

جويلية
يوليو

2018



دراسات معاصرة

ISSN: 2571-9882
EISSN: 2600-6987

معامل التأثير العربي لسنة 2017 قدره 0.01

مجلة علمية دولية محكمة نصف سنوية

تنشر الدراسات النقدية والأدبية واللغوية

تصدر عن: مخبر الدراسات النقدية والأدبية المعاصرة المركز الجامعي الوشريسي . تيسمسيلت/الجزائر

السنة الثانية – المجلد 02 – العدد 02

الإيداع القانوني:

جويلية 2018

منشورات مخبر الدراسات النقدية والأدبية المعاصرة – المركز الجامعي الوشريسي .

تيسمسيلت/الجزائر

وزارة التعليم العالي والبحث العلمي
المركز الجامعي الوشكريسي تيسمسيلت



مخبر الدراسات النقدية والأدبية
العاصرة - تيسمسيلت



ISSN: 2571-9882

رقم الإيداع القانوني: جويلية 2018

دراسات معاصرة

مجلة علمية دولية محكمة نصف سنوية

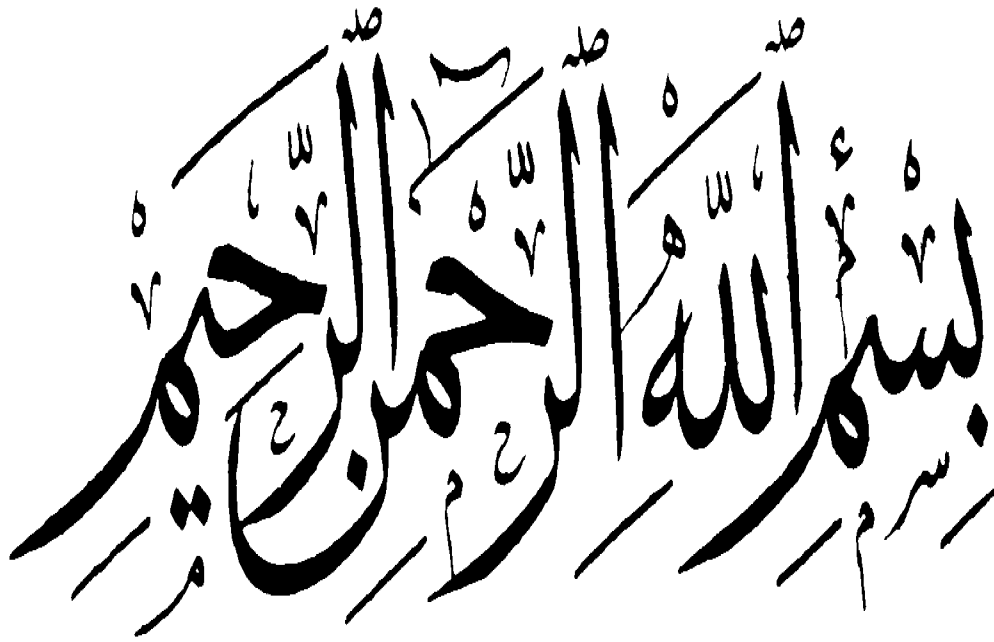
تنشر الدراسات الأدبية والنقدية واللغوية

تصدر عن مخبر الدراسات النقدية والأدبية المعاصرة المركز الجامعي - تيسمسيلت / الجزائر

السنة 02 المجلد 02 العدد 02 / جويلية / يوليو 2018

منشورات مخبر الدراسات النقدية والأدبية المعاصرة

المركز الجامعي الوشكريسي تيسمسيلت



ترسل المواد البحثية حصرا عبر البوابة الجزائرية للمجلات العلمية:

www.asjp.cerist.dz

البريد الالكتروني للمجلة

dirassat.mo3assira@gmail.com

المدير الشرفي للمجلة:

أ.د. دحدوح عبد القادر

مدير المركز الجامعي تيسمسيلت

الجزائر

مدير المجلة:

د.بن علي خلف الله

مدير مخبر الدراسات الأدبية والنقدية المعاصرة

المركز الجامعي تيسمسيلت الجزائر

رئيس التحرير:

د.فايد محمد م.ج. تيسمسيلت.الجزائر.

هيئة التحرير:

أ.د. فريد أمعضشو الكلية المتعددة التخصصات الناظور المغرب.

د. خلف الله بن علي، المركز الجامعي تيسمسيلت.الجزائر.

أ.د. سمر الديوب عميدة كلية الآداب والعلوم الإنسانية جامعة البعث حمص سورية.

د. سليمان زين العابدين المركز الجهوي لمهن التربية والتعليم مكناس المغرب.

د. بشير دردار، المركز الجامعي تيسمسيلت.الجزائر.

د. عادل صالح جامعة الملك عبد العزيز السعودية.

د مصاييح محمد، المركز الجامعي تيسمسيلت الجزائر.

غربي بكاي، المركز الجامعي تيسمسيلت الجزائر.

الهيئة العلمية الاستشارية:

د.روح الله صيادي نجاد إيران

د. تواتي خالد، المركز الجامعي

تيسمسيلت.

د. زين العابدين سليمان، المغرب.

د.شريف سعاد، م.ج. تيسمسيلت.

د.عبد العالي السراج، المغرب.

د.فايد محمد، م.ج. تيسمسيلت.

د.يونس محمد، م.ج. تيسمسيلت.

د.رزايقية محمود، م.ج.

تيسمسيلت.

د.فارز فاطمة، جامعة تيارت

د.مصاييح محمد، م.ج.

تيسمسيلت.

د.كوسة علاوة، المركز الجامعي ميله

د.بن قبلية مختارية، جامعة وهران

د.الرقيات محمد، الأردن.

د.مرسلي مسعودة، م.ج.

تيسمسيلت.

د.سحنين علي، جامعة معسكر

- د. سيدي محمد بن مالك، م. ج. مغنية
- د. طير إبراهيم، المغرب.
- د. زغودة إسماعيل، جامعة الشلف
- د. فريد أمعضشو، المغرب.
- د. لرقم راضية، جامعة فسنطينة.
- د. غربي بكاي، م. ج. تيسمسيلت.
- د. بن فريحة الجيلالي، م. ج. تيسمسيلت.
- د. بوشليقة رزيقة، جامعة تيزي وزو
- د. حميدي بلعباس، جامعة معسكر.
- د. عادل الصالح، السعودية.
- د. عبد الحافظ حنان، مصر.
- د. مكينة محمد جواد، جامعة تيارت.
- د. بوعرعارة محمّد، م. ج. تيسمسيلت.
- د. بومسوحة العربي، م. ج. تيسمسيلت.
- د. خلف الله بن علي، م. ج. تيسمسيلت.
- د. فتوح محمود، جامعة الشلف.
- د. بن الدين بخولة، جامعة الشلف.
- د. حاج هني محمّد، جامعة الشلف.
- د. سمر الديوب، سورية.
- د. خضر أبو جحجوح، فلسطين.
- د. عمر المغراوي، المغرب.
- د. دبيح محمد، جامعة تيارت.
- د. هناء محمود الجنابي،
- د. نورة الجهيني السعودية.
- د. رضوان شيهان، جامعة الشلف.
- د. خالد كاظم حميدي، العراق.
- د. علي خلف العبيدي، العراق.
- د. براهيم فاطمة، بلعباس.
- د. بولعشار مرسلي، م. ج. تيسمسيلت.
- د. بوشليقة رزيقة، د. بوضياف.
- د. محمّد الصالح، المركز الجامعي النعامة.
- د. روقاب جميلة، جامعة الشلف.

دراسات معاصرة مجلة علمية دولية محكمة نصف سنوية تصدر عن مخبر الدراسات النقدية والأدبية

المعاصرة بالمركز الجامعي-تيسمسيلت-الجزائر

رقم الإيداع القانوني: مارس 2017

EISSN 2600-6987/ ISSN 2571-9882

معامل التأثير العربي لسنة 2017/ 0.01

شروط النشر وضوابطه

رئيس التحرير: د.فايد محمد.

مدير النشر: د.بن علي خلف الله

تتشرف الهيئة المشرفة على مجلة (دراسات معاصرة)، بدعوة السادة الباحثين من داخل الوطن وخارجه للمساهمة في أعدادها المقبلة بإذن الله، وذلك بإرسال أوراقهم البحثية التي تدخل ضمن اهتمامات المجلة، مع التنويه بضرورة التزام شروط النشر وضوابطه المعتمدة والمبيّنة أدناه:

- 1- تنشر المجلة الأبحاث ذات الصلة باللغة والأدب والنقد.
- 2- يشترط في البحث أن لا يكون نشر أو قدم للنشر في أي مكان آخر، ويتعهد الباحث بذلك خطأً عند تقديم البحث للنشر.
- 3- تخضع البحوث للتقويم حسب الأصول العلمية المتبعة.
- 4- يكتب البحث باستعمال برنامج 2007 Microsoft Word بصيغة doc أو بصيغة docx. وتكتب الهوامش في آخر البحث يدوياً.
- 5- الخط عربي تقليدي حجم 16 للمتن، و 12 للإحالات (باللغة الأجنبية خط times new roman) حجم 14 للمتن و 10 للإحالات.
- 6- أن لا يزيد عدد صفحات البحث عن 20 ، ولا يقل عن 15.
- 7- العناوين الرئيسية والفرعية: تستخدم لتقسيم أجزاء البحث حسب أهميتها، ويتسلسل منطقي.
- 8- يقدم الباحث ملخصاً وكلمات مفاتيح باللغتين العربية والانجليزية.
- 9- لـهيئة التحرير حق إجراء تعديلات تتعلق بالإخراج الفني النهائي لمواد المجلة.
- 10- قرار هيئة التحرير بقبول إحالة البحث إلى المحكمين أو رفضه مباشرة قرار نهائي مع الاحتفاظ بحقها بعدم إبداء الأسباب.
- 11- يلتزم الباحث بإجراء التعديلات المطلوبة.
- 12- تدرج الإحالات بصيغة يدوية في نهاية البحث ويستعمل الباحث العلامة: "....." لتبيان بداية ونهاية الاقتباس،
- 13- الكلمات والمصطلحات وأسماء الأعلام باللغتين تُميّز بعلامة تختلف عن علامة الاقتباس... (.....) مثلاً.
- 14- يزود الباحث بنسخة pdf من العدد الذي نشر فيه بحثه.

