



جامعة بلحاج بوشعيب - عين تموشنت -

كلية الآداب واللغات والعلوم الاجتماعية

قسم العلوم الاجتماعية



بيئة العمل الداخلية وعلاقتها بالأداء الوظيفي داخل المؤسسة التربوية

- دراسة ميدانية بمدرسة بلعيش محمد عين الكيحل ولاية عين تموشنت -

مذكرة مكملة لنيل شهادة الماستر: تخصص علم الاجتماع عمل وتنظيم.

تحت إشراف الأستاذة:

د/ بلقناديل نورة

من إعداد الطالبة:

• بن شيكر سهيلة

رئيسا	جامعة بلحاج بوشعيب	د/ القيزي عبد الحفيظ
مشرفا ومقررا	جامعة بلحاج بوشعيب	د/ بلقناديل نورة
عضوا مناقشا	جامعة بلحاج بوشعيب	د/ قباطي حفيظة

السنة الجامعية

2024 - 2023

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

كلمة الشكر

نحمد الله عز وجل الذي وفقنا في إتمام هذه المذكرة
والذي ألهمنا الصبر والثبات وأمدنا بالعزم على مواصلة
مشوارنا وتوفيقه لنا.
نتقدم بالشكر والتقدير للأستاذة المشرفة "بلقناديل نورة".
على كل ما قدمته لنا من توجيهات ومعلومات قيمة ساهمت
في إثراء موضوع دراستنا في جوانبها المختلفة.
كما نتقدم بجزيل الشكر إلى كل موظفي مدرسة بلعيش
محمد.

دون أن ننسى كل أساتذة قسم العلوم الاجتماعية.
وكل من قدم لنا يد المساعدة في إنجاز هذه العمل.

إهداء

إلى سندي في الحياة الوالدين الكريمين.

إلى إخوتي وأخواتي رعاهم الله وحفظهم.

إلى جميع زملائي الذين رافقوني في مشواري

الدراسي.

إلى كل من وجهني وساعدني أشكركم جميعا.

وجزاكم الله خيرا

_ بن شيكر سهيلة _

فهرس المحتويات:

	كلمة الشكر
	إهداء
	فهرس المحتويات
أ.ب	مقدمة
3	الفصل الأول
4	مبررات إختيار الموضوع
4	الدراسات السابقة
6	الإشكالية
7	الفرضية
7	تحديد المفاهيم
9	الإجراءات المنهجية
11	أهمية الدراسة
11	أهداف الدراسة
12	المقاربة النظرية
16	الفصل الثاني
17	حدود الدراسة
17	مفهوم المدرسة
18	خصائص المدرسة

فهرس المحتويات

19	مكونات المدرسة
20	التعريف بمدرسة بلعيش محمد
22	عرض وتحليل بيانات المقابلة
22	المحور الأول: البيانات الشخصية
23	المحور الثاني: إستيفاء بيئة العمل الداخلية لعناصرها المادية الإدارية
27	المحور الثالث: الأداء الوظيفي في ظل العناصر المتاحة
28	نتائج الدراسة
29	مناقشة الفرضية على ضوء النتائج المتوصل إليها.
30	الخاتمة
32	المصادر والمراجع
35	الملاحق

مقدمة

إن بيئة العمل الملائمة و المشجعة تعتبر مقوما أساسيا لنجاح أي مؤسسة في القرن الواحد والعشرين، فصناعة بيئة عمل جيدة تصنع فوائد جمة على المؤسسة، كزيادة مستويات الأداء فيها وتحسينه، ولهذا تعطي المجتمعات المعاصرة أهمية كبيرة لمؤسساتها كأرضية تأسيسية لتحقيق التطور والسير نحو النمو، والمدرسة كغيرها من المؤسسات الأخرى تسعى جاهدة لتحقيق أهدافها في خدمة المجتمع من خلال تحقيق مستويات عالية من الأداء الوظيفي لموظفيها، حيث تحتل المؤسسات التربوية بصفة عامة والمدرسة بصفة خاصة في المجتمعات الحديثة دور إستراتيجي وعال في بناء الأجيال وتحقيق النهضة، لاسيما أن النهضة مرتبطة بالتعليم الفاعل والمدرسة الناجحة فهي المنبث الأساسي والخلية العمومية الأولى للتكوين.

وعليه فإن التطرق لبيئة العمل الداخلية داخل المدرسة يعتبر موضوعا هاما، وذلك راجع للدور الإستراتيجي الذي تحتله المدرسة داخل المجتمع، كما نستخلص أهمية هذه الدراسة في معرفة عناصر بيئة العمل الداخلية التي تشمل العناصر المادية المتمثلة في الإضاءة الجيدة، التهوية والتدفئة المناسبة، التجهيزات المكتبية والمعدات البيداغوجية الملائمة والمساعدة للعمل، ثم العناصر الإدارية المكونة لها والتي تتمثل في نمط القيادة الإدارية، طبيعة النظم والقوانين واللوائح المنظمة للعمل، والتي تكون ملائمة لطبيعة التخصص وطبيعة العلاقات الرسمية وغير الرسمية بين العمال والرؤساء، كما تكمن أهمية هذه الدراسة في ربط هذه العناصر المادية والإدارية بفاعلية الأداء الوظيفي داخل المدرسة.

وتبرز أهمية هذا الموضوع كذلك من خلال التطرق إليه في العديد من الدراسات من بينها: دراسة "سهام بن رحمون" سنة 2014 تحت عنوان "بيئة العمل الداخلية وأثرها على الأداء الوظيفي" للإداريين بكليات ومعاهد جامعة باتنة، ودراسة "بوحنه فريدة" سنة 2020 - 2021 تحت عنوان "علاقة بيئة العمل الداخلية بالرضا الوظيفي"، ودراسة ميدانية بشركة الجلود ومشتقاته بجيجل ، ودراسة "بلحواس رشيدة" سنة 2018 . 2019 تحت عنوان " بيئة

العمل وعلاقتها بجودة التعليم الجامعي"، دراسة ميدانية بكلية العلوم الإنسانية والاجتماعية جامعة قلمة .

سنتناول في هذه الدراسة "بيئة العمل الداخلية وعلاقتها بالأداء الوظيفي" داخل المؤسسة التربوية مدرسة بلعيش محمد بلدية عين الكيحل ولاية عين تموشنت، وهدفت إلى معرفة مدى التأثير الحاصل بين بيئة العمل الداخلية والأداء الوظيفي للمعلمين، معرفة بعض الاختلالات التي قد تحدث داخل المدرسة وتأثيرها على أداء الوظيفي، وذلك بالتعرف على مدى إستيفاء بيئة العمل الداخلية لعناصرها المادية المتمثلة في الإضاءة، التهوية، التدفئة، وعناصرها الإدارية المتمثلة في نمط القيادة، طبيعة النظم والقوانين المنظمة للعمل، وطبيعة العلاقات الرسمية وغير الرسمية.

وللإحاطة بالموضوع المراد دراسته قمنا بتقسيم العمل إلى فصلين: الفصل الأول خصصناه لعرض الإطار المنهجي للدراسة، حيث تناولنا فيه مبررات إختيار الموضوع، كما قمنا بعرض أهم الدراسات السابقة التي تقاطعت إهتماماتها مع موضوع دراستنا في النقطة المتعلقة ببيئة العمل الداخلية وعلاقتها بالأداء الوظيفي، وقمنا ببناء إشكالية وطرح فرضية التي سنحاول من خلالها معالجة إشكالياتها لتصل بعد ذلك إلى مرحلة جرأة المفاهيم الأساسية في موضوعنا، وغيرها من المحطات البحثية من إختيار العينة وتحديد المنهج والتقنية المناسبين للدراسة، أما بالنسبة للفصل الثاني فقمنا بالتعريف بمجتمع البحث، إضافة إلى تحديد الإطار الزمني لإجراء الدراسة، كما قمنا بإبراز العينة المختارة، لنلج بعد ذلك إلى مرحلة تحليل مؤشرات الدراسة على ضوء المعطيات المستخلصة.

الفصل الأول

الإطار المنهجي والمفاهيمي

الفصل الأول

1. مبررات إختيار الموضوع.
2. الدراسات السابقة.
3. الإشكالية.
4. الفرضية.
5. تحديد المفاهيم.
6. الإجراءات المنهجية.
7. أهمية الدراسة.
8. أهداف الدراسة.
9. المقاربة النظرية.

1. مبررات إختيار الموضوع:

أ- مبررات ذاتية:

- الرغبة الذاتية في دراسة الموضوع وإعطائه وجهة معينة.
- صلة الموضوع بمجال التخصص.
- التعمق في المشكلة البحثية المتعلقة بموضوع بيئة العمل الداخلية وعلاقتها بالأداء الوظيفي داخل المؤسسة التربوية - بلعيش محمد - (عين الكيحل).

ب- مبررات موضوعية:

- معرفة العلاقة بين بيئة العمل الداخلية والأداء الوظيفي في المؤسسة التربوية، ومعرفة الإيجابيات والسلبيات التي تنعكس على أدائهم الوظيفي في ظل تلك البيئة.

2. الدراسات السابقة:

الدراسة الأولى: "بيئة العمل الداخلية وأثرها على الأداء الوظيفي" دراسة ميدانية لعينة من الإداريين بكليات ومعاهد جامعة باتنة، هي أطروحة مكملة لنيل شهادة الدكتوراه علوم في علم الاجتماع تخصص تنمية الموارد البشرية، سهام بن رحمون 2013 - 2014 م، تمحورت إشكالية الباحث حول: ما مدى تأثير بيئة العمل الداخلية على الأداء الوظيفي؟، حيث تبنت الفرضية التالية:

- معرفة مستوى الأداء الوظيفي للإداريين من خلال تقييمهم لأدائهم في ظل عناصر بيئة عملهم الداخلية، وفي ظل رضاهم أو عدم رضاهم عنها، وفق مؤشرات متعددة للأداء الوظيفي.
- إستعملت المنهج الوصفي التحليلي، أما وسائل جمع البيانات فتمثلت في الإستمارة وتوصلت إلى النتائج التالية:

- أن بيئة العمل الداخلية وأثرها على الأداء الوظيفي للإداريين في الإدارة الجامعية لمعرفة مدى تأثير الحاصل بين المتغيرين، ومعرفة الإيجابيات والسلبيات التي تنعكس على الأداء الوظيفي للإداريين في ظل تلك البيئة.

الدراسة الثانية: "علاقة بيئة العمل الداخلية بالرضا الوظيفي" دراسة ميدانية بشركة الجلود ومشتقاته بجيجل، هي مذكرة مقدمة إستكمالاً لمتطلبات نيل شهادة الماستر في علم الاجتماع تخصص علم الاجتماع تنظيم وعمل، بوحنة فريدة، صوفان شهيرة، 2020-2021 م، عالجتا الباحثان في هذه الدراسة الإشكالية التالية: هل لبيئة العمل الداخلية دور في تحقيق الرضا الوظيفي داخل المؤسسة؟، حيث قامتا بتبني الفرضيات التالية:

- تساهم الظروف المادية في تحقيق أداء العمال الذي سيؤدي بالحوافز المادية إلى زيادة في الإنتاجية وبالحوافز المعنوية إلى تحقيق الاستقرار المهني داخل المؤسسة، حيث إستعملتا المنهج الوصفي أما عن وسائل جمع المعطيات الملاحظة، المقابلة، الإستمارة، توصلنا إلى النتائج التالية:

- وجود علاقة بين ظروف العمل المادية وأداء العمال، وبين الحوافز المادية وأداء العمال، وبين الحوافز المعنوية وإستقرار العامل.

الدراسة الثالثة: "بيئة العمل وعلاقتها بجودة التعليم الجامعي" دراسة ميدانية بكلية العلوم الإنسانية والإجتماعية جامعة قلمة، هي مذكرة مقدمة لنيل شهادة الماستر في علم الاجتماع تنظيم وعمل، بلحواس رشيدة، 2018 - 2019، عالجت الباحثة في هذه الدراسة الإشكالية التالية: ما علاقة بيئة العمل بجودة التعليم الجامعي؟، حيث تبنت الباحثة الفرضيات التالية:

- يساهم نظام الحوافز والمكافئات في جودة التعليم الجامعي.

- تساهم علاقات العمل في جودة التعليم الجامعي.

- تساهم القيادة الإدارية في تحقيق جودة التعليم الجامعي.

