



وزارة التعليم العالي و البحث العلمي

جامعة زيان عاشور - الجلفة

كلية العلوم الاجتماعية والإنسانية

قسم علم الاجتماع و الديمغرافيا



أثر التكوين قبل و أثناء الخدمة على أداء أساتذة التعليم المتوسط

- دراسة ميدانية بمتوسطات مدينة الجلفة -

أطروحة مقدمة لنيل شهادة الدكتوراه (ل م د) تخصص علم الاجتماع التربوي

إشراف الأستاذ الدكتور:

بكاي ميلود

إعداد الطالب :

بهناس بوبكر

لجنة المناقشة:

جامعة الجلفة	رئيسا	د.بن العربي أمحمد
جامعة الجلفة	مشرفا ومقررا	أ.د. بكاي ميلود
جامعة الجلفة	عضوا مناقشا	د. طلحة مسعود
جامعة الجلفة	عضوا مناقشا	د. مهدي عمر
جامعة الأغواط	عضوا مناقشا	د. بودالي بن عون
جامعة الأغواط	عضوا مناقشا	د.بن سليم الحسين

السنة الجامعية: 2018-2019



وزارة التعليم العالي و البحث العلمي

جامعة زيان عاشور - الجلفة

كلية العلوم الاجتماعية والإنسانية

قسم علم الاجتماع و الديمغرافيا



أثر التكوين قبل و أثناء الخدمة على أداء أساتذة التعليم المتوسط

- دراسة ميدانية بمتوسطات مدينة الجلفة -

أطروحة مقدمة لنيل شهادة الدكتوراه (ل م د) تخصص علم الاجتماع التربوي

إشراف الأستاذ الدكتور:

بكاي ميلود

إعداد الطالب :

بهناس بوبكر

لجنة المناقشة:

جامعة الجلفة	رئيسا	د.بن العربي أمحمد
جامعة الجلفة	مشرفا ومقررا	أ.د. بكاي ميلود
جامعة الجلفة	عضوا مناقشا	د. طلحة مسعود
جامعة الجلفة	عضوا مناقشا	د. مهدي عمر
جامعة الأغواط	عضوا مناقشا	د. بودالي بن عون
جامعة الأغواط	عضوا مناقشا	د.بن سليم الحسين

السنة الجامعية: 2018-2019

شكر و عرفان

أعظم الشكر والحمد لله عز وجل على أن وفقني لإنجاز هذا العمل وإتمامه،

والشكر موصول إلى كل من دعمني من قريب أو بعيد،

وفي المقام الأول إلى أستاذي الفاضل بكاي ميلود، الذي أشرف على هذا العمل

وغمرني بلطف معاملته ، ولم يأل جهدا ولم يبخل بوقت ولا بعلم حتى استتقام هذا العمل على

ما هو عليه، فجزاه الله خيرا.

وفي المقام الثاني عظيم الامتنان وأسمى معاني الاعتراف بالفضل أوجهها إلى لجنة

التكوين ومخبر استراتيجيات الوقاية ومكافحة المخدرات في الجزائر- جامعة زيان عاشور

بالجلفة على مرافقتي في هذا العمل.

إهداء

إلى روح أبي الطاهرة ،

إلى أمي الغالية،

إلى زوجتي العزيزة وأبنائي الأعزاء (يحي، يوسف، عطية، أميمة، إبراهيم)،

إلى كل الإخوة والأخوات من محمد...إلى نسيمة،

إلى كل الأهل والأحباب والأصدقاء والأساتذة،

وإلى زملاء الدفعة (نورالدين، محمد، دينا، زهية)،

أهدي هذا العمل راجيا أن ينتفع به من يقرأه.

بوبكر بهناس

ملخص الدراسة:

تهدف الدراسة إلى: التعرف على أثر التكوين قبل الخدمة على أداء أساتذة مرحلة التعليم المتوسط. وإلى التعرف على أثر التكوين أثناء الخدمة على أداء أساتذة مرحلة التعليم المتوسط. وإلى التعرف على الفروق في متوسطات أداء أساتذة مرحلة التعليم المتوسط التي تعزى إلى متغيرات [طبيعة التكوين قبل الخدمة (خريج معهد أو مدرسة عليا/ خريج جامعة)، تخصص شهادة التخرج (مطابقة لتخصص التدريس/ غير مطابقة لمادة التدريس)، الخبرة المهنية للأساتذة، جنس الأستاذ].

وباعتماد المنهج الوصفي، واختيار عينة طبقية نسبية من أساتذة التعليم المتوسط قدرت بـ 249 أستاذا موزعين على 50 أستاذا خريج معهد تكنولوجي للتربية، و 45 أستاذا خريج مدرسة عليا للأساتذة، و 154 أستاذا خريج جامعة ممن وظفوا توظيفا مباشرا على أساس الشهادة أو على أساس المسابقة، تم استهدافها بأداة استبيان، وعينة قصدية من مفتشي التعليم المتوسط ممن يؤطرون عينة الأساتذة في مدينة الجلفة بلغ عددها 16 مفتشا يمثلون جميع المواد المدرسة في التعليم المتوسط تم استهدافها بأداة المقابلة. تم التوصل إلى النتائج التالية:

- يعمل التكوين قبل الخدمة على إعداد أساتذة مرحلة التعليم المتوسط ثقافيا وأكاديميا وتربويا وعمليا من خلال إكسابهم معارف ومهارات واتجاهات مما يؤثر إيجابا على أدائهم.
- يؤدي التكوين أثناء الخدمة من خلال محتوياته وتعدد وتنوع أنشطته إلى تجديد معارف أساتذة التعليم المتوسط وتنمية مهاراتهم وتطوير اتجاهاتهم المهنية والتربوية مما يؤثر إيجابا على أدائهم.
- توجد فروق دالة إحصائيا بين متوسطات أداء أساتذة مرحلة التعليم المتوسط تعزى إلى متغيرات [طبيعة التكوين قبل الخدمة (خريج معهد أو مدرسة عليا/ خريج جامعة)، الخبرة المهنية للأساتذة، جنس الأستاذ].

- لا توجد فروق دالة إحصائية بين متوسطات أداء أساتذة مرحلة التعليم المتوسط تعزى إلى متغير تخصص شهادة التخرج (مطابقة لتخصص التدريس/ غير مطابقة لمادة التدريس).

وختمت الدراسة باستنتاج عام للدراسة على ضوء أهداف الدراسة، ووفق ما توصل إليه حررت خاتمة الدراسة التي أفرزت توصيات ترمي إلى تحسين عمليتي التكوين قبل و أثناء الخدمة استشفها الباحث من الدراسة في جانبها النظري والميداني.

الكلمات المفتاحية: التكوين قبل الخدمة-التكوين أثناء الخدمة- أداء الأستاذ- مرحلة التعليم المتوسط

Résumé d'étude:

Cette étude vise :

- l'identification de l'impact de **la formation initiale** sur la performance des professeurs de l'enseignement moyen. (Avant l'exercice du métier d'enseignant).
- l'identification de l'impact de **la formation continue** sur la performance des professeurs de l'enseignement moyen. (Pendant l'exercice du métier d'enseignant).
- L'identification des différences dans la performance moyenne entre les enseignants du cycle moyen en tenant compte des variables :
 - a) Nature de la formation avant la pratique de l'enseignement : (Diplômé de l'institut de l'éducation ou l'école supérieur / Diplômé universitaire).
 - b) Spécialité du diplôme :(correspondant à la discipline / ne correspondant pas).
 - c) L'expérience professionnelle de l'enseignant.
 - d) Le sexe de l'enseignant.

En adoptant l'approche descriptive, une catégorie d'enseignants du cycle moyen estimée à 249 professeurs a répondu à un questionnaire visant l'impact de la formation sur leurs pratiques dans les classes.

Les participants ont été répartis de la façon suivante :

- 50 professeurs diplômés de l'institut de l'éducation.
- 45 professeurs diplômés de l'école supérieure des professeurs.
- 154 professeurs diplômés universitaires (recrutés directement sur la base d'un concours)

Nous avons, aussi, mené des rencontres avec 16 inspecteurs encadreurs et formateurs de l'enseignement moyen de toutes les disciplines dans la ville de Djelfa.

