مع طبيعة العمل الإداري الذى يمارسة والمتمثل في إتخاذ القرارات وتحمل المسؤوليات، ولذلك فإن ضعف القيادة الإدارية والمتمثلة فى مدير المدرسة؛ سيؤدى إلى إنخفاض كفاءة العمل الإداري. **(أبو الكشك،2006 :104)**

- **المهارات الإدراكية:**

هى قدرة المدير على رؤية التنظيم الذى يقوده، وفهمه للترابط بين أجزائه ونشاطاته، ومعرفته لأثر أي تغيرات قد تحدث فى أي جزء على الأجزاء الأخرى، كما تتعلق هذه المهارات بدرجة كفاءة المدير على ابتكار الأفكار، والإحساس بالمشكلات وحلها، والتخطيط للعمل وترتيب الأولويات. **(أبوالوفا، 205:2000)**

- **المهارات الفكرية:**

وهى تمتع المدير بالقدرة على الدراسة والتحليل، والإستنتاج والمقارنة، وكذلك المرونة والإستعداد الذهني لتقبل أفكار الأخرين أو نقضهم، وكذلك القدرة على التطوير والتغيير الإيجابي للعمل، وتطوير الأساليب حسب متطلبات العمل والتنسيق بين فرق العمل المدرسي.

- **مهارات الاتصال:**

ومن بين هذه المهارات القدرة على:

- التعاون مع جميع أفراد المدرسة التى يعمل على قيادتها.
- توضيح المفاهيم المعقدة التى تتعلق بالمعرفة.
- بث روح الحب للعمل.
- إقامة علاقات بناءة وواضحة.
- التعامل مع جميع المستفيدين بإحترام وإنفتاح وشفافية.
- الإنفتاح للأفكار الجديدة.

مما سبق عرضه من مهارات ينبغي على مدير المدرسة أن يتمتع بها، يرى الباحث ظهور أهمية تلك المهارات وأهميتها لنجاح مدير المدرسة فى عمله وخاصة فى عصر المعرفة الذى يتطلب هذه المهارات لكي يكون التعامل معه ناجح وفعال. **(سعدغالب،18:1998)**

- **المهارة الإنسانية:**

وهي المهارات التي تتعلق بالطريقة التي يستطيع بها المدير التعامل بنجاح مع الآخرين، وكيف يجذبهم ويجعلهم يتعاونون معه ويخلصون في العمل ويزيدون من قدرتهم على الإنتاج والعطاء.

تتضمن المهارات الإنسانية مدى كفاءة رجل الإدارة في التعرف على متطلبات العمل مع الناس كأفراد ومجموعات. **(الخميس،14:2002)**

– مهام مدير المدرسة الإبتدائية ومسؤولياته:

تتعدد مهام مدير المدرسة الإبتدائية وتتنوع مسؤولياته التي عليها أن يتحملها أثناء عمله ويمكن تحديد تلك المسؤوليات كما بعض الباحثين في الجوانب التالية:

- **المسؤوليات الفنية: ومنها:**

–إعداد الخطة السنوية للمدرسة.

- دعم مختلف النشاط ألوان النشاط المدرسي.
- توفير أكبر قدر من الخدمات التربوية والإجتماعية والنفسية لطلاب المدرسة.
- زيارة الفصول الدراسية بهدف تقويم المعلمين والطلاب.
- توجيه العاملين بالمدرسة والطلاب فنيا وأخلاقيات.
- تخطيط وتنظيم الإختبارات المدرسية والإشراف على تنفيذها وفق اللوائح المنظمة لها ودراسة نتائجها بغرض الإستفادة منها.
- تقديم التقارير الفنية والإدارية إلى السلطات العليا للتعليم في المناطق التعليمية.
- حضور الإجتماعات والتعاون مع الموجهين الفنيين والإداريين بهدف تحسين العملية التربوية.
- توجيه الأبحاث التربوية في المدرسة.
- تنظيم التفاعل بين المدرسة المجتمع المحلي. **(الخزاعلة والمومني، 81:2013)**

- **المسؤوليات الإدارية والمالية والأمنية، ومنها:**

- تنفيذ القوانين والنظم واللوائح التي تصدرها الوزارة.
- قبول التلاميذ الجدد والمحولين من المدارس الأخرى، و توزيعهم على الفصول الدراسية في بداية كل عام.
- توزيع أعمال المدرسة خلال العطلة الصيفية على وكلاء المدرسة وبعض مدرسيها.
- التأكد من إعداد الملاعب، والأبنية المدرسية.

- ملاحظة غياب التلاميذ ودراسته دراسة علمية هادفة.
- اعتماد الوثائق والشهادات الصادرة عن المدرسة لإستخدامها داخل الدولة.
- إعداد الجداول قبل بداية العام الدراسي، و توزيع الإشراف اليومي على المدرسين.
- العمل على الإستخدام الأمثل للمرافق المدرسية والتربوية، ومراعاة استكمالها وصيانتها بشكل دائم.
- حصر احتياجات المدرسة البشرية والمادية ورفعها للإدارة التعليمية قبل بداية العام الدراسي.
- توقيع واقتراح العقوبات و الجزاءات للطلاب والعاملين طبقا للوائح والقرارات الصادرة في هذا الشأن.
- متابعة تنفيذ اللوائح والقرارات التعميمات والنشرات الصادرة عن الوزارة وادارتها والمناطق التعليمية، وتنظيم اطلاع العاملين عليها.

التأكد من سلامة السجلات المدرسية، والملفات ومدى تنظيمها. **(مرجع سابق ،2013 : 83،81)**

– النمط القيادي لمدير المدرسة الإبتدائية:

إذا كانت القيادة تقوم في جوهرها على التفاعل الذي يتم بين القائد وأفراد التنظيم، فإن اختلاف وسائل هذا التفاعل بين المدير والأساتذة في المدرسة بغرض توجيههم وإرشادهم تعكس تباينا في أساليب القيادة و أنماطها، حيث نجد النمط التقليدي الجذاب والعقلاني في التصنيف الأول، والنمط الأوتقراطي، التراسلي والديمقراطي في التصنيف الثاني:

- **التصنيف الأول:**

- **النمط التقليدي:** أساس هذه القيادة أنها تقدس وتحترم كبر السن، وفصاحة القول، والحكمة التي يتحلى بها المدير، وهي التي تجعل الأفراد يدينون بالطاعة للمدير والولاء الشخصي له، غير أن هذا النوع من القيادة عادة ما نجده في المجتمعات القبلية والريفية.

(أحمد،1999:130،131)

- **النمط الجذاب:** في ظل هذا النمط من القيادة فإن المدير يتمتع بصفات بشخصية تجعله محبوبا، ويملك الجذب للآخرين مما يجعل المرؤوسين ينظرون إليه على أنه الشخص المثالي وأنه منزه عن الخطأ.
- **النمط العقلاني:** يعتمد هذا النمط على سلطة القانون والمركز، وما يكتسبه القائد(المدير) في مركزه من سلطات وصلاحيات في توقيع عقوبة على أي شخص يخالف اللوائح دون تدخل الإعتبارات الشخصية. **(بدوي، 307:1982)**

- **التصنيف الثاني:** لقد تناول العديد من الباحثين تقسيم القيادة إلى أنواع وأنماط مختلفة، بإعتبار أن عملية القيادة تتأثر بعدة عوامل مختلفة والتي تؤدي به إلى اختيار نمط قيادي محدد، يتفق مع فلسفته الخاصة ومعتقداته التي يراها من وجهة نظره محققة لأهداف المنظمة. وقد تختلف حسب المراد و الهدف و شخصية صاحبها، وفيما يلي الأنماط القيادية التي يمارسها المدير داخل المؤسسات التربوية الجزائرية:

- **النمط الأتوقراطي:** هي نوع من القيادات التي تعتمد وتقوم على أساس مبدأ الإستبداد بالرأي والتصرف والتعصب للقرارات الفردية، ويشتمل على شكلين:
- **الرئيس الأتوقراطي:** الذي يفرض نفسه بالتخويف والتهويل والعقاب دون أن يهتم بردود فعل الآخرين.
- **الرئيس الأبوي:** ذو الأهداف الأكثر تعقيدا لأنه يسعى في وقت واحد على أن يطاع ويحترم ويكون محبوبا. **(حيدر، 88:1994)**

- **النمط التراسلي (التسيبي):** هذا النوع من القيادة يتسم بأن يتولى القائد إمداد المجموعة بالمعلومات والتوجيهات، ولكنه لا يشترك في تحمل أية مسؤولية فيها، حيث يترك القائد للمسؤولين حرية في اتخاذ القرارات المتعلقة بهم. **(البدري،54:2001)**
- **النمط الديمقراطي:** يسمى هذا النمط القيادي حديثا بالنمط التشاركي، ظهر بغية التأكيد لأهمية الدوافع السيكولوجية، والإجتماعية للتابعين و وجوب مراعاته لها، ويقوم على مبدأ التكافؤ والحرية لجميع أفراد الجماعة. **(سلهاط، 158:2002)**

خلاصة:

إن مدير المدرسة هو الشخص المؤثر في فاعلية النظام المدرسي، حيث يحتل دورا هاما وقياديا ويقوم بعدة أدوار ومسؤوليات داخل نطاق مدرسته وفي المجتمع المحيط بها وخصوصا الأساتذة فهو يحدد إلى حد كبير مدى فاعليتهم ورضاهم عن عملهم وبالتالي نجاحهم في أداء مهمتهم وشعورهم بالمسؤولية القانونية والخلقية تجاه تلاميذهم، فهو مثله مثل أي مدير لمؤسسة أو شركة ما، عليه أن يقوم بوظائفه ومهامه على أكمل وجه، ووضع حلول للمشاكل التي تواجه أساتذة مدرسته.

تمهيد:

يرتبط مفهوم الفاعلية الذاتية بطبيعة الأفراد، وما يمتلكون من قدرات في تحصيل المعارف والمهارات معتمدين على ذاتهم باستخدام استراتيجيات خاصة بهم على أساس إدراك الفاعلية الذاتية. وتصورات الأفراد لفاعليتهم الذاتية هي أكثر التصورات تأثيرا في حياتهم اليومية وأكثر تأثيرا في حياتهم اليومية وأكثر تأثيرا في اختيارهم فيكونوا إما سلبيين أو إيجابيين في تقييمهم لذاتهم ولذا يصبح الأفراد إما ناجحين إذا امتلكوا فاعلية ذاتية مرتفعة أو مكتئبين إذا امتلكوا فاعلية ذاتية منخفضة.

ثانيا: الفاعلية الذاتية المهنية:

تعريف الفاعلية الذاتية:

عرف **باندورا** الفاعلية الذاتية بأنها مجموعة من الأحكام الصادرة عن الفرد والتي تعبر عن معتقدات حول قدرته على القيام بسلوكيات معينة ومرنة في التعامل مع المواقف الصعبة والمعقدة، وتحدي الصعاب ومدى مثابرته لإنجاز المهام المكلف بها. **(Bandur,1977 :192)**

وفي تعريف آخر لباندورا: هي أحكام الأفراد على قدراتهم لتنظيم وإنجاز الأعمال التي تتطلب تحقيق أنواع واضحة من الآداء. **(Bundura,1989 :39)**

و آخرون: على أنها عملية معرفية تتضمن توقعات يتمكن الفرد بموجبها من حل **Rogher**وينظر المشكلات، ومواجهة التحديات الجديدة. **(Rogher,2000:344)**

أما **(المزروع، 2007)** فاعتبر الفاعلية الذاتية إحدى موجهات السلوك فالفرد الذي يؤمن بقدرته أكثر نشاطا وتقديرا لذاته، ويمثل ذلك مرآة معرفية للفرد، وتشعره بقدرته على التحكم في البيئة، حيث تعكس معتقدات الفرد عن ذاته وقدرته على التحكم في معطيات البيئة من خلال الأفعال والوسائل التكيفية التي يقوم بها، والثقة بالنفس في مواجهة ضغوط الحياة.

كما تشير الفاعلية الذاتية إلى اعتقاد الفرد بقدرته على تنظيم وتنفيذ المخططات العقلية المطلوبة لإنجاز أهداف معينة فإنه يحاول جاهدا جعل هذه الأشياء تحدث فعلا، أي أن: الذين يتمتعون بفاعلية ذاتية إيجابية سوف يسعون إلى تحقيق مستوى أعلى من الأداء ولن يسيطر عليهم الإحباط بسهولة، حيث أنهم سيبذلون قصارى جهدهم وسيبحثون عن حلول جديدة، كذلك سوف يثابرون في حالة المهام الصعبة، ومن جهة أخرى إذا كانت الفاعلية الذاتية لدى الأفراد سلبية فإنه سوف يستمر في مستويات أدنى من الأداء، فالشكوك والربا أثناء أداء مهمة ما تضعف تركيز الفرد. **(الرفاعي، 2010: 305،324)**

وعلى الرغم من اختلاف التعاريف إلا أنها اتفقت على أن كلها تكون في مدى قدرة الفرد على أداء معين للوصول إلى الهدف المرغوب.

- **أبعاد الفاعلية الذاتية:**

يرى باندورا أن معتقدات الفاعلية الذاتية تتحكم فيها ثلاثة عوامل أو أبعاد من أجل إعطاء أداء معين للشخص، وهي قدر الفاعلية **(Magnitude)** العمومية **(Généralité)** وقوة أو شدة الفاعلية **(Strength)**، حيث تتأثر وتتغير الفاعلية الذاتية لدى الأشخاص تبعا للتغيرات التي تحدث على كل عامل حسب المواصفات التي يمتاز بها كل عامل.

- **قدر الفاعلية (Magnitude):**

يرى باجرس"**Pajers**" **(1997)** أن قدر أو عظم أو كم الفاعلية يختلف تبعا لطبيعة أو صعوبة الموقف، ويتضح قدر الفاعلية بصورة أكبر عندما تكون المهام مرتبة وفقا لدرجات أو لمستوى الصعوبات أو الفروق بين الأفراد في توقعات الفاعلية، ويمكن تحديدها بالمهام البسيطة المتشابهة. **(مرسي،75:2015)**

ويقصد بقدر الفاعلية مستوى قوة دوافع الفرد للأداء في المجالات والمواقف المختلفة ويختلف هذا المستوى تبعا لطبيعة أو صعوبة الموقف ويبدو قدرة الفعالية بصورة أوضح عندما تكون مرتبة وفقا لمستوى الصعوبة ولكنها تتطلب مستوى أداء شاق في معظمها ومع ارتفاع مستوى الفاعلية الذاتية لدى بعض الأفراد فإنهم لا يقبلون على مواقف التحدي، وقد يرجع السبب في ذلك إلى تدني مستوى الخبرة والمعلومات السابقة. **(النفعي،38:1429)**

- **العمومية(Généralité):**

ويعني بالعمومية قدرة الفرد على أن يعمم قدراته في المواقف المشابهة، أي انتقال الفاعلية الذاتية من موقف لآخر مشابه، إلا أن درجة العمومية تختلف وتتباين من فرد إلى آخر، ويشير **schawarzer(1999)** إلى ذلك بقوله: إن الفرد قد تكون ذاته فعالة في مجال ما وقد لا تكون في مجال آخر، وبمعنى أن الفرد قد تكون لديه ثقة عامة في نفسه، إلا أن درجة الثقة قد ترتفع في موقف وتنخفض في آخر. **(المزروع، 72:2007)**

وحسب **باندورا (1986)** فإن درجة العمومية تتباين ما بين اللامحدودية والتي تعبر عن أعلى درجات العمومية، والمحدودية الأحادية والتي تقتصر على مجال أو نشاط أو مهام محددة.

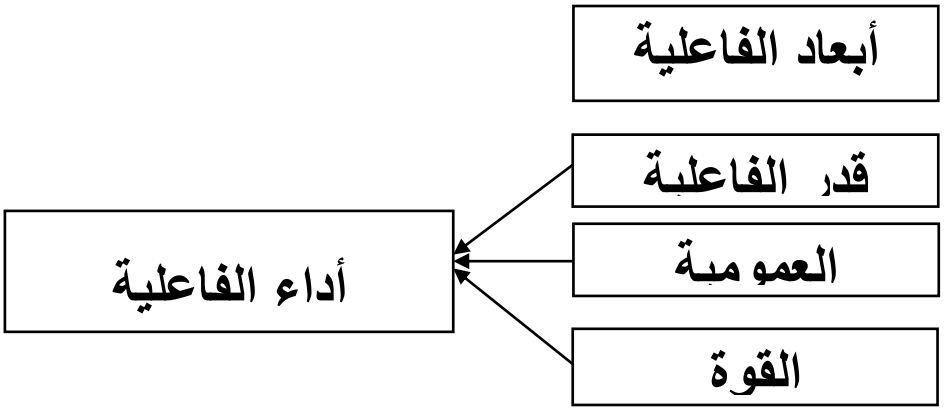
(المصري،2011: 50)

➢ **القوة (Strenght):**

هو إدراك الفرد أن بإمكانه تأدية المهام أو الأنشطة موضوع القياس. **(حجازي،2013:420)**

وتتحدد قوة الفاعلية الذاتية لدى الفرد في ضوء خبراته السابقة ومدى ملاءمتها للموقف. **(Bandura,1977 :194)**

ويؤكد "**باندورا**" **(1997)** أن قوة الشعور بالفاعلية الشخصية تعبر عن المثابرة العالية والقدرة المرتفعة التي تمكن من اجتياز الأنشطة التي سوف تؤدى بنجاح، كما يذكر أيضا أنه في حالة التنظيم الذاتي للفاعلية فإن الناس سوف يحكمون على ثقتهم في أنهم يمكنهم أداء النشاط بشكل منظم في فترات زمنية محددة. **(المشيخي،2008:85،86)**



شكل(01): أبعاد الفاعلية الذاتية عند باندورا (مرسي،2015: 75).

- خصائص الفاعلية الذاتية:

أ) ترى **الخفاف (2013)** أن هناك خصائص عامة يتصف بها الأفراد ذوي الفاعلية الذاتية وهي تتمثل أساسا فيما يلي:

- مجموعة الأحكام والمعتقدات والمعلومات عن مستويات الفرد وإمكاناته ومشاعره.
- ثقة الفرد في النجاح في أداء عمل ما.
- توقعات الفرد للأداء في المستقبل.