- لبيئة العمل الفيزيكية دورا في تحقيق جودة التعليم الجامعي.

حيث إستعملت المنهج الوصفي لدراسة موضوع بحثها، أما وسائل جمع البيانات فتمثلت في الملاحظة الإستمارة، وتوصلت إلى النتائج التالية:

- أن معظم الأساتذة الجامعيين إعتبروا أن للحوافز والمكافآت بنوعها المادية والمعنوية لها دور في توجيه سلوكهم نحو العمل بكفاءة ومصداقية وجودة لتقديم أقصى ما لديهم من قدرات في عملية التدريس وإنعدامها يؤثر على نفسية الأستاذ الجامعي، كما أن هناك إتفاق شبه كلي بين الأساتذة على أن للعلاقات الإنسانية دورا كبيرا في تطوير البحث العلمي، وهو ما دل على وعي الأساتذة بأهمية العلاقات غير الرسمية في خلق جو مليء بالنشاط وحب البحث والتطوير، وأعتبر جل الأساتذة أن الأسلوب القيادي له دور هام في تحقيق جودة التعليم والتكوين الجامعي الجيد، وأن بيئة العمل الفيزيقية الجيدة التي لها معلومات وتجهيزات لسهولة الحصول عليها، تساهم في دعم وجودة الأداء لدى الأستاذ والطالب معا.

3. الإشكالية:

يحظى التعليم بإهتمام كبير جدا في مختلف المجتمعات، لكونه المنطلق الأساسي لغرس القيم والمبادئ في الأجيال الصاعدة، وهو حجر الأساس التي تقوم عليه المجتمعات المستنيرة والمتقدمة، والمحرك الرئيسي للتنمية المستدامة والتطور في إطار مشروع حضاري متكامل، يستند بالضرورة إلى عملية التواصل بين الماضي والحاضر والمستقبل من جهة، والتفاعل مع معطيات المجتمعات البشرية من جهة أخرى، ومن بين أهم المؤشرات التي أعطى وأولى لها المجتمع عملية التعليم، هي المدرسة وهي أهم مؤسسة للتنشئة الاجتماعية بعد الأسرة، وتعتبر المؤسسة من بين أهم الوسائل الفعالة لتزويد الأجيال الناشئة بالمهارات، والتدريبات الخاصة والعامية لإحداث الإستمرار والتقدم، حيث يستطيع الفرد من خلالها إكتساب المعايير والقيم التي يستطيع من خلالها التكيف داخل مجتمعه.

لذلك فإن التعليم من أهم سبل تطور وتقدم المجتمعات، حيث لا يكون هذا المجتمع متطورا، إلا إذا كان الأداء الوظيفي مرفوعا وبالتالي هو ضرورة لأي مؤسسة، لأنه يساهم في تحقيق الأهداف المرسومة، فهو يأخذ عدة أشكال وإتجاهات والتي من بينها: الاهتمام بالموظف

والمعلم، وتهيئته علميا وعمليا، إضافة إلى توفير ظروف عمل تكون مناسبة ماديا ومعنويا، والتي سوف تمكنه من إبراز وإظهار قدراته ومهاراته العلمية والعملية في أداء وظائفه على مستوى جيد من الكفاءة والفعالية.

فقد أصبح معلوما أن المؤسسات تؤثر على أداء الموظفين بما توفره من عناصر وإمكانيات توجه لهم في ظل بيئة ملائمة التي توفرها المؤسسة، والتي تشمل العناصر الإدارية والتي تتمثل في القيادة الإدارية، النظم واللوائح، القوانين، طبيعة العمل والتخصص، والعناصر المادية والتي تتمثل في الإضاءة الأثاث والمعدات التهوية والتدفئة، ومن هنا نلاحظ أن مستوى الأداء الوظيفي في المؤسسة مرهون بما توفره هذه الأخيرة من عناصر مساعدة على العمل، وعليه نطرح السؤال المحوري للإشكالية على النحو التالي:

- هل تستوفي بيئة العمل الداخلية في المؤسسة التربوية لعناصرها؟
- كيف يؤثر إستيفاء بيئة العمل الداخلية لعناصرها من عدمه على الأداء الوظيفي للمعلمين بمدرسة بلعيش محمد؟

4. الفرضية:

تؤدي بعض الإختلالات في عناصر بيئة العمل الداخلية إلى نقص في الكفاءة المهنية للمعلم.

- الفرضية الفرعية:

يؤثر نقص بعض العناصر من بيئة العمل الداخلية سواء الإدارية أو المادية بصفة سلبية على أداء الموظفين في المدرسة.

5. تحديد المفاهيم:

أ- بيئة العمل الداخلية:

يمكن اعتبار بيئة العمل الداخلية "كل ما يحيط بالإنسان من طبيعة و مجتمعات البشرية وظم الاجتماعية وعلاقات شخصية"، وتعرف أيضا " بأنها كيان حركي يتفاعل عناصره البشرية

وغير البشرية مع بعضها البعض فتتأثر وتتأثر على بعضها البعض"¹، وفي تعريف آخر تعرف "بيئة العمل الداخلية" بأنها عبارة عن الأفراد و الجماعات والتقنيات والتشريعات والنظم التي تعمل داخل المنظمة نفسها، كما يعرفها "حسن حريم" بأنها البيئة الجزئية التي تمثل المنظمة أو المؤسسة نفسها، التي تظم رسالة المنظمة وأهدافها وثقافتها والعاملين فيها، والموارد والسياسات والتقنيات والإجراءات وعمليات الإنتاج والمنتجات والخدمات²، من خلال هذين التعريفين نستخلص أن بيئة العمل الداخلية هي ذلك الكل الجزء، أي المنظمة أو المؤسسة وكل ما تشمله من أفراد وأهداف وسياسات وثقافة العاملين بها والتقنيات والأدوات والإجراءات وعمليات الإنتاج والخدمات، ففي هذين التعريفين كان التركيز على جانب المادي والجانب المعنوي، وعليه يمكننا التوافق على التعريف الإجرائي للبيئة العمل الداخلية هي ذلك الحيز أو الميدان الذي يعمل فيه الأفراد، ويشمل كل منهم والتقنيات (الألات والمعدات)، وعمليات الإنتاج والخدمة والتشريعات (النظم واللوائح، والقوانين) والسياسات والأهداف المرسومة، وطبيعة العلاقات الرسمية وغير الرسمية والاتصال ونظم الحوافز المادية والمعنوية والظروف المادية (الإضاءة، التهوية، والتجهيزات) مجتمعة لتحقيق الأهداف المسطرة من طرف المؤسسة، وتحقيق حاجات الأفراد العاملين في المجتمع³.

ب- الأداء الوظيفي:

يعتبر الأداء من المفاهيم التي نالت النصيب الأوفر من الاهتمام والتحليل في البحوث والدراسات الإدارية بشكل عام، حيث قدم الباحثون عدة تعاريف للأداء الوظيفي نذكر منها:
عرفه "Peter Ferdinand dru ket" على أنه التوازن بين الرضا المساهمين والعمال فقد أشار "kerakim" إلى أن الأداء بدل على تأدية عمل أو إنجاز نشاط أو تنفيذ مهمة لمعنى

¹ محمد الخضر وآخرون، أثر بيئة العمل الداخلية على دوران العمل الإختياري، مجلة العلوم الاقتصادية، جامعة كردفان، السودان، عدد16، 02، 2015، ص4.

² حريم حسن، إدارة المنظمات من منظور كلي، دار الحامد، الأردن، 2003، ص47.

³ الظاهري، حماد بن صالح، بيئة العمل الداخلية وعلاقتها بالتسرب الوظيفي، رسالة الماجيستر، 2007، ص18.

القيام يفعل يساعد على الوصول إلى الأهداف المحددة¹، يعرف أيضا على أنه الأساس الذي من خلاله يتم الحكم على فعالية الأفراد والجماعات والمؤسسات ويقصد به من زاوية أخرى إنجاز أهداف المؤسسة².

كما يعرف الأداء بأنه السلوك الذي تقاس به قدرة الفرد على الإسهام في تحقيق أهداف المنظمة³، ومن خلال التعاريف السابقة للأداء يمكن القول أن الأداء هو درجة تحقيق وإتمام المهام والمسؤوليات المختلفة المكونة للوظيفة التي يشغلها الفرد، وبما يحقق أهداف المنظمة وهذا من خلال تحسين هذا الأداء من حيث الجودة والنوعية بواسطة التدريب المستمر للعاملين، أما إجرائيا فيرتبط الأداء الوظيفي بمدى تحقيق العمل الذي يقوم به الفرد لحاجات النفسية والمادية، حيث يرتبط العامل النفسي بمدى تقبل الفرد لعمله، ويرتبط الجانب المادي بما يحقق هذا العمل من رضا مادي مثل: الراتب، الترقية...إلخ.

ت- المدرسة:

لغة: المدرسة هي مكان الدراسة وطلب المعرفة.

إصطلاحا: يعرفها "تركي رابح": هي تلك المؤسسة التربوية المقصودة والعامّة لتنفيذ أهداف النظام التربوي في المجتمع⁴.

وتعرف أيضا على أنها: "مؤسسة إجتماعية تشرف على عملية التنشئة الاجتماعية، تسمح عن طريق علاقتها التكاملية مع الأسرة بإدماج التلاميذ في المجتمع لتلقيهم القيم والمعايير والمبادئ الكبرى، بالإضافة إلى تزويدهم بأنماط السلوك المقبولة إجتماعيا"⁵.

¹ إبراهيم محمد المحاسنة، إدارة تقييم الأداء الوظيفي بين نظرية والتطبيق، دار حرير للنشر والتوزيع، الطبعة الأولى، مملكة البحرين، 2013، ص104.

² محمد الكرحي، إدارة الموارد البشرية، دار المناهج للنشر والتوزيع، الطبعة الأولى، الأردن، 2004، ص52.

³ أحمد السيد، أحمد لطفي، التحليل المالي لأعراض تقييم ومراجعة الأداء والإستثمار في البورصة، الدار الجامعة، الإسكندرية، 2005، ص64.

⁴ رابح تركي، أصول التربية والتعليم، ديوان المطبوعات الجامعية، الطبعة الثانية، الجزائر، 1990، ص187.

⁵ Anne Barrée et Nécolas SEMBEL, sociologie de l'éducation, paris, 1998, p11.

إجرائياً: المدرسة هي مؤسسة إجتماعية ونظام متكامل يتكون من عناصر محددة ومتفاعلة وتمارس أدوار ووظائف إجتماعية محددة في إطار الحياة الاجتماعية، فهي تشرف على عملية التنشئة الاجتماعية والعلمية والمهنية إلى درجة التأهيل الاجتماعي المقبول من خلال التعاون والتكامل مع الأسرة.

6. الإجراءات المنهجية:

أ- **العينة:** عينة هذه الدراسة تمثلت في: معلمين ومعلمات مدرسة بلعيش محمد بلدية عين الكيحل ولاية عين تموشنت، حيث تكونت من 6 معلمات و 2 معلمين¹.

ب- **المنهج:** إعتدنا في الدراسة على المنهج الوظيفي لوصف عناصر بيئة العمل الداخلية من جهة ومن جهة أخرى وصف الأداء الوظيفي للمعلمين داخل المدرسة إذ يعتبر المنهج الوظيفي أنه أحد أشكال التحليل والتفسير العلمي المنظم لوصف الظاهرة أو المشكلة المحددة، وتقويمها كفيًا عن طريق جمع المعلومات المقنعة عن ظاهرة أو مشكلة محددة وتصنيفها وإخضاعها للدراسة الدقيقة، وبهدف الأسلوب الوصفي كخطوة أولى إلى جمع بيانات ومعلومات كافية وتقنية عن الظاهرة أو الموضوع إجتماعي، ثانياً تحليل المعلومات المجموعة عن المقابلة بطريقة موضوعية، ثالثاً التعرف على العوامل المكونة والمؤثرة على الظاهرة، وهذا المنهج يعتمد تنفيذه على مختلف طرق جمع البيانات: كالمقابلة الشخصية والملاحظة بأنواعها والإستمارة، وحسب أهداف وطبيعة موضوع الدراسة، فإن المنهج يفرض وصف واقع بيئة العمل الداخلية وعلاقتها بالأداء الوظيفي داخل مؤسسة تربوية، ألا وهي " المدرسة".