Les résultats obtenus, après ce travail, sont les suivants :

- La formation initiale a un impact très positif car elle prépare l'enseignant sur tous les plans (culturel, académique, pédagogique et pratique) en lui permettant l'acquisition des connaissances et des compétences nécessaires pour l'exercice de ce métier.
- La formation continue développe la performance de l'enseignant ; lui permet d'être à jour dans l'exercice de son travail et l'aide à renouveler ses connaissances et développer ses compétences.
- Il existe des différences remarquables dans la performance moyenne des enseignants selon la variable de la nature de la formation avant la pratique de l'enseignement :

(Diplômé de l'institut de l'éducation ou l'école supérieur / Diplômé universitaire /

L'expérience professionnelle de l'enseignant / Le sexe de l'enseignant).

- Statistiquement, il n'ya pas de différence dans la performance des enseignants en raison de la spécialité du diplôme (correspondant à la discipline enseignée / ne correspondant pas).

A la fin de cette étude, une conclusion générale est rédigée, dans laquelle, l'auteur propose des recommandations qui visent l'amélioration et le développement des opérations de la formation initiale et continue.

Mots-clés: configuration préalable à l'emploi - formation continue - performance des enseignants - niveau d'éducation intermédiaire

فهرس المحتويات

الصفحة

الموضوع

شكر وعران

إهداء

ملخص الدراسة باللغة العربية

ملخص الدراسة باللغة الفرنسية

فهرس المحتويات

فهرس المخططات و الجداول

أ

مقدمة

الجانب النظري

الفصل الأول- الإطار العام للدراسة

10

1-الإشكالية

12

2- الفرضيات

12

3- أسباب اختيار موضوع الدراسة

13

4- أهمية الدراسة

13

5- أهداف الدراسة

14

6- مخطط الدراسة

15

7- تحديد المفاهيم الأساسية للدراسة

22

8- الدراسات السابقة

37

9- المقاربت السوسولوجية

مراجع الفصل

الفصل الثاني-أداء الأستاذ بين المكانة والدور

44

تمهيد

44

1- مكانة الأستاذ وأدواره

44

1-1/ مكانة الأستاذ

45

1-2/ الصفات الواجب توفرها في الأستاذ

48

1-3/ مهنة التعليم- أهميتها و مقوماتها

49	1-4/ المعلم أو الأستاذ في الفلسفات النظرية المختلفة
52	2- أداء الأستاذ
52	2-1/ تعريف الأداء
53	2-2/ مصطلحات مرتبطة بأداء الأستاذ
53	2-2-1/ جودة أداء الأستاذ
53	2-2-2/ الفعالية في أداء الأستاذ
53	2-2-3/ الكفاءة في الأداء الأستاذ
54	2-3/ المهام الأدائية للأستاذ
58	2-4/ عوامل ومشكلات مؤثرة في أداء الأستاذ
63	2-5/ تقييم أداء الأستاذ
63	2-5-1/ مفهوم تقييم أداء الأستاذ
66	2-5-2/ أهداف عملية تقييم أداء الأستاذ
67	2-5-3/ جوانب تقييم أداء الأستاذ
68	2-5-4/ أدوات وأساليب تقييم أداء الأستاذ
69	2-5-5/ -عوامل نجاح عملية تقييم أداء الأستاذ
70	2-5-6/ مشكلات تقييم أداء الأستاذ
71	خلاصة الفصل
	مراجع الفصل
	الفصل الثالث - التكوين قبل الخدمة وأثره في أداء الأستاذ
78	تمهيد
79	1- تكوين الأستاذ
79	1-1/ تعريف التكوين
80	1-2/ تعريف تكوين الأستاذ
81	1-3/ بين التكوين والتربية والتعليم
83	1-4/ أنواع التكوين
84	1-5/ مراحل تكوين الأستاذ
85	1-6/ الأهداف العامة لعملية التكوين

86	2- تكوين الأستاذ قبل الخدمة
86	1-2/ تعريف تكوين الأستاذ قبل الخدمة
87	2-2/ أهمية وأهداف التكوين قبل الخدمة
90	3-2/ مبررات التكوين قبل الخدمة
92	2-4/ جوانب إعداد الأستاذ قبل الخدمة
97	2-5/ الاتجاهات التربوية الحديثة في تكوين الأساتذة قبل الخدمة
101	2-6/ صعوبات تعترض الطلبة الأساتذة في التكوين قبل الخدمة
103	2-7/ التقويم في التكوين قبل الخدمة
105	خلاصة الفصل
	مراجع الفصل
	الفصل الرابع- التكوين أثناء الخدمة وأثره في أداء الأستاذ
111	تمهيد
111	1- ماهية تكوين الأستاذ أثناء الخدمة
111	1-1/ تعريف تكوين الأستاذ أثناء الخدمة
115	1-2/ أهمية تكوين الأستاذ أثناء الخدمة
116	1-3/ أهداف تكوين الأستاذ أثناء الخدمة
117	1-4/ مبررات تكوين الأستاذ أثناء الخدمة
118	1-5/ أسس التكوين أثناء الخدمة
118	2- طبيعة التكوين أثناء الخدمة
118	2-1/ أنواع التدريب أثناء الخدمة
120	2-2/ طرق التكوين أثناء الخدمة
126	2-3/ مشكلات تواجه البرامج التكوينية أثناء الخدمة
129	2-4/ الاتجاهات المعاصرة حول برامج تدريب الأساتذة أثناء الخدمة
130	2-5/ التقويم في التكوين أثناء الخدمة
133	خلاصة الفصل
	مراجع الفصل

الفصل الخامس - أستاذ التعليم المتوسط ومنظومة تكوينه في الجزائر.

139	تمهيد
139	1- أستاذ التعليم المتوسط في الجزائر
139	1-1/ شروط التوظيف والمهام
145	1-2/ الرتب والمهام
145	1-2-1/الأستاذ المتريص
145	1-2-2/الأستاذ المرسم
145	1-2-3/الأستاذ المنسق للتعليم المتوسط
146	1-2-4/أستاذ التعليم المتوسط المسؤول عن المادة
148	1-2-5/أستاذ التعليم المتوسط رئيسي
150	1-2-6/أستاذ تعليم متوسط مكون
151	2- تكوين أستاذ التعليم المتوسط في الجزائر
151	2-1/ تطور مسار تكوين أساتذة التعليم المتوسط في الجزائر
151	2-1-1/مرحلة سد الفراغ 1962-1971
154	2-1-2/ مرحلة تأسيس الجهاز التكويني 1971-1980
156	2-1-3/ مرحلة تعزيز الهياكل القاعدية (1980-1990)
157	2-1-4/مرحلة التحولات (1990 - 2000)
159	2-1-5/مرحلة الإصلاحات العميقة (2000 - 2012)
163	2-2/ طبيعة مكوني الأساتذة
163	2-2-1/الجامعيون المتخصصون في علوم التربية
163	2-2-2/البسيكوبيداغوجيون
163	2-2-3/المكونون الميدانيون
164	2-2-4/المفتشون
166	خلاصة الفصل
	مراجع الفصل

الباب الثاني : الجانب الميداني

الفصل الأول- إجراءات الدراسة الميدانية

- 172 1- إجراءات الدراسة الاستطلاعية
- 172 1-1/ الهدف من الدراسة الاستطلاعية
- 172 1-2/ أدوات الدراسة الاستطلاعية
- 172 1-3/ عينة وإجراءات الدراسة الاستطلاعية
- 173 1-4/ عرض نتيجة الدراسة الاستطلاعية
- 173 2- تصميم أداة الدراسة
- 176 3- إجراءات الدراسة الأساسية
- 176 3-1/ المنهج المستخدم
- 176 3-2/ مجتمع البحث
- 178 3-3/ عينة البحث
- 185 3-4/ حدود الدراسة
- 185 3-5/ أدوات تحليل البيانات

الفصل الثاني- عرض وتحليل نتائج الفرضيات الأولى

- 188 تمهيد
- 189 1- عرض وتحليل بيانات الاستبيان الموجه لأساتذة التعليم المتوسط
- 231 2- عرض وتحليل بيانات المقابلة الموجهة لمفتشي التعليم المتوسط

الفصل الثالث- عرض وتحليل نتائج الفرضية الثانية

- 238 تمهيد
- 239 1- عرض وتحليل بيانات الاستبيان الموجه لأساتذة التعليم المتوسط
- 291 2- عرض وتحليل بيانات المقابلة الموجهة لمفتشي التعليم المتوسط