*** ترسل المواد إلى المجلة عبر البوابة الجزائرية للمجلات العلمية (حصراً): www.asjp.cerist.dz

ملاحظة مهمة: يتم استقبال المقالات على مدار السنة. تصدر المجلة مجلداً واحداً كل سنة يتكوّن من عددين يصدر الأول في الأسبوع الأول من شهر يناير من كلّ سنة أمّا الثاني فيصدر في الأسبوع الأول من شهر جويلية/ نوقف استقبال المقالات الخاصة بكل عدد قبل موعد نشره بـ

أصدقاء مجلة دراسات معاصرة.. تسعد مجلتكم بإطفاء شمعتها الثانية، وترنو بفضلكم إلى قادم أجمل بإذن، إن صدور العدد الثاني ضمن المجلد الثاني خلال السنة الثانية من تأسيس مجلة دراسات معاصرة، الصادرة عن مخبر الدراسات النقدية والأدبية المعاصرة، بالمركز الجامعي بتيسمسيلت، يأتي في سياق استمرار جهود الخريين من أساتذة قسم اللغة والأدب العربي بمعهد الآداب واللغات بمركزنا الفتي والأساتذة الأفاضل من مختلف الدول، ويأتي كذلك لتأكيد استمرارية المجلة وانتشارها، خاصة مع توسع شبكة المراجعين إلى أكثر ثمان دول، ناهيك عن استمرار تنوع البحوث، حيث يتضمن هذا العدد ما يقارب أربعين بحثاً من مختلف الجامعات الجزائرية والعربية. نضع بين أيديكم ضمن هذا العدد مجموعة من البحوث العلمية المحكّمة، متنوعة الاهتمامات، وقد توزعت بين البحوث اللغوية اللسانية، والبحوث ذات الصلة بالسرد والنقد، بالإضافة إلى بحوث أخرى عني أصحابها بالشعر ونقده.

إن مجلتكم (دراسات معاصرة) تستمر في توجيه الدعوة للباحثين للمساهمة في أعدادها المقبلة، وتضمن لكم أسرة تحرير المجلة، أنها مستمرة في بذل الجهود عن طريق التواصل مع الباحثين وإخبارهم بالجديد حول بحوثهم، كما تدعوا الراغبين في التواصل معها والنشر ضمن الأعداد المقبلة، التقيد بشروط النشر، المتاحة عبر صفحة المجلة ضمن البوابة الجزائرية للمجلات العلمية (asjp)، لتسهيل عملية القبول المبدئي للبحوث، ثم إحالتها لاحقاً للتحكيم.

يصدر هذا العدد بعيد حصول المجلة على شهادة معامل التأثير العربي لسنة 2017، وهو ما نتمنى استمراره والسعي من أجل رفع درجته، في انتظار الحصول مستقبلاً بإذن الله على موافقة الوصاية لتصنيف المجلة ضمن الصنف (C)، خاصة وأننا نحاول جاهدين التقيد بالشروط الواجب توافرها قبل تصنيف المجلة ضمنه، ومن بينها اعتماد محررين مساعدين من الجزائر والمغرب والسعودية مبدئياً، في انتظار إضافة آخرين من دول أخرى. وفي الأخير ترفع أسرة التحرير آيات الشكر للقائمين على المركز الجامعي بتيسمسيلت، وتعبر بكل المعاني الجميلة عن امتنانها للسادة أعضاء فريق التحكيم، وتشكرهم جديتهم وصبرهم وحميل تعاونهم، كما تبارك للباحثين الذين يتضمن العدد بحوثهم، وتعتذر للذين لم تنشر بحوثهم، على أمل حدوث ذلك مستقبلاً.

عن أسرة المجلة / محمد فايد

محتوى العدد:

- 19-10..... اشتغال الوعي وعلاقته بالزمن في رواية ذاكرة الجسد لأحلام مستغانمي. د. سليم سعدي. جامعة برج بوعريريج الجزائر.
- 25-20..... إشكالية المنهج النقدي البنيوي..... الباحثة: مداني خديجة الجيلالي لياس بسيدي بلعباس. الجزائر.
- 30-26..... الأشكال التعليلية وأثرها في دلالة الخطاب القرآني..... د. بوهنوش فاطمة جامعة تيارت الجزائر.
- 40-31..... البنيوية التكوينية عند حميد لحمداني (النظرية والتطبيق)..... الباحثة: نادية لخزاري جامعة أبي بكر بلقايد تلمسان الجزائر.
- 49-41..... التداولية بين الاتجاه اللساني وتحليل الخطاب..... الباحثة: الباحثة: عراي غالية جامعة ابن خلدون تيارت الجزائر.
- 59-50..... التشكيل الإيقاعي في بنية القصيدة العربية المعاصرة..... الباحثة: فائزة مجاهدي جامعة أبي بكر بلقايد تلمسان الجزائر.
- 68-60..... الزنوجة ودورها في بعث حركة الأدب الإفريقي..... الباحث زهير دحمور بجامعة الجزائر 02
- 75-69..... السيميائيات التعاقبية وترهين دلالة الزمن الروائي الطاهر رواينية نموذجاً..... د. سحنين علي جامعة مصطفى اسطمبولي معسكر الجزائر.
- 82-76..... الشعر الحر في الجزائر تقليد أم تجديد؟..... د. لريك حورية المركز الجامعي تيسمسيلت الجزائر.
- 92-83..... اللفظ والمعنى عند إخوان الصفاء وخلان الوفاء..... الباحثة: خلفاوي صبرينة جامعة الشهيد حمه لخضر الوادي الجزائر.
- 98-93..... المرأة و أسئلة الكتابة..... د. محمد بولخراس جامعة ابن خلدون تيارت الجزائر.
- 111-99..... المفارقة وتشكيل جمالية اللغة الشعرية بين القدماء والمولدين مقاربة أسلوبيّة لمفارقة التشبيه..... الباحث: عبد الهادي جمال الدين المركز الجامعي تيسمسيلت الجزائر.
- 124-112..... المقاربة البنيوية للشعر الحر..... الباحثة: ناجي نادية جامعة ابن خلدون تيارت الجزائر.
- 136-125..... المنهج النفسي في النقد وأثره في الدراسة البلاغية للقرآن الكريم..... أ. سمير زباني المركز الجامعي مغنية الجزائر.
- 142-137..... النقد التنظيري المعاصر في الجزائر (إشارات أولية)..... الأستاذة ريمة لعواس جامعة الجزائر 2.
- 151-143..... أنساق الخطاب الإشهاري قهوة أروما أمودجا.....

- د. مولاي كاملة المركز الجامعي عبد الحفيظ بوالصوف ميلة الجزائر.
- 159-152.....إنشائية نصّ العتبات في مجموعة بوراوي عجينة "ممنوع التصوير".
- د.زيد عامري جامعة سوسة. الجمهورية التونسية
- 171-160.....بلاغة الخطاب الحجاجي وآليات اشتغاله في خطابات محمد البشير الإبراهيمي.
- الباحثة: نبيلة أعددور جامعة برج بوعريريج. الجزائر.
- 181-172.....تجليات البنيوية التكوينية في النقد المغاربي وإجراءاتها التطبيقية.
- الباحث: محمد رندي بجامعة الجزائر 02
- 188-182.....تجويد عملية تعليم اللغة العربية في ظل هيمنة الوسائط التكنولوجية الحديثة.
- د. قاسم قادة بن طيّب المركز الجامعي تيسمسيلت الجزائر.
- 194-189.....تعليم اللغة العربية في المرحلة الثانوية بالجزائر دراسة موازنة بين كتب الجيلين الأول والثاني.
- د. جميلة روقاب جامعة حسينية بن بوعلي الشلف الجزائر.
- 205-195.....تعليم اللغة العربية وفق المقاربة التواصلية في المدرسة الجزائرية السنة الرابعة متوسط نموذجاً.
- الباحثة: مريم خيرة المركز الجامعي تيسمسيلت الجزائر.
- 214-206.....تلقيّ الدرس الأسلوبيّ و اتجاهاته في التقديريّ المعاصر.
- د.دييح محمد جامعة ابن خلدون تيارت الجزائر.
- 220-215.....تمثيلات الثورة الجزائرية في الشعر الشعبي الجزائري.
- الباحثة: بناني شهرزاد جامعة أبو القاسم سعد الله الجزائر 20.
- 227-221.....جدلية المعنى واسم العلم قراءة في آراء فلاسفة اللغة.
- الباحثة: شاري حورية جامعة الجزائر 2.
- 236-228.....جماليات التشكيل العنواني في النص الشعري الجزائري المعاصر.
- د. نوال أقطي جامعة محمد خيضر بسكرة الجزائر
- 242-237.....دلالة النون في القرآن الكريم نون العظمة والكبرياء نموذجاً.
- د. بلقاسم عيسى جامعة ابن خلدون تيارت الجزائر.
- 250-243.....دور التقييم والتقويم في ظل الإصلاحات التربوية في الجزائر.
- الباحثة:مقداد إيمان المركز الجامعي تيسمسيلت الجزائر.
- 258-251.....دور اللسانيات الحديثة في تطوير مناهج تدريس اللغة العربية.
- د. عمر المغراوي مركز المولى إسماعيل للدراسات والأبحاث مكناس المملكة المغربية
- 267-259.....دور المتون العلمية في تعليمية اللغة العربية.
- د. حبيب بوزوادة جامعة معسكر
- 273-268.....سيميائية التناس الديني في قصيدة "أنا يوسف يا أي" لمحمد درويش.
- د. جميات منى جامعة ابن خلدون - تيارت الجزائر.
- 300-274.....شعرية العتبات في روايات البشير خريف.
- أ.د/ بوشوشة بن جمعة الجامعة التونسية.
- 314-301.....فاعلية استخدام استراتيجية التحفيز في عملية الإشراف التربوي.