• المرحلة الإستكشافية:

- جمع المعلومات التي لها علاقة بموضوع البحث.

- مناقشة ذوي الإختصاص والخبرة والمعلمين.

¹ آيت حمودة حكيمة، أهمية المدرسة في تنمية القيم السلوكية لدى التلاميذ ودورها في تحقيق توافقهم الاجتماعي، ص 64.

• مرحلة الوصف العميق:

- تحديد وصياغة الإشكالية من تساؤلات أساسية وفرعية.
- إختيار وضبط مجتمع البحث وتعيين خصائص إختيار العينة.
- إختيار أدوات البحث المناسبة "المقابلة".
- جمع البيانات والمعلومات المطلوبة.
- تحليل البيانات وتفسيرها والوصول إلى نتائج التقنية.

• مرحلة النقد:

إن إستخدام الباحث لأي منهج في البحث العلمي، يستدعي الإستعانة بأدوات ووسائل تختلف من حيث الوصول إلى المعلومات اللازمة، من بين هذه الأدوات هي: المقابلة والتي إستعملها لجمع بيانات البحث.

ت- التقنية: (المقابلة)

• المقابلة: تعد المقابلة في البحث وسيلة أو طريقة لجمع المعلومات أو البيانات، كونها علاقة فنية بين الباحث وعينة البحث يسودها الإرتياح والثقة المتبادلة بهدف جمع المعلومات، التي تساعد على تفسير وحل المشكلات، هذا وتعتبر المقابلة في البحث أداة هامة لجمع المعلومات في الدراسات الإستطلاعية، كما تستخدم في جميع مجالات الحياة الاجتماعية والتربوية والرياضية والنفسية والسياسية....

فالمقابلة هي محادثة بين القائم بالمقابلة والمستجوب بهدف الوصول إلى معلومات تعكس حقائق أو مواقف محددة يحتاج الباحث الوصول إليها، وقد تم إختيار المقابلة في هذه الدراسة لجمع المعلومات والبيانات الميدانية اللازمة للدراسة، والتي تم تصميمها في ضوء الدراسة النظرية، حيث تكونت المقابلة من ثلاث محاور:

المحور الأول: البيانات الشخصية.

المحور الثاني: مدى إستيفاء بيئة العمل الداخلية لعناصرها المادية والإدارية

أ- العناصر المادية.

ب- العناصر الإدارية.

المحور الثالث: الأداء الوظيفي.

7. أهمية الدراسة:

إستمد هذا الموضوع أهميته من المكانة الكبيرة، التي تشغلها البيئة الداخلية للعمل وعلاقتها بالأداء الوظيفي في تحسين، وتحفيز المعلمين على العمل والأداء الجيد، وتمثلت أهمية الدراسة في:

- إبراز الدور الذي تلعبه البيئة الداخلية للعمل لتحسين الأداء الوظيفي.

- التعرف على مختلف الفعاليات التي تبادر بها إدارة المؤسسة من أجل تحسين ظروف العمل من نظم ولوائح وقوانين.

8. أهداف الدراسة:

- تهدف الدراسة إلى تسليط الضوء على المفاهيم المرتبطة ببيئة العمل، والأداء الوظيفي والعلاقة الموجودة بينهما.

- محاولة التعرف على مدى فهم المؤسسة عينة الدراسة لموضوع البيئة الداخلية للعمل وعلاقتها بالأداء الوظيفي.

- معرفة مدى ارتباط البيئة الداخلية للعمل بأداء العاملين على مستوى المؤسسة(المدرسة).

9. المقاربة النظرية:

أ- نظريات الإدارة التي إهتمت ببيئة العمل الداخلية:

من خلال قراءتنا في تراث الإدارة ونظرياتها، نجد أن أشهر مفكريها الذين ساهموا في بلورة الفكر الإداري بشكل علمي هنري فايول للتنظيم الإداري وفريدريك تايلور للإدارة العلمية، وذلك بدراستهم للواقع تماشياً مع أحداث الثورة الصناعية التي غيرت النشاط الصناعي مع أواخر القرن 18م وأوائل القرن 19م¹.

بالنسبة لفايول يرى أن العملية الإدارية تنقسم إلى ستة مجموعات من الأنشطة التالية:

الأنشطة الفنية، التجارية، التمويلية، الأمنية، المحاسبية، الإدارية.

ولقد ركزت دراسات فايول حول المستويات الإدارية العليا، ومن خلال دراسته توصل فايول إلى وضع أربعة عشر مبدأ إدارياً، يمكن تطبيقها في جميع مجالات الإدارة، وبذلك كون الأساس للنظرية الإدارية، ويمكن تلخيص هذه المبادئ:

1. تقسيم العمل على أساس التخصص.
2. التوازن بين السلطة والمسؤولية.
3. النظام.
4. وحدة السلطة الأمرة.
5. وحدة الإدارة أو التوجيه.
6. خضوع المصلحة الشخصية للمصلحة العامة.
7. مكافئة الأفراد وتعويضهم.
8. المركزية الإدارية.
9. تدرج السلطة.
10. التدريب.

¹ هنري فايول H. FAYOL 1925م وفريدريك تايلور F. TAYLOR 1915م.

11. فترة التوظيف.

12. التعاون بين العمال.

13. المبادأة.

14. فترة العمل.

من خلال هذه المبادئ التي قدمها فايول فإن الاهتمام ببيئة العمل الداخلية واضح جليا في المبدئ الخاص بتقسيم العمل حتى يكون هناك توازن وتعاون وتكافؤ في أداء مهام وكذلك الإلتقان، وأيضا مبدئ مكافأة الأفراد وتعويضهم بمعنى الأجر والتحفيز، وهي عناصر تتضمنها بيئة العمل الداخلية.

ب- الإتجاهات النظرية للأداء الوظيفي:

إن تتبع الإتجاهات النظرية يوضح أن الأداء الوظيفي أو الأداء بصفة عامة كان أهم ما شغل بال رواد الفكر الإداري والتنظيمي، حيث إهتموا به كثيرا وبكيفية تحسينه وزيادته كل حسب إتجاهه وتصوره ومنهجه سواء رواد الإتجاه الكلاسيكي أو الحديث أو المعاصر في الفكر الإداري أو التنظيمي، ولقد تناولنا الإتجاهات النظرية لإختلاف الإهتمامات الخاصة لتحسين الإنتاجية والأداء لدى الرواد، حيث أن كل رائد إهتم بشق معين، فمنهم من إهتم بالجوانب المادية كالأجر والألات والمعدات والتقنيات، ومنهم من إهتم بالجوانب المعنوية كالتحفيز والتشجيع والعلاقات، ومنهم من إهتم بالجوانب الإدارية والتسيير وطبيعة القيادة وهي كلها تقيد الدراسة لإثبات العلاقة القائمة بين الأداء الوظيفي وبيئة العمل الداخلية وما تتضمنه من عناصر إدارية ومادية.

ت- نظرية العلاقات الإنسانية:

لقد تناولت مدرسة "إلتون مايو" الجوانب المتعلقة بالمتغيرات السلوكية للمنظمة، وهي تشير إلى أن الفرد لا يعمل بمعزل عن الوسط الاجتماعي لتفاعله مع الآخرين، بل في إطار هادف ومتفاعل مع جماعة العمل (الوسط الاجتماعي)، فهو يتأثر بهم من حيث القيم والمعتقدات والطموحات الجماعية، كما أكدت هذه المدرسة على أهمية التنظيم غير الرسمي، وعبرت عنه

بالقيم وبأنماط السلوك التي لا تحددها القواعد والسياسات الرسمية، وإنما تنشأ بصورة تلقائية نتيجة التفاعل الأفراد مع بعضهم البعض في حقول العمل أو الميدان الذي تعمل به المنظمات المختلفة، وبالتالي فقد أكدت هذه المدرسة على التنظيم غير الرسمي، والروح المعنوية والدافعية، وتماسك الجماعة والتفاعل الاجتماعي¹

¹ خليل محمد حسن الشماخ، نظرية المنظمة، دار المسيرة للنشر والتوزيع والطباعة، الأردن، 2007، ص 65.

الفصل الثاني

استيفاء بيئة العمل الداخلية بمدرسة بلعيش محمد

لعناصرها وعلاقتها بالأداء الوظيفي

الفصل الثاني

1. حدود الدراسة.
 - أ- الحدود الزمنية.
 - ب- الحدود البشرية.
 - ت- الحدود المكانية.
 - مفهوم المدرسة.
 - خصائص المدرسة.
 - مكونات المدرسة.
 - التعريف بمدرسة بلعيش محمد.
2. عرض وتحليل محاور المقابلات.
3. نتائج الدراسة.
4. مناقشة الفرضية على ضوء النتائج المتوصل إليها.

1. حدود الدراسة:

أ- الحدود الزمنية:

هو الزمن الذي إستغرقناه في إنجاز الدراسة النظرية والتطبيقية، بداية من جمع المعلومات وترتيبها وتصنيفها فيما يخص الموضوع خلال الموسم الدراسي 2023 - 2024، وتحديد الفترة الممتدة من:

2024/04/10 إلى غاية 2024/05/10.

ب- الحدود البشرية:

تتضمن مدرسة بلعيش محمد بلدية عين الكيحل ولاية عين تموشنت عمال المؤسسة وهم: المديرية، وعمال الإدارة، و4 مشرفات و3 عمال الحراسة، و4 عمال النظافة و4 عمال مطعم، و12 معلم ومعلمة.

ت- الحدود المكانية:

قبل التطرق إلى مدرسة محمد بلعيش إرتأينا أن نتطرق إلى تعريف مدرسة بصفة عامة، وذلك بتحديد خصائصها وأهم مكوناتها ثم ننتقل إلى تحديد المكاني لمدرسة محمد بلعيش.

• مفهوم المدرسة:

المدرسة هي مؤسسة إجتماعية تربوية، حظيت بإهتمام والدراسة منذ زمن طويل، وذلك نظرا لثقل المهمة الموكلة إليها من قبل المجتمع، ولعظم التوقعات المنتظرة منها إحتواء منذ دخول الطفل إليها إلى أن يتخرج إطارا كبيرا منها¹، ويعرفها "تركي رباح: "هي تلك المؤسسة التربوية المقصودة والعامة لتنفيذ أهداف النظام التربوي في المجتمع"².

¹ آيت حمودة حكيمة، أهمية المدرسة في تنمية القيم السلوكية لدى التلاميذ ودورها في تحقيق توافقهم الاجتماعي من الموقع:

<http://revenues.univ.ouargla.dz/index.PHP/nemero-05-ssh>، تاريخ الزيارة 2024/06/17، على الساعة الثامنة مساء.

² رباح تركي، أصول التربية والتعليم، ديوان المطبوعات الجامعية، الطبعة الثانية، الجزائر، 1990، ص187.

المدرسة بيئة إجتماعية وجزء من نظام إجتماعي كبير، وهي بذلك بيئة تربوية تختلف عن غيرها من المؤسسات الأخرى من حيث بيئتها الاجتماعية، التي تعكس نوعا من التفاعل بين مختلف العناصر البشرية الفاعلة فيها، والتي تشكل أطراف العملية التربوية التعليمية، وهي تدخل ضمن المكونات البشرية للمدرسة المتمثلة في الإدارة والمعلم والتلميذ، أو المعلم إلى جانب المكون المادي للمدرسة والمتمثل في البيئة الفيزيقية للمدرسة (مبنى المدرسة وملحقاتها، الوسائل التعليمية، التجهيزات، اللوائح المنظمة للعمل، الإضاءة، الضوضاء، الحرارة،... الخ).

• خصائص المدرسة:

المدرسة هي المنظمة الاجتماعية المتخصصة في توجيه الناشئ والشباب، وتنفرد بأنها بيئة إجتماعية تتميز بعدة خصائص:

- تقوم على التخطيط الواعي المستهدف للتحقيق آمال المجتمع.
- تتميز المدرسة بأنها بناء فيزيقي وتنظيمي، مما يجعلها تختلف من الناحية البنائية عن المستشفيات والمصانع والإدارات الحكومية المختلفة.
- المدرسة بيئة تربوية موسعة، حيث تعمل على توحيد ميول الفئات المختلفة للتلاميذ ودمجها وتوجيهها وجهة واحدة بما يتماشى وقوانين المجتمع وفلسفته العامة، وتسعى المدرسة من خلال هذا التكوين وبناء واقع إجتماعي متماسك ومرتبط يقوم على أساس الوحدة والتعاون.
- لكل مدرسة ثقافة خاصة بها، هذه الثقافة تتكون في جزء منها من أخلاق التلاميذ مختلفي الأعمار، وفي الجزء الآخر المدرسين، وهي الوسيلة الفعالة في إرتباط الشخصيات المكونة للمدرسة ببعضها البعض¹.