- أنها ترتكز على المهارات التي يمتلكها الفرد، ولكن أيضا على الحكم على ما يستطيع أداؤه مع ما يتوافر لديه من مهارات.
- ترتبط الفاعلية الذاتية بالتوقع والتنبؤ.
- هي ليست سمة ثابتة أو مستقرة في السلوك الشخصي فهي مجموعة من الأحكام لا تتصل بما ينجزه الشخص فقط ولكن أيضا بالحكم على ما يستطيع إنجازه وأنها نتاج القدرة الشخصية.
- تتحد الفاعلية الذاتية بالعديد من العوامل مثل: صعوبة الموقف، كمية الجهد المبذول، مدى مثابرة الفرد. **(Cynthia&bobko,1994 :364)**
- الفاعلية الذاتية ليست مجرد إدراك أو توقع فقط، ولكنها يجب أن تترجم إلى بذل جهد وتحقيق نتائج مرغوب فيها.
- وجود قدر من الإستطاعة سواء كانت فيزيولوجية أو عقلية أو نفسية بالإضافة إلى توافر الدافعية في المواقف.
- أن الفاعلية الذاتية تنمو من خلال تفاعل الفرد مع البيئة ومع الآخرين، كما تنمو بالتدريب واكتساب الخبرات المختلفة.
- وهذه الخصائص يمكن من خلالها إخضاع الفاعلية الذاتية الإيجابية للتنمية والتطوير، وذلك بزيادة التعرض للخبرات التربوية المناسبة.

ب) أما **(صديق،1986:21)** فيشير إلى عدة مظاهر الفاعلية الذاتية يتصف بها الشخص الفعال ومنها

- **الثقة بالنفس والقدرات:**

لعل من أهم صفات الشخص الواثق من نفسه قدرته على تحديد أهدافه بنفسه والواثق من نفسه يقوم بأصعب الأعمال بسير بالغ، والفرد الفعال لديه القدرة على أن يثق فيما يسعى إليه، ومن ثم يصبر ويثابر على تحقيقه، والثقة بالنفس هي طاقة دافعة تعين صاحبها على مواجهة شتى المواقف الجديدة.

- **المثابرة:**

المثابرة سمة فعالة روحها السعي، وهي تعين الفرد على إخراج طموحاته من داخله إلى حيز الوجود، والمثابرة تعني الإستمرارية وانتقال الفرد من نجاح إلى نجاح والشخصية الفعالة نشطة وحيوية لا تفتر همتها مهما صادفها من عقبات ومواقف محيطة. **(مرجع سابق،1986:21)**

- **القدرة على إنشاء علاقات سليمة مع الآخرين:**

تعتمد فاعلية الفرد على تكوين علاقات قوية وسليمة مع الآخرين، فالشخص الفعال تكون لديه القدرة على إنشاء علاقات سليمة مع الآخرين بماله من سمات المرونة والشعور بالإنتماء، والذكاء الإجتماعي هو السلاح الفعال لدى الفرد في هذا المجال وكلما كانت علاقات الفرد قوية مع الآخرين كلما كان توافقه أفضل وخاصة توافقه الإجتماعي وعدم وجود علاقات سليمة مع الآخرين من شأنه أن يصيب الفرد بالشعور والعزلة الإجتماعية.

- **القدرة على تقبل وتحمل المسؤولية:**

تحمل المسؤولية أمر له قيمته، فلا يقدر على حملها إلا شخص يكون مهيأ انفعاليا لتقبل المسؤولية، ويبدع عن أداء واجبه مستخدما كل طاقته وقدراته، ويقدر على التأثير في الآخرين، ويتخذ قراراته بحكمه، ويثق الآخرون فيه وفي قدرته على تحمل المسؤولية، وفي كونه شخص يمكن الإعتماد عليه مستقبلا، ويختار الأهداف المناسبة القادر على تحمل مسؤوليتها وتنفيذها، ويتصف بالواقعية فيما يتعلق بقدراته أو ظروف بيئته، وبحكم سلوكه الإلتزام الخلقي، والشخص السوي هو الذي يعتبر نفسه مسؤولا عن أفعاله وتصرفاته ولديه القدرة على تحمل المسؤولية التي تساعده وتمكنه من الخروج عن حدود خبرته إلى الإستفادة من خبرة الآخرين بما يحقق التواصل بينه وبين أفراد مجتمعه.

- **البراعة في التعامل مع المواقف التقليدية:**

وهي من مظاهر الفاعلية الذاتية المرتفعة فالفرد ذو الفاعلية المرتفعة يستجيب المواقف الجديدة بطريقة مناسبة، ويعدل من نفسه وأهدافه وفق ظروف البيئة، مرن وإيجابي وقادر على مواجهة

المشكلات غير المألوفة، فيدرك ببصيرته الأسلوب الأمثل لحل المشكلات، ويتقبل الأساليب والأفكار الجديدة في أداء الأعمال.

ج) خصائص ذوي الفاعلية الذاتية المنخفضة:

- يخجلون من المهام الصعبة.
- يستسلمون بسرعة.
- لديهم طموحات منخفضة.
- ينشغلون بنقائصهم، ويهولون المهام الصعبة.
- يركزون على النتائج الفاشلة.
- يقعون بسهولة ضحايا الإجهاد والإكتئاب.
- ليس من السهل أن ينهضون من النكسات. **(المصري،2011: 67)**

- مكونات الفاعلية الذاتية:

أ. **المكون المعرفي:** والذي يعني حجم المعلومات التي يحلها الفرد عن موضوع الفاعلية، فضلا عن الوعي الذاتي بذاك الموضوع ومعتقداته.

ب. **المكون المهاراتي:** والذي يعني حجم المهارات التي يمتلكها الفرد للتصرف في المواقف المثيرة.

ج. **المكون الوجداني:** والذي يعني بالاتجاه نحو الموضوع ومدى إيجابيته، فضلا عن عملية تقبل الموضوع ومتعلقاته علاوة على تقبل الذات، وتقبل الآخر. **(مدحت،1996: 229،230)**

- مصادر توقعات الفاعلية الذاتية:

اقترح "باندورا" **(bundura)** أربعة مصادر للفاعلية الذاتية وهي كالتالي:

- **الإنجازات الأدائية أو (إنجازات التحكم الفعالة):**

تعد الإنجازات الأدائية من أكثر المصادر تأثيرا في الكفاءة الذاتية، فالأداء الناجح يرفع توقعات الفاعلية الذاتية، بينما يؤدي الإخفاق إلى انخفاض مستوى الكفاءة الذاتية، وفي هذا الصدد يشير "**جابر**" إلى ما يلي:

- أن النجاح في الأداء يزيد من مستوى الفاعلية الذاتية بما يتناسب مع صعوبة المهمة أو العمل.
- أن الأعمال التي يتم إنجازها بنجاح من قبل الفرد، معتمدا على نفسه تكون أكثر تأثيرا على فاعلية ذاته من تلك الأعمال التي يتلقى فيها مساعدة من الآخرين.
- أن الإخفاق المتكرر يؤدي في أغلب الأحيان إلى انخفاض الفاعلية، وخاصة عندما يعلم الشخص أنه قد بذل أفضل ما لديه من جهد.

ويرى الباحث أن الإنجازات الأدائية تمثل أداء الفرد وخبراته السابقة المباشرة، وأن الأداء الناجح يزيد من الفاعلية الذاتية لدى الفرد بينما الإخفاق المتكرر مع بذل الجهد المناسب يؤدي إلى خفض درجة الفاعلية الذاتية. **(جابر،1990: 443)**

- **الخبرات البديلة:**

يطلق عليها "الخبرات التمثيلية" ويشير المصدر إلى الخبرات غير المباشرة التي يمكن أن يحصل عليها الفرد، فرؤية أداء الآخرين للأنشطة والمهام الصعبة يمكن أن تنتج توقعات مرتفعة مع الملاحظة الجيدة أو المركزة والرغبة في التحسن والمثابرة مع المجهود، ويطلق على هذا المصدر "التعلم بالنموذج وملاحظة الآخرين" فالأفراد الذين يلاحظون نماذج ناجحة يمكنهم استخدام هذه الملاحظات لتقدير فاعليتهم الخاصة. **(عبد القادر،2007: 189)**

- **الإقناع اللفظي:**

إن الإقناع اللفظي يعني الحديث الذي يتعلق بخبرات معينة الآخرين والإقناع بها من قبل الفرد أو معلومات تأتي للفرد لفظيا عن طريق الآخرين فيما قد يكسبه نوعا من الترغيب في الأداء أو الفعل، ويؤثر على سلوك الشخص أثناء محاولاته لأداء المهمة، وأن الإقناع الإجتماعي له دور مهم في تقدم الإحساس بالفاعلية الشخصية. **(العتيبي،2008 : 32)**

ويذكر **(جابر عبد الحميد،1990)** أن تأثير هذا المصدر محدود ومع ذلك فإن الإقناع اللفظي في ظل الظروف السليمة يتمكن من رفع الفاعلية الذاتية، ولكي يتحقق ذلك فينبغي أن يؤمن الفرد بالشخص القائم بالإقناع والنصائح، أو بالتحذيرات التي تصدر عن شخص موثوق به لما لها من

تأثير أكبر في الفاعلية الذاتية عن تلك التي تصدر عن شخص غير موثوق به وأن يكون النشاط الذي ينصح الفرد بأدائه في حصيلة هذا الفرد السلوكية على نحو واقعي وذلك أنه لايوجد إقناع لفظي يستطيع أن يغير حكم شخص على فاعليته وقدرته على القيام بعمل يستحيل أداؤه في ظل مقتضيات الموقف الفعلي. **(المصري،2011 : 55)**

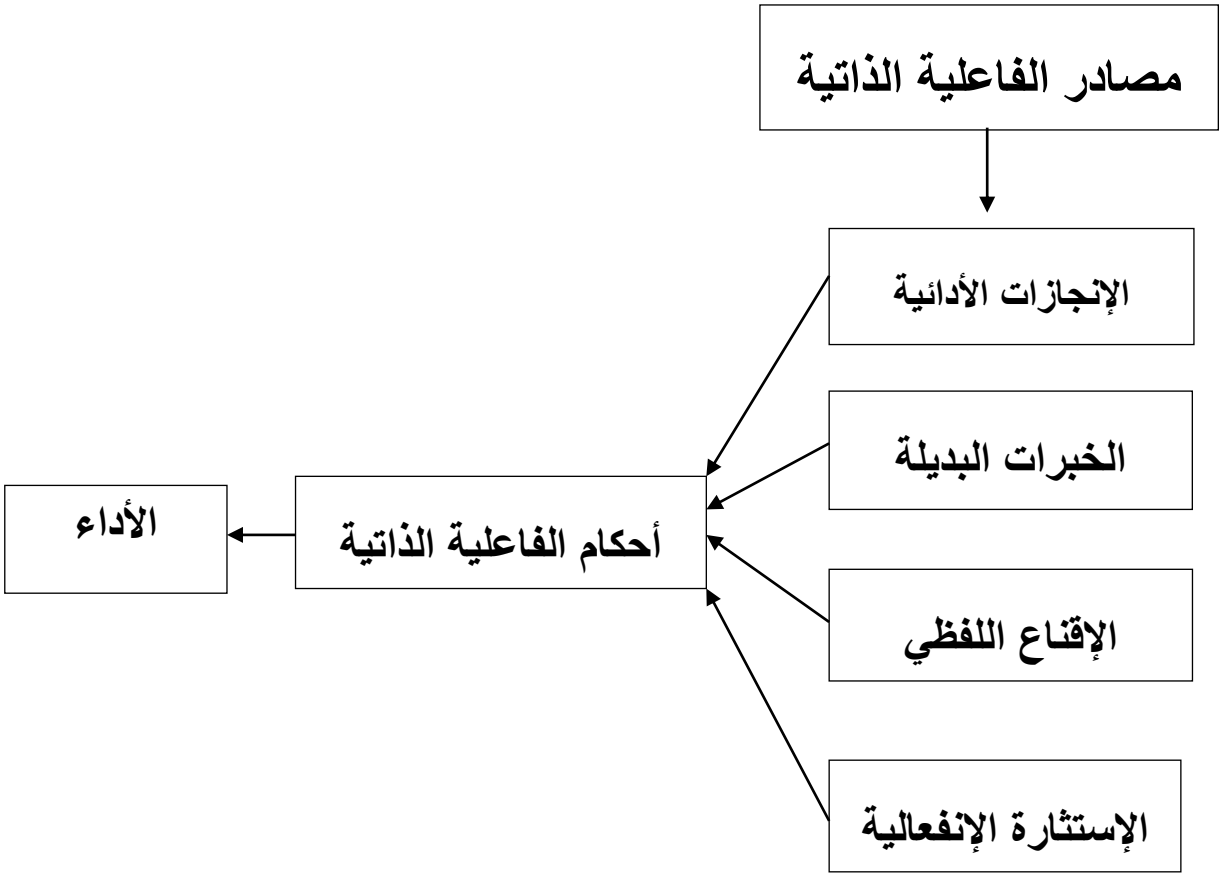
- **الإستثارة الإنفعالية:**

يذكر "**عبد الحميد جابر**" في هذا الصدد أن معظم الناس تعلموا الحكم على ذواتهم، من خلال تنفيذ عمل معين في ضوء الإستثارة الإنفعالية فالذين يخبرون خوفا شديدا أو قلقا حاد، يغلب أن تكون فاعليتهم منخفضة، وأن معلومات الإستثارة ترتبط بعدة متغيرات هي:

- **مستوى الإستثارة:** فالإستثارة الإنفعالية ترتبط في بعض المواقف بتزايد الأداء.
- **الدافعية المدركة للإستثارة الإنفعالية:** فإذا عرف الفرد أن الخوف أمر واقعي فإن هذا الخوف قد يرفع فاعلية الشخص، ولكن عندما يكون خوفا مرضيا فإن الإستثارة الإنفعالية عندئذ تميل إلى خفض الفاعلية.
- **طبيعة العمل:** إن الإستثارة الإنفعالية قد تيسر النجاح للأعمال البسيطة ويغلب أن تعطل الأنشطة المعقدة. **(جابر،1986: 445،446)**

كما يمكن من خلال الحالة الفيزيولوجية أن يتمكن الناس إلى حد كبير من تحديد ومعرفة مدى ثقتهم وقدرتهم على ممارسة سلوكيات صحية معينة بناء على مؤشرات فيزيولوجية داخلية، فعدم وجود أعراض جانبية بعد تخليه مثلا على عادة التدخين، بينما وجود حالة التوتر والقلق والإستثارة الإنفعالية يعكس إخفاقه أو فشله في مواجهة هذا التغيير، ويتجه الفرد إلى سوء التوافق، عكس ذلك نجد أن الأفراد الذين لاتظهر عليهم علامات الإستثارة الفيزيولوجية عند تعاملهم أو مواجهتهم لموقف معين لهم إحساس متزايد بالفاعلية على مواجهة ذلك التحدي بنجاح وبالتالي هم أكثر إحتمالا من غيرهم على تحقيق النجاح في ممارستهم المختلفة في أساليب الحياة. **(مفتاح،2010: 164)**

والشكل الموالي يبين هذه المصادر وعلاقتها بأحكام الفاعلية الذاتية والسلوك.



شكل رقم (02): مصادر الفاعلية الذاتية عند باندورا (Bandura, 1997).

تتعدد أنواع الفاعلية الذاتية فقد صنفت إلى: قومية- جماعية- عامة- خاصة- أكاديمية.

- **الفاعلية القومية:** وتعمل على إكساب الأفراد أفكارا ومعتقدات عن أنفسهم، باعتبارهم أصحاب قومية واحدة. **(الرواحية،2016: 34)**

ويذكر **(جابر،1990:477)** أن الفاعلية القومية قد ترتبط بأحداث لايستطيع المواطنون السيطرة عليها مثل انتشار تأثير التكنولوجيا الحديثة، والتغير الإجتماعي السريع في أحداث المجتمعات، والأحداث التي تجري في أجزاء أخرى من العالم والتي يكون لها تأثير على من يعيشون في الداخل، كما تعمل على إكسابهم أفكار ومعتقدات عن أنفسهم باعتبارهم أصحاب قومية واحدة أو بلد واحد. **(المصري،2011:64)**

- **الفاعلية الجماعية:** الفاعلية الجماعية تشير إلى مجموعة من الأفراد تؤمن بقدراتها وتعمل في نظام جماعي، لتحقيق المستوى المطلوب. **(مرسي،2015:84)**

ومعنى ذلك أن فاعلية الجماعة تكون بمواجهة الصعوبات جماعيا والتي تتطلب تعاون وتظافر للجهود بغية الوصول للهدف تماما مثل فريق كرة القدم حيث يسعى للفوز في إطار جماعي كل يؤدي وظيفة معينة والنتيجة واحدة. **(أبو هاشم،1994:45)**

- **الفاعلية الذاتية العامة:** ويقصد بها مجموعة من التوقعات التي يحملها الفرد إلى المواقف الجديدة، وهي تحدد ثقة الفرد العامة وقابليته للنجاح، وتؤثر بشكل ملحوظ على توقعات الفاعلية الذاتية في المواقف الخاصة، و قدرة الفرد على أداء السلوك الذي يحقق نتائج إيجابية و مرغوبة في موقف معين، و التحكم في الضغوط الحياتية التي تؤثر على سلوك الأفراد، وإصدار التوقعات الذاتية عن كيفية أدائه للمهام، والأنشطة التي يقوم بها، والتنبؤ بالجهد والنشاط والمثابرة، لتحقيق العمل المراد القيام به، وتشمل توقعات الفاعلية الذاتية العامة في المواقف العامة التي يمكن لكل شخص أن يمر بها. **(الرواحية،2016:34)**
- **الفاعلية الذاتية الخاصة:** ويقصد بها أحكام الأفراد الخاصة والمرتبطة بمقدرتهم على أداء مهمة محددة في نشاط محدد مثل الرياضيات (الأشكال الهندسية) أو في اللغة العربية (الإعراب-التعبير). **(المشيخي، 2009:85)**

حيث تشمل توقعات الفاعلية الذاتية الخاصة في مجالات خاصة من المشكلات التي يمكن أن تواجه أشخاص محددين أو مجموعات خاصة كالمدخنين وذو الوزن الزائد. **(الرواحية، 35:2016)**

- **الفاعلية الذاتية الأكاديمية:** تشير الفاعلية الذاتية الأكاديمية إلى إدراك الفرد لقدراته على أداء المهام التعليمية بمستويات مرغوب فيها، أي أنها تعني قدرة الشخص الفعلية في موضوعات الدراسة المتنوعة داخل الفصل الدراسي وهي تتأثر بعدد من المتغيرات نذكر منها: حجم الفصل الدراسي، وعمر الدارسين، ومستوى الإستعداد الأكاديمي للتحصيل الدراسي. **(عزب، 51:2004)**

من خلال ما سبق ذكره يمكن التمييز بين خمسة أنواع من الفاعلية الذاتية: نجد الفاعلية القومية الخاصة بأصحاب قومية واحدة أو بلد واحد، والفاعلية الجماعية الخاصة بأفراد الجماعة الواحدة كفريق كرة القدم، والفاعلية الذاتية الأكاديمية الخاصة بالطلبة وتوقعات قدرتهم حول موضوعات الدراسة المتنوعة، كما نجد الفاعلية الذاتية الخاصة والتي ترتبط بمقدرة الفرد على أداء مهمة محددة في نشاط محدد كالإعراب في اللغة العربية، و يتمثل النوع الأخير في الفاعلية الذاتية العامة وهي قدرة الفرد على أداء السلوك الذي يحقق نتائج إيجابية و مرغوبة في موقف معين.