- د. بوزيدي محمد جامعة مصطفى اسطنبولي معسكر الجزائر
326-315.....الفروق في وجوه الخبر في دلائل الإعجاز دراسة بلاغية لسانية
د. باديس لهويل جامعة بسكرة
332-327.....مستويات التحليل اللساني في نظرية النحو الوظيفي لدى أحمد المتوكل
الباحث: ياسر أغا، المركز الجامعي صالحى أحمد النعامة، الجزائر.
338-333.....أدب الرحلة الماهية، البنية والشكل
د. سديرة سهام المدرسة العليا للأساتذة آسيا جبار قسنطينة الجزائر.
349-339.....قراءة جديدة: القراءة الميديولوجية أو القراءة الوسائطية
أ.د. جميل حمداوي المملكة المغربية
363-350.....التوجيه التحوي والصرفي للقراءات القرآنية بعض الآيات نموذجاً
د.بزاوية مختار جامعة أحمد بن بلة وهران الجزائر
372-364.....تجمة المسكوت عنه في الرواية النسوية الجزائرية بين الاعتدال و الابتذال
أ. مليكي إيمان جامعة باتنة 01 الجزائر

تاريخ الإرسال: 14 جوان 2018

تاريخ القبول: 24 جوان 2018

فاعلية استخدام استراتيجية التحفيز في عملية الإشراف التربوي

الدكتور . بوزيدي محمد

جامعة مصطفى اسطنبولي

معسكر الجزائر

mohamed.bouzidi@univ-mascara.dz

الملخص:

إن الإشراف عملية تفاعل إنسانية اجتماعية تهدف إلى رفع مستوى المعلم المهني من أجل رفع كفاءته التعليمية، فهو عملية ديمقراطية تعاونية طرفها المشرف التربوي والمعلم، تهدف إلى اكتشاف وتفهم أهداف التعليم ومساعدة المعلم ليتقبل هذه الأهداف ويعمل على تحقيقها، وهذا يتطلب من المشرف التربوي أن يقتحم الميدان ليساعد المدرسين على تجاوز المشكلات التي يواجهونها، لذلك لا يمكنه أن ينشط من فراغ؛ بل لابد له من أساليب لتحفيز المعلمين وحثهم على العمل. فالحوافز تقوم بدور الموجه والمنظم للأداءات وتحافظ على استمراريتهما.

ونظرا لأهمية هذه الأساليب التحفيزية في تفعيل عملية الإشراف التربوي، والسير بها في الاتجاه الذي يخدم المعلم بالدرجة الأولى باعتباره المستفيد الأول من الخدمات الإشرافية التي يقدمها المشرف أو المفتش ارتأينا البحث في هذا الموضوع بغية إثرائه.

الكلمات المفتاحية: الإشراف، التعليمية، التحفيز، التربية.

Abstract

Supervision is a process of social and human interaction aimed at raising the level of the professional teacher in order to raise his educational efficiency. It is a cooperative democratic process its two parts are the educational supervisor and the teacher. It aims at discovering and understanding the objectives of education and helping the teacher to accept these goals and work towards achieving them. This requires the educational supervisor to enter the field to help teachers overcome the problems they face, so he cannot be activated from a vacuum; but he must have methods to motivate teachers to work, because those motives act as the regulator and organizer of the performances and maintain their continuity.

And due to the importance of these motivational methods in activating the educational supervision process, leading it to the direction that serves the teacher mainly as the first beneficiary of the supervisory services provided by the supervisor or inspector, we decided to study this theme in order to enrich it.

Key word: Supervision, education, motivation, education

مقدمة

إنه لمن الواضح بمكان أن كل مجال من مجالات الحياة المختلفة يحتاج إلى من يشرف عليه، فيساعد ويشرف ويوجه ويراقب، تطويرا للعمل وزيادة في الإنتاج ورفعاً لمستوى أداء الخدمة.

ولئن كان هذا شأن كل مجال، فإن مجال التربية أحوج إلى عملية الإشراف ذلك أن التربية باعتبارها فن معاملة الطبيعة البشرية الذي يهدف إلى إحداث التغييرات الإيجابية في سلوك الأفراد، ثم بلورتها في بوتقة جماعية متناسقة ومتجانسة لخدمة أغراض الأمة. إن التربية بهذا الاعتبار عملية أكثر تعقيدا وأشد حساسية من أي مجال آخر، فقد تكون المواقف في المجالات الأخرى متشابهة أو متقاربة، ويفيد في التعامل معها أسلوب أو أساليب معدودة ولا يحتاج في كل مرة إلى كثير من التحوير والتعديل، ثم إن المواقف نفسها يمكن أن تخضع لعوامل الضبط والتحكم، مما يمكن من السيطرة عليها وتسييرها على الوجه المطلوب، ومع ذلك كله يبقى الإشراف أمرا ضروريا ولا غنى عنه.

أما في التربية فالصورة تختلف كثيرا، كون طبيعتها متداخلة وعناصرها واسعة الامتدادات ومتشابكة العلاقات، فهي بذلك تتطلب مشرفا فعالا لديه الكفاءة المعرفية والخبرة بشؤون العملية التعليمية.

وفي بلادنا التي تعيش "ثورة هادئة" تمثلت في هذا الإصلاح التربوي الشامل، ينتصب الإشراف في موقع هام من جوهر هذا الإصلاح، فهو القلب النابض الذي ينبغي أن يحتضنه ويتلقاه، وهو العقل الذي يجب أن يفهم للإصلاح معانيه الحقيقية و يسمو بها عن كل تحريف أو تشويه، وهو بعد ذلك اليد الطولى والأولى في تنفيذه على أرض الواقع حتى يحقق أهدافه ويبلغ غاياته، إن الإشراف التربوي ينتظر منه أن يكون هو الترجمة العملية للإصلاح، ذلك أن دوره لإجرائي مرتبط مباشرة بالأداء، والأداء التعليمي التعليمي والكشف عن مواطن الضعف والقصور في الأساليب والطرائق وحتى المناهج نفسها وتقديم البدائل الممكنة².

1. إشكالية البحث: لم يعد ينظر إلى الإشراف التربوي على أنه مجرد التفتيش لدى المعلمين و تقويم أعمالهم، فقد أصبح يمثل عملية فنية تهدف إلى تهيئة الظروف لنمو المعلمين أفرادا وجماعات نحو مستقر غاية تحسين عمليتي التعليم والتعلم¹. ولكي يكون الإشراف التربوي أداة لتحسين العملية التربوية، لا بد أن يتوفر له الكثير من المقومات و الصفات التي تجعله قادرا على تحقيق هذا التحسين بالفعل، غير أن الإشراف

التربوي الابتدائي في بلادنا يعاني على ما يبدو نقصا في العنصر البشري المعد مهنيا. و يواجه صعوبات يكاد يتفق على أغلبها المشرفون و غيرهم من المسؤولين عنه أنفسهم. كما يواجه المعلمون وبعض رجال التعليم انتقادات كثيرة من بينها: التسلط و عدم القدرة على التقييم الموضوعي السليم للمعلمين والزيرة المباشرة القصيرة.

ولعل أهم سبب في تكريس هذه المعاناة عدم وضوح الأدوار و الخدمات التي ينبغي أن يضطلع بها الإشراف التربوي من أجل تحسين مستوى الأداء التعليمي التعليمي.

أهداف البحث: يهدف البحث إلى بيان أدوار الإشراف التربوي التي ينبغي أن يضطلع بها المشرفون التربويون من أجل تحسين مستوى الأداء التعليمي التعليمي، والكشف عن طبيعة العلاقة بين أسلوب التحفيز وعملية الإشراف التربوي، وذلك من خلال الكشف عن الجوانب التالية:

- دور التحفيز في رفع الروح المعنوية للمعلمين .
- دور التحفيز في إشباع الحاجات لدى المعلمين.
- دور التحفيز في الرفع من الأداء التربوي للمعلمين.
- اقتراح بعض أساليب التحفيز لتدعيم عملية الإشراف التربوي وتفعيلها، بغية الرفع من الأداء التربوي للمعلم ولتحقيق أهداف العملية التعليمية التعليمية.

أهمية البحث: تنبثق أهمية هذا البحث عن أهمية الدور الفعال الذي يستطيع أن يقوم به الإشراف التربوي لمعاونة العاملين ومشاركهم في بحث ودراسة الصعوبات التي تواجههم في مجال عملهم التربوي بغية إيجاد الحلول الناجعة لها و فهم الظروف التي تؤثر عليهم وتحسينها بطريقة تعاونية، وهي مسؤولية جسيمة لا تكون سهلة إلا إذا توفر إشراف تربوي فعال³.

مصطلحات البحث :

الخوافز: مؤثرات خارجية تثير دافعية الفرد إلى الإنجاز، تشجعه على القيام بأداء أفضل، وقد تكون مادية كال مكافآت، زيادة الراتب و المنافع المادية الأخرى، أو تكون معنوية كزيادة السلطة أو الحصول على لقب أو مكتب فخم و غيرها من الأمور الهامة التي لا تقاس بمعايير مادية⁴.

الدوافع: عبارة عن شعور وإحساس داخلي يوجه سلوك الفرد لسد حاجة معينة يشعر الفرد بعدم إشباعها. هذه الحاجة تولد نوعا من التوتر (Tension) يدفع الفرد إلى سلوك معين لسد هذا النقص⁵.

ويقوم الإشراف التربوي على جملة من المبادئ هي:

- أن المتعلم هو محور العملية التربوية لكن المعلم هو العنصر الرئيسي كنظم لهذه العملية حيث أن المناهج والوسائل والأبنية تبقى محدودة الفعالية إذا كان المعلم غير مؤهل لقيادة هذه العملية. - ينبغي أن يهتم المشرف التربوي بحاجات المعلم من أجل مساعدته في حل مشكلاته المهنية الذي يكون أكثر إيجابية من الذي يركز على تقويم المعلم لإبراز نقاط ضعفه¹¹.

- أن يدرك المشرف أن الإشراف التربوي يهدف إلى تحسين التعلم والتعليم من خلال رعاية وتوجيه وتنشيط النمو المستمر لكل من المعلم والتلميذ والمشرف نفسه، وأي شخص آخر له أثر في تحسين العملية التعليمية التعليمية¹².

- أن يدرك المشرف أن الإشراف التربوي القائم على التعاون يكون أكثر فاعلية وإيجابية من الذي يعتمد على التسلسل و فرض الرأي.

أهداف الإشراف التربوي: يهدف الإشراف التربوي بصورة عامة إلى تحسين عمليتي التعليم والتعلم، من خلال الاستشارة وتنسيق وتوجيه النمو المستمر للمعلمين في المدرسة، فرادى وجماعات وذلك ليفهموا وظائف التعليم فيها حسنا و يؤدونها بصورة أكثر فاعلية حتى يصبحوا أكثر قدرة على استشارة وتوجيه النمو المستمر لكل تلميذ نحو المشاركة الذكية والعميقة في بناء المجتمع، هذا من جهة أما من جهة أخرى ضامن استمرارية البرنامج التربوي وإعادة تكيفه خلال فترة طويلة من الزمن¹³.

وفي هذا الصدد، يرى شعلان أن للإشراف التربوي أهدافاً جوهرية ذات بعد تربوي، وتتمثل عموماً في مساعدة المدرسين على الوقوف على أحسن الطرق التربوية والاستفادة منها في تدريس موادهم وإطلاعهم على كل جديد في مكان تخصصهم وتشجيعهم على إجراء تجارب جديدة ومشاركهم في كل ما يساعد على نمو المدرس مهنيًا وعلميًا¹⁴.