¹ محمد سلمان الخزاعلة، تحسين علي، المعلم والمدرسة، دار صفاء للنشر والتوزيع، الطبعة الأولى، عمان، 2013، ص69.

• مكونات المدرسة:

أ- المعلم: يعرف "على خضر": المعلم هو المسؤول الأول عن تحقيق الأهداف التربوية للأمة وتنشئة الأجيال، من خلال التأثير المنتظم والمستمر في سلوك المتعلمين، كي يكسبوا من العادات الفكرية والعاطفية والاجتماعية والشخصية، ما يساعدهم على التوافق مع أنفسهم وعلى التكيف السليم مع مجتمعهم، وعلى النهوض والتقدم به¹.

ب- التلميذ (المتعلم): إن أهم ما يميز التربية الحديثة هو تركيزها على المتعلم وإستثمار قدراته وإمكاناته في سبيل تحقيق التنمية المنشودة، ذلك أن المتعلم ثروة وطاقة بشرية لا تقل أهميتها عن الثروات الطبيعية المختلفة، لأجل ذلك، أصبح يُنظر إلى المتعلم على أنه محور العملية التربوية والتعليمية، فالتلميذ هو موضوع التربية، تتناوله كفرد من مجتمعه، حيث يأتي إلى المدرسة ليشغل البيت والملعب والمسرح والبيئة إنتباهه بإستمرار، فالتلميذ يعبر عن خيارات عاشها خارج المدرسة، قد تكون ذات أثر في تشكيل خبراته المدرسية، التي تمثل إقادرا ضئيلا من مجموعة خبراته، ومن هنا فإن التلميذ عندما تتناوله المدرسة بالتربية كوحدة مستقلة أو بإعتباره كيانا منفصلا عن بيئته²، ويرى "سعيد إسماعيل" أن التلميذ هو: "المادة الخام التي تشكل المخرج الرئيسي للنظام التعليمي كله".

ت- المنهاج: يعد التلميذ محور العملية التعليمية، فهو يسعى دائما إلى إكتساب مختلف المعارف والخبرات والمهارات اللغوية لتطوير قدراته المعرفية واللغوية من خلال الإسهام الفعال في بناء هذه العملية، ومنه يمثل المنهاج التربوي الحديث جملة الخبرات (نشاطات، ممارسات) المخططة التي توفرها المدرسة لمساعدة المتعلمين على تحقيق النتائج التعليمية المنشودة إلى أفضل ما تستطعه قدراتهم، وهو كل

¹ خضر علي، سيكولوجية المعلم، المنظمة العربية للتربية والثقافة والعلوم، تونس، 1979، ص ص 33-53.

² نقلا عن مسعي أحمد محمد، العلاقة بين الأسرة والمدرسة، وتفعيل الحياة المدرسية، أطروحة مقدمة لنيل شهادة الدكتوراه الطور الثالث (ل.م.د)، في علم الاجتماع، تخصص علم الاجتماع التربوية، جامعة محمد خيضر، بسكرة، كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية، قسم العلوم الاجتماعية، شعبة علم الاجتماع السنة الجامعية 2018/2019، ص64.

دراسة أو نشاط أو خبرة يكتسبها أو يقوم بها المتعلم تحت إشراف المدرسة وتوجيهها سواء داخل الصف أو خارجه، كما يعرف المنهاج بمفهومه الحديث، هو مجموع الخبرات المتنوعة التي تقدم للتلاميذ داخل وخارج المدرسة لتحقيق النمو الشامل والتكامل في بناء البشر وفق أهداف تربوية محددة وخطة علمية مرسومة جسيما وعقليا ونفسيا واجتماعيا ودينيا¹.

ث- **الإدارة المدرسية:** تلعب الإدارة المدرسية دورا أساسيا في نجاح العملية التعليمية التعلمية، كما تعد الإدارة المدرسية من أبرز وأهم العناصر البشرية على رأس قوى العمل داخل المؤسسة التعليمية، حيث يتوقف نجاح المؤسسة التعليمية على مدى إمتلاك هذه الإدارة العديد من الكفاءات المهنية، التي تمكنها من أداء مهامها على الوجه الأكمل².

ومن المفاهيم الواردة في تعريف الإدارة ما يلي:

الإدارة: هي الإدارة والقدرة على التنظيم وتحفيز الفاعلين، بحيث توجه كل جهوداتهم وطاقتهم نحو تحقيق الأهداف المشتركة، المتمثلة في تحسين الأداء ورفع المردود، وإن الفكرة الأساسية هي القدرة على تجنيد الأفراد، وحثهم على التعاون فيما بينهم وبين الإدارة، حتى يساهم الجميع في خدمة المصلحة العامة، التي هي في الأخير مصلحة التلميذ ومنفعته وتحقيق رغباته وأماله وطموحاته.

• تعريف بالمدرسة بلعيش محمد:

أولاً: المدرسة العمومية بلعيش محمد بلدية عين الكيحل ولاية عين تموشنت

التسمية: بلعيش محمد.

سنة الإفتتاح: 2021.

¹ مرعي توفيق والحيلة محمد، المناهج التربوية الحديثة، الأردن، ص19.

² نادية محمد عبد المنعم وعزة جلال، الإدارة المدرسية المعاصرة في ظل التغيرات العالمية، 1979، ص64.

عدد الأقسام: 12 قسم.

عدد المعلمين: 12 معلم.

معلم اللغة العربية: 12 معلم.

معلم اللغة الفرنسية: 02 معلم.

معلم الإنجليزية: 01 معلم.

معلم التربية البدنية: 01 معلم.

عدد التلاميذ: 300 تلميذ.

تحتوي المدرسة على مطعم مركزي بسعة إحتواء 300 تلميذ.

تحتوي المدرسة على مكتبة مدرسية.

ثانيا: مؤسسة التربية والتعليم.

الإفتتاح الرسمي: يوم 26/09/2021.

هذه المدرسة تستقبل تلاميذ التربية التحضيرية والتعليم الإبتدائي.

التربية التحضيرية: قسمين.

التعليم الإبتدائي: 10 أقسام من السنة الأولى إلى السنة الخامسة الإبتدائي.

قسمين من كل طور.

2. عرض وتحليل بيانات المقابلة:

• عرض وتحليل بيانات

المحور الأول: البيانات الشخصية.

الجدول الأول: يوضح توزيع أفراد العينة حسب الجنس.

الجنس	التكرار المطلق	النسبة المئوية
ذكر	2	25%
أنثى	6	75%
المجموع	8	100%

إنطلاقاً من النتائج الموضحة من الجدول الأول الذي يمثل توزيع أفراد عينة المعلمين حسب متغير الجنس يتبين لنا أن أكبر نسبة، وهي 75% تخص الإناث، أي أن قطاع التعليم فيه الإناث أكثر من الذكور.

الجدول الثاني: توزيع أفراد العينة حسب الشهادة المتحصل عليها.

الشهادة المتحصل عليها	التكرار المطلق	النسبة المئوية
ليسانس	5	62,5%
ماستر	3	37,5%
المجموع	8	100%

بالنظر إلى النتائج المتوصل إليها في الجدول الثاني، والذي يبين أفراد العينة حسب الشهادة المتحصل عليها، فإننا نلاحظ أن أكبر نسبة وهي 62,5% تخص شهادة الليسانس، ما يعني أن غالبيتهم متحصلين على شهادة الليسانس.

الجدول الثالث: توزيع أفراد العينة حسب الدرجة المهنية أو الرتبة.

الدرجة المهنية	التكرار المطلق	النسبة المئوية
أستاذ	3	37,5%
أستاذ الرئيسي	3	37,5%
أستاذ المكون	2	25%
المجموع	8	100%

تبين لنا من خلال الجدول الأخير الذي يمثل توزيع أفراد العينة حسب الدرجة المهنية أو الرتبة أن أغلبية المعلمين ما بين أستاذ عادي وأستاذ الرئيسي، وتدل نسبتهم المتمثلة في 37,5% و37,5%، على ذلك مقارنة بالبقية من المعلمين المكونين الذين بلغت نسبتهم 25%، وهذا مؤشر قوي دال على أن الفئة شبابية من المعلمين.

هذه المقابلات تتناول دراسة ميدانية في مدرسة بلعيش محمد بعين الكيحل ولاية عين تموشنت، حول البيئة الداخلية للعمل وعلاقتها بالأداء الوظيفي داخل مؤسسة بلعيش محمد.

المحور الأول ثم فيه تقسيم المشاركين حسب جنسهم، الشهادة المتحصل عليها، الدرجة المهنية، أما المحور الثاني تم فيه إستعراض إستيفاء بيئة العمل الداخلية لعناصرها المادية والإدارية، والمحور الثالث التطرق إلى أهمية الأداء الوظيفي في ظل العناصر المتاحة.

المحور الثاني: إستيفاء بيئة العمل الداخلية لعناصرها المادية والإدارية.

أ- العناصر المادية:

إن المعلم في مدرسة بلعيش محمد هو كأي معلم في المدرسة الجزائرية يريد ويسعى إلى تحقيق النجاح في مدرسته، وحتى تكون نسبة النجاح عالية لابد من توفير وتوفر هذه العناصر المادية للمدرسة، والمتمثلة في المعدات والإضاءة والتهوية والتدفئة، من خلال النتائج الميدانية نستنتج أن الحرارة والإضاءة والتدفئة والمعدات في بيئة العمل الداخلية لمدرسة بلعيش محمد ملائمة بشكل لا بأس به، وذلك لوجود بعض الإختلالات حيث صرح بعض المبحوثين عن

وجود بعض الأقسام التي لا تتوفر على المعدات اللازمة لتدريس فقال أحدهم م1 أن السبورة من النوعية الرديئة، و صرح م2 أنا لا يوجد في قسمي سبورة، وصرح م3 أنا قسمي فيه سبورة جيدة، أما بالنسبة للطاولات فصرحت م1 أن هناك نقص في الطاولات، أما م2 فصرحت وقالت أن قسمي تتوفر فيه الطاولات لكن طاولة واحدة عندي درجها مكسر، وذلك راجع لنوعية خشب الطاولة، وصرح م3 أن هناك نقص في الطاولات في بعض الأقسام لأن المدرسة جديدة.

أما بالنسبة للخزانات فصرحت م1 أن قسمها لا يوجد فيه خزانة لأن في كل مستوى قسمين قسم يأخذ خزانة وقسم يبقى بدون خزانة، وذلك راجع لعدم توفير الخزانات حسب الأقسام، وصرح م2 أن قسمه متوفر فيه خزانة، وصرحت م3 أن زجاج الخزانة قد تكسر، ذلك لأنه من النوعية الرديئة، وصرحت م4 أن خشب الخزانة من النوعية الرخيصة لأن رفوف الخزانة قد كسرت، وصرحت م5 أن خشب الخزانة قد إنشق عند إدخال فيها البرغي لوضع قفل لغلقها، أما بالنسبة لمكتب المعلم الذي يحضر عليه، ويكتب عليه، فصرح م1 أن مكتبه جيد وصرحت م2 أن مكتبي قد تكسر وذلك راجع لنوعية الخشب، فهذه النوعية رديئة جدا وقد وضعت في الأخير، وأحضرت طاولة كي أكتب وأحضر دروسي عليها، وصرح م3 أن مكتبي لا بأس به جهة تكسرت وقمت بتصليحها وحدي وأنا الآن أكتب عليه، وصرحت م4 أن المكتب نوعية خشبه رديئة وقد تكسر مكتبي وأخرجته من القسم.