الفصل الرابع - عرض وتحليل نتائج الفرضية الثالثة

- 301 الفصل الخامس- مناقشة نتائج الفرضيات
- 310 1- مناقشة نتائج الفرضية الأولى
- 313 2- مناقشة نتائج الفرضية الثانية
- 317 3- مناقشة نتائج الفرضية الثالثة

321

الاستنتاج العام

327

الخاتمة

331

المراجع

الملاحق

فهرس المخططات و الجداول:

<u>فهرس المخططات</u>		
الرقم	<u>العنوان</u>	الصفحة
01	مخطط الدراسة	14
<u>فهرس الجداول</u>		
الرقم	<u>العنوان</u>	الصفحة
01	يبين عدد المعاهد وعدد أ.ت. متوسط للفترة ما بين(1970-1980)	155
02	يبين تطور عدد المؤطرين البيداغوجيين للفترة ما بين(1970-1980)	155
03	يبين تطور عدد المؤطرين البيداغوجيين للفترة ما بين(1980-1990)	156
04	يبين تطور تطور المعاهد التكوينية للفترة ما بين(1980-1990)	157
05	يبين تطور عدد المؤطرين البيداغوجيين للفترة ما بين(1990-2000)	158
06	يبين تطور عدد المعاهد التكنولوجية للفترة ما بين(1990-2000)	159
07	يبين عدد أساتذة التعليم المتوسط المتخرجون من المدارس العليا للأساتذة ما بين (2001 - 2011)	161
08	يبين تطور عدد المعاهد التكوينية للفترة ما بين(2000-2011)	162
09	يبين تطور عدد المؤطرين البيداغوجيين للفترة ما بين(2000-2011)	162
10	قائمة أسماء الأساتذة المحكمين	174
11	يبين توزع أفراد المجتمع الأصلي للأساتذة على متوسطات مدينة الجلفة	178
12	يبين توزع أفراد عينة الأساتذة حسب الجنس	180
13	يبين توزع أفراد عينة الأساتذة حسب الخبرة المهنية	180
14	يبين توزع أفراد عينة الأساتذة حسب طبيعة التكوين قبل الخدمة	181
15	يبين توزع أفراد عينة الأساتذة حسب تخصص شهادة التخرج	182
16	يبين توزع أفراد عينة المفتشين حسب الجنس	183
17	يبين توزع أفراد عينة المفتشين حسب الخبرة في التفتيش	183
18	يبين توزع أفراد عينة المفتشين حسب مادة التفتيش	184

189	يوضح تقييم أفراد العينة للتكوين قبل الخدمة الذي تعرضوا له	19
190	يُبيّن العلاقة بين الاستفادة من المعارف المكتسبة في التكوين قبل الخدمة في التخصص وتحضير للدروس لدى عيّنة البحث	20
194	يُبيّن العلاقة بين زيادة التكوين قبل الخدمة للمعارف التربوية وتحضير الدروس لدى عيّنة البحث	21
197	يُبيّن العلاقة بين إكساب التكوين قبل الخدمة لمهارات تتعلق بالتخصص و العمل على تنويع الخبرات التعليمية كي تلبي احتياجات جميع التلاميذ لدى عيّنة البحث	22
200	يُبيّن العلاقة بين تنمية التكوين قبل الخدمة حب التخصص و حضور الندوات الداخلية لدى عيّنة البحث	23
202	يُبيّن العلاقة بين تنمية التكوين قبل الخدمة حب التخصص وحضور الندوات الخارجية لدى عيّنة البحث	24
204	يُبيّن العلاقة بين تأثير ممارسة التدريس خلال فترة التكوين قبل الخدمة في اتجاه أفراد العينة نحو مهنة التدريس وحضورهم الندوات الداخلية	25
207	يُبيّن العلاقة بين تأثير ممارسة التدريس خلال فترة التكوين قبل الخدمة في اتجاه أفراد العينة نحو مهنة التدريس وقيامهم بإنجاز الأعمال المطلوبة منهم	26
210	يُبيّن العلاقة بين تأثير ممارسة التدريس خلال فترة التكوين قبل الخدمة في اتجاه أفراد العينة نحو مهنة التدريس واهتمامهم بالعلاقات مع الزملاء	27
213	يُبيّن العلاقة بين تنمية التكوين قبل الخدمة قيما اجتماعية إيجابية و المشاركة في الأنشطة التربوية داخل المؤسسة لدى عيّنة البحث	28
216	يُبيّن العلاقة بين تنمية التكوين قبل الخدمة قيما اجتماعية إيجابية و الاهتمام بالعلاقات مع الزملاء لدى عيّنة البحث	29
219	يُبيّن العلاقة بين تنمية التكوين قبل الخدمة قيما اجتماعية إيجابية والقيام باستدعاء أولياء التلاميذ لدى عيّنة البحث	30
222	يُبيّن العلاقة بين العُتساب اتجاهات إيجابية تجاه المهنة من التكوين قبل الخدمة وحضور الندوات الداخلية لدى عيّنة البحث	31
224	يُبيّن العلاقة بين العُتساب اتجاهات إيجابية تجاه المهنة من التكوين قبل الخدمة وحضور الندوات الخارجية لدى عيّنة البحث	32

226	يُبيّن العلاقة بين الفسّاب اتجاهات إيجابية تجاه المهنة من التكوين قبل الخدمة و المشاركة في الأنشطة التربوية داخل المؤسسة لدى عيّنة البحث	33
228	يُبيّن العلاقة بين الفسّاب اتجاهات إيجابية تجاه المهنة من التكوين قبل الخدمة و القيام بإنجاز الأعمال المطلوبة منهم داخل المؤسسة	34
231	يوضح مكتسبات الأساتذة من التكوين قبل الخدمة من وجهة نظر المفتشين	35
232	يوضح تقييم المفتشين لمكتسبات الأساتذة من التكوين قبل الخدمة	36
233	تقييم المفتشين لأثر التكوين قبل الخدمة في أداء أساتذة التعليم المتوسط	37
239	يبين الأنشطة للتكوين أثناء الخدمة التي خضع لها الأساتذة	38
240	يوضح تقييم الأساتذة لأنشطة التكوين أثناء الخدمة التي خضعوا لها	39
242	يُبيّن العلاقة بين مساهمة التكوين أثناء الخدمة في مواكبك التطورات الجديدة التي أتت بها الإصلاحات التربوية و تحضير الأساتذة الاختبارات وفق النموذج المطلوب	40
245	يُبيّن العلاقة بين مساهمة التكوين أثناء الخدمة في مواكبك التطورات الجديدة التي أتت بها الإصلاحات التربوية و احترام الأساتذة للبرامج المسطرة من طرف الوزارة	41
247	يُبيّن العلاقة بين مساهمة التكوين أثناء الخدمة في التحفيز على استخدام التكنولوجيا الحديثة في التدريس و عمل الأساتذة على تنويع الخبرات التعليمية .	42
250	يُبيّن العلاقة بين مساهمة التكوين أثناء الخدمة في زيادة الرغبة بمهنة التدريس و حضور الأساتذة للندوات الداخلية.	43
252	يُبيّن العلاقة بين مساهمة التكوين أثناء الخدمة في زيادة الرغبة بمهنة التدريس و حضور الأساتذة للندوات الخارجية.	44
254	يُبيّن العلاقة بين مساهمة التكوين أثناء الخدمة في زيادة الرغبة بمهنة التدريس و حضور الأساتذة للمجالس البيداغوجية.	45
256	يُبيّن العلاقة بين مساهمة التكوين أثناء الخدمة في زيادة الرغبة بمهنة التدريس و مشاركة الأساتذة في الأنشطة التربوية داخل المؤسسة.	46
258	يُبيّن العلاقة بين مساهمة التكوين أثناء الخدمة في زيادة الرغبة بمهنة التدريس و قيام الأساتذة بمبادرات داخل المؤسسة .	47