– العوامل المؤثرة في الفاعلية الذاتية:

لقد تم تصنيف العوامل المؤثرة في الفاعلية الذاتية إلى ثلاث مجموعات هي:

- **المجموعة الأولى: (التأثيرات الشخصية):**

لقد أشار **زيمرمان (zimmerman,1989 :25) إلى** أن إدراكات الفاعلية الذاتية لدى الطلبة في هذه المجموعة تعتمد على أربع مؤثرات شخصية:

- **المعرفة المكتسبة:** وذلك وفقا للمجال النفسي لكل منهم.
- **عمليات ما وراء المعرفة:** هي التي تحدد التنظيم الذاتي لدى المتعلمين.

- **الأهداف:** إذ أن الطلاب الذين يركزون على أهداف بعيدة المدى أو يستخدمون عمليات الضغط لمرحلة ما وراء المعرفة قيل عنهم أنهم يعتمدون على إدراك الفاعلية الذاتية لديهم وعلى المؤثرات وعلى المعرفة المنظمة ذاتيا.
- **المؤثرات الذاتية:** وتشمل قلق الفرد ودافعية مستوى طموحه وأهدافه الشخصية.

- **المجموعة الثانية: (التأثيرات السلوكية):**

وتشمل ثلاث مراحل:

- **ملاحظة الذات:** إن ملاحظة الفرد لذاته قد تمده بمعلومات عن مدى تقدمه نحو إنجاز أحد الأهداف.
- **الحكم على الذات:** وتعني استجابة الطلبة التي تحتوي على مقارنة منظمة لأدائهم مع الأهداف المطلوب تحقيقها وهذا يعتمد على الفاعلية الذاتية وتركيب الهدف.
- **رد فعل الذات:** الذي يحتوي على ثلاثة ردود هي:

❖ ردود الأفعال السلوكية وفيها يتم البحث عن الإستجابة التعليمية النوعية.

❖ ردود الأفعال الذاتية الشخصية وفيها يتم البحث عما يرفع من إستراتيجيتهم أثناء عملية التعلم.

❖ ردود الأفعال الذاتية البيئية وفيها يبحث الطلبة عن أنسب الظروف الملائمة لعملية التعلم.

(Bandura, 1977 :84)

- **المجموعة الثالثة: (التأثيرات البيئية):**

لقد أكد **باندورا (bandura, 1977 :91)** على موضوع النمذجة والصور المختلفة في تغيير إدراك المتعلم لفاعلية ذاته مؤكدا على الوسائل المرئية منها: التلفاز، وأن تأثير النمذجة الرمزية يكون لها أثر كبير في اعتقادات الفاعلية بسبب الاسترجاع المعرفي، وأن هناك خصائص متعلقة بالنموذج، ولها تأثير في الفاعلية الذاتية:

- **خاصية التشابه:** وتقوم على خصائص محددة مثل: الجنس والعمر، والمستويات التربوية، والمتغيرات الطبيعية.

- **التنوع في النموذج:** وتعني عرض نماذج متعددة من المهارة أفضل من عرض نموذج واحد فقط وبالتالي تأثيرها أقوى في رفع الإعتقادات في فاعلية الذات. **(سهيل ، 44:2016)**

- تعريف الفاعلية الذاتية المهنية:

تعرف الفاعلية الذاتية المهنية بأنها ثقة الفرد بقدرته على أداء المهمات المحددة والسلوكات الضرورية المتعلقة بالاختيار المهني. **(Betz and Tylor ,1983)**

وتقوم الفاعلية الذاتية المهنية مقام التقييم المعرفي لقدرات الفرد التي تتغير تبعاً للظروف والخبرات التي يواجهها على مر الزمن، وهي بذلك تعتبر سمة غير مستقرة بين الأفراد، فبسببها يتفاوت الأفراد في أدائهم وإنجازاتهم حتى وإن تشابهت مهاراتهم، ذلك أن الفاعلية الذاتية لا تتعلق بعدد المهارات التي يمتلكها الفرد، ولكنها تتعلق بقناعاته حولها.

وتعتبر الفاعلية الذاتية المهنية مكوناً مهماً لتوجيه سلوك الاختيار المهني، حيث ينظر إليها على أنّها مصفاة معرفية يصدر الفرد من خلالها أحكامه حول قدراته على أداء السلوك، فهي تؤثر على إمكانية الانخراط في الأنشطة ذات الطابع المهني ومقدار الجهد الذي سيبذله في هذه الأنشطة ومدة مثابرته واستمراره في بذله لهذا الجهد، ولهذا كانت ولا تزال تصرفات الإنسان تتأثر بتفاعل المصادر الذاتية والخارجية للمعلومات التي يستمدُّ منها اعتقاده بفاعليته. **(Bandura,1986)**

- مستوى الفاعلية الذاتية المهنية:

افترض **(taylo& Batz,1983)** أن معرفة مستوى الفاعلية الذاتية المهنية قد يسهم في تحديد مجموعة السلوك الذي يجب أن تركز عليها برامج الإرشاد المهني، مما يساعد الأفراد على تعديل معتقداتهم حول سلوكهم المهني.

وقد أشار **Sterret (1998)** في دراسته أن ذوي مستوى الفاعلية الذاتية المهنية المرتفعة يستمرون في البحث عن فرص العمل رغم تعرضهم للرفض المستمر، وبمجرد حصولهم على فرص عمل يحافظون على وظائفهم، وقد وضح كذلك **vinokur&Vanryn (1990)**في دراسته أن ذوي مستوى الفاعلية الذاتية الأكثر حصولا على العمل هم ذوي المستوى المنخفض.

كما أظهرت العديد من نتائج الدراسات أن مستوى الفاعلية الذاتية المرتفع يأتي من خبرات النجاح والإتقان التي يمر بها الفرد، وعلى العكس مستوى الفاعلية الذاتية المنخفض يرتبط بخبرات الفشل التي تتكرر في سياقات مختلفة. **(Niles&sowa,1992 :13,22)**

إن انخفاض مستوى ثقة الفرد بقدراته على الاختيار المهني وهو ما يعرف بالفاعلية الذاتية المهنية يجعله في فئة الأفراد المترددين غير المتأكّدين من اختيار مسارهم المهني؛ بسبب ما لديهم من عوائق داخلية انفعالية وشخصية تحول دون اختيارهم السليم للمهن. **(Hampton ,2006 :98,113)**

وقد إتضح أن الإناث هن أقل عرضة لمعايشة تجربة الخبرات الناجحة المتعلقة بالمهام المهنية مقارنة بالذكور؛ وقد يعود ذلك إلى قلّة الانخراط في الأنشطة التي من المحتمل أن تتوفر فيها فرص الإنجاز والأداء؛ وبالتالي فإن قلة الانخراط ومعايشة الخبرات الناجحة تؤدي إلى افتقار الفتيات للمعلومات التي تدعم اعتقادهن بفاعليتهن. **(Betz,1989 :136,144).**

وقد تفتقر الإناث إلى المعلومات بسبب قلّة التعرض للتعلم من الخبرات البديلة، ويكون ذلك من خلال ما تعرضه وسائل الإعلام حول نمطية المهن الأنثوية وما يطرحه أدب الأطفال في ذلك الخصوص، كما ويسهم الإقناع اللفظي والاجتماعي الذي تتلقاه الإناث من المحيطين والمقربين في تقليص المعلومات حول الفاعلية الذاتية المهنية من خلال توجيه الإناث نحو الخيارات المهنية التقليدية المنحصرة بطبيعة جنسهن ،أما فيما يتعلق بالحالة الفيزيولوجية والانفعالية التي تتعرض لها الإناث وتأثيرها على الفاعلية الذاتية المهنية كمصدر للمعلومات فمن الجدير معرفته أن الإناث أكثر عرضة للقلق؛ مما يؤدي بطبيعة الحال إلى تدنّي مستوى اعتقادهن بفاعليتهن الذاتية المهنية. **(Betz&Hackett,1981 :399,410)**

ويتضح بناء على ما سبق أن لدى الإناث فاعلية ذاتية مهنية أقل مقارنة بالذكور.

(Betz&Hackett,1997)

مصادر الفاعلية الذاتية المهنية:

تُعد الفاعلية الذاتية المهنية عاملاً مهماً في فهم كيفية تطوير الناس لثقتهم وإدراكهم لقدراتهم، فهي تؤثر على طريقة تفكيرهم وشعورهم، إضافة إلى طريقة تحفيزهم لتصرفاتهم ولأنفسهِم، فلقد وصف

هاكت (**Hackett,1995**) الفاعلية الذاتية المهنية بالبنية المعرفية التي تتطور وتزداد من خلال أربع عمليات ومصادر للمعرفة، وهي:

- **تجارب الإنجاز الناجحة:** وهي تتضمن خبرات النجاح التي مر بها الفرد، وهذه الخبرات تؤثر على مستوى الفاعلية الذاتية، وتتأثر بعدة عوامل منها صعوبة أو سهولة المهمة، فنجاح الفرد في إنجاز المهام الصعبة يكون تأثيره أكثر في رفع معتقدات الفاعلية الذاتية من المهام السهلة، والأداء الفاشل وغير المتكرر يكون تأثيره أقل على انخفاض مستوى الفاعلية الذاتية من الفشل المتكرر.
- **خبرات التعلم غير المباشرة:** وهي الخبرات التي يكتسبها من خلال ملاحظة أداء النموذج والاقتداء به، فكلما كان النموذج قريب من مستوى كفاءة الشخص فإن مشاهدته وهو يخفق يؤدي ذلك إلى انخفاض مستوى الفاعلية الذاتية للفرد الملاحظ.
- **الإقناع اللفظي:** وهو يمثل التأثيرات الاجتماعية على الفاعلية الذاتية، فالتشجيع اللفظي الذي يتلقاه من الآخرين حول قدرته على إنجاز المهمة تشكل دافع له، أو التحذيرات من الآخرين التي تشكل تأثير سلبي على فاعلية الفرد، ويختلف مدى التأثير حسب الشخص الذي يصدر عنه الإقناع اللفظي هل هو شخص موثوق به أم غير موثوق به، فتتأثر الفاعلية الذاتية بالإقناع اللفظي سلبا أو إيجابا كلما كان الشخص موثوق به.
- **الإستثارة العاطفية مثل الحالات النفسية السلبية والقلق:** فالأشخاص الذين يخبرون خوفا شديدا وقلقا حادا يغلب أن تكون توقعاتهم حول فاعليتهم الذاتية منخفض، وكذلك الدافعية المدركة للاستثارة تؤثر على فاعلية الفرد، فإذا أدرك الفرد أن الخوف من الفشل أمر طبيعي فمن المتوقع أن لا تتأثر فاعليته سلبًا بل تزيد فاعليته لكي يبذل الجهد الذي يمكنه من النجاح، بالإضافة لطبيعة العمل سهل أم صعب، فالعمل السهل لا يتأثر كثيرا بمستوى الاستثارة العاطفية على عكس الأعمال الصعبة.

ويفترض أن أكثر مصادر الفاعلية الذاتية تأثيرا على سلوك الفرد ومعتقداته هو تجارب الإنجاز الناجحة التي يمر بها الفرد.

إن الخبرات الناجحة، والنجاح في الأداء، إضافة إلى ملاحظة الآخرين وهم يحقّقون النجاح وتلقي التعزيز من قبل الآخرين، وضبط الذات، وإدارة القلق في مواجهة العقبات بثقة تعد بمثابة السوابق التي تؤثر على توقعات الفعالية الذاتية المهنية وترفع من مستواها، في حين أن لواحق الفعالية الذاتية المهنية تظهر من خلال سلوك الاختيار، والأداء المتعلق بالمجال الذي تم اختياره.

(Betz,nancy,2000 :205, 222)

وبناء على ما سبق ينظر إلى الفعالية الذاتية المهنية باعتبارها عملية معرفية تحدث فيما بين الفرد وسلوك الاختيار المهني، حيث يقوم الفرد بتعلم كيفية أداء السلوك ومعرفة الاستجابات والنتائج المترتبة على ذلك من خلال مراقبة وملاحظة الآخرين وهم يؤدون السلوك نفسه.

(Paivandy,2008:55)

- **أهمية الفاعلية الذاتية المهنية:**

تكمن أهمية الفاعلية الذاتية المهنية في:

- أنها تعتبر من العوامل الأساسية التي تحدد فيما إذا كان الفرد سيختار أداء مهمة ما، أو الامتناع عن أدائها حيث إن معتقدات الفرد حول قدراته تعتبر محور تعامله مع البيئة من حوله، ولهذا تعتبر الفاعلية الذاتية عامل مهم في فهم كيف يطور الأفراد إدراك قدراتهم والثقة فيها، وكيف يشعرون ويفكرون ويدعمون ذواتهم. **(Sterett,1992 :69,78)**
- أنها العامل الرئيسي في نجاح المعلم في مهنته. **(الخزرجي، 2017: 373،401)**
- أنها العامل الأساسي المعرفي الذي يتوسط ويؤثر على تطور الاهتمامات والأهداف والأفعال الخاصة بمجال محدد. **(Lent,2002 :255,311.)**

خلاصة:

إن الفاعلية الذاتية المهنية من العوامل المهمة في تحقيق النتائج المرجوة في العملية التعليمية، وهي الجسر الذي ينقل الفرد من الحالة التي هو عليها إلى الحالة التي يصبو إليها بحيث تساعد الفرد على إدراكه لكفاءاته الشخصية في التعامل بفاعلية مع مختلف المواقف الضاغطة وكذلك الوصول إلى الهدف المرجو، حيث أنها يمكن أن تعمم من مجال إلى آخر إلى الحد الذي يعتمد فيه المجال الجديد على مهارات سابقة.

تمهيد:

إن إعداد الأستاذ لمهنة التدريس وتأهيله لأداء مهامه يعد مفتاح أبواب الجودة وسبيلا إلى طريق النجاح في تحقيق مخرجات تعليمية تلبي شروط الإستثمار في ميدان صناعة أبناء المستقبل، وكذلك ليتمكن من أداء دوره التربوي بدرجة عالية من الفاعلية كاتجاه تربوي سائد.

ثالثا: أساتذة التعليم الإبتدائي:

- المرحلة الإبتدائية:

يعرف **أبولبدة (1996)** المرحلة الابتدائية بأنها ذلك التعليم الذي يؤمن قدرا كافيا من التعليم لجميع أبناء الشعب دون تمييز، ويسمح لهم هذا القدر من التعليم بمتابعة الدراسة للمرحلة الإعدادية إذا رغبوا في ذلك أو بدخول الحياة العملية بقدر معقول من الكفاءة تسمح لهم بالمساهمة في النشاطات الاقتصادية والاجتماعية للمجتمع.

ويعرفها **عبدالرحمن (1997)** بأنها القاعدة التي يرتكز عليها إعداد الناشئين المراحل التالية من حياتهم وهي مرحلة عامة تشمل أبناء الأمة جميعا وتزودهم بالأساسيات من العقيدة الصحيحة والاتجاهات السليمة والخبرات والمعلومات والمهارات. **(الشبلي، 31:2000)**

وبهذا يمكن تعريف المرحلة الابتدائية بأنها أول مرحلة منظمة إلزامية وهي تلك المؤسسة الإجتماعية التي أنشاها المجتمع لتشارك الأسرة في تحمل مسؤولية التنشئة الاجتماعية لأبنائه تبعا لفلسفته ونظمه وأهدافه، فهي تمثل البيئة الإجتماعية أو الصورة المصغرة على المجتمع الذي يمارس فيه الطفل حياته الإجتماعية الواقعية وليست فقط مكانا مخصصا للتزود بالمعرفة.

- تعريف أساتذة التعليم الإبتدائي:

يعرف علي خضر **(1979)** الأستاذ بأنه "هو المسؤول الأول عن تحقيق الأهداف التربوية للأمة وتنشئة الأجيال، ومن خلال التأثير المنظم والمستمر في سلوك المتعلمين، كي يكتسبوا من العادات الفكرية والعاطفية والاجتماعية والشخصية ما يساعدهم على التوافق مع أنفسهم وعلى التكيف السليم مع مجتمعهم وعلى النهوض والتقدم به. **(قايلي،162:2015)**

وكما يعرف أيضا على أنه: " هو العنصر الفعال في العملية التربوية وإخلاصه وفعاليته ومدى استعداده إلى المزيد من النمو في مهنته وبقدرته على الإبداع وبرغبته في التطور والتجديد يستطيع أن يحقق النظام التربوي وما تخطط له من أهداف وغايات. **(نفس المرجع،2015 :162)**

- **خصائص أساتذة التعليم الابتدائي:**

إن الخصائص الشخصية والعملية للأستاذ في المرحلة الابتدائية، من العوامل الحاسمة في نجاح التعليم، لذلك وجب اختيار وبعناية بالغة شخصية الأستاذ، هذا الانتقاء يوفّر القدر اللازم من الكفاءة التي تؤهل الأستاذ إلى النجاح في عمله، وهناك العديد من الخصائص من المفترض أن يتصف بها وهي. **(مرابطي،73:2011)**

- **الخصائص الجسمية النفسية:** و تتضمن أن يكون سالما من الأمراض وسليم الحواس وحسن النطق و يتمتع بالقدرة على تحمل التعب، و من هنا فإن سلامة جسمه تجعل منه ذا مزاج ثابت وغير متقلب في ضبطه لنفسه واحتفاظه بالهدوء (منضبط وهادئ) و الاستعداد النفسي، القادر على تخطي العقبات.