أما بالنسبة للإضاءة فصرح م1 أن هناك إضاءة سيئة، وصرح م2 أن المصابيح بعضها مضيء وواحد لا يعمل أي أن القسم فيه إضاءة ناقصة، وصرح م3 أن قسمي فيه إضاءة جيدة، وصرح م4 أن التيار الكهربائي مرة على مرة ينقطع وإذا عاد عندي مصباح يبقى منقطع لفترة ثم يعمل، وصرح م5 أن هناك مصباح لا يضيء أبدا، أما بالنسبة للتهوية فصرح م1 أن التهوية متوفرة، فحين صرح م2 أن التهوية غير متوفرة، أما بالنسبة للتدفئة فصرحت م1 أن التدفئة متوفرة لكن ذات نوعية رخيصة، وصرح م2 أن نوعية التدفئة في قسمي رديئة، وصرحت م3 أن قسمي تتوفر فيه التدفئة، لكن المدفأة عندي يخرج منها أحادي أكسيد الكربون (CO)، لأن بعض التلاميذ أصابتهم أعراض مثل الغثيان، والقيء، وكذلك أنا، فحدث معي هذا مرتين

أو أكثر، فإضطرت إلى غلقها نهائياً، لأنها قد تتسبب في قتل التلاميذ، وصرحت م4 أن المدفأة عندي جيدة، وصرح م5 أن التدفئة متوفرة في بعض الأقسام وقسم لا توجد فيه مدفأة لأن المدرسة جديدة.

ومن هنا نلاحظ ونستنتج أن المعدات والإضاءة والتدفئة، التهوية موجودين لكن بنوعية سيئة، وهنا نستخلص أن في المدرسة بلعيش محمد إختلالات في العناصر المادية لبيئة العمل الداخلية.

ب- العناصر الإدارية:

■ **نمط القيادة:** إن القيادة هي قدرة على جعل شخص آخر يفعل ما ترغب به، ليس لكونه مجبر على ذلك من قبل ذوي السلطة، ولكن لأنه يريد ذلك، وبالتالي فإن تنظيم العملية التعليمية التعلمية متعلق بدرجة كبيرة جداً بالقائد، بحيث إذا كان القائد ناجحاً في قيادته لمدرسته ومعلميه، ويكون هذا القائد مهتماً بالمناقشات الجماعية لأساليب العمل، ويكون حريصاً كل الحرص على هذا الطاقم التربوي بأن يكون منظماً للجهود الجماعية، والتي هي بدورها توصلهم إلى أهم النشاطات التي ستحقق الأهداف مرسومة من قبل القائد، حيث صرح مبحوث آخر أن القائد لا يحبذ السيطرة على المعلمين وهو قائد يتميز بفن إدارة الأشخاص، وهو ناجح في عمله، وصرح أحد أفراد العينة بأن هناك إهتمام من طرف المدير بالمناقشة الجماعية لأساليب العمل مع وجود بعض الإختلالات التي أشار إليها المبحوثين سببها قلة الإجتماعات، وأن النقاشات الجماعية بالمدرسة تأخذ طابعاً آخر.

■ **طبيعة النظم والقوانين المنظمة للعمل:** إن قانون العمل هو مجموعة القواعد التي تنظم العلاقات الناشئة بمناسبة قيام شخص بالعمل لحساب آخر، حيث صرح أفراد العينة بوضوح القوانين والنظم المنظمة لأعمالهم وكيفية أدائها وكذلك المتطلبات الواجب إحترامها داخل المؤسسة والقوانين الواجب التقيد بها، لأن القوانين عندما يقيد بها يكون العمل منظماً وواضحاً، كما يضيف المبحوثين هنا صرامة وحزم من طرف المدير،

فيما يتعلق بضرورة التقيد بالقوانين لأن كل من لم يتقيد بالقانون تكون عليه عقوبة صارمة كسحب نقاط الأداء التربوي أو خصم من الراتب الشهري، أو في نهاية السنة يُسحب القسم منه ويعطي لمعلم آخر، وصرح بمحوث آخر أن المدير يحرس على المعلمين غير الملتزمين بالقوانين داخل المؤسسة، أما المعلم الملتزم بالقانون فيميزه عن غيره من المعلمين، كما صرح بمحوث آخر أن القواعد والقوانين التي يضعها القائد، ساعدتنا كثيرا في ضبط المعلمين، هذا يذل على أن القانون الداخلي الذي يسير عليه المعلمين خفف ثقل العمل على القائد وأدى إلى رفع مستوى التعليم، وسهل عملية ضبط العمال، وهنا تكمن صرامة القائد مع رؤوسيه الذين لا يحترمون القوانين والنظم للمؤسسة التربوية، وبالتالي إن لم تحترم القوانين والنظم المنظمة للعمل داخل المؤسسة التربوية ستخلق الإختلالات داخل المدرسة.

■ **طبيعة العلاقات الرسمية والعلاقات غير الرسمية:** وهي الجماعات التي تتكون بطريقة تلقائية نتيجة الإتصال المباشر والتفاعل الحر بين أفراد والجماعات في محيط العمل، حيث صرح أحد أفراد العينة أن العلاقات الرسمية قليلة جدا، وأغلب العلاقات داخل المدرسة هي غير رسمية مثل الإجتماعات فهي قليلة جدا، وإن كانت موجودة فهي غير رسمية، فالقائد دائما يريد أن يكون غامض أي غير واضح ولا يريد للفريق التربوي أن يعرف كل ما يدور بالمدرسة، كما صرحت أخرى أن القائد عنده علاقات رسمية معنا، فإن كان هناك مشكل يجمعنا جميعنا وبصفة رسمية ليجد حلا لتلك المشكلة، وصرح بمحوث آخر أن القائد يفضل العلاقات غير الرسمية حتى لا تكون هناك علاقة وطيدة مع المعلمين فيما بينهم ضده هو، فالقائد لا يفضل اجتماع المعلمين فيما بينهم فهو يعتبره تحالف ضده، لذلك هو يفضل العلاقات غير الرسمية بينه وبينهم.

ومن هنا نستخلص أن هناك إختلالات داخل المؤسسة التربوية في عناصرها المادية و الإدارية لبيئة العمل الداخلية، فحتى يكون القائد ناجحا في قيادته لمؤسسته أو مدرسته عليه أن يحقق ذلك التفاعل بين رؤوسيه من خلال إجتماعات رسمية ونقاشات حول أساليب وطرق العمل الجيدة كالتشاور... إلخ، وإشراك المعلمين بمشاكل المدرسة، والأخذ والرد مع كل معلم

والتدخل بين المعلمين إن وجدت بينهم نزاعات، وإعطاء كل ذي حق حقه، والعدل بين المعلمين، وذلك كله من أجل كسب الولاء والانتماء وبالتالي تحقيق الأهداف التي تكون سببا في نجاح هذه المنظومة التربوية، ونجاح التلميذ من نجاح المعلم ونجاح المعلم يكون من نجاح المدير.

المحور الثالث: الأداء الوظيفي في ظل العناصر المتاحة.

تشير جل التصريحات المتعلقة بالمبجوثين فيما يخص طبيعة التخصص تكون إما مقبول أو جيد، فبعض المعلمين صرحوا أن التخصص مناسب للأداء والكفاءة المهنية، في حين أن البعض صرح بأن التخصص غير مناسب لطبيعة العمل، فمثلا معلم لديه تخصص رياضيات كيف له أن يدرس لغة العربية والعكس صحيح، المعلم له تخصص لغة عربية كيف له أن يدرس مادة الرياضيات أو مادة التاريخ والجغرافيا، وهذا ما يعاب على المنظومة التربوية لأن المعلم واحد وبتخصص واحد كيف له أن يكون ناجحا في تدريس 7 مواد وهي: اللغة العربية، الرياضيات، ت. الإسلامية، ت. العلمية، ت. المدنية، تاريخ وجغرافيا، ت. الفنية، وهنا تكون إختلالات في التعليم، وبالتالي لن تكون هناك كفاءة مهنية للمعلم.

صرح أحد أفراد العينة أن الأداء الوظيفي المقدم من طرفهم يعتبر جيد، إذ ما قورن بالراتب والحوافز المقدمة، وفي تصريح آخر صرح أغلب المبجوثين عن عدم الرضا فيما يتعلق بالرواتب أو الحوافز، حيث أشار بعض أفراد العينة أن عمليات الترقية شأنها أن تحسن من دخلهم ولو قليلا، فالترقية تكون إما من عامين أو عامين ونصف أو ثلاث سنوات، فأصبحت عند الأغلبية ثلاث سنوات عوض عامين أو عامين ونصف، وعندما تكون هناك ترقية تتصف المعلم فتكون هناك بيئة عمل داخلية جيدة، وبالتالي ستحقق الرغبات وتشبع الحاجات التي تنعكس بدورها على الدافعية العالية للعمل والأداء، أما بالنسبة لرضا المبجوثين عن عناصر الداخلية لبيئة العمل فهو نسبي كما ثم الإشارة إليه مسبقا.

وإنه بالرغم من وجود بعض الإختلالات سواء على مستوى العناصر المادية لبيئة العمل الداخلية أو العناصر الإدارية لها، إلا أن الموظفين يسعون إلى تحقيق الأداء الوظيفي في محاولة منهم لإستثمار وإستغلال عملهم الوظيفي، حيث صرح بعض أفراد العينة أن الإجراءات

الإدارية المعتمدة في التسيير البيداغوجي في بعض الأحيان تعرقل في تحقيق القدر الكافي من الكفاءة أن تخلق إختلالات في الأداء الوظيفي، فمثلا إن كان هناك نقص في كتب المنهج، أو نقص في كتب دليل المعلم الذي بدوره هو من سيوجه المعلم في مساره المهني، أو نقص أو عدم توفر البرنامج السنوي المساعد للمعلم، فكل هذا هو موجه للمعلم وفي عامه الدراسي، وإن لم تتوفر هذه الكتب ستكون عنده كفاءة ناقصة.

وصرح أحد أفراد العينة عن الإختلالات التي من شأنها أن تحد من الأداء الوظيفي المتمثلة في نقص أو عدم توفر المعدات، التهوية، التدفئة، الإضاءة، النظم، القوانين والإجتماعات الغير الرسمية، وبالتالي كل هذه الإختلالات ستقص من أداء المعلم لمهامه ووظائفه الموكلة له.

3. نتائج الدراسة:

بعد دراسة ميدانية إستغرقت شهر، تم فيها الإعتماد على إستعمال تقنية المقابلة وذلك بغرض تجميع البيانات اللازمة، تم العمل على تفريغ هذه البيانات وتحليلها كمرحلة أخيرة، تم التوصل إلى:

- وجود بعض الإختلالات في العناصر المادية لبيئة العمل الداخلية المتمثلة في المعدات كالتاولات، الخزانات، السبورة، ونقص في الإضاءة والتهوية والتدفئة.
- للقائد دور إيجابي في المدرسة وهذا يؤثر إيجابا على الأداء الوظيفي.
- أهمية المناقشة الجماعية التي ستحسن من الأداء الوظيفي للمعلم.
- تنظيم الجهود الجماعية من قبل القائد التي ستوصله إلى الأهداف المرسومة.
- وضوح القوانين والنظم التي ستجعل العمل واضحا ومنظما وتحسن من كفاءة المعلم.
- إعتقاد القائد على العلاقات غير الرسمية التي ستؤثر على أداء المعلم.

- التخصص غير المناسب لطبيعة العمل، فهناك من يوجد عنده تخصص تاريخ ويدرس مادة اللغة العربية.

- تأخر عملية الترقية تؤثر على نفسية العامل، وعلى الدافعية العالية للعمل والأداء.

- نقص الكفاءة المهنية للمعلم بسبب نقص كتب المنهج، نقص في كتب دليل المعلم.

4. مناقشة الفرضية على ضوء النتائج المتوصل إليها:

تؤدي بعض الإختلالات في عناصر بيئة العمل الداخلية إلى نقص في الكفاءة المهنية للمعلم، قد تبين من تحليل المقابلات أن بعض الإختلالات في عناصر بيئة العمل الداخلية تؤدي إلى نقص في الكفاءة المهنية للمعلم في مدرسة بلعيش محمد بلدية عين الكيحل ولاية عين تموشنت، حيث يستند المبحوثين على نقص الكفاءة المهنية راجع إلى نقص في العناصر المادية والعناصر الإدارية لبيئة العمل الداخلية.

فمن خلال إجابات أفراد العينة على أسئلة المقابلة، وبالأخص أسئلة المحور بيئة العمل الداخلية لعناصرها المادية والإدارية التي تقيس الفرضية الرئيسية لنستطيع القول أن الفرضية الرئيسية والفرعية تحققت.