261	يُبيّن العلاقة بين اكتساب مهارات جديدة من التكوين أثناء الخدمة و تنويع الأساتذة لطرائق التدريس المستخدمة .	48
264	يُبيّن العلاقة بين اكتساب مهارات جديدة من التكوين أثناء الخدمة و عمل الأساتذة على تنويع الخبرات التعليمية .	49
267	يُبيّن العلاقة بين زيارات المدير للأستاذ في القسم و حضور الأساتذة للندوات الداخلية داخل المؤسسة.	50
270	يُبيّن العلاقة بين زيارات المدير للأستاذ في القسم و مشاركة الأساتذة في الأنشطة التربوية داخل المؤسسة.	51
272	يُبيّن العلاقة بين زيارات المدير للأستاذ في القسم و قيام الأساتذة بمبادرات داخل المؤسسة.	52
274	يُبيّن العلاقة بين زيارات المدير للأستاذ في القسم و قيام الأساتذة بإنجاز الأعمال المطلوبة منهم.	53
276	يُبيّن العلاقة بين زيارات المدير للأستاذ في القسم و احترام الأساتذة البرامج المسطرة من طرف الوزارة.	54
279	يُبيّن العلاقة بين وجود ندوات داخلية في المؤسسة و تحضير الأساتذة الاختبارات وفق النموذج المطلوب.	55
281	يُبيّن العلاقة بين وجود ندوات داخلية في المؤسسة و تحضير الأساتذة للدروس.	56
284	يُبيّن العلاقة بين وجود ندوات داخلية في المؤسسة و اهتمام الأساتذة بالعلاقات مع زملائهم.	57
286	يُبيّن العلاقة بين زيارات المفتش للأستاذ و احترام الأساتذة للبرامج المسطرة من طرف الوزارة.	58
288	يوضح العلاقة بين قيام المفتش بندوات خارجية و قيام الأستاذ بإنجاز الأعمال المطلوبة	59
291	يبين أنشطة التكوين أثناء خدمة التي يمارسها المفتشون مع الأساتذة	60
292	يوضح تقييم المفتشين لهذه الأنشطة من وجهة نظرهم	61
293	تقييم المفتشين لدور المدرء في عملية التكوين أثناء الخدمة للأساتذة	62
294	يوضح آثار التكوين أثناء الخدمة على أداء أساتذة التعليم المتوسط من وجهة	63

	نظر المفتشين	
295	يوضح تقييم أثر التكوين أثناء الخدمة على أداء الأساتذة حسب طبيعة تكوينهم قبل الخدمة من وجهة نظر المفتشين	64
301	يوضح اختبار تحليل التباين الأحادي لمعرفة هل هناك فروق في متوسطات الأداء لصالح متغير "طبيعة التكوين قبل الخدمة".	65
302	يُبيّن اختبار المقارنات المتعددة LSD بين فئات "طبيعة التكوين قبل الخدمة"	66
303	يبين الفروق بين متوسطات أداء أساتذة التعليم المتوسط تغزى لمتغير تخصص شهادة التخرج.	67
304	يوضح اختبار تحليل التباين الأحادي لمعرفة هل هناك فروق في متوسطات الأداء لصالح متغير "الخبرة المهنية"	68
305	يُبيّن اختبار المقارنات المتعددة LSD بين فئات "الخبرة المهنية"	69
306	يبين الفروق بين متوسطات أداء أساتذة التعليم المتوسط تغزى لمتغير جنس الأستاذ.	70

مقدمة:

وصف شاندر وزملاؤه مهنة التعليم بأنها أم المهن " لأنها تسبق جميع المهن، كما أنها لازمة لها، وبذلك تعتبر المصدر الأساسي الذي يمد المهن الأخرى بالعناصر البشرية المؤهلة علميا واجتماعيا وفنيا وأخلاقيا ". (عبيدات، 2007، ص25)

الحديث عن التربية والتعليم يأخذ منه الحديث عن الأستاذ أو المعلم القسط الأوفر نظرا للمركز الأساسي الذي يحتله في النظام التعليمي، فهو حجر الزاوية في أي إصلاح أو تطوير تربوي، ويتوقف عليه نجاح التربية في بلوغ غاياتها وتحقيق دورها في بناء المجتمع وتطوره.

" إن المعلم هو الخبير الذي أقامه المجتمع ليحقق أغراضه التربوية، فهو من جهة القيم الأمين على تراثه الثقافي ، ومن جهة أخرى العامل الأكبر على تجديد هذا التراث وتعزيزه، هذا بوجه عام الدور الخطير الذي يمثله المعلم على مسرح الحياة. " (دندش وعبد الحفيظ، 2003، ص100)

وحتى تعقد على الأستاذ كل هذه الآمال لابد أن يكون أدائه في المستويات المرغوبة التي يمكن أن تحقق هذه الآمال، كما لابد لأدائه أن يتطور وفق متطلبات كل عصر ملبيا احتياجات الأفراد فيه. وإن الأنظمة التربوية دائمة السعي للاهتمام بالأستاذ ورفع مستوى أدائه لزيادة إنتاجه وكفايته الإنتاجية، وأفضل السبل لتحقيق ذلك هي الاهتمام بتكوين الأستاذ قبل وأثناء الخدمة. " وقد ساعدت الزيادة الهائلة المستمرة في الطلب الاجتماعي على التعليم على خلق حاجة متزايدة باستمرار إلى أعداد كبيرة من المعلمين برز إلى جانب هذا الاتجاه ضرورة العناية بنوعية المعلم قبل الخدمة وتحسين مستواهم عن طريق برامج التدريب في أثناء الخدمة (الخرزاعلة و المومني،2013، ص14)

إن قضية تكوين الأستاذ قبل الخدمة إعدادا وتأهيلا هي قضية التربية والمجتمع نفسها إذ هي التي تحدد طبيعة ونوعية الأجيال القادمة التي يتوقف عليهم مستقبل الأمة، ذلك إن أية جهود تبذل لتحسين العملية التعليمية لا يمكن أن تؤدي إلى التقدم التربوي المنشود ما لم تبدأ بتكوين الأستاذ قبل الخدمة، حيث أن تكوينه قبل الخدمة يجعل من الأستاذ واعيا بأدواره وتطورها، لما يكفله له من تكوين في جوانب مختلفة ثقافية وأكاديمية ومهنية وتربوية وعملية تساعد على القيام بأدواره ، بالغا مستوى مقبولا من الأداء المهني والتربوي. وبالتالي يهدف التكوين قبل الخدمة للأستاذ إلى إعداد الأستاذ الحقيقي الذي يستطيع إنجاز المهمات الموكلة إليه ليحقق أهداف التربية ويترجمها إلى واقع ملموس وبالتالي يحقق أهداف المجتمع وتطلعاته.

وقد حضي الأمر بالاهتمام البالغ لدى كل الأمم والمجتمعات "ولقد شهدت السنوات الأخيرة العديد من المؤتمرات العالمية والمحلية لبحث الموضوعات والمشكلات المتصلة بإعداد المعلم ، كما قامت دول كثيرة بمشروعات لتطوير نظم وأساليب وبرامج إعداد المعلم لها." (عبد السلام، 2006، ص417)

كما أن التغيير السريع في الوقت الحاضر وما أفرزه من تطور في أهداف التعليم ومن ثم في مهام الأستاذ جعل من المتعذر على الأستاذ بما حضي به من تكوين قبل الخدمة مهما رفيعا لا يمكن أن يعتبر صالحا لممارسة العمل به طيلة فترة حياته الوظيفية أو أداء مختلف أدواره بصورة فعالة، بل يفرض عليه مواكبة التجديدات التربوية ومن ثم التجديد في معارفه ومهاراته واتجاهاته. وهذا ما يكفله له التكوين أثناء الخدمة الذي يعتبر أهم السبل للنمو المهني للأستاذ، إذ يحصل فيه على المزيد من المعارف والمهارات والخبرات المتنوعة، وكل ما من شأنه أن يرفع من مستوى أدائه ويرفع من إنتاجه وإنتاجية التعليم عامة. " يتطلب النظر إلى عملية إعداد المعلم على أنها عملية مستمرة لا تتوقف بتخرجه من المعهد أو الكلية بل يصبح النمو المهني والتدريب المستمر أثناء الخدمة أمراً

لازماً لتجديد خبراته وزيادة فعاليته، لأن المناهج متطورة ومتجددة ويلزم لها معلم متطور متجدد يواكب روح العصر." (العاجز، 2004، ص5).