ويقترح كل من **(جون إتش زينجر و جوزيف فولكمان)** في كتاب "**القادة**" ثلاث خطوات لتغيير السلوكيات ومن ثم الشخصيات:

- **دائما أنجز ما وعدت به:** "كن حذرا في الالتزامات التي تلزم بها نفسك، احرص على ألا تبالغ في الالتزامات أو الوعود بشأن ما يمكنك إنجازه. استمر في العمل حتى تنجز ما وعدت به. و ذا أدركت أنك لن تستطيع الوفاء بالتزامك فلا تخف الأمر، اعترف بالأمر وأعد توضيح النوايا".
- **كن متواضعا:** "كن مستعدا للضحك على نفسك، لا تتباه بسلطتك، التواضع يسهل على الآخر ين التعامل معك، غنه يفتح الباب لبناء علاقات متينة".
- **ابحث عن مرآة:** "أنت بحاجة لأن تعرف كيف يرى الآخرون شخصيتك، و يمكن ان تتمثل تلك المرآة في معلم ناصح مخلص، أو زميل أو صديق موضع ثقة، أوعملية تقييم شاملة فعالة، بدون هذا المنظور الناقد للذات، من المستحيل أن يكون لك تأثير قوي على مجموعة العمل". **(ج. إتش زينجر، ج. فولكمان، 2011 :13)**

- **الخصائص المعرفية (العقلية والثقافة):**

- التمكن من مادة التدريس.

- الإلمام بطرق التدريس.
- الإلمام بطبيعة المتعلم.

- **الخصائص الخلقية:** حبه للمتعلمين و الشعور ببراءتهم كما يجب أن تتوفر فيه صفات مثل: الصبر و البشاشة والانضباط، المثابرة في العمل، الشعور بالرسالة التربوية و دورها في حياة الأمة، الإيمان بقيم المجتمع و معتقداته، الالتزام بنقلها و ترسيخها في نفوس التلاميذ فهذه الصفات إن تحققت وجب على الأستاذ الاطلاع بدوره لترسيخ الأهداف المطلوبة و الانتقال إلى غرس روح المسؤولية الاجتماعية لدى المتعلمين، حيث يمتد أثر الأستاذ إلى النواحي الأخرى لشخصية المتعلم عن طريق التقليد والمحاكاة في أساليب و صفات الشخصية علاوة على ما يحدث من توجيه ميول المتعلم و اتجاهاته العقلية نحو الأمور المختلفة من هوايات وفنون و آداب، مما يكون أثر كبير في توجيه حياته المستقبلية، فهو رائد اجتماعي في مدرسته وبيئته و هو قائد لجماعات متعددة من المتعلمين.
- **الخصائص المهنية:** حيث يلعب الإعداد والتأهيل الأكاديمي للأستاذ قبل التحاقه بمهنته دورا في تحقيقه لأهدافه ، فحين يكون الأستاذ معتزا بمهنته وله ميلا خاصا اتّجاهها، ومثابرا في أداء عمله وطموحا نحو تحقيق الأفضل، وواثقًا من نفسه، ذو عزيمة قوية محافظًا على مبادئه فإن ذلك سيمكنه من تحقيق أهداف العملية التعليمية.
- **الخصائص الاجتماعية:** إن مهمة الأستاذ لا تنحصر داخل حدود المؤسسة التربوية التي يعمل بها، فله كذلك دوره الاجتماعي الّذي يحتم عليه أن يشارك في تغيير وتطوير المجتمع خاصة وأن هذا الأخير هو "**الرحم**" الّذي يتكون فيه التلميذ، ومهما اخلص لهم الأستاذ التعليم والتأديب فلن يفلح عمله إذا كان المجتمع الكبير نفسه يعاني من صور الانحراف الحاد والخلل الهيكلي. **(العزة،1993: 303)**

- دور ومهام أساتذة التعليم الإبتدائي:

يمكن إيجاز أهم ما يقوم به أستاذ المرحلة الابتدائية لتحقيق التوافق النفسي والاجتماعي والدراسي للتلاميذ وفق الأهداف التي يحددها النظام التربوي فيما يلي:

- إشباع حاجات التلاميذ العقلية والمعرفية والانفعالية، واحترام ميولهم واتجاهاتهم.
- العمل على تغيير اتجاهات التلاميذ السلبية وتَعديلها، ومساعدتهم على تنمية مواهبهم وقدراتهم وميولهم، وجوانب شخصيتهم الجسمية والعقلية والانفعالية.
- تدعيم السلوك المرغوب فيه والذي يتماشى مع قيم المجتمع وثقافته، والعمل على تعديل السلوك غير المرغوب فيه؛ من خلال تقوية الوازع الديني والأخلاقي في نفوس التلاميذ، وتشجيعهم على الالتزام بتعاليم الإسلام في جميع سلوكياتهم الشخصية والاجتماعية.
- تشجيع التلاميذ على النجاح والإنجاز، وتجنيبهم الفشل كلما أمكن ذلك.
- استخدام التعزيز الإيجابي وتجنب العقاب خاصة البدني منه، مع عدم الإكثار من النقد؛ بل إظهار المدح والاستحسان كلما أمكن ذلك.
- القُدرة على التعرف المبكِّر على حالات سوء التوافق بين التلاميذ، وطرق تشخيصها وعلاجها مبكرا قبل استفحالها، ومساعدة التلاميذ على تحقيق توافقهم النفسي والاجتماعي.
- التعرف على شخصيات التلاميذ والفروق الفردية بينهم، ومراعاة خصائص مرحلة نموهم، ودراسة المشاكل النفسية والاجتماعية التي يمرون بها؛ لمعرفة أسبابها والعمل على علاجها بالتعاون مع المنزل والمختص الاجتماعي والنفسي وإدارة المدرسة، فالدور الحقيقي للأستاذ والمدرسة بشكل عام لا ينحصر في التعليم ونقل المعرفة بل يتعداه إلى التربية.
- التوجيه والإرشاد التربوي بصورة مستمرة للتصحيح الفوري والمستمر للأخطاء السلوكية التي يقع فيها التلاميذ، بغرض وقايتهم من الاضطراب أو الانحراف.
- إكساب التلاميذ اتجاهات إيجابية نحو المدرسة والتعليم والعمل والمجتمع، والعمل على توفير مناخ مدرسي يسوده الحب والمشاركة الوجدانية والحرية في التعبير وإشباع الدوافع النفسية والاجتماعية يشعر فيه التلميذ بالأمن والانتماء. **(مرابط ،2006 : 112)**

نستنتج مما سبق أهمية الدور المنوط بمعلم المرحلة الابتدائية في الحفاظ على الصحة النفسية لتلاميذه؛ وذلك من خلال التعرف على خصائصهم الشخصية ومراعاة الفروق الفردية بينهم أثناء التخطيط للدرس وتنفيذه عبر اختيار الأنشطة المناسبة والكفيلة بتنمية المهارات والمعارف لديهم وتوفير الفرص المناسبة لنجاح كل منهم وتجنيبهم خبرات الفشل وما يتبعها من إحباط واضطراب نفسي قدر المستطاع.

- أهم جوانب الكفاءة التي يحتاجها أستاذ التعليم الإبتدائي:

تعتبر الكفاءة الذاتية للأستاذ عنصرا أساسياً ومحدداً لنجاح عملية التعليم، حيث يعرفها "**ميدلي**" بأنها "المعلومات والاتجاهات والمهارات التي تساعد المعلم على مواجهة الموقف التعليمي والتي تشتمل على المعرفة بتخصص المعلم، والثقافة العامة، وعلم النفس والاجتماع، وكل ماله علاقة بعمل المعلم من معلومات ثقافية عامة تؤثر على أداء المعلم والمهارات ذات الصلة بالمضمون". **(الخطابي، 2004 :113)**

أي أن الكفاءة الذاتية للأستاذ تتمثل في المعلومات والاتجاهات والمهارات التي تمده بالثقة في أنه سيؤدي السلوكيات التي يتطلبها الموقف التعليمي والذي يعد عملية تفاعل بينه وبين المتعلم، وبالتالي فكفاءة الأستاذ في إدارة الموقف التعليمي تستوجب تحسين عملية التفاعل داخل الفصل، ويؤكد "**التل وآخرون**" أن هناك دراسات متعددة أظهرت أن المعلمين الذين يتصفون بالأصالة والتعاطف والاهتمام بالعمل والحس بالمسؤولية يتميز تلاميذهم بالثقة في الذات، وتقل لديهم مشكلات النظام والسلوك و المظاهر العدوانية لديهم في علاقة بعضهم ببعض ويصلون إلى مستوى أعلى في التفكير وحل المشكلات، كما يكونون أكثر إبداعاً وتلقائية ومبادرة في النشاط والمناقشة، ويسألون أكثر يستمتعون بالتعلم أكثر". **(المشهداني ،2005 : 174،175)**

إذ تنعكس كفاءة الأستاذ الذاتية إيجاباً على التفاعل النفسي الإجتماعي داخل الفصل الدراسي.

ويرى عبد المنعم **(أحمد الدردير،2004: 217)** أنه يمكن تقسيم الكفاءة الذاتية للأستاذ إلى ثلاثة جوانب أساسية، وقد أوردت البحوث والدراسات هذه الجوانب كالتالي:

- **الكفاءة الأكاديمية:** وهي الخلفية النظرية التي يحتاجها الأستاذ، لتفسير وتوضيح كيفية أداء المهام التي تتطلبها عملية التعليم، ووصف خطواتها، وتتابع تلك الخطوات مستنداً إلى المبادئ والمفاهيم والحقائق العلمية، التي تكون بمجموعها الكفاءة الأكاديمية. **(مرعي،2002 :343)**

بمعنى أن الكفاءة الأكاديمية هي مجموع المعلومات والنظريات والحقائق العلمية النظرية التي يحتاجها الأستاذ من أجل أداء مهمته بنجاح.

وفي دراسة قام بها كل من " **لوك ولثام**" أظهرت "أن الأفراد الذين يتسمون بحس عال من الكفاءة الذاتية في مجالات محددة سيحاولون تحقيق مستويات أعلى من مستوى أدائهم الفعلي"، وهذا ما يتفق مع دراسة كل من "**فرقت وكونيز**" التي أفضت نتائجها إلى " أن الفاعلية الذاتية ترتبط بصورة مباشرة وغير مباشرة بتحقيق الأهداف المعرفية بصورة خاصة". **(الوطبان، 2006 : 34)**

فكفاءة الأستاذ الأكاديمية هي التي تحدد الطريقة التي سيتم بواسطتها معالجة المعلومات المختلفة في الموقف التعليمي، ومن أهم المبادئ التي يحتاجها الأستاذ لاكتسابه هذه الكفاءة:

- يحتاج تحقيق النجاح في مهنة التعليم إلى إعداد معرفي مسبق.
- يسعى دائماً إلى مواكبة المستجدات في مجال تخصصه.
- يسعى إلى تبسيط مادة التخصص للطلاب.
- يطلع على المراجع الجديدة في مجال تخصصه.
- يشارك في الندوات التربوية التخصصية لرفع كفاءته الأكاديمية.
- يسعى إلى استخدام الدقة في المصطلحات العلمية.
- لديه القدرة على التحليل والنقد. **(الفوج، 2006 :56)**

وبناء عليه، نستطيع التأكيد على ضرورة أن يمتلك الأستاذ المبادئ والمفاهيم والحقائق العلمية حتى يتأكد من إدارة صفه بالشكل الذي يحقق أهداف العملية التعليمية.

- **الكفاءة المهنية:** ويقصد بها مهارات التدريس التي يجب أن تتوافر في الأستاذ حتى يستطيع تأدية عمله على أحسن وجه، وتحقيق الأهداف التربوية التي ينشدها. **(كريم،2002 : 16)**

أي أن تحقيق الأهداف التربوية يعتمد على كفاءة المعلم المهنية ومدى سيطرته على سير الحصة، وقد أشارت نتائج العديد من الدراسات التي تناولت صفات المعلم الفعال على غرار نتائج دراسة **قاضي**، و نتائج دراسة **عيسوى**، ونتائج دراسة **عفيفي**، ونتائج دراسة **الزبيدي** و**الدوري**، و نتائج دراسة "**بولاك وميلر**" إلى أن المعلم الفعال يجب أن يمتلك الكفاءات التدريسية، ومن هذه الكفاءات إيصال المعلومات بيسر، واستخدام طرق تدريس متنوعة كالطلاقة والجدية والحماس للتدريس، واستثارة استجابات المتعلمين، تنويع الأنشطة التي يقوم بها المتعلم، إشراك التلاميذ في الموقف التعليمي، التنويع في الأسئلة ومراعاة الفروق الفردية بين التلاميذ وفهم حاجات ورغبات ومتطلبات المتعلم وتشجيع التلاميذ على المثابرة والنجاح. **(العمايرة،2006 : 98. 99)**

إضافة إلى:

- استعمال أساليب التدريس النشطة والفعالة التي تشجع على التفتح الذهني.
- التمهيد للدرس الجديد، باستحضار الدرس السابق لربطه بالمكتسبات القبلية للمتعلم.
- عرض الدرس بشكل منطقي متسلسل.
- حسن استخدام الوقت، بحيث ينهي الدرس بنهاية الحصة. **(عمران،2001 :26)**

كل هذه التقنيات والمهارات تشجع عملية التفاعل الصفي والتحكم في سلوكات المتعلمين، وبالتالي رفع كفاءة العملية التعليمية وتحقيق أهدافها المتمثلة في الرقي بجميع جوانب شخصية التلميذ وإشباع حاجاته ومساعدته على رسم أهدافه المستقبلية وعلى رأسها مشروعه الشخصي .

وهو ما تؤكده دراسة "**رابح** و**دولي**"، حيث استخدمت بطاقة ملاحظة "**نوتينجهام**" لإدارة الفصل ومن بين ما توصلت إليه من نتائج " أن السلوك المنحرف يقل في الفصل ذوا الإعداد الجيد، وضبط الفصل يعتمد على شخصية المعلم وكفاءته التدريسية المصاحبة". **(إبراهيم،2005 :159 ،160)**

- **الكفاءة الاجتماعية:** يعرفها "**ساراسون**" و"**زملاؤه**" بأنها: "درجة إحساس المعلم بالارتياح في المواقف الاجتماعية المختلفة، واستعداده للاشتراك في الأنشطة الاجتماعية، واستعداده لبذل كل جهد لتحقيق الرضا في العلاقات الاجتماعية والشعور بالثقة تجاه سلوكه الاجتماعي". **(الزيات،2001 :81)**

وعليه، فالكفاءة الاجتماعية تحدد استعداد الأستاذ لبذل الجهد من أجل بناء علاقات اجتماعية إيجابية مع الآخرين خصوصاً مع طلابه وتحقيق الثقة والرضا عن سلوكه الاجتماعي ومن بين هذه المهارات التي يجب أن تتوفر في الأستاذ الناجح والفعال أن:

- يتقن مهارة الإصغاء لما يقوله طلابه.
- يقيم علاقات اجتماعية نموذجية مع الزملاء في المدرسة.
- يتبادل الآراء والمعلومات مع الآخرين.
- يعمل على إقامة علاقات متبادلة مع طلابه.
- يحرص على الالتزام بمواعيد الدرس بدقة.
- ينطلق من القيم الإنسانية في علاقته بمجتمعه. **(الفوج،2006 :58)**
- يحترم تعليمات المدرسة ويعمل على تطبيقها.
- يشجع تلاميذه على المناقشة المقترحة.
- يتقبل أفكار التلاميذ ويشجعهم على أن يفكروا بعمق. **(جابر،2000: 256)**

وبناءاً عليه، فإن اكتساب الأستاذ لمهارات اجتماعية يساعده على تحسين تفاعله مع تلاميذه وكسب ثقتهم مما يدفعهم للالتزام بتعليماته فيهيئ لهم فرص التوافق والانسجام وتكامل الجهود ويساعدهم على تطوير أنفسهم والارتقاء بمستوياتهم المعرفية والنفسية حيث توصل "**مسلم**" في دراسة له بعنوان "**تنمية مهارات الكفاءة الاجتماعية والأخلاقية للمعلم من أجل تكوين نفسي أفضل للمعلم**" إلى مجموعة من النتائج كان من أبرزها: ضرورة الاهتمام بتنمية مهارات الكفاءة الاجتماعية للمتعلمين، وتدارك بعض المظاهر السلبية المترتبة عن ضعف الكفاءة الاجتماعية لدى الأستاذ ومعالجة تأثيرها. **(آل فردان، 90:2007)**

– أهمية أستاذ التعليم الإبتدائي في العملية التدريسية:

- إن للمعلم أهمية كبيرة كما ذكرها. **(شهلا،1989: 83)**

إن الأستاذ هو الخبير الذي أقامه المجتمع ليحقق أغراضه التربوية، فهو من جهة القيم الأمين من تراثه الثقافي ومن جهة أخرى العامل الأكبر على تحديد هذا التراث وتعزيزه وهذا هو بوجه عام الدور الذي يمثله المعلم على مسرح الحياة.