الخاتمة

الخاتمة:

لقد أظهرت النتائج أن بيئة العمل الداخلية لعناصرها المادية والإدارية ذات تأثير إيجابي وسلبي في التعلم والدافعية لدى المعلمين و التلاميذ معا، وتتضمن المشاركة بفاعلية في الأنشطة الأكاديمية، كما تستطيع التأثير في توجيه السلوك الشخصي للمعلمين والتلاميذ بصفة عامة، وعلى ضوء ذلك أدركت المدرسة أهمية بيئة العمل بعناصرها المادية والإدارية وعلاقتها بالأداء الوظيفي.

حيث لا يمكن أن نتصور أداء فعال بدون تصور وسط بيئي مجهز بكل عوامل التشجيع والتحفيز والرضا وعلاقات رسمية، إذ أن بيئة العمل في المدرسة تؤثر في دافعية معلمها وفي رغبتهم في العمل، فالمعلم عندما تكون عنده الرغبة والدافعية يعني أنه يشعر بالراحة في عمله، وذلك لن يتحقق إلا بتوفير بيئة عمل مناسبة ماديا ومعنويا تكون داعمة ودافعة للمعلم بإعتباره العنصر الأساسي في العملية التعليمية التعلمية، وذلك عن طريق وجود ظروف عمل تسهل عليه مهمته العلمية والبيداغوجية، وتتمثل في نظام حوافز فعال ومشجع بنوعيه المادي والمعنوي، ويتضمن عدالة توزيع المكافآت والأجر الكافي والترقية وفق أسس مدروسة ومنصفة للجميع، إضافة للقيادة الإدارية التي تسهم بشكل كبير في توجيه سلوك المعلم نحو العمل بكل ما لديه من طاقة، ويتم ذلك بالتواصل بين المدير والمعلم وإشراك المعلم في إتخاذ القرار، والذي من شأنه أن يعزز ثقته بنفسه وبمديره، كما لا ننسى دور العلاقات غير الرسمية والتي تظهر في روح الفريق والتعاون فيما بينهم، زيادة على الظروف الفيزيائية للعمل من تهوية وحرارة وإضاءة، وتجهيزات مكتبية ملائمة للعمل، عندما يشعر المعلم بالإرتياح فإنه سيشعر بالرضا عن بيئة عمله، وذلك سينعكس في زيادة دافعيته للعمل وتحسين أداءه وتطوير أساليب البحث العلمي لإخراج كفاءات تحمل مواصفات الجودة العالية في مجال التعليم.

قائمة المصادر والمراجع

المصادر والمراجع:

الكتب:

1. إبراهيم محمد المحاسنة، إدارة تقييم الأداء الوظيفي بين نظرية والتطبيق، دار الحرير للنشر والتوزيع، الطبعة الأولى، مملكة البحرين، 2013.
2. أحمد السيد، أحمد لطفي، التحليل المالي لأعراض تقييم ومراجعة الأداء والإستثمار في البورصة، دار الجامعة، الإسكندرية، 2005.
3. أحمد زكي بدوي، معجم المصطلحات العلوم الإدارية، الطبعة الثانية، دار الكتاب المصري، 1994.
4. آيت حمودة حكيمة، أهمية المدرسة في تنمية القيم السلوكية لدى التلاميذ ودورها في تحقيق توفيقهم الاجتماعي من الموقع.
5. حريم حسن، إدارة المنظمات من منظور كلي، دار حامد، الأردن، 2003.
6. خضر علي، سيكولوجية المعلم، المنظمة العربية للتربية والثقافة والعلوم، تونس، 1979.
7. خليل محمد حسن الشماع، نظرية المنظمة، دار المسيرة للنشر والتوزيع والطباعة، الأردن، 2007.
8. رابح تركي، أصول التربية والتعليم، ديوان المطبوعات الجامعية، الطبعة الثانية، الجزائر، 1990.
9. طارق عبد الرؤوف عامر، أصول التربية (الاجتماعية والثقافية والاقتصادية)، 2018.
10. محمد الكرحي، إدارة الموارد البشرية، دار المناهج للنشر والتوزيع، الطبعة الأولى، الأردن، 2004.
11. محمد سلمان الخزاعلة، تحسين علي، المعلم والمدرسة، دار صفاء للنشر والتوزيع، الطبعة الأولى، عمان، 2013.
12. مرعي توفيق والحيلة محمد، المناهج التربوية الحديثة، الأردن.

13. نادية محمد عبد المنعم وعزة جلال، الإدارة المدرسية المعاصرة في ظل التغيرات العالمية، 1979.

مذكرات جامعية:

1. الظاهري، حماد بن صالح، بيئة العمل الداخلية وعلاقتها بالتسرب الوظيفي، رسالة ماجستير، 2007.

مجلات العلمية:

1. محمد الخضر وآخرون، أثر بيئة العمل الداخلية على دوران العمل الإختياري، مجلة العلوم الاقتصادية، جامعة كردفان، السودان، عدد 16، 02، 2015.

المراجع بالأجنبية:

Anne Barrée et Nécolas SEMBEL, sociologie de l'éducation, paris, 1998.

الملاحق

الملاحق:

المقابلة:

المحور الأول: البيانات الشخصية.

الجنس ذكر

أنثى

الشهادة المتحصل عليها:

ماجستير

ليسانس

الدرجة المهنية أو الرتبة:

أستاذ

أستاذ رئيسي

أستاذ

المحور الثاني: إستيفاء بيئة العمل الداخلية لعناصرها المادية والإدارية.

1. العناصر المادية:

هل تتوفر قسمكم على المعدات اللازمة للتدريس؟

فيما تتمثل المعدات الناقصة؟

كيف هي حالة الإضاءة والتهوية، التدفئة بقسمكم؟

كيف هي حالة الأثاث والمعدات بقسمكم (السبورة - الطاولات - الخزانات)؟

2. العناصر الإدارية:

كيف يظهر إهتمام رئيسك بأدائك لمهامك؟

كيف يتم تقييم أدائك المهني؟

ما رأيك في نظام الحوافز (المكافأة والعقوبات) المتبعة من طرف المدرسة؟

هل تعتمد عملية إتخاذ القرار داخل المدرسة؟

هل تعتمد عملية إتخاذ القرار على المشاركة الجماعية؟

هل يأخذ بالأراء المقترحة من طرف المعلمين فيما يتصل بالمسائل البيداغوجية؟

هل تقام الإجتماعات بصفة دورية لمناقشة القرارات والمستجدات المهنية؟

هل تأخذ المناقشات الرسمية حيز أوسع من حيز المناقشات الرسمية؟

3. الأداء الوظيفي في ظل العناصر المتاحة:

هل تعتبر أن طبيعة التخصص عنصر فارق في أداء والكفاءة المهنية للمعلم؟

هل يعتبر نظام الحوافز المنتهج في المدرسة محركا إيجابيا لأداء الوظيفي؟

هل تعتبر أن العناصر المادية المتوفرة بالمدرسة كافية لتحقيق أداء الوظيفي الجيد؟

هل العمليات والإجراءات الإدارية المعتمدة في تسيير البيداغوجي بالمدرسة تعد مساعدة للمعلم

للتحقيق أعلى قدر من الكفاءة؟

فيما يمكنك أن تحدد الإختلالات التي من شأنها أن تحد من الأداء الوظيفي للمعلم داخل

المدرسة (محمد بلعيش)؟



سنة الجامعية 2022-2023

بطاقة الإشراف على مذكرة التخرج

الإسم واللقب (الطالب): بن شكري سميلة تاريخ ومكان الميلاد: 23 07 1987 ع.ك
الإسم واللقب (المعلم): بن شكري سميلة تاريخ ومكان الميلاد: 23 07 1987 ع.ك
التهنئة لحدود ما استرعت في عمل أو تنظيم
خروجك من البعثة الداخلية للعمل وعلاقتنا بالأداء الوظيفي
دراسة عديت بالمدرسة الابتدائية بلعنين محمد
بمرفق الآنسة بلقناديل تورة الدراسة بالتفصيل

التخرج

شهادة زهاء التخرج
2024

التخرج

التخرج

بهاء الأمانة الشرف

بلقناديل تورة

التخرج

بهاء الأمانة

بهاء الأمانة



الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية
République Algérienne Démocratique et Populaire
Ministère de L'enseignement Supérieur et de La Recherche Scientifique
وزارة التعليم العالي والبحث العلمي
Université Aïn Témouchent Belhadj Bouchaïb
جامعة بلماح بوشعيب - عين تموشنت
Faculté des lettres et des langues et sciences humaines
كلية الآداب و اللغات و العلوم الاجتماعية

عين تموشنت في / /

رقم: / المخرج: / المخرج: / 2024

رخصة تربص

تدعو منكم التفضل بقبول داخل مؤسستكم/هيئتكم:

المؤسسة/الهيئة: مدرسة بلعبيد

الطالب (ة): لبن شيكو لعميلة

تاريخ الميلاد: 2003-07-07

المسجل في السنة: الثانية من تعليم الاجتياح تخصص: عمل و تنظيم
وذلك لإجراء دورة تدريبية داخل مؤسساتكم الخاصة والتي تهدف إلى اقتراض تطبيق المعارف التي يام

تدريسها لهم داخل مؤسستكم وهذا تخضيرا لفكرة التفرج السنة الجامعية 2024/2023.

تاريخ فترة التدريب: 10/05/2024 - 10/06/2024

خلال هذا التدريب، الطالب ملزم بتقيد كل المساعدة اللازمة لتنفيذ المهام للبرنامج الموكول إليه.

كما أن الطالب مدعو للامتثال الصارم لقواعد الانضباط المنصوص عليها في القانون الداخلي لمؤسستكم،

والالتزام بالقواعد والإجراءات والتعليمات الرقائعية الخاصة بالصحة والأمن.

نعمد على تعاونكم، ونرجو أن تلقولوا، سيدي، سيدي، خالص شكرنا وتحياتنا.

المسؤول البيداغوجي

المؤسسة المستقبلة

مدرسة بلعبيد
محمدة

الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية
وزارة التربية الوطنية

ولاية عين تموشنت
الدائرة : عين الكيحل
البلدية : عين الكيحل
المؤسسة : بلعيش محمد

مخطط الامن الداخلي للمؤسسة

2023/2022

اسم المؤسسة : بلعيش محمد

رقم الوثيقة :

الفصل الأول

1 - الإطار التشريعي

1-1 / الإطار القانوني لتسيير الأمن الداخلي بالمؤسسات :

- القانون 12-15 المؤرخ في 15 جويلية 2015 المتعلق بحماية الطفل .
- القانون 20-04 المؤرخ في 25 ديسمبر 2004 المتعلق بالوقاية من الأخطار والكوارث في إطار التنمية المستدامة .
- الأمر 24-95 المؤرخ في 1995/09/25 المتعلق بحماية الأملاك العمومية و أمن الأشخاص فيها .
- المرسوم التنفيذي 03-10 المؤرخ في 2010/01/04 الذي يحدد شروط الدخول إلى مؤسسات التربية و التعليم و استعمالها و حمايتها .
- المرسوم التنفيذي 158-96 المؤرخ في 1996/05/04 الذي يحدد شروط تطبيق أحكام الأمن الداخلي في المؤسسة .
- المرسوم التنفيذي 231-85 المؤرخ في 1985/08/25 المتعلق بتنظيم التدخلات و الإسعافات و تنفيذها في حالة وقوع كارثة .
- المرسوم التنفيذي 167-91 المؤرخ في 1991/05/28 المتعلق بحماية مؤسسات التربية و التكوين و استعمالها .
- المرسوم التنفيذي رقم 232-85 المؤرخ في 1985/08/25 المتعلق بالوقاية من أخطار الكوارث .

2-1 / الإطار القانوني لتسيير مختلف النشاطات المقررة :

- القانون 04-08 المؤرخ في 2008/01/23 المتضمن القانون التوجيهي للتربية الوطنية .
- المرسوم التنفيذي 315-08 المؤرخ في 2008/10/11 المتضمن القانون الأساسي للموظفين المتضمن إلى أسلاك التربية الوطنية ، المعدل و المتمم بالمرسوم التنفيذي 240-12 المؤرخ في 2012/05/29 .
- المرسوم التنفيذي 226-16 المؤرخ في 2016/08/25 المتضمن القانون الأساسي النموذجي للمدرسة الابتدائية .
- المرسوم التنفيذي 03-18 المؤرخ في 2018/01/15 الذي يحدد الأحكام العامة المطبقة على المطاعم المدرسية ..
- القرار رقم 65 المؤرخ في 2018/07/12 المتعلق بتنظيم الجماعة التربوية و سيرها .
- القرار رقم 65 المؤرخ في 2018/07/12 الذي يحدد التوجيهات العامة لإعداد

الفصل الثاني 2 - تعريف المؤسسة

1-2 / التعريف : بلعش محمد . مؤسسة تربوية عمومية في الطور الابتدائي

و تم افتتاحها بتاريخ: 2021 /09/26 أنشأت بتاريخ : 2020

2-2 / النشاطات الرئيسية في المؤسسة : التربية و التعليم ، ممارسة النشاطات الثقافية و الرياضية .