وهنا يتضح أن التكوين قبل الخدمة وأثناءها لا بد أن يكونا وفق منظومة واحدة متكاملة غايتها الاحتفاظ بكفاية الأستاذ مدى حياته المهنية أي تخدم التربية المستمرة للأستاذ، كما لا بد أن تكون نابعة فعليا من احتياجات الأساتذة ومتطلبات المجتمع حتى تتحقق رؤية النسق التربوي بشكل فاعل يتكيف بمرونة مع متطلبات العصر، يمد الجسور بين الواقع المعيش والأهداف التربوية التي ينشدها النظام التربوي والمجتمع ككل.

والجزائر أيضا أدركت هذه الأهمية للتكوين قبل الخدمة إذ يشير أورسلان (2000):
وفي الحقيقة قد حرصت الدولة في السنوات الأخيرة على إعطاء أهمية كبيرة للتكوين الأولي ، حيث وضعت إمكانات مادية هائلة لإنجاح العملية التكوينية، وعملت على اختيار العناصر الجيدة، وقامت بإعداد برامج تكوين متنوعة سواء ما تعلق بالتكوين المغلق أو التناوبي". (بوسعدة، 2012، ص298)

كما أولت اهتماما بالتكوين أثناء الخدمة للأساتذة من خطتها لرفع مستوى الأساتذة خرجي معاهد التربية باعتماد التكوين عن بعد، إضافة للتجمعات التكوينية، إضافة إلى تفعيل دور المدير ودور المفتش من خلال تكوينهما لرفع مستوى أدائهما ، كما عمدت إلى فتح مناصب كثيرة للتفتيش كي يتسنى لمفتش واحد أن يوطر عددا قليلا من الأساتذة حتى تضمن جودة التأطير والتكوين والمرافقة.

ولتقصي أثر هذه الجهود المبذولة من طرف الوزارة الوصية جاءت دراستنا موسومة بعنوان " أثر التكوين قبل وأثناء الخدمة على أداء أساتذة التعليم المتوسط - دراسة ميدانية بمدينة الجلفة" لمعرفة مدى بلوغ منظومة التكوين في الجزائر أهدافها. حيث تم تناول الموضوع وفق الخطة التالية :

اشتملت الدراسة على بابين، الباب الأول وتمثل في الجانب النظري للدراسة الذي ضم

الفصول التالية:

الفصل الأول - الإطار العام للدراسة : وتناول الإشكالية، الفرضيات، أهداف الدراسة، أهمية الدراسة، أسباب اختيار الموضوع، تحديد المفاهيم الأساسية للدراسة، الدراسات السابقة، المقاربة السوسولوجية للموضوع.

الفصل الثاني - أداء الأستاذ بين المكانة والدور : تم فيه التطرق إلى مكانة مهنة التعليم ومن ثم مكانة المعلم ، وخصائصه المرغوبة، ثم التطرق إلى أداء الأستاذ ماهية وطبيعة.

الفصل الثالث - التكوين قبل الخدمة وأداء الأستاذ : وتم التطرق فيه في شقه الأول على مفهوم التكوين وتوضيح المصطلحات المنضوية تحته ثم المصطلحات القريبة منه، وأهدافه وأسسه، ثم في الشق الثاني تطرقنا إلى تكوين الأستاذ قبل الخدمة تعريفه وأهميته وأهدافه ومبرراته ومشكلاته وعملية التقويم فيه، مبرزين ضمنا في كلا الشقين اثر التكوين عامة والتكوين قبل الخدمة في أداء الأستاذ.

الفصل الرابع - التكوين أثناء الخدمة وأثره في أداء الأستاذ: تطرقنا فيه في شقه الأول للتكوين أثناء الخدمة تعريفه وأهميته وأهدافه ومبرراته وأسسه ثم في الشق الثاني تكلمنا عن أنواعه وطرقه ، ومشكلاته وعملية التقويم فيه ، مبرزين ضمنا في كلا الشقين اثر التكوين أثناء الخدمة في أداء الأستاذ.

الفصل الخامس - أستاذ التعليم المتوسط ومنظومة تكوينه في الجزائر: تطرقنا في شقه الأول لأستاذ التعليم المتوسط في الجزائر توظيفه ورتبه ومهامه في كل رتبة، ثم في الشق الثاني تكلمنا عن مسار تكوينه في الجزائر ونوعية تكوينه.

أما الباب الثاني للدراسة فقد تمثل في الجانب الميداني للدراسة، واشتمل على الفصول

التالية:

الفصل الأول- إجراءات الدراسة الميدانية: بشقيها إجراءات الدراسة الاستطلاعية و إجراءات الدراسة الأساسية .

الفصل الثاني- عرض وتحليل نتائج الفرضية الأولى : وتمت فيه عرض وتحليل بيانات الاستبيان الموجه لأساتذة التعليم المتوسط، وعرض وتحليل بيانات المقابلة الموجهة لمفتشي التعليم المتوسط اللتان تعالجان الفرضية الأولى.

الفصل الثالث- عرض وتحليل نتائج الفرضية الثانية : وتمت فيه عرض وتحليل بيانات الاستبيان الموجه لأساتذة التعليم المتوسط، وعرض وتحليل بيانات المقابلة الموجهة لمفتشي التعليم المتوسط اللتان تعالجان الفرضية الثانية.

الفصل الرابع- عرض وتحليل نتائج الفرضية الثالثة : وتم فيه دراسة الفروق في متوسطات الأداء أساتذة التعليم المتوسط التي تعزى لمتغيرات (طبيعة التكوين أثناء الخدمة، تخصص شهادة التخرج، الخبرة المهنية للأستاذ، جنس الأستاذ)

الفصل الخامس- مناقشة نتائج الفرضيات : حيث تمت مناقشة الفرضيات وفق الدراسات السابقة والمقاربة النظرية.

وأخيرا ختمت الدراسة باستنتاج عام للدراسة على ضوء أهداف الدراسة، ووفق ما توصل إليه حررت خاتمة الدراسة التي أفرزت توصيات ترمي إلى تحسين عمليتي التكوين قبل و أثناء الخدمة استشفها الباحث من الدراسة في جانبيها النظري والميداني.

والله الموفق

مراجع المقدمة:

- 1 - الخزاعلة ، محمد سلمان والمومني، تحسين علي (2013)، " المعلم والمدرسة" ، عمان ، الأردن: دار صفاء للنشر والتوزيع.
- 2 - العاجز، فؤاد علي . (2004). " تقويم دورات تدريب معلمي المرحلة الثانوية أثناء الخدمة من وجهة نظر المعلمين والمشرفين التربويين بمحافظة غزة" ، بحث مقدم إلى المؤتمر العلمي السادس عشر للجمعية المصرية للمناهج وطرق التدريس (تكوين المعلم) في الفترة من 21 - 22 يوليو 2004.
- 3 - دندش، فايز مراد و عبد الحفيظ، الأمين (2003). " دليل التربية العملية وإعداد المعلمين" ، الإسكندرية، مصر: دار الوفاء لندنيا الطباعة والنشر.
- 4 - عبد السلام، مصطفى عبد السلام (2006). " أساسيات التدريس والتطوير المهني للمعلم" ، الإسكندرية ، مصر: دار الجامعة الجديدة.
- 5 - عبيدات سهيل أحمد (2007). "إعداد المعلمين وتمييزهم" ، إربد، الأردن: عالم الكتب الحديث.
- 6 - قاسم، بوسعدة. (2011). " تكوين المعلمين وإشكاليته" ، مجلة العلوم الإنسانية و الاجتماعية، العدد 2 (295-317)، جوان 2011، الجزائر.

الباب الأول

الجانب النظري

الفصل

الأول

الفصل الأول - الإطار العام للدراسة

- 1- الإشكالية
 - 2- الفرضيات
 - 3- أهداف الدراسة
 - 4- أهمية الدراسة
 - 5- أسباب اختيار موضوع الدراسة
 - 6- مخطط الدراسة
 - 7- تحديد المفاهيم الأساسية للدراسة
 - 8- الدراسات السابقة
 - 9- المقاربت السوسولوجية
- مراجع الفصل

تعد التربية طريقا للاستثمار في الرأسمال البشري الذي يعد أفضل سبيل للتنمية في شتى المجالات. ويعد المعلم أو الأستاذ وسيلة التربية في تحقيق أهدافها لأنه المنفذ الفعلي للسياسات التربوية للمجتمع بالإضافة إلى مسؤوليته المباشرة في ترجمة القيم والمثل والأهداف العامة إلى إجراءات سلوكية تشمل الخصائص المطلوبة من الفرد الذي يراد إعداده. فالأداء الجيد للمعلم يثمر تحقيق أهداف بلده وعصره وينتج رأس مال بشري كفاء ومنتج يسهم بجزء كبير في تقدم بلده ورقيه.