- إن مجتمعنا رهن بإصلاح المعلمين والمعلمات الذين تأمنهم على تربية أبنائها وهؤلاء المعلمين والمعلمات لا يستطيعوا أن يقوموا بمهنتهم على أحسن وجه إلا إذا نالوا نصيبا وافرا من الإعداد، فشخصيات المعلمين وصفاتهم تعود بصورة مباشرة إلى التدابير الفعالة التي تتخذ لتربيتهم وحسن أدائهم.
- لقد أجمع المربون على أن معظم المشاكل التربوية ناشطة في أساسها عن افتقار المدارس إلى معلمين قادرين، فالمعلم القدير المدرب يستطيع أن يتلاقى هذه المشاكل لأن المعلم هو العمود الفقري للتعليم وبمقدار صلاح المعلم يكون صلاح التعليم لأن المباني الجيدة والمناهج المدروسة والمعدات الكافية تكون قليلة الجدوى إذا لم يتوفر المعلم الصالح لأن وجود هذا المعلم يعوض في الكثير من الأحيان ما يكون من النقص في هذه النواحي. **(إبراهيم، 1995 :10)**
- يعد العامل الحاسم في مدى فعالية عملية التدريس وعلى الرغم من كل مستحدثات التربية وما تقدمه التكنولوجيا المعاصرة من مبررات تهدف لسير العملية التعليمية، إلا أن المعلم لازال وسيظل العامل الرئيسي في هذا المجال لأنه هو الذي ينظم الخبرات ويديرها وينفذها في اتجاه الأهداف المحددة لكل منها وهو أيضا أحد الأطراف التي تفتقدها الوسائل الآلية المستخدمة في العملية التعليمية، ولذلك فإن الأستاذ يجب أن تتوفر لديه خلفية واسعة وعميقة في مجال تخصصه إلى جانب تمكنه من حصيلة المعارف في مجالات أخرى. **(محمد،33:2006)**

خلاصة:

نستنتج مما سبق أن أساتذة التعليم الابتدائي يجب عليهم عموما التقيد الصارم بالبرامج التعليمية والتعليمات الرسمية التي يكلفون بها من طرف المدير للقيام بمهامهم على أكمل وجه ولرفع مستواهم الذاتي المهني، وبتربية التلاميذ على قيم المجتمع، بالتنسيق الوثيق مع الأولياء والجماعة التربوية. والتقيد أثناء القيام بواجبهم المهني بمبادئ الإنصاف وتكافؤ الفرص وإقامة علاقات أساسها الاحترام.

الفصل الثالث:

الإجراءات المنهجية للدراسة

تمهيد:

تعتبر الدراسة الميدانية من أهم العناصر التي يجب على الباحث القيام بها من اجل التحقق من فرضيات الدراسة، وضبط نتائجها، وفي هذا الفصل سنتناول الجانب المنهجي المعتمد عليه في الدراسة بالإضافة إلى التعرف على الخصائص السيكومترية للأداة (الصدق والثبات)، ثم الانتقال إلى الدراسة الأساسية بوصف عينتها وتحديد أدوات الدراسة وكذا الأساليب الإحصائية المستخدمة.

- المنهج المستخدم في الدراسة:

حتى تتصف دراسة المشكلة بالشمول والكمال، وتكون النتائج التي يتوصل إليها الباحث دقيقة، ينبغي أن يستعين الباحث بأحد المناهج الواضحة التي تساعد على دراسة المشكل وتشخيصه، بحيث يعتبر المنهج الأسلوب الذي يسير على نهجه الباحث لتحقيق هدف بحثه والإجابة عن أسئلته أو بعبارة أخرى كيف يحق الباحث هدفه. **(مزيان،2006: 14)**

ونظرا لطبيعة موضوعنا فإن المنهج المناسب هو المنهج الوصفي التحليلي المناسب للدراسات المرتبطة بدراسة المشكلات المتعلقة بالمجالات الإنسانية والاجتماعية بحيث يعتمد المنهج الوصفي التحليلي على دراسة الظاهرة كما توجد في الواقع ويهتم بوصفها وصفا دقيقا ويعبر عنها كيفيا أو كميا، لأن من الأهمية أن تتوفر لدى أي باحث وصف دقيق لما يقوم بدراسته من ظواهر قبل أن يمضي في خطوات واضحة لحل المشكلات التي اقتضت دراسته.

أولا: الدراسة الاستطلاعية:

تعتبر الدراسة الاستطلاعية في أي دراسة علمية من الخطوات الرئيسية التي ينبغي على الباحث القيام بها أثناء دراسته لموضوع البحث، من أجل استطلاع الظروف المحيطة بالظاهرة التي يرغب الباحث في داستها وجمع المعلومات والبيانات حولها لبناء أداة تناسبها وتحديد أبعاد متغيرات الدراسة. وتعرف على أنها: "الدراسات التي يقوم بها الباحث بهدف التعرف على المشكلة". **(أحمد، 1996: 31)**

- أهداف الدراسة الاستطلاعية:

تهدف الدراسة الاستطلاعية إلى:

- التعرف على إمكانية تطبيق الموضوع.
- بناء أداة الاستبيان والتأكد من صلاحية عباراته.
- تحديد أبعاد متغير الدراسة والمحاور والفقرات المنتمية إليه.
- تدارك الأخطاء وإجراء التعديلات الازمة على الأداة قبل الشروع في الدراسة الأساسية.
- معرفة الخصائص السيكومترية للأداة المصممة من صدق وثبات.

- حدود الدراسة الاستطلاعية:

- ✓ **الحدود الزمنية:** تم إجراء الدراسة الاستطلاعية ابتداء من 11/05/2022 إلى 20/05/2022.
- ✓ **الحدود البشرية:** تمثلت في 30 أستاذ (ة) من عدة إبتدائيات من بلدية الدحموني بولاية تيارت.
- ✓ **الحدود المكانية:** إقتصرت دراستنا على مجموعة من الإبتدائيات من بلدية الدحموني في ولاية تيارت.

- ظروف إجراء الدراسة الإستطلاعية:

أجريت هذه الدراسة على **30** أستاذ و أستاذة ولم تواجهنا أي صعوبات في إجراء هذه الدراسة و يعود الأمر إلى قبولنا من طرف مدير المؤسسة إلى تعاون الأساتذة معنا وذالك بالإجابة على كل فقرات المقياس.

- أدوات جمع البيانات:

لابد لأي باحث من اختيار أدوات لجمع المعلومات والبيانات باعتبارها الوسائل والطرق التي يستطيع بها الباحث حل مشكلته مهما كانت المشكلة. **(المشهداني،2013: 229)**

- **الاستبيان:** وهو قائمة تتضمن مجموعة من الأسئلة معدة بدقة ترسل إلى عدد كبير من أفراد المجتمع الذين يكونون العينة الخاصة. **(نوفل،2010: 165)**

حيث قام الباحثان بالإستعانة بالاستبيان الذي صمم خصيصا لهذه الدراسة ولقد مرت عملية بناء الاستبيان بعدة مراحل إلى أن وصلت إلى شكلها النهائي.

- خطوات بناء الاستبيان:

بعد الإطلاع على التراث الأدبي المتعلق بموضوع الدراسة من مفاهيم وأبعاد ودراسات سابقة ومذكرات وبعض المقاييس المشابهة تم تحديد أبعاد ومحاور وفقرات الاستبيانات حسب عن هدف الدراسة وفرضياتها.

وبعد أن تم بناء الاستبيان في شكله الأولي قمنا بالاشتراك مع الأستاذ ومراجعته من شمولية وانتماء الفقرات للبعد قبل عرضها على مجموعة من المحكمين قصد تحكيم الاستبيان، ومن خلال أرائهم وملاحظاتهم.

يتكون استبيان الدراسة من 32 عبارة موزعةعلى5 أبعاد حيث:

- تناول البعد الأول: **بعد التقييم الذاتي** وعدد بنوده 6 بنود.
- تناول البعد الثاني: **بعد التخطيط** وعدد بنوده 7 بنود.
- تناول البعد الثالث: **بعد وضع الأهداف** وعدد بنوده 7 بنود.
- تناول البعد الرابع: **بعد حل المشكلات** وعدد بنوده 5 بنود.
- تناول البعد الخامس: **بعد المعلومات المهنية** وعدد بنوده 7 بنود.

بحيث يحتوي كل بعد على مجموعة من الفقرات واعتمدنا في تنقيط هذا الاستبيان على مقياس ليكرت الخماسي المكون من خمس بدائل هي: موافق بشدة، موافق، محايد، غير موافق، غير موافق بشدة.

- الخصائص السيكومترية لأداة الدراسة:

يجب قياس الخصائص السيكومترية لهذه الأداة وهذه الخصائص تتمثل في الصدق والثبات وسنتطرق إلى كيفية حساب كل خاصية من هاتين الخاصيتين في الصدق والثبات، وسنتطرق إلى كيفية حساب كل خاصية من هاتين الخاصيتين:

- **أولا: الصدق:**

أ. **صدق الاستبيان:** يقصد بالصدق أن يقيس الاختبار فعلا القدرة أو السمة أو الإتجاه أو الاستعداد الذي وضع الاختبار لقياسه. **(فيصل،1991: 22)**

ب. صدق المحكمين:

تم التحقق من صدق الأداة بعرضها على مجموعة المحكمين من كلية العلوم الاجتماعية في جامعة ابن خلدون بتيارت.

حيث كان عددهم **(05)** أساتذة في تخصص علم النفس. وذلك بغرض معرفة ما إذا كانت عبارات الاستبيان واضحة من حيث الصياغة اللغوية والتأكد من صلاحيتها لقياس ما وضعت لأجله.

أنظر الملحق رقم (1)

بعد استرجاع الاستبيانات الموزعة على أعضاء لجنة التحكيم، أجريت بعض التعديلات في بعض العبارات من حيث اللغة والصياغة والموضحة في الجدول رقم **(01)** ليصبح الاستبيان في شكله النهائي.

- **الجدول رقم (01) يمثل العبارات التي تم تعديلها:**

رقم العبارة	العبارة قبل التعديل	العبارة بعد التعديل
1	يدعمني مديري لتحسين القيم المهنية لدي	يشجعني مديري على تحسين القيم المهنية لدي
3	يشجعني مديري لمواصلة وإستمرار تعليمي وتطويري	يشجعني مديري على مواصلة وإستمرار تعليمي وتطويري الذاتي
7	يهتم المدير بالتخطيط لتنميتي مهنيا	يهتم المدير بالتخطيط لتطوير مساري المهني
8	يحفزني مديري في التخطيط لإنجازات جديدة وعدم التفكير في إنجازاتي السابقة	يساعدني مديري على التخطيط لإنجازات جديدة وعدم التفكير في إنجازاتي السابقة
10	يحثني مديري على كيفية وضع خطة التدريس اليومية	يحثني مديري على التحكم في كيفية وضع خطة التدريس اليومية

12	يحثني المدير على تطبيق أساليب التدريس وأنشطة جديدة تساعدني في التعليم	يحثني المدير على تطبيق اساليب التدريس الفعالة وإختيار أنشطة جديدة تساعدني في التعليم
14	يخصص المدير وقتا لي عن طريق التجول وطرح الأسئلة والثرثرة والإصغاء	يخصص المدير وقتا لي عن طريق التجول وطرح الأسئلة والحوار والإصغاء
21	ينصحني المدير دائما بعدم الإنسحاب عندما تواجهني مشاكل صعبة في عملي	ينصحني مديري دوما بمواجهة مشاكلي الصعبة في العمل
28	يساعدني المدير على تحسين مستواي المعرفي في المستوى الذي أدرسه	يساعدني المدير على تحسين مستواي المعرفي بتكليفي بالمستوى الذي أدرسه

ج. صدق الاتساق الداخلي:

هو تحليل إحصائي من خلال العلاقة بين الفقرة والبعد وعلاقة البعد مع الدرجة الكلية وعلاقة الفقرة مع الدرجة الكلية.

حيث قام الباحثان بإجراء صدق الاتساق الداخلي للاستبيان من خلال تطبيقه على عينة مكونة من (30) أستاذ للتأكد من مدى ارتباط الفقرات مع البعد والدرجة الكلية وأيضا ارتباط البعد مع الدرجة باستخدام البرنامج الإحصائي spss.

- الجدول رقم (02) يوضح العلاقة بين الفقرة مع البعد وعلاقة البعد مع الدرجة الكلية:

		علاقة الفقرة مع البعد	**علاقة البعد مع الدرجة الكلية**
البعد1	**01**	****0.66**	****0.78**
	02	****0.77**	
	03	****0.62**	
	04	****0.59**	

	05	**0.63**	
	06	**0.23**	

دالة عند 0.01**

دالة عند 0.05*

نلاحظ من خلال الجدول رقم (02)أن كل العبارات ذات دلالة إحصائية وذلك بارتباط الفقرات مع البعد و البعد مع الدرجة الكلية التي قدرت ب0.78 عند مستوى الدلالة 0.01 ما عدا الفقرة رقم 6فإنها غير دالة مما يعني حذفها من الأداة خلال الدراسة الأساسية.

		علاقة الفقرة مع البعد	علاقة البعد مع الدرجة الكلية
البعد2	07	**0.36	**0.88
	08	**0.66	
	09	**0.56	
	10	**0.63	
	11	**0.63	
	12	**0.61	
	13	**0.60	

دالة عند 0.01**

دالة عند 0.05*

نلاحظ من خلال الجدول رقم (03) أن كل الفقرات ذات دلالة إحصائية مع البعد والدرجة الكلية التي قدرت ب0.88عند مستوى الدلالة 0.01 ما عدا الفقرة رقم 7فانها غير دالة مما يعني حذفها من الأداة في الدراسة الأساسية.

		علاقة الفقرة مع البعد	علاقة البعد مع الدرجة الكلية
البعد3	14	0.59**	0.90**
	15	0.68**	
	16	0.54**	
	17	0.67**	
	18	0.44**	
	19	0.49**	
	20	0.56**	

دالة عند 0.01**

دالة عند 0.05*

نلاحظ من خلال الجدول رقم (04) أن كل الفقرات ذات دلالة إحصائية مع البعد والدرجة الكلية التي قدرت ب0.90عند مستوى الدلالة 0.01.

		علاقة الفقرة مع البعد	علاقة البعد مع الدرجة الكلية
البعد4	21	0.62**	0.69**
	22	0.62**	
	23	0.54**	
	24	0.17	
	25	0.12	

دالة عند 0.01**

دالة عند 0.05**

نلاحظ من خلال الجدول رقم (05) أن كل الفقرات ذات دلالة إحصائية مع البعد والدرجة الكلية التي قدرت ب0.69عند مستوى الدلالة 0.01 ما عدا الفقرة رقم 24-25 لم تكن دالة لا مع البعد ولا مع الدرجة الكلية وبالتالي يتم حذفها من الأداة في الدراسة الأساسية.

		علاقة الفقرة مع البعد	علاقة البعد مع الدرجة الكلية
البعد5	26	0.33	**0.77
	27	0.29	
	28	**0.55	
	29	*0.45	
	30	**0.53	
	31	**0.65	
	32	*0.43	

دالة عند 0.01**.

دالة عند 0.05*

نلاحظ من خلال الجدول رقم (06) أن كل الفقرات ذات دلالة إحصائية مع البعد والدرجة الكلية التي قدرت 0.77عند مستوى الدلالة 0.01 ما عدا الفقرات رقم 26-27 لم تكن دال لا مع البعد ولا مع الدرجة الكلية وبالتالي يتم حذفها من الأداة في الدراسة الأساسية .

- **ثانيا: الثبات:**

أ. **معامل ألفاكرونباخ:**

قمنا باستخدام معادلة ألفاكرونباخ لاستخراج معاملات الثبات، اعتمدنا على عينة قوامها 30 أستاذ بمجموعة من المدارس الإبتدائية في بلدية الدحموني وهذا ما يوضحه الجدول التالي:

ثبات بعد "الفاعلية الذاتية المهنية" بطريقة ألفاكرونباخ:

- جدول رقم (07) يوضح معاملات الثبات بطريقة الفاكرونباخ

البعد	معامل الفاكروميخ
الفاعلية الذاتية المهنية	**0.80**

نلاحظ من خلال الجدول رقم (07) أن معامل الثبات ألفاكروميخ كان عالي إذ بلغت في بعد الفاعلية الذاتية المهنية (0.80) وهذا مؤشر جيد أن الأداة على قدر من الثبات، وبهذا يمكن القول أن الأداة تتمتع بدلالة صدق وثبات عالية تبرر استخدامها في الدراسة الأساسية.

ب. الثبات بطريقة التجزئة النصفية:

- جدول رقم (08) يوضح الثبات بطريقة التجزئة النصفية

جوتمان	سبيرمان براون
0.85	**0.95**

نلاحظ من خلال الجدول رقم (08) أن معامل الثبات بطريقة التجزئة النصفية كان مرتفع إذ بلغ كل من معامل جوتمان (0.85) وسبيرمان براون(0.95)وهذا مؤشر جيد على أن الأداة صالحة للقياس ويمكن استخدامها في الدراسة الأساسية.

ثانيا: الدراسة الأساسية:

تمهيد:

بعد اجراء الدراسة الاستطلاعية نقوم بالخطوة الثانية و هي الدراسة الأساسية التي سوف نتطرق فيها إلى المنهج البحثي المستخدم وعينة الدراسة وحدودها البشرية والزمنية بالإضافة إلى الأساليب الاحصائية المتبعة.

- حدود الدراسة:

تنحصر حدود الدراسة الأساسية في:

- ✓ **الحدود الزمانية:** دامت الدراسة من24/05/2022 و إلى 4/05/2022
- ✓ **الحدود البشرية:**تمثلت في **60** أستاذ (ة) من عدة إبتدائيات من بلدية الدحموني بولاية تيارت.
- ✓ **الحدود المكانية:**تم إجراء هذه الدراسة.في بلدية الدحموني–تيارت–

- **ظروف إجراء الدراسة الأساسية وخصائص العينة:**

أجريت الدراسة الأساسية على**60** أستاذ من الطور الإبتدائي، وتم قبولنا من طرف مدير المؤسسة وتجاوب الأساتذة من خلال إجابتهم على جميع فقرات المقياس.

- تكونت عينة الدراسة الأساسية من **30** أستاذ وأستاذة من المؤسسة

- **الأساليب الإحصائية المستعملة:** تعتبر الأساليب الإحصائية من أهم وسائل تحليل البيانات الخامة إلى نتائج ذات معنى، و التي تساعد في تحليل و تفسير موضوع الدراسة ثم الحكم عليها بكل موضوعية، و لقد اعتمدنا في هذه الدراسة على الأساليب الإحصائية التالية:

- المتوسط الحسابي.
- الانحراف المعياري.
- الوسط الفرضي.
- الثبات بطريقة آلفا كرونباخ.
- الثبات بطريقة التجزئة النصفية "**جوتمان وسبيرمان براون**" وذلك بالإعتماد على الحزمة الإحصائية (SPSS).