3-2 / الموقع : تقع المدرسة ببلدية : عين الكيحل حي 165 مسكن بلدية عين الكيحل

4-2 / القيمة التجارية (المالية) للمؤسسة : المؤسسة ذات طابع خدمتي و ميزانية تسييرها غير مضبوطة و متغيرة حسب الإمكانيات المالية للبلدية .

5-2 / المميزات العامة و الخاصة :

1-5-2 / المميزات العامة

بلعش محمد	الاسم الكامل للمؤسسة
تربوي تعليمي	طبيعة النشاط
عين الكيحل	البلدية
أصنف داخلي	الصفة
الدوام الواحد	النظام
Prim.05.Belaichemohmed@gmail.com	البريد الإلكتروني
لا يوجد خط الهاتف الثابت	رقم الهاتف
2700.00 متر مربع	المساحة الإجمالية
790.00 متر مربع	المساحة المبنية
صلب	نوع البناء
01	عدد السكنات الوظيفية
غزل المدينة	التنفة
01	خزانات الماء (العدد)
07	مطافئ (حريق) (العدد)
12	عدد قاعات الدراسة
01 مدرسي	المطعم المدرسي
01	الإدارة (عدد المكاتب)

النظام الداخلي لمؤسسة التربية و التعليم .

- القرار رقم 39 المؤرخ في 2017/09/25 الذي يحدد شروط انتخاب مندوبي

الأقسام في مؤسسات التربية و التعليم و ممارسة نشاطاتهم .

- القرار رقم 831 المؤرخ في 1991/01/13 الذي يحدد مهام معلمي المدرسة
الأساسية .

- القرار رقم 839 المؤرخ في 1991/02/13 الذي يحدد مهام مديري المدارس الأساسية
للطورين الأول و الثاني .

2-5-2 / المعيزات الخاصة

الجدول (01) : المناطق و النقاط و المواد الحساسة بالمؤسسة

المناطق الحساسة بالمؤسسة	النقاط الحساسة بالمؤسسة	المواد الحساسة بالمؤسسة
<ul style="list-style-type: none"> - منطقة الشطول : المتخل الرئيسي و المتخل الثانوي - وسط المؤسسة : الساحة - المساحات أمام الحجرات الدراسية . - صعود إلى الحجرات الدراسية بإسلام 	<ul style="list-style-type: none"> - عداد الكهرباء - مسخن الماء - صمام الغاز 	<ul style="list-style-type: none"> - محتويات مطافئ النار . - مواد التنظيف . - الأدوية بالعربة الصيدلانية.

الجدول (02) : موظفو و عمال المؤسسة

العدد	الأساتذة	عمال الإدارة	عمال الحراسة	عمال النظافة	عمال المطعم	عمال متعددو الخدمات
12	03	03	03	04	01	

الجدول (03) : المترددون بصفة دورية على المؤسسة

موظفو و عمال المؤسسة	المنافعون من المؤسسة	المساهمون في خدمة المؤسسة
<ul style="list-style-type: none"> - مندوب المتروسة - المشرفات - الأساتذة - عمال المؤسسة عمال النظافة ، الحراسة ، المطعم ، عمال مهنيين مستوى ثالث) 	<ul style="list-style-type: none"> - التلاميذ - أولياء التلاميذ 	<ul style="list-style-type: none"> - المفتشون التربويون و الإداريون - الحماية المدنية - الشرطة - الدرك الوطني - مصالح البلدية - وحدات الكشف و المتابعة - عمودو المطاعم المتروسة

6- أهمية المؤسسة : للمؤسسة أهمية على المستوى الفردي تتمثل في توجيه نمو الفرد

(التلميذ) و إتمام شخصيته في جميع جوانبها : الجسمية ، العقلية ، النفسية و الوجدانية و كذا تنمية

قدراته و صفق مواهبه ، و لها أهمية على المستوى الاجتماعي و المتمثلة إعادة إنتاج المجتمع بتعاقب الأجيال وفق مواصفات تتوافق و الغايات الوطنية .

تحيين

تاريخ التحيين: تاريخ المصادقة:
رقم التسجيل:

تحيين

تاريخ التحيين: تاريخ المصادقة:
رقم التسجيل:

تحيين

تاريخ التحيين: تاريخ المصادقة:
رقم التسجيل:

الفصل 1:

الفصل 2:

الفصل 3:

الفصل 4:

الملحقات: 1، 2، 3، 4، 5، 6، 7.

رأي لجنة أمن الولاية:

.....
.....
.....
.....
.....

تاريخ المصادقة:

.....

تحيين

تاريخ التحيين:

تاريخ المصادقة:

رقم التسجيل:

تحيين

تاريخ التحيين:

تاريخ المصادقة:

رقم التسجيل:

5-7 / مخطط الطوارئ
أرقام الهواتف للطوارئ

الرقم	الهيئات أو المصالح	الهاتف	العنوان
01	الحماية المدنية	14	عين الطلبة
02	الشرطة	17	عين الكيحل
03	الدرك الوطني	043653114	عين الكيحل
04	المستشفى	043602011	عين الكيحل
05	مدرسة بلعيش محمد	لا يوجد هاتف ثابت بالمؤسسة	عين الكيحل
06	البلدية	043650465	عين الكيحل
07	الدائرة	043650136	عين الكيحل
08	مديرية التربية	043650136	عين الكيحل

بطاقة المصادقة

طبيعة الوثيقة:

اسم المؤسسة: المدرسة الابتدائية بلعيش محمد/عين الكيحل

السلطة السليمة أو الوصاية: مديرية التربية لولاية عين تعوشنت

تاريخ الإيداع:

من طرف السيد(ة): المتيرة بوخالد قاطمة

رقم التسجيل:

رقم النسخة:

تصنيف المعلومة: (سري جدا، سري، مکتوم، مکتوم)

5-5/ قائمة اسمية للعمال و أعوان الوقاية و الأمن بالمؤسسة

يسجل في الجدول كل العمال و الأعوان المكلفين بمهام الحراسة ، النظافة و المطبخ المدرسي

الرقم	الاسم اللقب	الوظيفة	التدخل
01	حدو عمر	حارس الفترة النهارية	- إعلان النجدة - مسؤول عن الوسائل المائية - إنقاذ الأرواح - حفظ أملاك المؤسسة
	بن عدة محمد برحرف هشام خلادي ميلود	حراس الفترة الليلية	
02	بن دهنون فاطمة بن منصور الهام عيتري فاطمة بلاحي محمد الياس	المطبخ	- إعداد و توزيع الطعام و تنظيف الأواني و الطاولات
03	عبد الوهاب حليلة عبد الوهاب خديجة نهادي فتيحة	النظافة	نظافة الأقسام و المراحيض

5-6/ تعداد الإمكانيات العادية للمؤسسة

تسجل في الجدول الإمكانيات العادية التي يمكن استعمالها في حالة وقع حادث

الرقم	الوسيلة	النوع	العدد	الموضع
02	خزان الماء	حديد	01	فوق جناح المراحيض
04	مطفأة الحريق	ماء	02	الأروقة
05	مطفأة الحريق	خبرة	02	قاعة الإطعام و الأروقة
06	مطفأة الحريق	ثاني أكسيد الكربون	03	أمام مكتب المدير و الأروقة
07	الحرس	كهربائي	01	أمام مدخل الباب الرئيسي
08	القاطع الكهربائي	/	01	أمام مدخل الباب الرئيسي
09	أنبوب الماء	مطاطي	01	الساحة

الفصل الرابع

4/ المساهمة المنتظرة :

- من الوصية
- من السلطات الإدارية
- المصالح الثقبية
- المصالح الأمنية
- الجمعيات الخيرية

1-1-4-3 / المهام : توزيع المهام على فريق التدخل .
2-1-4-3 / تنظيم و تسيير الهيكلية العضوية : في حالة وقوع حادث فإن التدخل يكون داخل المؤسسة في انتظار وصول الدعم الخارجي ، و في حالة وقوع الحادث خارج المؤسسة فإنه يتم التبليغ و طلب الدعم من المؤسسات المجاورة و هذا حسب التنظيم المعمول به .

2-4-3 / المواد و الأمتعة المستهلكة :

1-2-4-3 / وسائل الحماية (حماية داخلية و محيطية)

- التعرف بأنظمة الكشف و الإنذار .
- تركيب أجهزة ضد السرقة و التسلل .
- تركيب جهاز حماية البيئة .

2-2-4-3 / وضع وسائل الحماية ضد الحرائق .

3-2-4-3 / وضع وسائل النجدة و الإسعاف .

4-2-4-3 / وضع وسائل التدخل و مكافحة الحرائق .

5-2-4-3 / وضع وسائل التدخل الفعال (الأسلحة مثلا في حالة توفرها و الترخيص بها)

5-3 / وسائل الانجاز : - التمويل - التوظيف - التكوين - توفير وسائل العمل .

6-3 / مدة الانجاز : فترة الحاز المؤسسة

3-3-4/ من جانب الوقاية و التحضير:

3-3-4-1/ التخطيط العمليتي : في حالة وقوع أي حادث طارئ يتصل العون المكلف بمدير

المؤسسة الذي يتصل بدوره بـ

أ- مقياس الإسعاف و الإنقاذ (الحماية المدنية)

ب- مقياس العلاج الطبي و الإجلاء (الوحدة الصحية)

ج- مقياس المعدات و التجهيزات المختلفة (الحماية المدنية ، البلدية ، ...)

د- مقياس النقل

3-3-4-2/ احصاء الإمكانات :

3-3-4-2-1/ المراقبة (العراسة) : حراسة كل المنازل و المخارج و المواقع غير المحصنة و

كذا المواقع التي تتوفر على ممتلكات منقولة .

3-3-4-2-2/ الكشف و التثبيته : الكشف عن أي خلل أو محاولة لمس أمن ممتلكات أو عتاد

المؤسسة و الإعلام الفوري لأعوان المكلفين أو إعلام السلطات الأمنية إن اقتضى الأمر .

3-3-4-2-3/ التصدي : في حالة وقوع أي حادث طارئ يتم التدخل الفوري لأعوان المؤسسة

لإحاطة خطر الحادث قبل وصول المصالح المختصة (مصالح الأمن / الحماية المدنية / الوحدة

الصحية)

3-3-4-2-4/ النجدة و الإسعاف :

أ/ توزيع المهام : حسب الاختصاص

ب/ نظمية العمل : تلقى الأوامر و تنفيذها من المسؤول المباشر وفقا للتدرج الهرمي للسلطات .

ج/ التكوين و التمكن : بحسب تكوين و تأهيل أعوان النجدة و الإسعاف حسب الاختصاص .

د/ الوقاية و التعريفات الدورية : و ذلك لاختبار المعارف ، اختبار فعالية الوسائل ، اختبار مدى

الاستجابة .