إن جودة أداء المدرس تعني جودة التعليم الذي هو غاية تسعى إليها كل المجتمعات في العالم من خلال المنظومات التربوية التي تتبناها، وهذا لا يتأتى إلا من خلال عدة عوامل منها ما يتعلق بشخص المعلم المتمثلة في حسن تكوينه إعدادا وتدريباً وتأهيلاً، ومنها ما يتعلق بالظروف المحيطة به : تربوية ، اجتماعية و مادية ومدى مناسبتها كي يعمل الأستاذ ذ أو المعلم بكفاءة ويحقق الأهداف المرجوة منه ، وإن أية اختلالات في هذه المتطلبات سوف تنعكس سلباً على أدائه وبالتالي على نتائج العملية التربوية وعلى أهداف المنظمة التربوية والمجتمع الذي يتبناها.

ولقد أدركت الجزائر أهمية التعليم في دفع عجلة التنمية وأهمية تحسين أداء المكون لتحقيق هذا المطلب، فأنشأت المعاهد التكنولوجية لإعداد الأساتذة والمعلمين ومدارس عليا قبل الخدمة، وكونت المفتشين للأطوار المختلفة للإشراف على تدريب المدرسين أثناء الخدمة وتأهيل من لم يخضعوا لتكوين متخصص في التعليم قبل توظيفهم.

لكن كلما ذكرت مسألة المنظومة التربوية إلا واتجهت أصابع الاتهام إلى المعلم بالتوبيخ والتعنيف في اغلب الأحيان إن لم نقل دائماً، فهو الذي يتحمل مسؤولية المخطئين والمقصرين من آباء وإداريين و سياسيين ، وكلما حاولوا تفسير هذا التقصير في الأداء إلا و أرجعوه إلى مسألة ضعف التكوين.

الفصل الأول _____ الإطار العام للدراسة

وكلما طرح الموضوع مع أهل التربية حول واقع المنظومة التربوية وما يواجه لها من انتقادات إلا ووجهوا أصابع الاتهام إلى السياسة التربوية في التوظيف والتكوين، لكن الملاحظ لحجم الجهود المبذولة من طرف الدولة والوزارة الوصية في هذا الجانب يطرح تساؤلات عدة من بينها التساؤلات التي هي محل اهتمام دراستنا.

ونحن في هذه الدراسة نسعى أن نتعرف مدى فعالية هذه الجهود التي تبذلها وزارة التربية الوطنية ومن خلالها الدولة الجزائرية لتحسين أداء الأساتذة من خلال ترصد أثر التكوين قبل وأثناء الخدمة الذي خضع له أساتذة التعليم المتوسط - وما زالوا يخضعون له - على أدائهم التعليمي المهني.

وللوصول إلى هذه الغاية نطرح السؤال الرئيسي الآتي:

التساؤل الرئيسي:

كيف يؤثر التكوين قبل وأثناء الخدمة على أداء أساتذة مرحلة التعليم المتوسط؟

التساؤلات الفرعية :

- 01 كيف يؤثر التكوين قبل الخدمة على أداء أساتذة مرحلة التعليم المتوسط؟
- 02 كيف يؤثر التكوين أثناء الخدمة على أداء أساتذة مرحلة التعليم المتوسط؟
- 03 هل توجد فروق دالة إحصائية بين متوسطات أداء أساتذة مرحلة التعليم المتوسط تعزى إلى متغيرات [طبيعة التكوين قبل الخدمة (خريج معهد تكنولوجي للتربية/ خريج مدرسة عليا للأساتذة/ خريج جامعة)، تخصص شهادة التخرج (مطابقة لتخصص التدريس/ غير مطابقة لمادة التدريس)، الخبرة المهنية للأساتذة ، جنس الأستاذ] ؟

الفصل الأول _____ الإطار العام للدراسة

2- الفرضيات:

2-1/ الفرضية العامة:

يؤثر التكوين قبل الخدمة وأثناء الخدمة إيجابا على أداء أساتذة مرحلة التعليم المتوسط .

2-2/ الفرضيات الفرعية:

2-2-1/ يعمل التكوين قبل الخدمة على إعداد أساتذة مرحلة التعليم المتوسط ثقافيا وأكاديميا وتربويا وعمليا من خلال إكسابهم معارف مهارات واتجاهات مما يؤثر إيجابا على أدائهم.

2-2-2/ يؤدي التكوين أثناء الخدمة من خلال محتوياته وتعدد وتنوع أنشطته إلى تجديد معارف أساتذة التعليم المتوسط وتنمية مهاراتهم وتطوير اتجاهاتهم المهنية والتربوية مما يؤثر إيجابا على أدائهم.

2-2-3/ توجد فروق دالة إحصائية بين متوسطات أداء أساتذة مرحلة التعليم المتوسط تعزى إلى متغيرات [طبيعة التكوين قبل الخدمة (خريج معهد تكنولوجي للتربية/ خريج مدرسة عليا للأساتذة/ خريج جامعة)، تخصص شهادة التخرج (مطابقة لتخصص التدريس/ غير مطابقة لمادة التدريس)، الخبرة المهنية للأساتذة ، جنس الأستاذ].

3- أسباب اختيار الموضوع:

3-1/ أسباب ذاتية:

- كوني أستاذ في مرحلة التعليم المتوسط وهذا الموضوع يهمني.

- طبيعة تكويني قبل الخدمة وتخصصي في التدريس تختلف عن طبيعة تكوين الكثير من زملائي الأساتذة وتخصصاتهم ، كفضول علمي أردت الاطلاع على آراء زملائي في صور تأثير التكوين قبل وأثناء الخدمة على أدائهم.

الفصل الأول _____ الإطار العام للدراسة

3-2/ أسباب موضوعية:

- تحميل الأستاذ دائما مسؤولية ضعف أداء المنظومة التربوية لوحده دون المخطئين والمقصرين من آباء وإداريين و سياسيين، و تفسير هذا بضعف تكوينه.
- الوقوف على مواقف الأساتذة تجاه السياسة التكوينية وما توفره من إمكانيات مادية وبشرية.

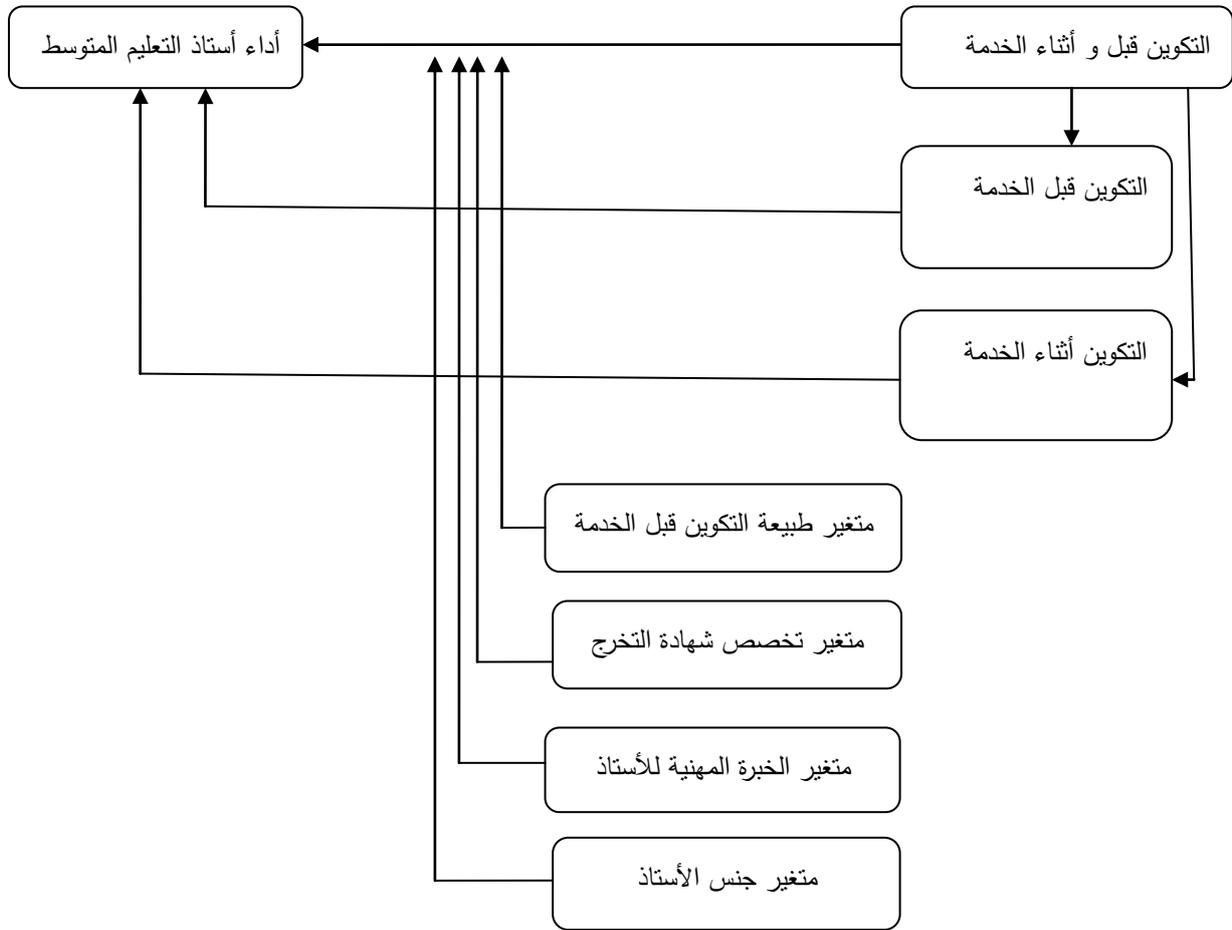
4- أهمية الدراسة :