التحفيز:

تمهيد:

إن الحوافز تختلف من شخص لآخر بحسب احتياجات الأفراد وتوقعاتهم من الأعمال التي يقومون بها، فهناك من يسعى للحصول على المال ويعتبر الدافع الرئيسي، وهناك صنف آخر يدفعه للعمل حبه للمهنة وتنمية مهاراته الشخصية، فنجدهم يتحمسون للعمل بقصد تنمية مهاراتهم، وإثبات نجاحهم في المهام الموكلة إليهم، أما الصنف الآخر من الأفراد فإنهم يسعون إلى الانتماء والتعلق بالمسؤولين والجماعات التي تمنحهم الوظيفة والمزايا الاجتماعية، فالدافع هو العلاقات الاجتماعية.

الإشراف التربوي: عملية تحريك وتوجيه وتنسيق من خلالها يتم النهوض بعملية التعليم والتعلم⁶.

التفتيش: نشاط علمي منظم تقوم به سلطات إشرافية على مستوى عال من الخبرة في مجال الإشراف، يهدف إلى تحسين العملية التعليمية⁷.

المفتش: موظف تربوي مؤهل يملك خبرة طويلة وكفاءة عملية تؤهله للقيام بمراقبة ومتابعة نشاطات الموظفين التربويين أو الإداريين وتوجيه إنجازهم، وتطوير أساليب عملهم، لرفع فعاليتهم بغية تحصيل الأهداف التربوية المرجوة⁸.

الأداء التربوي: هو الإنجاز الفعلي الذي تميزه القدرة الحقيقية، وتعني القدرة كل ما يقوله المعلم في أثناء الموقف التعليمي، وما يتصل به على نحو مباشر أو غير مباشر من إدارة الفصل، إدارة المناقشة، الإلقاء، استخدام الوسائط التعليمية، توجيه الأسئلة وإدارة التفاعل اللفظي.

الحاجات: هي مجموعة الرغبات الفطرية لدى كل فرد والتي تتولد نتيجة الشعور بالنقص أو الحرمان الذي ولد الرغبة في شيء ما و بمجرد إشباعها تخف و تزول شدة الرغبة⁹.

الروح المعنوية: حالة انفعالية لا يمكن وصفها كمصطلح مستقل بكونها مرتفعة أو منخفضة، إلا من خلال الآثار المترتبة عنها، والتي تعكس مدى التوازن الانفعالي ومدى منطقية الاستجابات السلوكية للعوامل المؤثرة في مجال العمل والمحيط الاجتماعي.

الخلفية النظرية:

تمهيد:

يجمع التربويون على أن عملية الإشراف التربوي هي خدمة فنية متخصصة يقدمها المشرف التربوي المختص إلى المعلمين الذين يعملون معه بقصد تحسين عملية التعلم. وتعمل الخدمة الإشرافية على تمكين المعلم من المعرفة العلمية المطلوبة والمهارات الأدائية اللازمة، على أن تقدم بطريقة إنسانية تكسب ثقة المعلمين.

في مفهوم الإشراف التربوي: يعرف الإشراف التربوي عموماً بالتوجيه أو التفتيش وتتمثل مسؤولياته الرئيسية في الغالب بالتعرف على واقع حال المعلمين من قوة وضعف، ورفع تقرير بذلك للجهات المركزية لاستعماله في أغراض إدارية ومالية كالترقية والنقل والإلغاء، أو أعمال التدريب وتطوير الكفايات التدريسية في الأحوال النادرة الأخرى¹⁰.

مبادئ الإشراف التربوي: الإشراف التربوي هو عملية تهدف إلى تطوير وتنظيم جميع عناصر الموقف التعليمي التعليمي، وذلك من أجل تحقيق أفضل أهداف التعليم والتعلم.

كيلاند" العالم الذي عمل في بلدان عديدة مع شرائح مختلفة من الناس، من أجل الرفع من مستوى دافع الانجاز لديهم، وقد كانت الأطر العاملة في الحقل الصناعي، وربما لازالت إلى حد الآن تشكل نسبة عالية من الأفراد الذين دامت تستقطبهم هذه الحلقات التعليمية، وقد حاول العاملون في الميدان التربوي هم كذلك والباحثون منهم علي وجه الخصوص إعداد برامج مشابهة يكون في مقدورها تحفيز الطلبة منخفضي التحصيل بغية بلوغ نتائج تتماشى مع طاقاتهم الاستيعابية والافهامية.

إشباع الحاجات: كما هو معلوم يبدأ الإنسان بالاندفاع نحو شيء ما عندما تنشئ داخله حاجة ما، هذه الحاجة تنشئ بسبب نقص أو حرمان، فتولد توتر عدم الارتياح بحركته¹⁹.

وفي هذا الصدد، فإن تحفيز المعلمين يأتي نتيجة تفاعل عنصرين أساسيين هما حاجات الموظف وظروف العمل، فأما حاجات الموظف فهي كثيرة ومتعددة، وسوف نعتمد في بحثنا هذا على تصنيف ماسلو للحاجات .

1- الحاجات الأساسية: وتتجسد في خمسة أقسام وتمثل في: الحاجات الفيزيولوجية وتتضمن ضروريات الحياة مثل الطعام والمسكن.

الحاجة إلى الأمن والحماية و تتضمن ضمان استمرار إشباع الحاجات الفيزيولوجية لمدة أطول في المستقبل، وهذا ما يدفعه أكثر لكي يوفر عائدا لحماية مستقبله، وبالتالي ترتفع إنتاجيته .

الحاجات الاجتماعية (الانتماء) فالإنسان اجتماعي بطبعه، لذلك يرغب في الارتباط بالآخرين، وإذا توفر في العمل إشباع هذه الحاجات فإن الفرد سوف يبذل مجهودا أكبر وعن طواعية من أجل التعاون مع الآخرين.

الحاجة إلى الاحترام والتقدير: لا يكتفي الإنسان بإشباع حاجاته الاجتماعية، بل يسعى كذلك إلى إثبات أنه متميز عن أقرانه ليكسب تقديرهم واحترامهم، ولكي يحقق ذلك لابد أن يتحمس وينجز أكثر من زملائه الذين تحركهم الحاجات الاجتماعية فقط.

الحاجة إلى إشباع الذات: كثير من الأفراد لا يفهم إشباع كل الحاجات السابقة بل يحاولون دائما الشعور بالسعادة في الأعمال التي يؤدونها لتحقيق ذاتهم بعيدا عن أي عائد آخر، وهؤلاء سيكونون أكثر إبداعا وابتكارا في المهام التي تُسند إليهم، وبالتالي فإن الحوافز المطلوبة هنا أكثر تنوعا وتعقيدا من أي نوع آخر من الحوافز اللازمة لإشباع الحاجات السابقة.

2- الحاجات الثانوية: هي امتداد للحاجات الأساسية، فإذا أشبع الفرد حاجاته الأساسية تدرج منها إلى إشباع الحاجات الثانوية، وهذا النوع من الحاجات يمتاز بالغموض والصعوبة في

مفهوم الحافز: يعرف الحافز عموما على أنه العائد الذي يحصل عليه الموظف (العامل) نتيجة للتميز في أدائه، كما يعرف أيضا بالأسلوب الهام للتأثير على سلوك الأفراد لكي يغيروا أداءهم بما يناسب وتحقيق الأهداف المرسومة، وقد أثبتت الدراسات أن الفرد لا يمكن أن يؤدي ما يكلف به لكفاءة دون وجود حافز معين يدفعه إلى ذلك، أما الحوافز فتعني المؤثرات الخارجية تحفز الفرد وتشجعه على القيام بأداء وظيفته بصورة حسنة وأفضل¹⁵.

مفهوم التحفيز: كلنا قد مر بتجارب أحس فيها بأنه مدفوع دفعا للقيام بسلوكات معينة، يدرك كبتها حيناً وتغيب عن مداركه حقيقتها حيناً آخر، هذه التجارب ومثيالاتها هي التي جعلت علماء النفس يقررون بأن الدوافع أو الحوافز هي الأسباب الحقيقية والمحددات الأساسية لكافة السلوكات والأنشطة التي لا تصدر عن الإنسان، نتيجة للعادة أو الخطأ أو لتلك التي لها من الأهمية مالها عنده، كما يبين ذلك فرنون vernon في إحدى محاولاته لتعريف التحفيز¹⁶، إذ توصل على أنه نوع من القوى الداخلية التي تستثير وتنظم وتديم كافة الأنشطة التي يقوم بها الفرد، وبما أن هذه القوى حالات داخلية لا تخضع للتجربة المباشرة فإن الدارس لها يستنتج وجودها ويدرك ما يدرك من طبيعتها وخصائصها، بواسطة اللجوء إلى ملاحظة السلوك الخارجي وتحليله، فهي عملية لا نلمسها لكن نستدل عليها ونلاحظها من خلال التغيير الحاصل في السلوك .

أهداف التحفيز في عملية الإشراف التربوي: إن أهداف التحفيز تكمن في أن العامل (أي كان عمله) يلزمه أن يكون متحمساً لأداء العمل وراغباً فيه، وهذا لا يأتي إلا باستخدام الحوافز، كونها توظف الحماس والدافعية والرغبة في العمل لدى العامل، مما ينعكس إيجاباً على الأداء العام وزيادة الإنتاجية و تساعد على تحقيق التفاعل بين الفرد والمنظمة وتدفعهم لتنمية طاقاتهم الإبداعية مما يضمن ازدهار المنظمة وتفوقها¹⁷.

وبوجه عام فإن أهمية الحوافز تكمن في الآتي:

1- رفع لروح المعنوية: بما أن دافع الانجاز أو الحاجة إلى النجاح كما يسميه البعض يتأثر إلى حد كبير بعدد من العوامل البيئية المختلفة، فإن عددا من العلماء حاولوا التأثير عليه بغية الرفع من مستواه والزيادة من مقداره ولقد أدت هذه المحاولات إلى انتشار تدريجي بالولايات المتحدة علي سبيل الخصوص للحلقات الدراسية الرسمية بتنمية الحاجة إلى النجاح¹⁸، وقد مكن هذا الأمر الكثير من المحترفين المنتمين إلى قطاعات مختلفة من الاستفادة مما تمخضت عنه الدراسات التي أجريت في هذا الميدان من مبادئ وقواعد قام باستخلاصها عدد من المختصين، يتقدمهم "ماك

- عرض الاستبيان في صورته الأولية على المتخصص لتقويمه.
- القيام بتطبيق الاستبيان على مجموعة تماثل العينة التي يراد تطبيق الاستبيان عليها لإظهار العيوب التي يمكن تفاديها قبل تطبيقه في الميدان.
- تصميم بعض الجداول التي تستخدم في تفرغ البيانات التي يمكن الحصول عليها.