3-3-5/ فيما يخص التدخل و التصدي :

3-3-5-1/ القيادة

3-3-5-2/ التنبيه و الإنذار

3-3-5-3/ - وضع الإمكانيات - الدفاع الفعال - مكافحة الحرائق - الإسعاف و الإنقاذ

3-3-5-4/ استقبال الدعم الخارجي (التعاون المتبادل / المصالح الخارجية)

3-4/ وسائل العمل :

3-4-1/ المهام / تنظيم و تسيير الهيكلية العضوية :

3-2-1/ نتائج الأخطار على المنشآت : التصدعات ، تهديم الجدران ، إتلاف التجهيزات ، انقطاع الكهرباء ، تعطل الأجهزة ... الخ
3-2-2/ آثار كامنة :

3-2-2-1 / على المستوى الاقتصادي : خسائر في التجهيزات و الممتلكات العامة للمؤسسة مما يتطلب أعباء إضافية على عاتق الخزينة العمومية لإصلاحها أو تعويضها .
3-2-2-2 / على المستوى الاجتماعي : عزز المؤسسات عن استقبال التلاميذ ، انقطاع مؤقت عن الدراسة ، تنفي مستوى المتعلمين ، انتشار الآفات الاجتماعية نتيجة غلق المؤسسة الخ
3-2-2-3 / على مستوى السكان (المواطنين) : زيادة الأعباء و النفقات ، خوف و قلق الأولياء على صحة أبنائهم و مستواهم التعليمي ، إمكانية الخسائر في الأرواح الخ .
3-2-2-4 / على المحيط الطبيعي : تلوث البيئة ، إتلاف المساحات الخضراء بالمؤسسة ... الخ
3-2-2-5 / على المستوى السياسي : الضرر الإعلامي على المستوى الوطني و العالمي ، فقدان الثقة بين أولياء التلاميذ و السلطات المحلية و طاقم المؤسسة ، غضب و احتجاج الأولياء ضد المدير و السلطات المحلية ... الخ .

3-3 / تقنيات الحماية و الوسائل المستعملة :

3-3-1 / في مجال الوقاية : الإعلام و التحسيس ، التكوين ، الإشارات و الملصقات ، المراقبة و الصيانة الدورية للمعدات ، الزيارات الوقائية للمصالح المختصة ، تمارين الإخلاء التجريبية ، توفير خطة الإسعافات الأولية ، التدريب على استعمال قارورات الإطفاء ،
3-3-2 / إجراءات ذات طابع تنظيمي :

إجراءات قانونية : في حالة وقوع حادث

- طلب الإسعاف من طرف مصالح الحماية المدنية . - إعلام المصالح الأمنية . - إعلام الوصاية ،
- إعلام السلطات المحلية .

محيط الحماية/ طبيعة الأعمال /نوعية الأعمال : في حالة وقوع حادث

- إطلاق جرس الإنذار . - عزل الموقع مكان الحادث . - فتح كل منافذ النجدة

- حماية المناطق غير المتضررة . - الإسعافات الأولية .

3-3-3 / إجراءات تقنية :

3-3-3-1 / أثناء مرحلة المشروع : - اختيار الموقع بطريقة مدروسة . - اختيار نمط البناء المناسب . - اختيار المواد . - التهيئة الداخلية .

3-3-3-2 / أثناء الاستغلال : - التكوين الأولي حول طريقة الاستعمال . - الاطلاع الدقيق على دليل الاستغلال . - إبرام عقد ضمان الصيانة و المرافقة مع المؤسسة المنجزة للمشروع

3-3-3-3 / المراقبة و التفطيش : - تعيين مستخدمين (أعوان) مكلفين بالمسؤولية المباشرة حول أجزاء المشروع (تكليف مكنوب) مثال : تكليف عون مهني مؤهل لتشغيل المنفقات و صيانتها . - المراقبة الدورية لعدد الأعوان و إصدار تعليمات صارمة حول حسن استعمال و تسيير المرافق و العتاد و التجهيزات .

الفصل الثالث

3 / فحصات أمنية

1-3 / تعريف الإخطار و التهديدات

/ 4-1-3 تقييم احتمال الأخطار	/3-1-3 أسبابها و مصادرها		/ 2-1-3 توقعها	/ 1-1-3 تعريفها
	/2-3-1-3 مصادرها	/1-3-1-3 أسبابها		
احتمال ضعيف	- خلل تقني - غياب المراقبة الدورية - الإهمال - فعل عمدي	- تسرب الغاز - انفجار الغاز - شرارة كهربائية	- القاعات - المطعم - الإدارة	الحرق
احتمال ضعيف	- خلل تقني - غياب المراقبة الدورية - الإهمال	- تسرب الغاز	- القاعات - المطعم	الاختناق
احتمال متوسط	- غياب المراقبة - الإهمال	- انتهاء صلاحية المواد الغذائية - تلوث المياه - نفس النظافة و التطهير	المطعم المدرسي	التسمم الغذائي
احتمال متوسط	- غياب المراقبة - الإهمال	غياب النظافة و التطهير	- خزان الماء	تلوث
احتمال ضعيف	- خلل تقني - غياب المراقبة الدورية - الإهمال	- تسرب الغاز - شرارة كهربائية	- القاعات - المطعم - الإدارة	الانفجار
احتمال ضعيف	- مشيئة الله تعالى - الإهمال و غياب المراقبة	- قضاء الأهي - عدم احترام مقاييس البناء و الأثاث	المؤسسة ككل	الكوارث الطبيعية
احتمال متوسط	- الإهمال و غياب المراقبة	- عدم احترام إجراءات الوقاية الصحية	كل أطعم البشري للمؤسسة	انتشار مرض معدي

2-3 / تقييم العواقب :

arte sans titre

quel une description pour votre carte



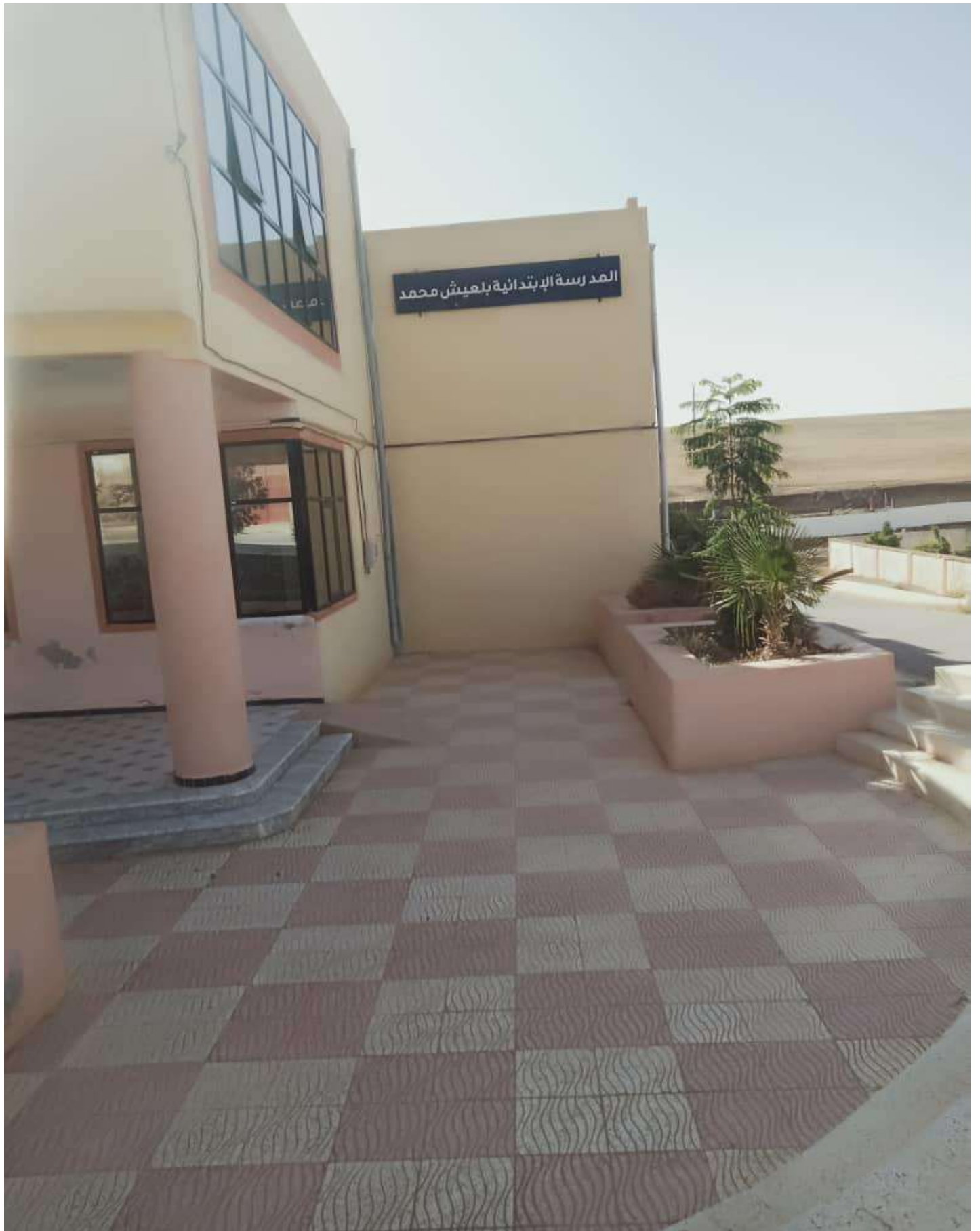
Légende

— Parcours de piétonne





المدسة الابتدائية بلعيش محمد





الملخص:

تناولنا في هذه الدراسة بيئة العمل الداخلية وعلاقتها بالأداء الوظيفي بمدرسة بلعيش محمد بعين الكيحل ولاية عين تموشنت، حيث هدفت هذه الدراسة إلى تبيان عناصر البيئة المادية والإدارية وعلاقتها بالأداء الوظيفي، ولعبت بيئة العمل الداخلية دورا هاما في تحديد أداء المعلمين ورضاهم والتزامهم، بحيث إذا كانت بيئة العمل إيجابية ستزيد من إنتاجية المعلمين، كما يمكن لبيئة العمل الإيجابية أن تحفز التلاميذ وأن تزيد في رغبتهم في الدراسة مما سيؤثر على تنظيم العمل وعلى العملية التعليمية التعلمية وعملية إتخاذ القرار داخل المدرسة، حيث أجريت دراسة ميدانية في مدرسة بلعيش محمد بعين الكيحل ولاية عين تموشنت، وتمثلت العينة في 8 معلمين ومعلمات من المدرسة، من الأدوات المستعملة في البحث الميداني المقابلة والملاحظة، وإعتمدنا في ذلك المنهج الوصفي التحليلي، وقد أفضت النتائج إلى التأكيد على وجود عناصر بيئة العمل الداخلية على مستوى مدرسة بلعيش محمد، رغم وجود إختلالات في عناصرها المادية والإدارية التي أنقصت في الكفاءة المهنية للمعلم وأثرت على أدائه الوظيفي.

Résumé :

Dans cette étude, nous avons discuté de l'environnement de travail interne et de sa relation avec la performance au travail à l'école Belaish Muhammad à Ain Al-Kihal, province d'Ain Temouchent. Cette étude visait à clarifier les éléments de l'environnement physique et administratif et leur relation avec la performance au travail. L'environnement de travail interne a joué un rôle important dans la détermination des performances, de la satisfaction et de l'engagement des enseignants, de sorte que si l'environnement de travail positif augmentera la productivité des enseignants, un environnement de travail positif peut également motiver les étudiants et accroître leur désir d'étudier, ce qui le fera. Affectent l'organisation du travail, le processus éducatif-apprentissage et le processus de prise de décision au sein de l'école. Une étude sur le terrain a été menée à l'école Belaish Muhammad à Ain Al-Kihal, province d'Ain Temouchent. L'échantillon était composé de 8 enseignants, hommes et femmes. Parmi les outils utilisés dans la recherche sur le terrain figuraient les entretiens et l'observation. Nous avons adopté une approche descriptive et analytique. Les résultats ont permis de confirmer la présence d'éléments de l'environnement de travail interne au niveau de l'école Balaish Muhammad. Présence de déséquilibres dans ses éléments matériels et administratifs qui diminuent la compétence professionnelle de l'enseignant et affectent son rendement au travail.

Summary:

In this study, we discussed the internal work environment and its relationship to job performance at the Belaish Muhammad School in Ain Al-Kihal, Ain Temouchent Province. This study aimed to clarify the elements of the physical and administrative environment and their relationship to job performance. The internal work environment played an important role in determining teachers' performance, satisfaction and commitment, so that if the environment Positive work will increase the productivity of teachers. A positive work environment can also motivate students and increase their desire to study, which will affect the organization of work, the educational-learning process, and the decision-making process within the school. A field study was conducted in Belaish Muhammad School in Ain Al-Kihal, Ain Temouchent Province, The sample consisted of 8 male and female teachers from the school. Among the tools used in the field research were interviews and observation. We adopted the descriptive and analytical approach. The results led to confirmation of the presence of elements of the internal work environment at the level of Balaish Muhammad School, despite the presence of imbalances in its material and administrative elements that It decreased the teacher's professional competence and affected his job performance.