تندرج دراستنا في البحوث التربوية التي تهتم بكفاءة المعلم وحذقه لمهارة التدريس و إجادته للأدوار التربوية المتعددة التي تتاط به، ويعد كل هذا مؤشرا من المؤشرات التي تقاس بها فاعلية العملية التعليمية ودرجة التطور التعليمي في أي مجتمع من المجتمعات. فنرجو أن يستفيد من هذه الدراسة المختصون في التربية أساتذة ومفتشين ومدراء ومكونين من النتائج التي تتوصل لها ومن المقترحات التي تخرج بها. كي يعطى لهذا الموضوع الأهمية اللازمة على المستوى النظري والتطبيقي على السواء لنصل إلى الكفاية المرجوة من الأستاذ التي يصل بها إلى الأهداف المطالب بتحقيقها.

5- أهداف الدراسة:

تهدف الدراسة إلى:

- التعرف على أثر التكوين قبل الخدمة على أداء أساتذة مرحلة التعليم المتوسط.
- التعرف على أثر التكوين أثناء الخدمة على أداء أساتذة مرحلة التعليم المتوسط .
- التعرف على الفروق في متوسطات أداء أساتذة مرحلة التعليم المتوسط التي تعزى إلى متغيرات [طبيعة التكوين قبل الخدمة (خريج معهد أو مدرسة عليا/ خريج جامعة)، تخصص شهادة التخرج (مطابقة لتخصص التدريس/ غير مطابقة لمادة التدريس)، الخبرة المهنية للأساتذة ، جنس الأستاذ] .



مخطط رقم (01): يمثل مخطط الدراسة
من إنجاز الطالب

الفصل الأول _____ الإطار العام للدراسة

7- تحديد المفاهيم الأساسية للدراسة:

7-1/التكوين:

7-1-1/التعريف اللغوي:

* تَكُونُ تَكُونًا (ك و ن) الشيء: حدث، تألف .

* التكوين (ك و ن) 1- مصدر : كَوَّنَ، 2- الصورة و الهيئة ج تكاوين .

* كَوَّنَ تَكْوِينًا أ- الشيء : أحدثه، أوجده.

ب - الشيء : ركبه و ألف بين أجزائه.(مسعود، 1989، ص280)

7-1-2/التعريف الاصطلاحي:

"عرفه زويلف و القريوني بأنه : عملية تعديل إيجابي لسلوك الفرد مهنيًا أو وظيفيًا بهدف إكسابه معارف ومهارات لأداء العمل وتعديل مواقفه لصالح العمل والمنظمة ... فهو محاولة لتغيير سلوك الأفراد نحو استخدام طرق وأساليب أفضل في أداء أعمالهم." (بوعامر، 2014، ص116-117)

ويعرف فيري التكوين بأنه: "يدل على فعل منظم يسعى على إثارة عملية إعادة بناء متفاوتة الدرجة في وظائف الشخص ، فالتكوين بهذا المعنى وثيق الاتصال بأساليب التفكير والإدراك ، والشعور، والسلوك". (بوسعدة، 2012، ص295)

ويعرّف التكوين المهني والتربوي للأستاذ أنه: "وهو ما يجري من عمليات الإعداد قبل الخدمة والتدريب أثناءها من نمو لمعارف المعلم وقدراته وتحسين لمهاراته وأدائه التربوي بما يتلاءم والتطور المتعدد الجوانب للمجتمع، وتبدو هذه العمليات في مؤسسة التكوين قبل الخدمة وتستمر أثناءها ، فالمعلم لا يكتسب خلال فترة إعداده سوى الأسس التي تساعد على البدء في ممارسة المهنة، وهو بحاجة ماسة لمواصلة تنمية ذاته من جميع الجوانب لئلا

الفصل الأول _____ الإطار العام للدراسة

يصبح في حالة ركود ذهني له آثاره الخطيرة على أدائه التربوي وقيامه بما تتطلبه مهنته. (غنيمة، 1998، ص53-54)

7-1-3/التعريف الإجرائي:

هو ما يخضع له أستاذ التعليم المتوسط من إعداد قبل الخدمة وتدريب أثناءها من أجل جعله مؤهلا للمهام التعليمية والتربوية التي سيقوم بها .

7-2/التكوين قبل الخدمة للأستاذ:

7-2-1/التعريف الاصطلاحي:

يوافق مفهوم التكوين قبل الخدمة مفهوم الإعداد (Preparation) الذي يعرف على أنه: "هو صناعة أولية للمعلم كي يزاول مهنة التعليم وتتولاه مؤسسات تربوية متخصصة مثل معاهد إعداد المعلمين وكليات التربية أو غيرها من المؤسسات ذات العلاقة تبعا للمرحلة التي يعد المعلم للعمل فيها كأن تكون المرحلة الابتدائية أو الثانوية ، وكذلك تبعا لنوع التعليم كأن يكون عاما أو صناعيا أو تجاريا ، أو بولي تكتيكيا أو غير ذلك ، وبهذا المعنى يعد الطالب المعلم ثقافيا وعلميا وتربويا في مؤسسه التعليمية قبل الخدمة. (غنيمة ، 1998، ص52-53)

"التكوين قبل الخدمة هو ما يعرف بإعداد الأستاذ داخل كليات التربية، ويعد بمثابة تأهيل مبدئي، يكتسب فيه الأستاذ الأساسيات الضرورية التي تؤهله لمهنة التعليم." (بوعامر، 2014، ص125)

" يتم هذا التكوين في المعاهد التربوية التكنولوجية للتربية، ومراكز التكوين، وفي الجامعات أيضا، ويتمثل في تحسين مستو الموظف، وتوعيته، وإعداده لممارسة الوظيفة." (بوسعدة، 2012، ص298)

الفصل الأول _____ الإطار العام للدراسة

كما يوافق مفهوم التأهيل الذي يعرف بأنه " يقتصر على الإعداد التربوي فقط حيث ويأتي بعد أن يكون الطالب المعلم قد تخرج من كلية معينة (العلوم، الزراعة، التجارة، الآداب) أو معهد متخصص ، ثم يتابع تحصيله في كلية التربية للتزود بالمعارف التربوية والنفسية ويمارس التربية العملية ويستخدم تكنولوجيا التعليم وكل ما يتطلبه التأهيل التربوي ، وذلك لتحسين نوعية الأداء." (عبيدات، 2008، ص150)

أي أنّ التكوين قبل الخدمة يدخل ضمنه الإعداد والتأهيل.