خلاصة الفصل:

من خلال هذا الفصل تم تقديم الإجراءات المنهجية للدراسة ودلك بتحديد مجالاتها المكانية والزمانية والبشرية، كما تم توضيح مجتمع الدراسة وخصائص العينة المختارة، بالإظافة إلى تحديد المنهج الذي تم إستخدامه في الدراسة وتقديم أدوات جمع البيانات المتمثلة في الملاحظة والإستبيان.

الفصل الرابع:

عرض وتحليل ومناقشة نتائج الدراسة

تمهيد: بعد تطبيق أداة الدراسة وتفريغ البيانات و حسابها سنحاول في هذا الفصل عرض النتائج المتوصل إليها ومناقشتها.

- **عرض نتائج الدراسة و مناقشتها:**

- **عرض وتحليل وتفسير نتائج الفرضية الجزئية الأولى:**

تنص على: لمدير المدرسة الإبتدائية دور في رفع التقييم الذاتي للأساتذة من وجهة نظر أساتذة التعليم الإبتدائي.

الجدول رقم (01): يوضح لنا نتائج المتوسط الحسابي لبعد رفع التقييم الذاتي للأساتذة.

الأساليب الإحصائية	المتوسط الحسابي	الوسط الفرضي	الإنحراف المعياري
بعد التقييم الذاتي	**26,03**	**18**	**2,33**

نلاحظ من خلال الجدول أعلاه بأن المتوسط الحسابي لدرجات بعد التقييم الذاتي **(26,03)** أكبر من الوسط الفرضي الذي قدر ب**(18)**، ومن هنا نستنتج بأن للمدير دور في رفع مستوى التقييم الذاتي للأساتذة من وجهة نظر أساتذة التعليم الإبتدائي. وقد يرجع السبب في ذلك إلى:

- تحسين المدير القيم المهنية لدى الأساتذة.
- تنمية المدير الروح القيادية لأساتذته.
- تشجيع المدير أساتذته على مواصلة واستمرار تعليمهم.

وطبقا لما قدمناه والخلفية النظرية للبحث وحسب الدراسة الميدانية التي أجريت باستخدام الإستبيان على الأساتذة وتحليل نتائج الجدول "**01**" تم الوصول إلى أن للمدير دور في رفع مستوى التقييم الذاتي للأساتذة وبالتالي الفرضية الجزئية الأولى محققة.

إتفقت نتائج دراستنا مع نتائج دراسة **أبورشيد (2004)**والتي توصلت إلى أن المدير ساهم في بناء نظام تقويمي متكامل واهتم بالمعلم لتطويرأداءه وتقييم ذاته من خلال كل الوسائل المتاحة.

عرض وتحليل وتفسير نتائج الفرضية الجزئية الثانية:

تنص على: لمدير المدرسة الإبتدائية دور في رفع التخطيط للأساتذة من وجهة نظر أساتذة التعليم الإبتدائي.

الجدول رقم (02): يوضح لنا نتائج المتوسط الحسابي لبعد رفع التخطيط للأساتذة.

الأساليب الإحصائية	المتوسط الحسابي	الوسط الفرضي	الإنحراف المعياري
بعد التخطيط	**28,58**	**21**	**3,45**

نلاحظ من خلال الجدول أعلاه بأن المتوسط الحسابي لدرجات بعد التخطيط **(28،58)** أكبر من الوسط الفرضي الذي قدر ب**21**، ومن هنا نستنتج بأن للمدير دور في رفع مستوى التخطيط للأساتذة من وجهة نظر أساتذة التعليم الإبتدائي. وقد يرجع السبب في ذلك إلى:

- مساعدة المدير الأساتذة على التخطيط للدرس بشكل جيد.
- إهتمام المدير بالتخطيط لتطوير المسار المهني لأساتذته.
- إعطاء المدير للأساتذة دور نشط وفعال في إعداد وتنفيذ خطة المدرسة.

وطبقا لما قدمناه والخلفية النظرية للبحث وحسب الدراسة الميدانية التي أجريت باستخدام الإستبيان على الأساتذة وتحليل نتائج الجدول رقم **(02)** تم الوصول إلى أن للمدير دور في رفع مستوى التخطيط للأساتذة وبالتالي الفرضية الجزئية الثانية محققة.

إتفقت نتائج دراستنا مع نتائج دراسة مع دراسة **بترسون (Peterson,2003)** والتي توصلت إلى دور المديرين الكبير في تنمية العاملين مهنيا، إلى ضرورة شمول خطة تطوير المدرسة المستقبلية؛ للأخذ بحاجات المعلمين ومتطلبات المدرسة التربوية.

- **عرض وتحليل وتفسير نتائج الفرضية الجزئية الثالثة:**

تنص على: لمدير المدرسة الإبتدائية دور في رفع وضع الأهداف للأساتذة من وجهة نظر أساتذة التعليم الإبتدائي.

الجدول رقم (03): يوضح لنا نتائج المتوسط الحسابي لبعد وضع الأهداف للأساتذة.

الأساليب الإحصائية	المتوسط الحسابي	الوسط الفرضي	الإنحراف المعياري
بعد وضع الأهداف	**28.65**	**21**	**4,05**

نلاحظ من خلال الجدول أعلاه بأن المتوسط الحسابي لدرجات بعد وضع الأهداف **(28,65)**أكبر من الوسط الفرضي الذي قدر ب**(21)**، ومن هنا نستنتج بأن للمدير دور في رفع مستوى وضع الأهداف للأساتذة من وجهة نظر أساتذة التعليم الإبتدائي. وقد يرجع السبب في ذلك إلى:

- طرح المدير أسئلة على الأساتذة والإصغاء لهم.
- مساعدة المدير أساتذته على اختيار أنسب الطرق التدريسية.
- مساعدة المدير الأساتذة على استخدام منهجية واضحة.

وطبقا لما قدمناه والخلفية النظرية للبحث وحسب الدراسة الميدانية التي أجريت باستخدام الإستبيان على الأساتذة وتحليل نتائج الجدول رقم **(03)** تم الوصول إلى أن للمدير دور في رفع مستوى وضع الأهداف للأساتذة وبالتالي الفرضية الجزئية الثالثة محققة.

إتفقت نتائج دراستنا مع نتائج دراسة **الحبيب (2006)** و التي توصلت إلى قيام مدير المدرسة بدور رئيس في نمو المعلم المهني، وله مستوى مرتفع في طرق التدريس ووضع الأهداف و إدارة العملية التدريسية .

- **عرض وتحليل وتفسير نتائج الفرضية الجزئية الرابعة:**

تنص على: لمدير المدرسة الإبتدائية دور في رفع حل المشكلات للأساتذة من وجهة نظر أساتذة التعليم الإبتدائي.

الجدول رقم (04): يوضح لنا نتائج المتوسط الحسابي لبعد حل المشكلات للأساتذة.

الأساليب الإحصائية	المتوسط الحسابي	الوسط الفرضي	الإنحراف المعياري
بعد حل المشكلات	**20,15**	**15**	**3,47**

نلاحظ من خلال الجدول أعلاه بأن المتوسط الحسابي لدرجات بعد حل المشكلات **(20,15)**أكبر من الوسط الفرضي الذي قدر ب**(15)**، ومن هنا نستنتج بأن للمدير دور في رفع مستوى حل المشكلات للأساتذة من وجهة نظر أساتذة التعليم الإبتدائي. وقد يرجع السبب في ذلك إلى:

- إهتمام المدير بالمشاكل التي يواجهها أساتذته والعمل على حلها.
- تشجيع المدير الأساتذة على إستخدام أسلوب المناقشة والحوار لحل المشكلات.
- سماع المدير لمشاكل الأساتذة.

وطبقا لما قدمناه والخلفية النظرية للبحث وحسب الدراسة الميدانية التي أجريت باستخدام الإستبيان على الأساتذة وتحليل نتائج الجدول رقم **(04)** تم الوصول إلى أن للمدير دور في رفع مستوى حل المشكلات للأساتذة وبالتالي الفرضية الجزئية الرابعة محققة.

إتفقت نتائج دراستنا مع نتائج دراسة **نحيلي (2010)** والتي توصلت إلى أهمية دور مدير المدرسة في رفع كفاية المعلمين، في مجالات البحث المختلفة: العلمية، والإجتماعية، والإدارية، وغرس الثقة

بالنفس، والإعتزاز والإفتخار بالمهنة، واكساب المعلمين المهارات اللازمة في معالجة المشكلات التي تعترضهم، وفي مجال استخدام طرائق والتدريس، والوسائل التعليمية الحديثة.

- **عرض وتحليل وتفسير نتائج الفرضية الجزئية الخامسة:**

تنص على: لمدير المدرسة الإبتدائية دور في رفع المعلومات المهنية للأساتذة من وجهة نظر أساتذة التعليم الإبتدائي.

الجدول رقم (05): يوضح لنا نتائج المتوسط الحسابي لبعد المعلومات المهنية للأساتذة.

الأساليب الإحصائية	المتوسط االحسابي	الوسط الفرضي	الإنحراف المعياري
بعد المعلومات المهنية	**28,93**	**21**	**3,76**

نلاحظ من خلال الجدول أعلاه بأن المتوسط الحسابي لدرجات بعد المعلومات المهنية**(28,93)**أكبر من الوسط الفرضي الذي قدر ب**(21)**، ومن هنا نستنتج بأن للمدير دور في رفع مستوى المعلومات المهنية للأساتذة من وجهة نظر أساتذة التعليم الإبتدائي. وقد يرجع السبب في ذلك إلى:

- إلتزام الأساتذة بالحضور وعدم التأخر عن حصصهم.
- يعمل المدير على توفير الإنضباط داخل المدرسة لتسهيل أعمالهم.
- تشجيع المدير لأساتذته على استخدام التقنيات التكنولوجية التعليمية في عملية التدريس.

وطبقا لما قدمناه والخلفية النظرية للبحث وحسب الدراسة الميدانية التي أجريت باستخدام الإستبيان على الأساتذة وتحليل نتائج الجدول رقم **(05)** تم الوصول إلى أن للمدير دور في رفع مستوى المعلومات المهنية للأساتذة وبالتالي الفرضية الجزئية الخامسة محققة.

واتفقت نتائج دراستنا مع نتائج دراسة **كاسهون (2014)** والتي توصلت إلى وجود دور إيجابي لمدير المدرسة في التنمية المهنية للمعلمين، وأنه يساهم بشكل عام في التطوير المهني.

- **عرض وتحليل وتفسير نتائج الفرضية العامة:**

تنص على: لمدير المدرسة الإبتدائية دور في رفع مستوى الفاعلية الذاتية المهنية للأساتذة من وجهة نظر أساتذة التعليم الإبتدائي.

الجدول رقم (06):يوضح لنا نتائج المتوسط الحسابي لمستوى الفاعلية الذاتية المهنية للأساتذة.

	المتوسط الحسابي	الوسط الفرضي	المجالات	مستوى المساهمة
الفاعليةالذاتية المهنية	**132,35**	**96**	**32_0**	**ضعيف جدا**
			64_33	**ضعيف**
			96_65	**متوسط**
			124_97	**جيد**
			160_125	**ممتاز**

نلاحظ من خلال الجدول أعلاه بأن المتوسط الحسابي لدرجات مستوى الفاعلية الذاتية المهنية **(132,35)**أكبر من الوسط الفرضي الذي قدر ب**(96)**، ومن خلال مقارنة نتيجة المتوسط الحسابي مع المجالات الموضحة أعلاه نجد بأن مستوى الفاعلية الذاتية المهنية يقع بين **(125_160)**، وهذا يدل على أن مستوى الفاعلية الذاتية المهنية للأساتذة مستوى مرتفع جدا، مما يشير إلى أن مستوى الفاعلية الذاتية المهنية لدى الأساتذة كان مرتفعا في أبعاد "المعلومات المهنية" بالمرتبة الأولى بمتوسط حسابي **(28,93)**، ثم بعد "وضع الأهداف" جاء بالمرتبة الثانية بمتوسط حسابي مقداره **(28,65)**، وجاء بعد "التخطيط" بالمرتبة الثالثة بمتوسط حسابي قدر ب**(28,58)**

ومن هنا نستنتج بأن للمدير دور في رفع مستوى الفاعلية الذاتية المهنية للأساتذة من وجهة نظر أساتذة التعليم الإبتدائي. وقد يرجع السبب في ذلك إلى:

- أن للمدير دور فيرفع مستوى التقييم الذاتي والتخطيط للأساتذة.

- أن للمدير دور في رفع مستوى حل المشكلات ووضع الأهداف للأساتذة.
- أن المدير دور في رفع مستوى المعلومات المهنية للأساتذة.

وطبقا لما قدمناه والخلفية النظرية للبحث وحسب الدراسة الميدانية التي أجريت باستخدام الإستبيان على الأساتذة وتحليل نتائج الجدول رقم (06) تم الوصول إلى أن للمدير دور في رفع مستوى الفاعلية الذاتية المهنية للأساتذة من وجهة نظر أساتذة التعليم الإبتدائي وبالتالي تتحقق الفرضية العامة .

استنتاج عام للدراسة:

نستنتج من خلال دراستنا الموسومة بدور مدبر المدرسة الإبتدائية في رفع مستوى الفاعلية الذاتية المهنية للأساتذة من وجهة نظر أساتذة التعليم الإبتدائي.

وذلك بعد تطبيق الإستبيان الخاص بدور مدير المدرسة الإبتدائية في رفع مستوى الفاعلية الذاتية المهنية للأساتذة من وجهة نظر أساتذة التعليم الإبتدائي على عينة مكونة من 60 أستاذ التعليم الإبتدائي بأن:

لمدير المدرسة الإبتدائية دور في رفع مستوى التقييم الذاتي للأساتذة من وجهة نظر أساتذة التعليم الإبتدائي.

لمدير المدرسة الإبتدائية دور في رفع مستوى التخطيط للأساتذة من وجهة نظر أساتذة التعليم الإبتدائي.

لمدير المدرسة الإبتدائية دور في رفع مستوى وضع الأهداف للأساتذة من وجهة نظر أساتذة التعليم الإبتدائي.

لمدير المدرسة الإبتدائية دور في رفع مستوى حل المشكلات للأساتذة من وجهة نظر أساتذة التعليم الإبتدائي.

لمدير المدرسة الإبتدائية دور في رفع مستوى المعلومات المهنية للأساتذة من وجهة نظر أساتذة التعليم الإبتدائي.

وبالتالي نصل إلى تحقيق الفرضية العامة والتي تتمثل في دور مدير المدرسة الإبتدائية في رفع مستوى الفاعلية الذاتية المهنية للأساتذة من وجهة نظر أساتذة التعليم الإبتدائي.

ومما سبق ذكره فإن هذه الدراسة توافقت مع كل الدراسات السابقة التي قامت الباحثات بالإطلاع عليها والتطرق لها في الجانب النظري.

التوصيات والاقتراحات:

على ضوء النتائج التي تم التوصل إليها في هذه الدراسة، يمكن تقديم التوصيات والاقتراحات التالية:

- ✓ تكثيف الدراسات التطبيقية حول موضوع مستوى الفاعلية الذاتية المهنية.
- ✓ تدريب المدراء بالمدارس الأساسية على خطط وبرامج تطوير المعلم الجيد.
- ✓ تدريب المعلمين بالواقع العلمي التطبيقي الميداني للمدارس.
- ✓ العمل على تدعيم أواصر العلاقة بين المدراء والمعلمين من خلال اللقاءات الحوارية البناءة لبناء جسور الثقة والتفاهم والتواصل مما يحقق المكاسب العملية التعليمية.
- ✓ العمل على إنجاز برامج إرشادية من أجل تطوير الفاعلية الذاتية عند الأساتذة، تجعلهم يبدعون في إنجاح العملية التربوية، ويتسلحون بأساليب واستراتيجيات للتعامل مع ضغوطات العمل ويتمتعون بصحة نفسية وجسدية.

خاتمة

خاتمة:

من خلال بحثنا هذا قد تطرقنا إلى موضوع دور مدير المدرسة الإبتدائية في رفع مستوى الفاعلية الذاتية المهنية للأساتذة من وجهة نظر أساتذة التعليم الابتدائي، و قمنا باختبار صحة فرضيات بحثنا، وللتأكد من ذلك قمنا باختيار عينة البحث المتكونة من 60 أستاذ (ة) بالطريقة القصدية باستعمال استبيان مستوى الفاعلية الذاتية المهنية (الذي تم بناؤه من طرف الطالبتان) من خلال ذلك توصلنا إلى عدة نتائج مكنتنا من التعرف على دور مدير المدرسة الإبتدائية في رفع مستوى الفاعلية الذاتية المهنية للأساتذة من وجهة نظر أساتذة التعليم الإبتدائي، و على ضوء النتائج المتحصل عليها من خلال هذه التقنية تمكنا من التحقق من صحة فرضيات بحثنا و القائلة لمدير المدرسة الإبتدائية دور في رفع مستوى الفاعلية الذاتية المهنية للأساتذة من وجهة نظر أساتذة التعليم الإبتدائي بدرجة مرتفعة جدا، و هذا ما أدى إلى مساهمة المدير بدرجة كبيرة في تحقيق وإبراز دوره الفعال والافتخار به من طرف أساتذته.

و في الأخير لا يسعنا إلا أن نقول أن هذا البحث المتواضع من خلال نتائجه يعد تدعيما للدراسات في هذا المجال، آملين أن يتسع البحث في هذا المجال لتوعية الأساتذة بضرورة معرفة دور وأهمية المدير في تنمية مستوى فاعليتهم الذاتية المهنية من أجل النجاح في الأداء وتحسين مستواهم الدراسي.