- تحديد التعليمات المتعلقة بالإجابة بوضوح قدر الإمكان.
- وقد تم اختيار هذه الوسيلة في البحث لأنها تمكن من الحصول على أكبر قدر من المعلومات والوصول إلى أكبر قدر ممكن من أفراد مجتمع البحث، كما أنه يوفر الجهد والوقت إذا ما قورن بالوسائل الأخرى.

المنهجية المعتمدة في العمل الميداني

مادة الاستبيان ونودها: لمعرفة العلاقة بين أسلوب التحفيز وعملية الإشراف التربوي، تم إعداد استمارة استبيان وجهت لمعلمي المدرسة الأساسية والأساتذة المجازين في التعليم الابتدائي بالمقاطعة 02 ببلدية يوب ولاية سعيدة.

ويتكون الاستبيان من 43 فقرة موزعة على أربعة محاور هي:

- المحور الأول: تعلق بالبيانات الشخصية لأفراد العينة.
- المحور الثاني: يتعلق بأساليب التحفيز التي ترفع الروح المعنوية لدى المعلمين.
- المحور الثالث: يتعلق بأساليب التحفيز التي تشجع حاجات المعلمين.
- المحور الرابع: يتعلق بأساليب التحفيز التي ترفع المردود التربوي للمعلمين.

صياغة الأسئلة: قبل صياغة الأسئلة تم الإطلاع على مجموعة من المراجع التي لها علاقة بالإدارة التربوية، على اعتبار أن الإشراف التربوي من العمليات القيادية التي تشرف على سير العملية التربوية، وتوجيهها الوجهة الصحيحة، كما جاءت الصياغة بناء على ما جاء في الجانب النظري وكذا خطة البحث، وحرصا على الحصول على إجابات محددة اقتصرنا في صياغة أسئلة الاستبيان على الأسئلة المغلقة فقط.

الهدف من صياغة الأسئلة :

- الوقوف على البنية الداخلية لعملية الإشراف التربوي.
- التعرف على بعض أساليب التحفيز التي لها دور في تفعيل عملية الإشراف التربوي.

الكشف عنها، ومن هذه الحاجات الرضا عن العمل، وكسب علاقات في العمل وتكوين الصداقات²⁰.

رفع الأداء التربوي: تتوجه عملية الإشراف إلى أساليب الحفز رغبة في زيادة مردود المعلمين وضبط جودة أدائهم، انطلاقا من افتراض مؤداه كلما كانت الحوافز معطاة تتفق ونوعية الحاجات التي يحاول الفرد إشباعها²¹، كلما زادت فاعلية الأداء التربوي

الإطار التطبيقي للدراسة :

المنهج المتبع وأدواته:

1. **المنهج المتبع:** المنهج هو الطريقة التي يتبعها العقل في دراسته لمشكلة ما، من أجل الوصول إلى قانون عام أو لكشف حقيقة مجهولة أو البرهنة على صحة حقيقة معلومة أو البرهنة على حقيقة لا يعرفها الآخرون.

ولا يمكن لأي باحث في علم من العلوم أن يتوصل إلى أي نتائج مقبولة إلا إذا اتبع منهاجا ما، ويختار الباحث المنهج المناسب لبحثه وفقا لطبيعة الموضوع ونوعية الفروض. وقد وقع الاختيار في هذا البحث على المنهج الوصفي، لأن الموضوع المتناول إلى الوصف والتحليل ولوقوف على أهم معالم الظاهرة وجوانبها ومن ثم اقتراح أفضل التدابير والحلول المناسبة لها.

2. **الأدوات المستخدمة في البحث:** تم الاعتماد في هذا البحث على الاستبيان في جمع المعلومات

- **تعريف الاستبيان:** يعرف الاستبيان بأنه مجموعة من الأسئلة المرتبة حول موضوع معين، يتم وضعها في استمارة، ترسل للأشخاص المعنيين بالبريد، أو يجري تسليمها باليد، تمهيدا للحصول على أجوبة على الأسئلة الواردة فيها، وبواسطة يمكن التوصل إلى حقائق جديدة عن الموضوع، أو التأكد من معلومات متعارف عليها لكنها غير مدعمة بحقائق²².

هناك من يفرق بين الاستبيان، وهو الذي يتم عند الرغبة في تجميع المعلومات الحقيقية، وبين التعرف على الآراء (Opinionnaire) أو قياس الاتجاه المدرج (Attitude seale) الذي يتم لمعرفة الآراء المختلفة بالنسبة لمشكلة يعالجها الباحث، والواقع ليس هناك من فرق عملي كبير بين كل من النوعين، نظرا لصعوبة التمييز في كثير من الأحيان بين الحقيقة والآراء²³.

- خطوات بنائه :

- تحديد البيانات المطلوبة ويكون ذلك بعد تحديد الإشكالية وصياغتها.
- وضع قائمة بالأسئلة على أساس الموضوعات التي تغطي موضوع البحث وتصاغ الأسئلة سهلة لا غموض فيها.

● التعرف على أهم جوانب العلاقة بين أساليب التحفيز والإشراف التربوي.

حدود البحث: تتمثل في المجالات التالية:

المجال البشري: تناول البحث معلمي المدرسة الأساسية والأساتذة المجازين للطورين الأول والثاني التابعين للمقاطعة رقم 02 ببلدية يوب ولاية سعيدة، والبالغ عددهم 270 معلما ومعلمة موزعين على 26 مدرسة، والجدول التالي يوضح ذلك.

جدول رقم (1): يمثل توزيع المجتمع الأصلي

إجمالي	ذكور	إناث	الأقدمية			المستوى التعليمي		
			أقل من 5 سنوات	من 5 إلى 10 سنوات	أكثر من 15 سنة	متوسط	نهائي	جامعي
التكرارات	270	162	108	103	55	112	132	124
النسبة المئوية	100	60	40	38.10	20.37	41.48	48.8	45.92
						1.11		3

المجال الجغرافي: تم البحث في جانبه الميداني في مفتشية التربية والتعليم الأساسي المقاطعة 02 بلدية يوب ولاية سعيدة، وهي بلدية حضرية، تبعد عن مقر الولاية بـ 45 كلم، تتميز بالطابع الفلاحي.

المجال الزمني: استغرق البحث في جانبه الميداني مدة أسبوع منذ بداية الاتصال بالإدارة إلى توزيع استمارات الاستبيان وجمعها.

عينة البحث: تم اختيار عينة البحث من المعلمين من كلا الطورين الأول والثاني، حيث وزع الاستبيان على 120 معلما ومعلمة، وتمثل عينة البحث نسبة 44.44 % من مجموع أفراد مجتمع البحث.

طريقة جمع البيانات: بعد أن تم بناء أسئلة الاستبيان وتصحيحها والتحقق من أنها تغطي مختلف جوانب مشكلة البحث وكذا فرضياته، تم الاتصال بالسيد مفتش المقاطعة 02 ببلدية يوب

ولاية سعيدة للحصول على الموافقة بتطبيق الاستبيان على المعلمين، حيث تم توزيعه ملئته وإعادته في نفس اليوم. **طريقة تفريغ البيانات:** بعد الحصول على استمارات الاستبيان من المعلمين شرع في تفريغ البيانات في الجداول وتم حساب التكرارات والنسب المئوية.

الوسائل الإحصائية المستخدمة في البحث: تم استخدام النسب المئوية لتحليل نتائج الاستبيان في جمع الأسئلة بعد حساب عدد تكرارات كل منها.

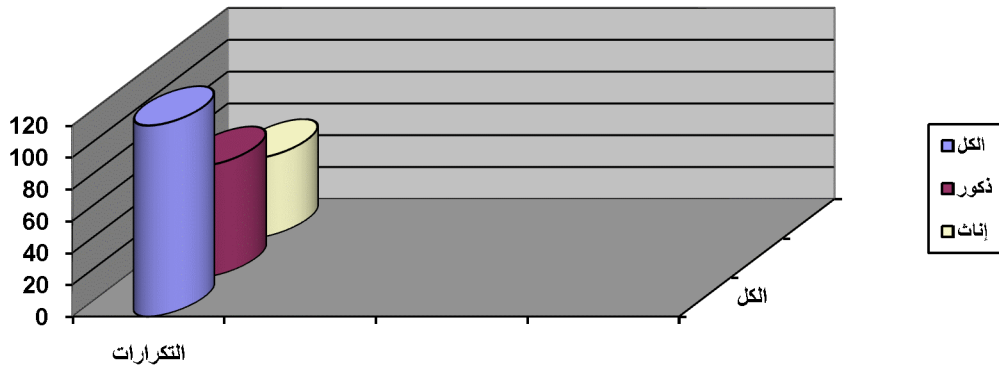
الصعوبات المعترضة في العمل الميداني: وجدنا كل التسهيلات من طرف السيد المفتش، إلا أن ضيق الوقت والالتزامات المهنية حالت دون أن نحقق الجودة العالية في البحث من حيث المادة العلمي، أو إجراءات الدراسة الميدانية.

عرض وتحليل وتفسير البيانات:

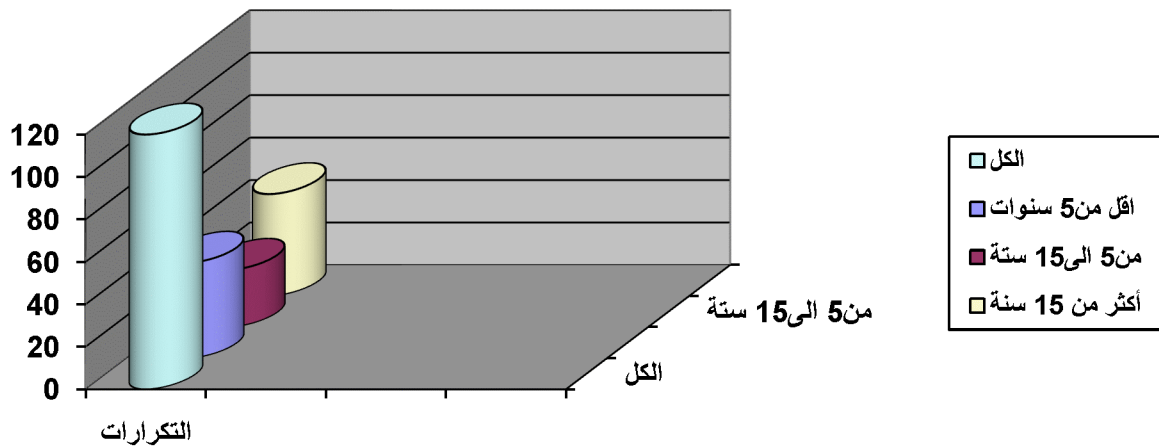
1. محور البيانات الشخصية لأفراد العينة

جدول رقم (2) يمثل عينة الدراسة

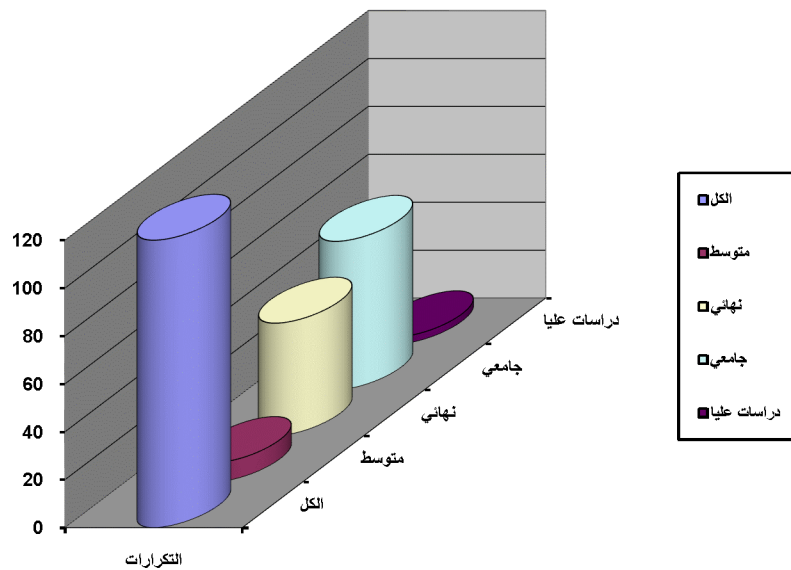
إجمالي	ذكور	إناث	الأقدمية			المستوى التعليمي		
			أقل من 5 سنوات	من 5 إلى 10 سنوات	أكثر من 15 سنة	متوسط	نهائي	جامعي
التكرارات	120	70	50	45	27	48	47	62
النسبة المئوية	44.44	58.33	41.67	37.5	22.5	40	39.16	51.66
						6.66		3



شكل (5) يمثل جنس العينة



شكل (6) يمثل الأقدمية



شكل (7) يمثل المستوى التعليمي

تتكون عينة البحث من 120 معلما ومعلمة بنسبة 44.44 %
من المجتمع الأصلي للبحث، حيث بلغ عدد الذكور 70 معلما

نستنتج من الجدول رقم (2) والأشكال (5،6،7):

فردا بمستوى النهائي بنسبة 39.16 %، و62 فردا بمستوى جامعي أي بنسبة 51.66 %، و3 أفراد بمستوى دراسات عليا بنسبة 2.50 %، يوضح ذلك الجدول السابق.

2 - محور البيانات الخاصة بأساليب التحفيز التي ترفع الروح المعنوية:

بنسبة 58.33 %، وعدد الإناث 50 معلمة بنسبة 41.67 % من عينة الدراسة.

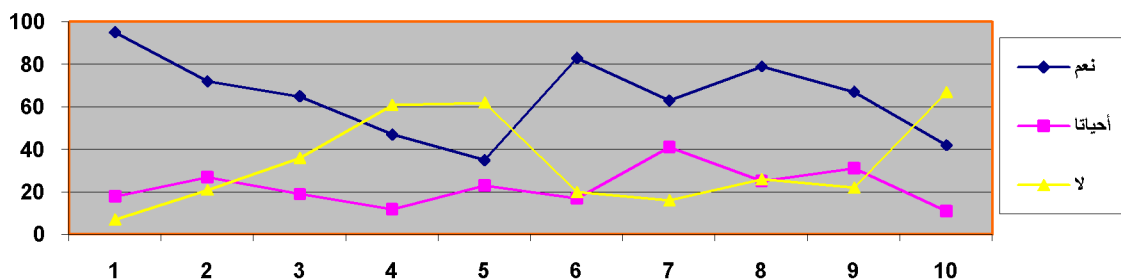
ويتوزعون حسب الأقدمية إلى: 45 فردا أقل من 5 سنوات بنسبة 37.50 %، و27 فردا من 5 إلى 15 سنة بنسبة 22.50 % و 48 فردا أكثر من 15 سنة بنسبة 40 % .

أما من حيث المستوى التعليمي فإن أفراد العينة يتوزعون إلى 8 أفراد بمستوى التعليم المتوسط بنسبة 6.66 %، و47

جدول رقم (3) يبين أساليب رفع الروح المعنوية.

العدد	الفقرات	نعم	أحيانا	لا
1	يشجع مبادرات وابتكارات المعلمين.	95	18	7
2	تتم الزيارة في جو نفسي طيب	72	27	21
3	يكون المفتش طلق الحيا عند دخول الصف.	65	19	36
4	يشمل تقرير التفتيش إشادة بجوانب تفوق المعلم وابتكاراته.	47	12	61
5	يزور المفتش المعلم مرة واحدة على الأقل في السنة.	35	23	62
6	يتفهم المفتش حاجات المعلمين وظروفه الشخصية وظروف العمل أثناء الزيارة.	83	17	20
7	يختار الطرائق الإنسانية للاتصال بالمعلمين والتواصل معهم.	63	41	16
8	يحترم أفكار المعلمين في حل المشكلات الصفية.	79	15	26
9	ينوه بأساليب الجيدة في التعامل مع المتفوقين و المتأخرين دراسيا.	67	31	22
10	الاهتمام بآراء المعلم في تشخيص مستوى التحصيل.	42	11	67
	المجموع	648	214	338
	النسبة المئوية	54	17.83	28.16

شكل رقم (8) يمثل أساليب رفع الروح المعنوية



التي قام بها براد فيلد التي تناولت المساعدات الإشرافية التي حصل عليها المعلمون والتي أشار فيها أكثر من 50 % من مجموع أفراد العينة إلى أنهم حصلوا على مساعدات إشرافية فيما يتعلق بإدارة الصف وبعض المشكلات التربوية.

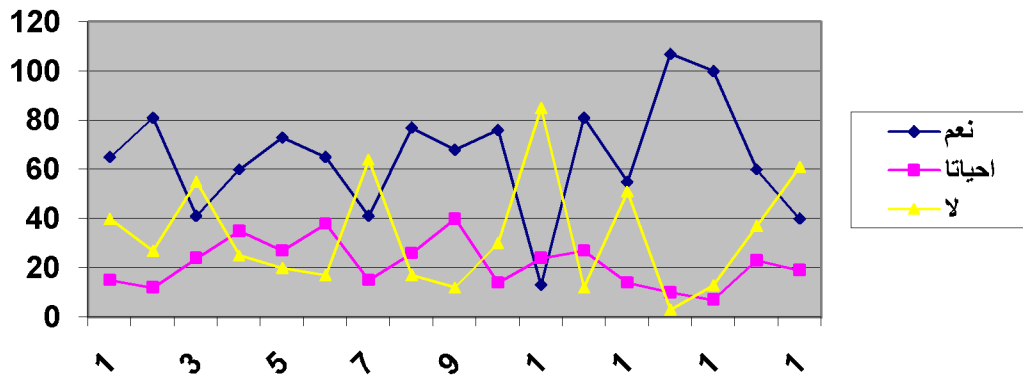
هذا وقد تمت الإشارة في الجانب النظري إلى المظاهر التي تشير إلى ارتفاع الروح المعنوية لدى المدرسين مثل الاعتراف بمساهماتهم وإشراكهم في اتخاذ القرارات وزيادة قنوات الاتصال بهم.

3 - محور البيانات الخاصة بالتحفيز التي تشبع الحاجات:

يتبين من خلال الجدول والشكل رقم (8) أن نسبة كبيرة من أفراد العينة (54 %) ترى أن المشرف التربوي يستخدم أساليب تحفيز من شأنها أن ترفع الروح المعنوية لدى المعلمين، أما نسبة 17.83 % ترى أن ذلك يتم أحيانا، و نسبة 28.16 % ترى أن المشرف التربوي لا يستخدم أساليب التحفيز التي ترفع الروح المعنوية لدى المعلمين، مع ملاحظة أن الفقرة 1 في الجدول 3 أكثر استخداما من قبل المشرف والمتعلقة بتشجيع مبادرات وابتكارات المعلمين، والفقرة 10 من الجدول نفسه هي الأقل استخداما والمتعلقة بالاهتمام بآراء المعلم في تشخيص مستوى التحصيل، وهذا ما تؤكد الدراسة

جدول رقم (4) يمثل أساليب إشباع الحاجات لدى المعلمين.

العدد	الفقرات	نعم	أحيانا	لا
1	بني المفتش روح التعاون بين أفراد الجماعة التربوية.	65	15	40
2	يحسن أساليب إدارة الجماعة.	81	12	27
3	لا يبدي ملاحظات سلبية ولا يظهر أي نوع من القلق داخل الصف.	41	24	55
4	لا يقاطع المعلم أثناء تقديم الدرس.	60	35	25
5	يعرض نقاط الضعف بأسلوب غير مباشر.	73	27	20
6	يترك الفرصة للمعلم لإبداء رأيه ومقترحاته ويبدى اهتماما بها.	65	38	17
7	التعاون مع المعلم على التخطيط للزيارة الإشرافية.	41	15	64
8	المساهمة في حل النزاعات الإدارية والإصلاح.	77	26	17
9	يشعر المعلم بأهمية مشاركته في اتخاذ القرار.	68	40	12
10	يعطي فرصة للمعلمين في تأطير العمليات التكوينية والندوات التربوية.	76	14	30
11	يتلقى المعلم مقابلا ماديا عن مشاركته في تأطير العمليات التكوينية.	13	24	85
12	يبدي المفتش اهتمامه بالإنجازات العلمية والتربوية للمعلمين.	81	27	12
13	يخلق المفتش جو التنافس بين المعلمين .	55	14	51
14	العلامة التي يمنحها المفتش في تقرير التفتيش تسرع عملية الترقية.	107	10	3
15	الترقية في السلك تترتب عليها زيادة في الأجر.	100	7	13
16	الابتعاد عن الذاتية والتأثيرات الشخصية في تقويم المعلم.	60	23	37
17	يسعى إلى تكوين علاقات صداقة حميمة مع المعلمين.	40	19	61
	المجموع	1103	370	569
	النسبة المئوية	54.06	18.13	27.89



شكل رقم (9) يمثل أساليب التحفيز في إشباع الحاجات

تشبع الحاجات، وخاصة الفقرة 11 المتعلقة بالمقابل المادي نظير العمل التطويري، والفقرة 7 المتعلقة بتعاون المفتش مع المعلم في التخطيط للزيارة، وهذه النتائج تنسجم مع ما ذهب إليه ماسلو في نظرية الحاجات، إذ أن حفر الموظف على العمل يأتي نتيجة تفاعل محددتين أساسيتين هما حاجات الموظف وظروف العمل، وقد صنف ماسلو الحاجات إلى أساسية وثانوية، وإذا توفر في العمل إشباع هذه الحاجات فإن العامل سوف يبدل مجهودا أكبر وعن طوعية من أجل التعاون مع الآخرين.