قائمة المصادر و المراجع

المصادر العربية:

1. إبراهيم أحمد (**2005**)، **إدارة الفصل الفعال قراءات من الأنترنت**، (ط1)، دار الوفاء، مصر.
2. إبراهيم، عبد العزيز سيد(**1995**)، **إعداد المعلمين وتدريبهم في البلاد العربية**، (د ط)، مصر، دار العلم للنشر.
3. أبو الكشك محمد نايف (**2006**)، **الإدارة المدرسية المعاصرة (المملكة العربية السعودية)**، (د ط) دار جريد للنشر و التوزيع.
4. أبو الوفا جمال ، و سلامة حسين (**2000**)، **إتجاهات جديدة في الإدارة المدرسية**، (د ط)، الإسكندرية، دار المعرفة الجامعية.
5. أبو هاشم، السيد محمد (**1994**)، **أثر التغذية الراجعة على فاعلية الذات**، (د ط)، رسالة ماجستير غير منشورة، كلية التربية، جامعية عين شمس، القاهرة، مصر.
6. أحمد محمد الطيب (**1999**)، الإدارة **التعليمية، أصولها وتطبيقاتها المعاصرة**، (ط1)، المكتب الجامعي الحديث، الإسكندرية.
7. آل فردان، عبد الله عايض (**2007**)، **مدى إسهام المهارات التربوية لدى معلمي المرحلة الثانوية في تدعيم السلوك الإجتماعي والأمني لدى الطلبة من وجهة نظر المعلمين والطلاب**، (د ط)، منشورات جامعة نايف العربية للعلوم الأمنية، المملكة العربية السعودية.
8. البدري عبد الحميد (**2001**)، **الأساليب القيادية و الإدارية في المؤسسات التعليمية**،(ط1)، عمان، دار الفكر للطباعة و النشر و التوزيع.
9. بدوي أحمد زكي (**1982**)، **معجم المصطلحات للعلوم الإجتماعية**،(د ط)، نجليزي- فرنسي- عربي، مكتبة لبنان، بيروت.
10. تغريد عمران (**2001**)، **نحو آفاق جديدة للتدريس**، (ط1)، دار الفكر العربي، القاهرة، مصر.
11. جابر عبد الحميد (**1986**)، **الشخصية: البناء- الديناميات- النمو- طرق البحث والتقويم**، (د ط)، دار النهضة العربية، مصر.

12.جابر عبد الحميد **(1990)، نظريات شخصية، البناء، الديناميات، النمو، طرق البحث والتقويم،** (د ط)، دار النهضة العربية، القاهرة.

13.جابر، عبد الحميد جابر **(2000)، مدرس القرن الحادي والعشرون والفعال،** (ط1)، دار الفكر العربي، القاهرة، مصر.

14.جون إتش زينجر وجوزيف فولكمان**(2011)**، القادة، (د ط)، مكتبة جرير للترجمة.

15.حثروني محمد صالح (2005)، **المرجع في الإدارة المدرسية خاص بمديري المدارس المثبتون، المتربصون، المتكوننون في معاهد التكوين،** (د ط)، عين ميلة الجزائر، دار الهدى و التوزيع.

16.حجازي، جولتان حسن **(2013)، فاعلية الذات وعلاقتها بالتوافق المهني وجودة الأداء لدى معلمات غرف المصادر في المدارس الحكومية في الضفة الغربية،** المجلة الأردنية في العلوم التربوية، المجلد 9، العدد 4، جامعة اليرموك.

17.حيدر فؤاد **(1994)، علم النفس الإجتماعي،** (د ط) دار الفكر العربي، القاهرة.

18.الخزاعلة محمد سلمان و تحسين علي المومني **(2013) ، المعلم و المدرسة كلية التربية جامعة الملك فيصل،** (د ط)، مديرية التربية جرش وزارة التربية و التعليم الاردنية، عمان، دار صفاء للنشر و التوزيع.

19.الخميس سلامة **(2002)، دراسات و بحوث عن المعلم العربي و بعض قضايا التكوين و مشكلات الممارسة المهنية،** (د ط)، مصر، دار الوفاء للطبع والنشر.

20.الدردير، عبد المنعم أحمد **(2004)، دراسات معاصرة علم النفس المعرفي،** (د ط)، الجزء الثاني، عالم الكتب، القاهرة، مصر.

21.الديب إبراهيم **(2007)، التطوير المهني في المؤسسات التعليمية الحديثة،** (ط 1) ، مؤسسة أم القرى للترجمة و توزيع.

22.الرواحية، بدرية محمد يوسف **(2016)، التوافق المهني وعلاقته بالفاعلية الذاتية المدركة لدى عينة من الموظفين في المديرية العامة للتربية والتعليم بالمحافظة الداخلية،** (د ط)، رسالة ماجستير غير منشورة، جامعة نزوى، سلطنة عمان.

23.الزيات، فتحي مصطفى **(2001)، علم النفس المعرفي، الجزء 2،** (ط1)، دار النشر للجامعات، مصر.

24.سعد غالب ياسين **(1998)، الإدارة الإستراتيجية،** (د ط)، عمان الأردن ، دار اليازورى العلمية للنشر و التوزيع.

25.سلهاط إبراهيم **(2002)، النمط القيادي السائد في المؤسسة الجزائرية وعلاقته بالرضا الوظيفي،** (د ط)، الجزائر.

26.سهيل يوسف ولاء **(2016)، فعالية الذات وعلاقتها بالمسؤولية الإجتماعية،** (د ط)، رسالة ماجستير، جامعة دمشق، كلية التربية.

27.سيد الهواري **(1980)، ماذا يفعل المديرون،** (د ط)، القاهرة، مكتبة عين شمس.

28.الشبلي إبراهيم مهدي **(2000)، التعليم الفعال و التعلم الفعال،**(ط1)، أريد، دار الآمل.

29.شهلا، جورج وحربلي، عبد السميع **(1989)، الوعي التربوي و مستقبل البلاد العربية،**(د ط)، بيروت، دار العم للملايين.

30.صديق عمر الفاروق **(1986)، الفاعلية وعلاقتها بالتوافق النفسي لدى الشباب المصري،**

31.العايب نورة **(2007-2008)، متطلبات الممارسة الإدارية لدى مدراء الإكماليات في تسيير مؤسساتهم التربوية،** (د ط).

32.العتيبي، بندر محمد حسن الزيادي**(2008)، اتخاذ القرار وعلاقته بكل من فاعلية الذات والمساندة الإجتماعية لدى عينة من المرشدين الطلابيين بمحافظة الطائف،** (د ط)، رسالة ماجيستير غير منشورة، جامعة أم القرى، السعودية.

33.عزب، حسام الدين محمود **(2004)، برنامج إرشادي لخفض الإكتئابية وتحسين جودة الحياة لدى عينة من معلمي المستقبل التعليم للجميع،** (د ط)، التربية وآفاق جديدة في تعليم الفئات المهمة في الوطن العربي.

34.عودة محمد **(2006)، إعداد معلم المرحلة الأساسية،** (د ط)، لندن، دار الكتاب الجامعي، العين.

35.غالب بن محمد على المشيخي **(2009)، قلق المستقبل وعلاقته بكل من فاعلية الذات ومستوى الطموح لدى عينة من طلبة جامعة الطائف،** (د ط)، أطروحة دكتوراه منشورة، جامعة أم القرى، المملكة العربية السعودية.

36.الغزة سعيد **(1993)، صعوبات التعلم-المفهوم، التشخيص، الأسباب، أساليب التدريس الذهبية،** (د ط)، الرياض.

37.فاروق السيد عثمان **(1988)، سيكولوجيا التغيير و التجديد في بناء العقل العربي،** (ط1)، دار الوفاء المنصورة.

38.فتحي عبد الحميد، عبد القادر، وأبو هاشم، السيد محمد **(2007)، البناء العاملي للذكاء في ضوء تصنيف جاردنر وعلاقته بكل من فاعلية الذات وحل المشكلات والتحصيل الدراسي لدى طلاب الجامعة،** (د ط)، جامعة كلية التربية بالزقازيق.

39.قايلي خليصة**(2015)، إتجاهات معلمي المدارس الإبتدائية،** نحو التكوين أثناء الخدمة دراسة من وجهة نظر معلمي المدارس الإبتدائية، (د ط)، مذكرة ماستر في علم النفس المدرسي(غير منشورة)، جامعة آكلي محند أولحاج البويرة (الجزائر).

40.كريم، محمد وآخرون **(2002)، مهنة التعليم وأدوار المعلم فيها،** (د ط)، الشركة الجمهورية، مصر.

41.مدحت عبد الحميد عبد اللطيف **(1990)، الصحة النفسية والتفوق الدراسي،** (د ط)، دار النهضة العربية للطباعة والنشر، بيروت.

42.مرابط أحلام **(2005-2006)، واقع المنظومة التربوية الجزائرية،** (د ط)، رسالة ماجستير كلية العلوم الإنسانية والإجتماعية، قسم العلوم الإجتماعية، شعبة علم الإجتماع، جامعة محمد خيضر، بسكرة، الجزائر.

43.مرابطي ربيعة **(2011)، العوامل المفسرة لصعوبات التعلم لدى تلاميذ المرحلة الإبتدائية حسب آراء المعلمين،** (د ط)، رسالة ماجستير منشورة، جامعة قسنطينة، كلية العلوم الإجتماعية.

44.مرسي، سامي عبد السلام **(2015)، الفاعلية الذاتية لدى ذوي الإعاقة السمعية،** (ط1)، مؤسسة الوراق للنشر والتوزيع، عمان.

45.مرعي، توفيق أحمد، الحلية، محمد محمود **(2002)، طرائق التدريس العامة،** (د ط)، عمان، دار المسيرة، عمان.

46.المصري، نيفين عبد الرحمن **(2011)، قلق المستقبل وعلاقته بكل من فاعلية الذات ومستوى الطموح الأكاديمي لدى عينة من طلبة جامعة الأزهر بغزة،** (د ط)، رسالة ماجستير غير منشورة، جامعة الأزهر، غزة.

47.مفتاح عبد العزيز **(2010)، مقدمة في علم نفس الصحة،** (د ط)، دار وائل للنشر، عمان– الأردن.

48.النفعي فؤاد **(1429)، المهارات الإجتماعية فاعلية الذات لدى عينة من المتفوقين والعاديين من طلاب المرحلة الثانوية بمحافظة جدة،** (د ط)، رسالة ماجستير غير منشورة، جامعة أم القرى، المملكة العربية السعودية.

49.وجيه الفوج، وجيه دبابنه**(2006)، أساسيات التنمية المهنية للمعلمين،** (ط1)، الوراق، مصر.

المجلات:

1. حجازي، جولتان حسن **(2013)، فاعلية الذات وعلاقتها بالتوافق المهني وجودة الأداء لدى معلمات غرف المصادر في المدارس الحكومية في الضفة الغربية،** المجلة الأردنية في العلوم التربوية، المجلد 9، العدد 4، جامعة اليرموك.
2. الخزرجي، ض **(2017)، فاعلية الذات وعلاقتها بالقدرة على حل المشكلات الإجتماعية لدى معلمي المرحلة الإبتدائية،** مجلة الفتح، العدد72.
3. الخطابي، عبد الحميد بن عويد **(2004)، برنامج قسم المناهج وطرائق التدريس بكليات المعلمين ومدى تحقيقه لبعض الكفايات المهنية الأساسية اللازمة لمعلم المرحلة الإبتدائية من وجهة نظر الطلاب المعلمين بكلية جدة،** مجلة جامعة أم القرى للعلوم التربوية والإجتماعية والإنسانية، المجلد 16، العدد2، مطابع أم قرى، جدة، المملكة العربية السعودية.
4. خليل نوال **(2005)، آثر إستخدام إستراتيجيات ما وراء المعرفة في تنمية التفكير العلمي و الإتجاه نحو مادة العلوم لدى تلاميذ الصف الأول الإعدادي،** مجلة التربية العلمية .

5. رفاعي، ناريمان، محمد، عبد القادر، أشرف أحمد شكر، إيمان جمعة **(2010)، دراسة لمستوى فعالية الذات المدركة لدى عينة من المراهقين المتلعثمين**، مجلة كلية التربية، جامعة بنها.

6. العمايرة، محمد حسن **(2006)، تقدير آداء أعضاء هيئة التدريس بجامعة الإسراء الخاصة بالأردن للمهام التعليمية المناطة بهم من وجهة نظرهم ونظر طلابهم**، مجلة العلوم التربوية والنفسية، المجلد7، العدد2، مؤسسة الأيام، البحرين.

7. لشهب أسماء **(2018)، تصميم و تقنين أداة لقياس الفاعلية الذاتية الأكاديمية لتلاميذ مرحلة التعليم الثانوي**، مجلة العلوم النفسية و التربوية، جامعة الوادي، العدد(6).

8. المزروع، ليلى **(2007)، فعالية الذات وعلاقتها بكل من الدافعية للإنجاز والذكاء الوجداني لدى عينة من طالبات جامعة أم القرى**، مجلة العلوم التربوية والنفسية، المجلد4، العدد8.

9. المشهداني، أحمد عبد الله، المشهداني، سكرين إبراهيم **(2005)، خصائص المرشد الأكاديمي النموذج كما يدركها طلبة الدراسات العليا**، مجلة العلوم التربوية والنفسية، المجلد 6، العدد4، مؤسسة الأيام للصحافة والنشر والتوزيع، البحرين.

10. الوطبان، محمد بن سليمان **(2006)، مهارات ماوراء المعرفة لدى مرتفعي ومنخفضي الفاعلية الذاتية من طلاب جامعة القصيم**، رسالة التربية وعلم النفس، العدد 27، المملكة العربية السعودية.

المراجع الأجنبية:

1- Bandura (1989), Human Agency in social cognitive therapy, Américain psychology.

2- Bandura A (1997), self-Efficacy, the escercise of control W. H.freeman new York.

3- Bandura, Albert (1986), social foundation of thought and action : A social cognitive theory, Englewood Cliffs, NJ : Prentice-Hall.

4- Bandura, Albert (1997), self-Efficacy, To ward à unifying théorie of behavioral change, psychologicalreview.

5- Cynthial, bobko (1994), self-Efficacybeliefs-comparison officielle five, Measuresjournalafappliedpsychology, vol.

6- Hampton, Nan (2006), A psychometrice Évaluation of the careerdecision self-efficacyscale-short form in Chinesehighschoolstudents, journal of careerdevelopment.

7- Niles, S. G. &sowas, c, J (1992), Mapping the nomological network of career self-Efficacy, careerdevelopmentquarterly.

8- Regher, CiHill, J. &Clancy, G (2000), individuel Predators of traumatic réactions indésirables five fighters, journal of nervous and, mental disease, vol.

9- Taylor, K, and Betz, N (1983), Application of self-Efficacytheory to the understanding and treatment of career indécision, Jornal of vocationalbehavior.

10- Zimmermann (1989), A sociale cognitive view of self-RegulatedAcademiclearning, journal of educationalpsychology.

قائمة الملاحق

الملحق رقم(1) يوضح الأساتذة المحكمين:

إسم الأستاذ	الدرجة العلمية	التخصص	مؤسسة الإنتماء
شعشوع عبد القادر	أستاذ محاضر "أ"	علم النفس العام	جامعة إبن خلدون
قرينعي أحمد	أستاذ محاضر "ب"	علم النفس العمل والتنظيم	جامعة إبن خلدون
ديدة الهواري	أستاذةمساعدة"ب"	علم النفس العمل والتنظيم	جامعة إبن خلدون
حامق محمد	مساعد "أ"	علم النفس الإيجابي	جامعة إبن خلدون
بوقصاصة نوال	أستاذ محاضر "ب"	علم النفس العيادي	جامعة إبن خلدون

الملحق رقم (2) : يوضح إستبيان قبل التحقق من صدق الإتساق الداخلي

الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية

وزارة التعليم العالي والبحث العلمي

جامعة ابن خلدون –تيارت–

كلية العلوم الإنسانية والإجتماعية

قسم العلوم الاجتماعية

استمارة البحث

في إطار إنجاز مذكرة مقدمة استكمالا لنيل شهادة ماستر علم النفس المدرسي بعنوان:

سيدي... سيدتي:

تحية طيبة وبعد:

تقوم الطالبتان بدراسة للتعرف على" دور مدير المدرسة الإبتدائية فيرفع مستوى الفاعلية الذاتية المهنية للأساتذة من وجهة نظر أساتذة التعليم الابتدائي"؛نرجو منك التعامل معها بكل دقة وموضوعية وذلك بوضع علامة (X) أمام الإجابة المناسبة، علما بأن نتائج هذه الدراسة لن تستخدم إلا لأغراض البحث العلمي فقط

مع فائق الشكر والتقدير لحسن تعاونك ومساعدتك.

المحور الأول: بيانات شخصية عامة

1- الجنس : أ- ذكر ☐ **ب- أنثى** ☐

2- السن : ..... سنة

3- الوضعية المهنية : أ . مستخلف ☐ **ب- مرسم** ☐ **ج- أخرى** ☐

4سنوات الخبرة أ . من سنة إلى خمس سنوات ☐ **ب- من ستة إلى عشر سنوات** ☐

ج-من عشر سنوات فما فوق ☐

المحور الثاني: الفاعلية الذاتية المهنية

الرقم	العبارة	الدرجة				
	البعد الأول: التقييم الذاتي	موافق بشدة	موافق	محايد	غير موافق	غير موافق بشدة
01	يشجعني مديري على تحسين القيم المهنية لدي					
02	يشجعني مديري على الإيمان بقدراتي وإمكاناتي					
03	يشجعني مديري على مواصلة واستمرار تعليمي وتطويري الذاتي					
04	يكلفني المدير بمجموعة من المهام لإظهار قدراتي المهنية					
05	ينمي المدير الروح القيادية لدي					
06	يشعرني المدير أن مهنتي مهنة سامية ذات قيمة عالية في المجتمع					
	البعد الثاني: التخطيط					
07	يهتم المدير بالتخطيط لتطوير مساري المهني					
08	يحفزني مديري على التخطيط لإنجازات جديدة وعدم التفكير في إنجازاتي السابقة					
09	يوضح لي المدير أهمية التخطيط الجيد للدروس					
10	يحثني مديري على التحكم في كيفية وضع خطة التدريس اليومية					
11	يعطيني مديري دورا نشطا وفعالا في إعداد وتنفيذ خطة المدرسة					
12	يحثني المدير على تطبيق أساليب التدريس الفعالة و اختيار أنشطة جديدة تساعدني في التعليم					
13	يشجعني المديرعلى التخطيط للدرس بشكل جيد					
	البعد الثالث: وضع الأهداف					
14	يخصص المدير وقتا لي عن طريق التجول وطرح الأسئلة و الحوار والإصغاء					
15	يمنحني المدير شعورا بالراحة أثناء التحدث معي					
16	يرشدني المدير على احترام التعليمات والإعتزاز بالمهنة					
17	يساعدني المدير على استخدام الوسائل التعليمية التي يحتاجها الموقف التعليمي					
18	يسعى المدير لإقناعي أن قراراته دائما في صالحي					
19	يساعدني مديري على اختيار أنسب الطرق التدريسية لتحقيق أهداف الدرس					
20	يساعدني المدير على استخدام منهجية واضحة في تقديم الدروس					
	البعد الرابع: حل المشكلات					
21	ينصحني مديري دومابمواجهة مشاكلي الصعبة في العمل					
22	يهتم المدير بالمشاكل التي أواجههاويعمل على حلها					
23	يخصص لي المدير بعض وقته للحوار وسماع مشاكلي					
24	يوبخني مديري أكثر مما يشجعني في عملي					
25	يشجعني المديرعلى استخدام أسلوب المناقشة والحوار لحل المشكلات التي تواجهني					
	البعد الخامس: المعلومات المهنية					

26	**يساعدني مديري على الإلتزام بالحضور وعدم التأخر عن الحصص (تنظيم وقتي)**					
27	**يعمل مديري على توفير الإنضباط داخل المدرسة لتسهيل عملي**					
28	**يساعدني المدير على تحسين مستواي المعرفي بتكليفي بالمستوى الذي أدرسه**					
29	**يعمل المدير على تقويمي بشكل دوري لتحقيق التحسين المستمر**					
30	**يزيد المدير من فاعلية عملي بالتشجيع**					
31	**يعطيني المدير مهام من السهل تنفيذها وإبراز نجاحي فيها**					
32	**يشجعني المدير على استخدام التقنيات التكنولوجية التعليمية في عملية التدريس**					

الملحق رقم (3) الإستبيان بعد التحقق من صدق الإتساق الداخلي :

الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية

وزارة التعليم العالي والبحث العلمي

جامعة ابن خلدون –تيارت–

كلية العلوم الإنسانية والإجتماعية

قسم العلوم الإجتماعية

استمارةالبحث

في إطار إنجاز مذكرة مقدمة استكمالا لنيل شهادة ماستر علم النفس المدرسي بعنوان:

سيدي... سيدتي:

تحية طيبة وبعد:

تقوم الطالبتان بدراسة للتعرف على" دور مدير المدرسة الإبتدائية فيرفع مستوى الفاعلية الذاتية المهنية للأساتذة من وجهة نظر أساتذة التعليم الإبتدائي"؛ نرجو منك التعامل معها بكل دقة وموضوعية وذلك بوضع علامة (X) أمام الإجابة المناسبة، علما بأن نتائج هذه الدراسة لن تستخدم إلا لأغراض البحث العلمي فقط

مع فائق الشكر والتقدير لحسن تعاونك ومساعدتك.

المحور الأول: بيانات شخصية عامة

1- الجنس : أ- ذكر ☐ **ب- أنثى** ☐

2- السن : ..... سنة

3- الوضعية المهنية : أ . مستخلف ☐ **ب- مرسم** ☐ **ج- أخرى** ☐

4سنوات الخبرة أ . من سنة إلى خمس سنوات ☐ **ب- من ستة إلى عشر سنوات** ☐

ج-من عشر سنوات فما فوق ☐

المحور الثاني: الفاعلية الذاتية المهنية

الرقم العبارة		الدرجة				
	البعد الأول: التقييم الذاتي	موافق بشدة	موافق	محايد	غير موافق	غير موافق بشدة
01	يشجعني مديري على تحسين القيم المهنية لدي					
02	يشجعني مديري على الإيمان بقدراتي وإمكاناتي					
03	يشجعني مديري على مواصلة واستمرار تعليمي وتطويري الذاتي					
04	يكلفني المدير بمجموعة من المهام لإظهار قدراتي المهنية					
05	ينمي المدير الروح القيادية لدي					
	البعد الثاني: التخطيط					
08	يحفزني مديري على التخطيط لإنجازات جديدة وعدم التفكير في إنجازاتي السابقة					
09	يوضح لي المدير أهمية التخطيط الجيد للدروس					
10	يحثني مديري على التحكم في كيفية وضع خطة التدريس اليومية					
11	يعطيني مديري دورا نشطا وفعالا في إعداد وتنفيذ خطة المدرسة					
12	يحثني المدير على تطبيق أساليب التدريس الفعالة و اختيار أنشطة جديدة تساعدني في التعليم					
13	يشجعني المديرعلى التخطيط للدرس بشكل جيد					
	البعد الثالث: وضع الأهداف					
14	يخصص المدير وقتا لي عن طريق التجول وطرح الأسئلة و الحوار والإصغاء					
15	يمنحني المدير شعورا بالراحة أثناء التحدث معي					
16	يرشدني المدير على احترام التعليمات والإعتزاز بالمهنة					
17	يساعدني المدير على استخدام الوسائل التعليمية التي يحتاجها الموقف التعليمي					
18	يسعى المدير لإقناعي أن قراراته دائما في صالحي					
19	يساعدني مديري على اختيار أنسب الطرق التدريسية لتحقيق أهداف الدرس					
20	يساعدني المدير على استخدام منهجية واضحة في تقديم الدروس					
	البعد الرابع: حل المشكلات					
21	ينصحني مديري دومابمواجهة مشاكلي الصعبة في العمل					
22	يهتم المدير بالمشاكل التي أواجههاويعمل على حلها					
23	يخصص لي المدير بعض وقته للحوار وسماع مشاكلي					
	البعد الخامس: المعلومات المهنية					

28	**يساعدني المدير على تحسين مستواي المعرفي بتكليفي بالمستوى الذي أدرسه**					
29	**يعمل المدير على تقويمي بشكل دوري لتحقيق التحسين المستمر**					
30	**يزيد المدير من فاعلية عملي بالتشجيع**					
31	**يعطيني المدير مهام من السهل تنفيذها وإبراز نجاحي فيها**					
32	**يشجعني المدير على استخدام التقنيات التكنولوجية التعليمية في عملية التدريس**					

الملحق رقم(4) :

Effectifs

Tableau de fréquences

sex

		Effectifs	Pourcentage	Pourcentage valide	Pourcentage cumulé
Valide	homme	14	46,7	46,7	46,7
	femme	16	53,3	53,3	100,0
	Total	30	100,0	100,0	

age

		Effectifs	Pourcentage	Pourcentage valide	Pourcentage cumulé
Valide	25-31	16	53,3	53,3	53,3
	32-38	9	30,0	30,0	83,3
	39-45	1	3,3	3,3	86,7

	46-52	4	13,3	13,3	100,0
	Total	30	100,0	100,0	

wad3ia.mihaniya

		Effectifs	Pourcentage	Pourcentage valide	Pourcentage cumulé
Valide	mostakhlif	5	16,7	16,7	16,7
	morasam	24	80,0	80,0	96,7
	outres	1	3,3	3,3	100,0
	Total	30	100,0	100,0	

experience

		Effectifs	Pourcentage	Pourcentage valide	Pourcentage cumulé
Valide	1-5 ans	12	40,0	40,0	40,0

6-10 ans	7	23,3	23,3	63,3
11	11	36,7	36,7	100,0
Total	30	100,0	100,0	

Corrélations

[Ensemble_de_données0]

Corrélations

		q1	q2	q3	q4	q5
q1	Corrélation de Pearson	1	,595**	,370*	,211	,306
	Sig. (bilatérale)		,001	,044	,263	,100
	N	30	30	30	30	30
q2	Corrélation de Pearson	,595**	1	,593**	,214	,394*
	Sig. (bilatérale)	,001		,001	,257	,031
	N	30	30	30	30	30
q3	Corrélation de Pearson	,370*	,593**	1	,066	,235
	Sig. (bilatérale)	,044	,001		,727	,211

	N	30	30	30	30	30
q4	Corrélation de Pearson	,211	,214	,066	1	,248
	Sig. (bilatérale)	,263	,257	,727		,187
	N	30	30	30	30	30
q5	Corrélation de Pearson	,306	,394*	,235	,248	1
	Sig. (bilatérale)	,100	,031	,211	,187	
	N	30	30	30	30	30
q6	Corrélation de Pearson	−,079	,040	,087	,000	,046
	Sig. (bilatérale)	,679	,834	,648	1,000	,808
	N	30	30	30	30	30
ta9yim.dati	Corrélation de Pearson	,660**	,771**	,626**	,592**	,638**
	Sig. (bilatérale)	,000	,000	,000	,001	,000
	N	30	30	30	30	30
total	Corrélation de Pearson	,652**	,666**	,549**	,329	,407*
	Sig. (bilatérale)	,000	,000	,002	,076	,026

N	30	30	30	30	30

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

*. La corrélation est significative au niveau 0.05 (bilatéral).

Corrélations

Corrélations

		q13	takhtit	total
q7	Corrélation de Pearson	,015	,361	,497
	Sig. (bilatérale)	,936	,050	,005
	N	30	30	30
q8	Corrélation de Pearson	,369	,664	,558
	Sig. (bilatérale)	,045	,000	,001
	N	30	30	30
q9	Corrélation de Pearson	,321	,569	,390
	Sig. (bilatérale)	,084	,001	,033
	N	30	30	30
q10	Corrélation de Pearson	,243	,630	,592**
	Sig. (bilatérale)	,195	,000	,001

	N	30	30	30
	Corrélation de Pearson	,183	,639*	,689
q11	Sig. (bilatérale)	,333	,000	,000
	N	30	30	30
	Corrélation de Pearson	,411	,610	,427*
q12	Sig. (bilatérale)	,024	,000	,019
	N	30	30	30
	Corrélation de Pearson	1	,608*	,429
q13	Sig. (bilatérale)		,000	,018
	N	30	30	30
	Corrélation de Pearson	,608	1**	,889**
takhtit	Sig. (bilatérale)	,000		,000
	N	30	30	30
	Corrélation de Pearson	,429**	,889**	1*
total	Sig. (bilatérale)	,018	,000	
	N	30	30	30

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

*. La corrélation est significative au niveau 0.05 (bilatéral).

Corrélations

Corrélations

		q14	q15	q16	q17	q18
q14	Corrélation de Pearson	1	,226	,296	,185	,213
	Sig. (bilatérale)		,230	,112	,327	,258
	N	30	30	30	30	30
q15	Corrélation de Pearson	,226	1	,733**	,530**	,246
	Sig. (bilatérale)	,230		,000	,003	,190
	N	30	30	30	30	30
q16	Corrélation de Pearson	,296	,733**	1	,428*	-,014
	Sig. (bilatérale)	,112	,000		,018	,943
	N	30	30	30	30	30
q17	Corrélation de Pearson	,185	,530**	,428*	1	-,020
	Sig. (bilatérale)	,327	,003	,018		,918

	N	30	30	30	30	30
q18	Corrélation de Pearson	,213	,246	−,014	−,020	1
	Sig. (bilatérale)	,258	,190	,943	,918	
	N	30	30	30	30	30
q19	Corrélation de Pearson	,084	,144	−,092	,339	,039
	Sig. (bilatérale)	,659	,448	,630	,067	,839
	N	30	30	30	30	30
q20	Corrélation de Pearson	,275	,000	−,031	,222	,233
	Sig. (bilatérale)	,141	1,000	,872	,239	,215
	N	30	30	30	30	30
wad3.ah daf	Corrélation de Pearson	,594**	,686**	,544**	,673**	,448*
	Sig. (bilatérale)	,001	,000	,002	,000	,013
	N	30	30	30	30	30
total	Corrélation de Pearson	,527**	,500**	,443*	,556**	,432*
	Sig. (bilatérale)	,003	,005	,014	,001	,017

N	30	30	30	30	30

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

*. La corrélation est significative au niveau 0.05 (bilatéral).

CORRELATIONS

/VARIABLES=q21 q22 q23 q24 q25 hal.mochkilat total

/PRINT=TWOTAIL NOSIG

/MISSING=PAIRWISE.

Corrélations.

Corrélations

		hal.mochkilat	total
q21	Corrélation de Pearson	,783	,624**
	Sig. (bilatérale)	,000	,000
	N	30	30
q22	Corrélation de Pearson	,823**	,629
	Sig. (bilatérale)	,000	,000
	N	30	30

	Corrélation de Pearson	,782**	,572**
q23	Sig. (bilatérale)	,000	,001
	N	30	30
	Corrélation de Pearson	-,290**	-,178**
q24	Sig. (bilatérale)	,121	,347
	N	30	30
	Corrélation de Pearson	,438	,125
q25	Sig. (bilatérale)	,015	,510
	N	30	30
	Corrélation de Pearson	1**	,696**
hal.mochkilat	Sig. (bilatérale)		,000
	N	30	30
	Corrélation de Pearson	,696**	1**
total	Sig. (bilatérale)	,000	
	N	30	30

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

*. La corrélation est significative au niveau 0.05 (bilatéral).

```
CORRELATIONS
/VARIABLES=q26 q27 q28 q29 q30 q31 q32 ma3lomatmnihaniya total
/PRINT=TWOTAIL NOSIG
/MISSING=PAIRWISE.
```

Corrélations

Corrélations

		q26	q27	q28	q29
q26	Corrélation de Pearson	1	,346	,059	,189
	Sig. (biatérale)		,061	,755	,318
	N	30	30	30	30
q27	Corrélation de Pearson	,346	1	,234	,237
	Sig. (bilatérale)	,061		,213	,207
	N	30	30	30	30
q28	Corrélation de Pearson	,059	,234	1	,158
	Sig. (bilatérale)	,755	,213		,406

	N	30	30	30	30
q29	Corrélation de Pearson	,189	,237	,158	1
	Sig. (bilatérale)	,318	,207	,406	
	N	30	30	30	30
q30	Corrélation de Pearson	−,146	,101	,165	−,054
	Sig. (bilatérale)	,441	,597	,384	,778
	N	30	30	30	30
q31	Corrélation de Pearson	−,005	−,334	,214	,004
	Sig. (bilatérale)	,981	,071	,256	,983
	N	30	30	30	30
q32	Corrélation de Pearson	,117	−,049	−,152	,288
	Sig. (bilatérale)	,537	,799	,424	,123
	N	30	30	30	30
ma3lomatmnih aniya	Corrélation de Pearson	,337	,298	,557**	,457*
	Sig. (bilatérale)	,069	,110	,001	,011

total	N	30	30	30	30
	Corrélation de Pearson	,305	,302	,475**	,183
	Sig. (bilatérale)	,101	,105	,008	,334
	N	30	30	30	30

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

*. La corrélation est significative au niveau 0.05 (bilatéral).

RELIABILITY

Fiabilité

Echelle : TOUTES LES VARIABLES

Récapitulatif de traitement des observations

	N	%

Observations	Valide	30	100,0
	Exclus[a]	0	,0
	Total	30	100,0

a. Suppression par liste basée sur toutes les variables de la procédure.

Statistiques de fiabilité

Alpha de Cronbach	Nombre d'éléments
,809	6

Fiabilité

Echelle : TOUTES LES VARIABLES

Récapitulatif de traitement des observations

		N	%
Observations	Valide	30	100,0
	Exclus[a]	0	,0
	Total	30	100,0

a. Suppression par liste basée sur toutes les variables de la procédure.

Statistiques de fiabilité

Alpha de Cronbach	Partie 1	Valeur	,877
		Nombre d'éléments	3[a]
	Partie 2	Valeur	,592
		Nombre d'éléments	3[b]
	Nombre total d'éléments		6
	Corrélation entre les sous-échelles		,917

Coefficient de Spearman-Brown	Longueur égale	,956
	Longueur inégale	,956
Coefficient de Guttman split-half		,850

ملخص الدراسة:

هدفت الدراسة إلى معرفة دور مدير المدرسة الإبتدائية في رفع مستوى الفاعلية الذاتية المهنية للأساتذة، ولتحقيق هذا الهدف صممت استبانة لقياس مستوى الفاعلية الذاتية المهنية للأساتذة من وجهة نظر أساتذة التعليم الإبتدائي، ولقد طبق على عينة مكونة من **60** أستاذ واتبعنا في كل الدراسة على المنهج الوصفي التحليلي. وبعد جمع البيانات و تحليلها تم الوصول إلى النتائج التالية:

لمدير المدرسة الإبتدائية دور في رفع مستوى الفاعلية الذاتية المهنية للأساتذة من وجهة نظر أساتذة التعليم الإبتدائي.

لمدير المدرسة الإبتدائية دور في رفع مستوى التقييم الذاتي للأساتذة من وجهة نظر أساتذة التعليم الإبتدائي.

لمدير المدرسة الإبتدائية دور في رفع مستوى التخطيط للأساتذة من وجهة نظر أساتذة التعليم الإبتدائي. لمدير المدرسة الإبتدائية دور في رفع وضع الأهداف للأساتذة من وجهة نظر أساتذة التعليم الإبتدائي. لمدير المدرسة الإبتدائية دور في رفع مستوى حل المشكلات للأساتذة من وجهة نظر أساتذة التعليم الإبتدائي.

لمدير المدرسة الإبتدائية دور في رفع مستوى المعلومات المهنية للأساتذة من وجهة نظر أساتذة التعليم الإبتدائي.

Study summary :

The studyaimed to know the role of the primaryschool principal in raising the level of teachers' professional self-efficacy.To achievethis goal, a questionnaire wasdesigned to measure the level of teachers' professional self-efficacyfrom the point of view of primaryschoolteachers.It wasapplied to a sample of 60 professors, and wefollowed the descriptive analyticalmethod in all the study.Aftercollecting and analyzing the data, the followingresultswereobtained :

The primaryschool principal has a role in raising the level of teachers' professional self-efficacyfrom the primaryeducationteachers' point of view.

The primaryschool principal has a role in raising the self-evaluation of teachersfrom the viewpoint of primaryschoolteachers.

The primaryschool principal has a role in raisingteachers' planning from the primaryeducationteachers' point of view.

The primaryschool principal has a role in raising the goals setting for teachersfrom the point of view of primaryeducationteachers.

The primaryschool principal has a role in raisingteachers' problemsolvingfrom the primaryschoolteachers' point of view.

The primaryschool principal has a role in raising the professional information of teachersfrom the point of view of primaryschoolteachers.