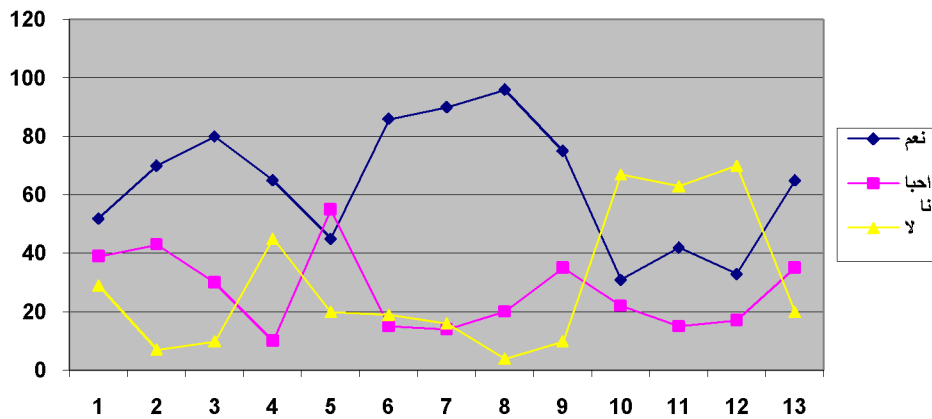
عند قراءة الجدول والشكل رقم (9) يتبين أن نسبة تفوق نصف أفراد العينة (54.06 %) ترى أن استخدام أساليب تحفيز من قبل المشرف تشبع حاجات المدرسين، كالحاجة إلى الأمن والاستقرار، الحاجة إلى تحقيق الذات، والحاجة إلى الاحترام والتقدير وغيرها، ومثال ذلك الفقرتان 14 المتعلقة بالعلامة التي يمنحها المفتش والفقرة 15 المتعلقة بزيادة الأجر مقابل الترقية في السلك.

في حين أن نسبة 18.13 % ترى ذلك أحيانا، أما النسبة الباقية 27.89 % ترى بعدم قيام المشرف بأساليب التحفيز التي

4 - محور البيانات الخاصة بأساليب التحفيز التي ترفع الأداء التربوي:

جدول رقم (5) يبين أساليب رفع الأداء التربوي

العدد	الفقرات	نعم	أحيانا	لا
1	عادل بين جميع المدرسين.	52	39	29
2	يشجع العلاقات الناجحة بين المعلم والتلاميذ.	70	43	7
3	يعقد المفتش لقاء فرديا مع المعلم بعد الزيارة أو التفتيش.	80	30	10
4	يبرز جوانب القوة ويعمل على تعزيزها.	65	10	45
5	يسهم في معالجة بعض المشكلات الخاصة بالمعلمين.	45	55	20
6	يشجع المعلمين على استخدام التقويم الذاتي وممارسته.	86	15	16
7	يشجع المعلم على تبني الطرائق النشطة في عملية التدريس.	90	14	16
8	يشجع المعلم على الإعداد الجيد للدروس واستعمال الوسائل التعليمية.	96	20	4
9	دعم المعلم في تكييف أساليب التقويم وفق شروط مقنة.	75	35	10
10	الترشيح التناوبي للمعلمين للمشاركة في المنتقيات الولائية والجهوية والجامعات الصيفية.	31	22	67
11	يشجع المفتش المعلمين على البحث في قضايا التربية والمساهمة في المجلة التربوية.	42	15	63
12	اعتماد معايير الكفاءة والفعالية في الأداء للترقية في سلم المهنة بدل الأقدمية فقط.	33	17	70
13	يأخذ بعين الاعتبار أولا مستوى التلاميذ في تقويم المعلم.	65	36	20
	المجموع	830	350	380
	النسبة المئوية	53.2	22.43	24.35



رقم (10) يمثل أساليب تحفيز رفع الأداء التربوي

الترشيح التناوبي للمعلمين للمشاركة في المنتقيات الولائية و الجهوية والجامعات الصيفية ، الفقرة 11 المتعلقة بتشجيع المفتش المعلمين على البحث في قضايا التربية والمساهمة في المجلة التربوية و الفقرة 12 المتعلقة ب اعتماد معايير الكفاءة والفعالية في الأداء للترقية في سلم المهنة بدل الأقدمية فقط.

وهذا ما أشارت إليه الدراسة التي قام بها عبد الرحمن كاظم التي تناولت تحليل المهات الإشرافية المنجزة من قبل المشرفين الفنيين، والتي كان من نتائجها أن المشرفين يعملون ضمن ثمانية

يتبين من هذا الجدول والشكل رقم (10) ما يلي:

53.2 % من أفراد العينة يرون قيام المشرف بالأساليب التحفيزية الواردة في الفقرات المدرجة في الجدول أعلاه والتي من شأنها أن تزيد من مستوى الأداء التربوي للمعلم، وخاصة الفقرة الثامنة والسابعة والسادسة، وأن 22.43 % من أفراد العينة يرون أن ذلك يتم أحيانا.

24.35 % لا يرون بوجود مثل هذه الأساليب التي ترفع من مستوى الأداء التربوي لدى المعلمين كالفقرات 10 المتعلقة

مجالات إشرافية منها التقييم، والنحو أثناء المهنة والتدريب أثناء الخدمة للمعلمين، ومجال الوسائل التعليمية. وتعد هذه النتائج تأسيسا لما سبق في الجانب النظري من أن البيئة المحفزة على النشاط تجعل المدرس ينشط في عمله ويبدل

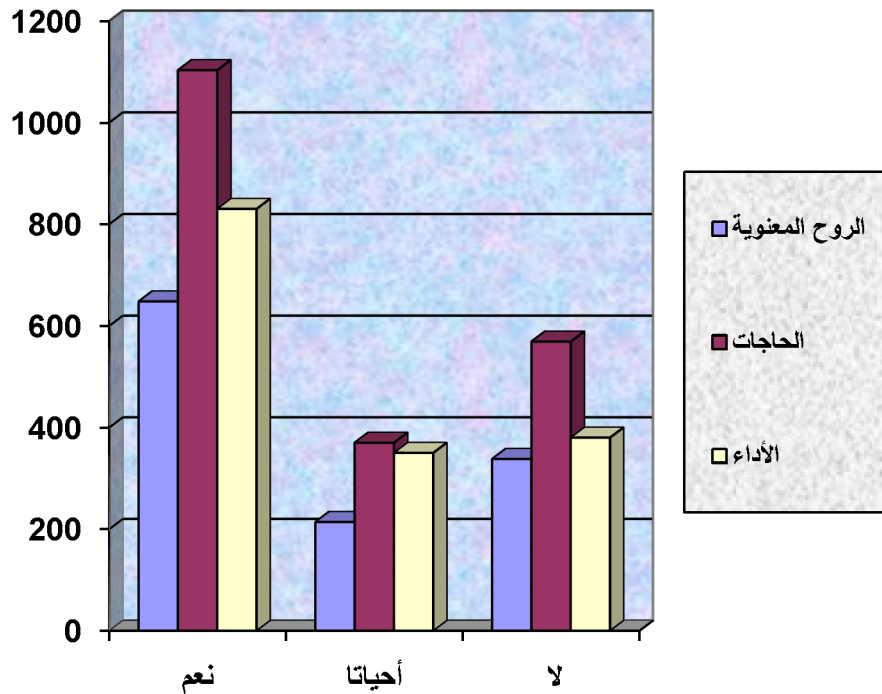
مزيدا من الجهد وعلى العكس من ذلك فإنه إذا لم يوجد تفاعل حقيقي بين العامل وعمله فإن أدائه يضعف.

نتائج البحث وتوصياته:

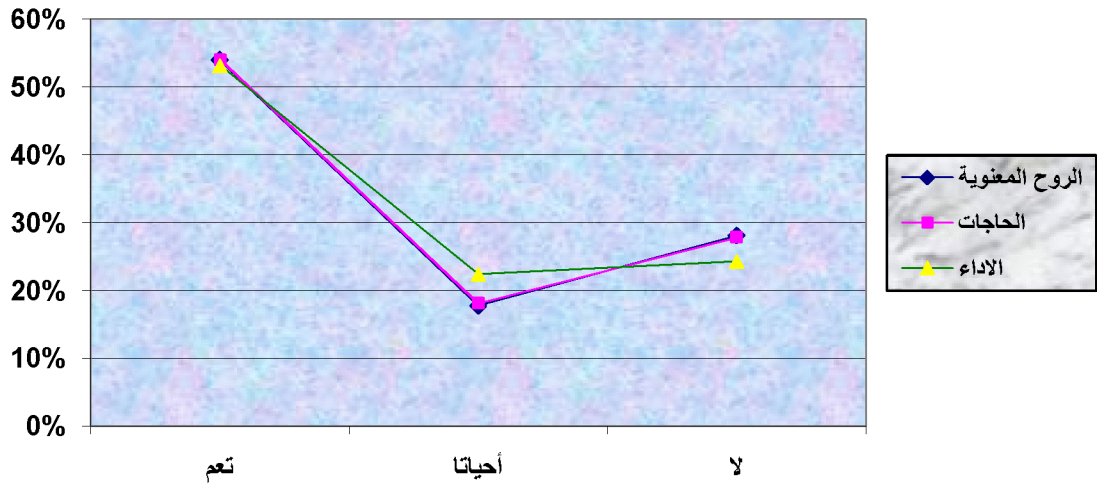
1. نتائج البحث :

جدول رقم (6) : يمثل أساليب التحفيز الكلية

رقم	المتغيرات	التكرارات			النسبة المئوية		
		نعم	أحيانا	لا	نعم	أحيانا	لا
1	الروح المعنوية	648	214	338	%54	%17.83	%28.16
2	إشباع الحاجات	1103	370	569	%54.06	%18.13	%27.89
3	الأداء	830	350	380	%53.2	%22.43	%24.35
	المجموع	2581	934	1287	%53.77	%19.45	%26.81



شكل رقم (11) يمثل أساليب التحفيز الكلية



شكل رقم (12) يمثل النسب المئوية لأساليب التحفيز الكلية.

يستخلص من الجدول السابق والشكلين (11) و(12) ما يلي:

1- نسبة 54 % من المعلمين يرون أن هناك علاقة بين أساليب التحفيز ورفع الروح المعنوية، إضافة إلى أن نسبة 17.83 % يرون نسبية العلاقة، وهو ما يؤكد صحة الفرضية الجزئية الأولى. يستخدم المشرف التربوي أساليب تحفيز لرفع الروح المعنوية لدى المعلمين.

2- نسبة 54.06 % من أفراد العينة ترى بوجود أساليب تحفيز تؤدي إلى إشباع حاجاتهم باختلاف أنواعها، إضافة إلى نسبة 18.13 % يرون بوجود ذلك أحيانا. ومنه فالفرضية الجزئية الثانية محققة.

يستخدم المشرف التربوي أساليب تحفيز لإشباع حاجاتهم.

3 - نسبة 53.17 % من أفراد العينة ترى بوجود أساليب تحفيز تؤدي إلى رفع الأداء التربوي، إضافة إلى نسبة 22.43 % ترى ذلك أحيانا، وهذا ما يؤكد صحة الفرضية الجزئية الثالثة . يستخدم المشرف التربوي أساليب تحفيز لرفع المردود التربوي لديهم.

4- من خلال نفس الجدول يتبين أن استجابات المعلمين عن الاستمارة أثبتت تحقق الفرضيات الجزئية المذكورة أعلاه. وهذا يعني أن التحفيز هو أسلوب ومهارة سلوكية وقيادية يتمتع بها المشرف كفائد للممارسة وظيفته وتحقيق أهدافها المشتقة من أهداف النظام التربوي، وفي الوقت ذاته يشبع حاجات المعلمين، وبالتالي ترتفع الروح المعنوية لديه فيرتفع مردود عملهم.

ونخلص إلى تحقق الفرضية العامة يؤدي تحفيز المشرف التربوي للمعلمين إلى رفع روحهم المعنوية، وإشباع حاجاتهم، ورفع مردودهم التربوي، حيث كانت الاستجابات النهائية لكل الفقرات تعبر عن صدق هذه الفرضية بنسبة 53.77 % إضافة

إلى نسبة 19.45 % ترى ذلك أحيانا مقابل 26.81 % فقط ترى عدم تحقق الفرضية، مع ملاحظة أن المشرفين التربويين يستخدمون أساليب التحفيز التي تشبع الحاجات المختلفة أكثر من غيرها.

- **توصيات البحث:** بناء على ما تم التوصل إليه من نتائج البحث، وتفعيلا لدور المشرف التربوي من أجل تحقيق غايات الإشراف التربوي، والوصول بهذه المهنة إلى مستوى أفضل يتماشى والتطورات في ميدان التربية، فإن مجموعة البحث توصي بما يلي :

1 - وضع برنامج تدريبي مكثف للمشرفين التربويين يساهم فيه المختصون في علوم التربية وعلم النفس لرفع مستواهم وتزويدهم بالخبرات والمستجدات .

2 - وضع شروط علمية ومهنية في اختيار المشرفين التربويين من حيث المستوى و الأقدمية في العمل والتخصص .

3 - إجراء دراسات عن الخبرات التي يرى المشرفون أنهم في حاجة إليها من خلال برامج التكوين.

4 - العمل على توفير بيئة محفزة للمعلمين والمديرين من قبل المشرف التربوي، لأنه كلما وجد تفاعل بين المعلم ومهنته كلما زاد إبداعه وابتكاره .

5 - ضرورة تقدير المشرف لمساهمات المعلمين والمديرين، فهم يحتاجون إلى الشعور أن بإمكانهم الوصول إلى ما هو أفضل، واعتراف المشرف بذلك يشكل مكافأة لهم تدفعهم للعمل الجدي.

6 - إقامة ورشات عمل تربوية وخلايا تفكير يشترك فيها المعلمون والمشرفون بغرض تكوين اتجاهات حسنة وعلاقات إنسانية واكتساب الخبرات وتطويرها، وكذا القيام بالبحوث والدراسات ومعالجة المشكلات التربوية.

- 7 - ضرورة تنوع أساليب التحفيز وتوسيع صلاحيات المشرف في ذلك باعتماد معايير الجودة الشاملة في عملية الإشراف التربوي.
 - 8 - توفير مكتبة بالمقاطعة وتزويدها بالمصادر والدوريات.
 - 9 - ضرورة مواكبة مفهوم التفتيش للتطورات الحاصلة في ميدان التربية بالابتعاد عن المفهوم الكلاسيكي لما تحمله الكلمة من معنى، وربطه بمبدأ العلاقات الإنسانية، ومفهوم الإرشاد والتوجيه.
 - 10 - تخفيض نصاب المفتش من المعلمين الذين يشرف عليهم ليتسنى له القيام بمهمته على أكمل وجه.
 - 11 - فسح المجال للمعلمين بإثراء أعمالهم وذلك بمنحهم جزءا من المسؤوليات والصلاحيات من حيث رئاسة الاجتماعات و تأطير الندوات والأيام التكوينية، وحضور الدورات التدريبية الجهوية والوطنية وكذا الجامعات الصيفية.
 12. تزويد السيد المشرف التربوي بالوسائل المادية والإدارية التي تساعد على أداء مهامه كمهمة الاتصال والتكوين.
- خاتمة:**
- وصفوة القول يتضح، أن الهدف العام للإشراف التربوي هو تطوير العملية التعليمية التعليمية، وتنمية المعلم مهنيا حتى يتمكن من استئثار الأفكار التربوية والتجهيزات المدرسية في خدمة أغراض التعليم تماشيا مع التغيرات التي طرأت على مفهوم الإشراف وعلاقة المشرف بالمعلم، وأية نتائج أخرى لا يكون لها أثر واضح على هذين الجانبين لا تعتبر ذات أهمية، وبصورة عامة فإن سلوكات المعلمين وأدائهم لا تكون مستقلة عن غاياتهم، فهي محكومة بنتائجهم وما يترتب عليها، ولذلك لا يمكن أن يقوموا بأعمالهم من فراغ، بل لا بد من حوافز تكون مشبعة بطريقة مباشرة أو غير مباشرة لحاجات يمثل إشباعها غاية أدائهم.
- فالحوافز هي التي تقوم بتوجيه وتنظيم السلوك والمحافظة على استمراريته، وهكذا ترتفع الروح المعنوية لديهم لأن حاجاتهم أخذة طريقها إلى الإشباع، وفي الوقت ذاته يزداد مردود جهم عطاء للمهنة والمؤسسة التي يعملون فيها.
- لهذه الأسباب وجب التفكير في نظام حوافز يتطلع إلى تحقيق هذه الغايات ويساهم في تطوير العملية التعليمية التعليمية وذلك من خلال تنوع أساليب التحفيز بين المادي والمعنوي، وتوسيع صلاحيات المشرف التربوي في هذا الجانب، لأنه كلما زادت الدوافع والحوافز زادت الاستجابات السلوكية للعمل.
- هوامش البحث:**
- 1- وزارة التربية الوطنية، تقنيات التفتيش، كتاب إلكتروني، الجزائر، 2005، ص 03.
 - 2- محمد عريبي زكري، الإشراف الفني التربوي، الدار العربية للكتاب، تونس، 1985، ص 12
 - 3- المرجع نفسه، ص 15
 - 4- كامل محمد المغربي، السلوك التنظيمي مفاهيم و أسس سلوك الفرد والجماعة في التنظيم، عمان، الأردن، دار الفكر، ط 03، 2004، ص 130.
 - 5- عمار بوحوش نظريات الإدارة الحديثة في القرن 21، دار الغرب الإسلامي، بيروت، ط 01، 01، 2006، ص 38.
 - 6- محمد حامد الأفندي، الإشراف التربوي، عالم الكتب، القاهرة، ط 02، 1976، ص 10.
 - 7- أحمد حسين اللقاني، علي الجمل، معجم المصطلحات التربوية المعرفة في المناهج وطرائق التدريس، عالم الكتب، القاهرة، 1996، ص 26.
 - 8- وزارة التربية الوطنية، تقنيات التفتيش، كتاب إلكتروني، الجزائر، 2005، ص 06.
 - Alain martinet et Ahmed sillem (1996). lexique gestion 4eme, 9- édition, France, d'allos: 34, 1996
 - 10- وهيب سمعان ومحمد منير مرسى، المدخل في التربية المقارنة، لأجلو مصرية، القاهرة، ط 02، 1977، ص 318
 - 11- إبراهيم بن عبد العزيز الدعليج، التخطيط والإشراف التربوي والتعليمي والإداري، الدار المنهجية للنشر والتوزيع، عمان، الأردن، ط 01، 2015، ص 63.
 - 12- جودت عزت عطوي، الإدارة التعليمية والإشراف التربوي (أصولها وتطبيقاتها)، الدار العلمية الدولية ومكتبة دار الثقافة للنشر والتوزيع، ط 01، عمان، الأردن، 2001، ص 239-240.
 - 13- محمد بن بركيسي، الإشراف التربوي ومفاهيمه التطبيقية، مكتبة الأمل للنشر والتوزيع، تونس، 2004، ص 57.

- 14- شعلان محمد وآخرون، الإدارة المدرسية والإشراف الفني، دار الفكر ، ط01، القاهرة، 2003، ص 66.
- 15- عمار بوحوش نظريات الإدارة الحديثة في القرن 21، دار الغرب الإسلامي، ص 40.
- 16- حسين حريم، السلوك التنظيمي، سلوك الأفراد والجماعات في منظمات الأعمال، دار الحامد، الأردن، 2004، ص 18.
- 17- عساف عبد المعطي محمد، السلوك الإداري التنظيمي في المنظمات المعاصرة، دار زهران، عمان، الأردن، 1996، ص 86.
- 18- مولاي بو دخيلي محمد، نطق التحفيز المختلفة وعلاقتها بالتحصيل المدرسي، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر ، 2004 ، ص 309.
- 19- سعاد نائف برونوطي، الإدارة-أساسيات الإدارة الأعمال، دار وائل، عمان ، 2000، ص 04.
- 20- محمد الطاهر وعلي، الإدارة المدرسية، دار العلم والمعرفة، الجزائر، 2002 ، ص 46.
- 21- أحمد صقر عاشور، إدارة القوى العاملة-الأسس السلوكية وأدوات البحث التطبيقي، دار النهضة العربية، بيروت ، 1983، ص 104.
- 22- عمار بوحوش ومحمد محمود الذنبيات، مناهج البحث العلمي وطرق إعداد البحوث العلمية، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر ، 2005، ص 56.
- 23- رجاء وحيد دويدري، البحث العلمي أساسياته النظرية وممارسته العملية، دار الفكر، دمشق، 2000، ص 239.

2018

جويلية
يوليو