7-2-2/التعريف الإجرائي:

هو ما يتلقاه أستاذ التعليم المتوسط من إعداد ثقافي وأكاديمي ومهني وعملي في مؤسسات تكوين الأساتذة كالمعاهد التكنولوجية للتربية والمدارس العليا للأساتذة ومختلف الجامعات إضافة إلى ما يتلقاه الناجحون في مسابقات التوظيف ومختلف الأساتذة من هذا الإعداد في فترة التربص، أي أن التكوين أثناء الخدمة يمتد من حصول الأستاذ على شهادة البكالوريا (أو القبول لدخول مؤسسة تكوينية) إلى تاريخ ترسيمه أي اجتازه امتحان الكفاءة الأستاذية أو ما يسمى التثبيت.

7-3/التكوين أثناء الخدمة للأستاذ:

7-3-1/التعريف الاصطلاحي:

يعرف بأنه : " نشاط مقصود يهدف إلى تجديد معلومات المعلم وتنمية مهاراته باستمرار ، كما يساعد على جعل المعلم على علم بما يستجد من معلومات في مجال تخصصه وفي مجال التقنيات والطرائق التعليمية مما يساعد على رفع مستوى أداء المعلم مهنياً". (بوعامر، 2014، ص125-126)

الفصل الأول _____ الإطار العام للدراسة

" يقصد بهذا النمط من الإعداد تلك الفعاليات المنتظمة وغير المنتظمة، الهادفة إلى تحسين معارف المعلمين، وتطوير مهاراتهم، من أجل زيادة فاعليتهم في إنجاز المهمات المنوطة بهم." (عبيدات، 2008، ص98)

ويوافق مفهوم التكوين أثناء الخدمة مفهوم **التدريب (Training)** الذي عرف على أنه مفهوم يطلق على " تلك العمليات النمائية التي يتلقاها المعلم أثناء الخدمة لضمان مواكبة التطوير الذي يطرأ على المنهج وطرائق التعليم نتيجة التطور الاجتماعي والتقني المستمر، وبهذا المعنى يصبح التدريب عملية تنمية مستمرة لمفاهيم المعلم ومهاراته الأدائية وتنمية لمعلوماته وقدراته في إطار محتوى تربوي فكري وأساليب تعليمية حديثة". (غنيمة، 1998، ص53)

ويشير توفيق حداد وآخرون (1977) إلى أنه هو « تكوين يتلقاه المرسمون من تاريخ ترسيمهم إلى التقاعد». (حداد، 1977، ص204)

7-3-2/ التعريف الإجرائي:

هو ما يخضع له أستاذ التعليم المتوسط أثناء الخدمة من عمليات مخططة وهادفة ومستمرة تستهدف تنمية معلوماته ومهاراته الأدائية وتحسين سلوكه واتجاهاته، بما يمكنه من أداء وظيفته بكفاءة وفعالية، وذلك مثل الزيارات التوجيهية للمفتش ومدير المؤسسة، الندوات الداخلية والخارجية والملتقيات والأيام التكوينية، و الرسكلة... من تاريخ ترسيمه إلى تقاعده.

7-4/ أداء الأستاذ:

7-4-1/ التعريف اللغوي:

"من معاجم اللغة يتضح لنا أن الأداء مصدر للفعل أدى، ويقال "أدى دينه:قضاه".وأدى الشيء: قام به، وأدى الصلاة: أقامها لوقتها،وأدى الشهادة:أدلى بها ، والأداة التأدية، والأداء : التأدية،والأداء التلاوة. و يجدر بنا في هذا الصدد أن نشير إلى كلمة **performnce**

الفصل الأول _____ الإطار العام للدراسة

وتعني: "أداء، إجراء، أو عزف، وضرب على أداة موسيقية. والفعل هنا perform ويعني "قام بـ ، أنجز، نفذ، أدى ، أجرى. وتشير بعض الكتابات إلى أن الأداء هو أداء مهارة ، القدرة على عمل شيء ما ، أداء العمل." (زيتون، 2003، ص56)

7-4-2/التعريف الاصطلاحي:

يعرف الأداء بأنه "كل ما يصدر من سلوك لفظي، أو مهاري، وهو يستند إلى خلفية معرفية، ووجدانية معينة، وهذا الأداء يكون عادة على مستوى معين ، ويظهر منه قدرته أو عدم قدرته على أداء عمل معين" (اللقاني والجمل، 1992، ص129)

" هو مجموعة الاستجابات التي يأتي بها الفرد في موقف معين ، وتكون قابلة للملاحظة ، والقياس ، وبذلك يكون الأداء هو ما يقاس من السلوك" (صالح، 1999، ص11) ،
وأما أداء المعلم:

" كل ما يقوله، و يفعله في أثناء الموقف التعليمي، وما يتصل به على نحو مباشر أو غير مباشر مثل: إدارة الفصل، وإدارة المناقشة، والإلقاء، وتوجيه الأسئلة، وتخطيط النشاط." (صالح، 1999، ص11)

" هو مصطلح يشير على سلوك المعلم أثناء مواقف التدريس، وهو الترجمة الإجرائية لما يقوم به المعلم من أفعال واستراتيجيات في التدريس أو في إدارته للفصل ، أو مساهمته في الأنشطة المدرسية ، أو غيرها من الأعمال والأفعال التي يمكن أن تسهم في تحقيق تقدم تعلم التلاميذ." (جاد، 2003، ص15)

7-4-3/التعريف الإجرائي:

هو كل ما يقوله ويفعله أستاذ التعليم المتوسط في مختلف المواقف التعليمية لتعليم التلاميذ داخل القسم وخارجه، وفق الأهداف المسطرة من طرف الوزارة الوصية.

الفصل الأول _____ الإطار العام للدراسة

7-5/أستاذ التعليم المتوسط:

7-5-1/التعريف اللغوي:

"الأستاذ كلمة أعجمية ، دخيلة على اللغة العربية ، ولم ترد في الشعر الذي يحتج

به ، ومعناها: الماهر بالشيء العظيم." <http://sadakasoft.ahlamountada>.

7-5-2/التعريف الاصطلاحي:

يعرف الأستاذ بأنه " الشخص المعين بصفة رسمية لإرشاد التلاميذ وتوجيههم في عملية

التعلم، وهو الشخص الذي تلقى على الأقل أدنى مستوى من برنامج إعداد المعلمين (قبل

وأثناء الخدمة) يؤهله للتعليم حسب المستوى المطلوب، والذي يعمل بالتدريس عددا من

الساعات تعتبر من الناحية النظامية وقتا كاملا في المستوى التعليمي ذي الصلة بالبلد

المعني". (بوعامر، 2014، ص26)

7-5-3/التعريف الإجرائي:

هو موظف تابع لوزارة التربية الوطنية تخرج من المعهد التكنولوجي للتربية أو المدرسة

العليا للأساتذة أو من خريج جامعة جزائرية وظف توظيفا مباشرا على أساس المسابقة أو

الإدماج، منصب في منصبه بصفة رسمية ويؤدي مهامه كأستاذ في مرحلة التعليم المتوسط.

7-6/مرحلة التعليم المتوسط:

7-6-1/التعريف الاصطلاحي:

" المرحلة المتوسطة هي المرحلة الثانية من النظام التعليمي في الجزائر، تلي المرحلة

الابتدائية ، يلتحق بها التلميذ عادة في سن الحادية عشرة من عمره، ليقضي بها أربع سنوات

، وهي بذلك تتفق مع الخصائص الجسمية والنفسية للتلميذ في سن المراهقة المبكرة، وهذه

المرحلة المتوسطة هي المرحلة الوسطى من مراحل التعليم العام، فهي متاحة للتلميذ بعد

الفصل الأول _____ الإطار العام للدراسة

حصوله على شهادة المرحلة الابتدائية. " (وزارة التربية، الوثيقة المرافقة للمنهاج السنة الأولى متوسط، 2003، ص 12)

7-6-2/ التعريف الإجرائي :

هي مرحلة ما بين الابتدائي الذي يبقى فيه التلميذ خمس سنوات والثانوي الذي يقضي فيه ثلاث سنوات وهي مرحلة تبدأ في سن ما بين 11-14 سنة يلتحق بها تلاميذ الابتدائي ويدرسون في هذه المرحلة لمدة أربع سنوات.

7-7/ المعاهد التكنولوجية للتربية:

هي مؤسسات تكوينية لأساتذة الابتدائي والمتوسط " باشرت مهامها في تكوين المعلمين من السنة الدراسية 1970-1971 ، بحيث وصل عدد هذه المعاهد آنذاك حوالي 17 معهدا موزعا على عدد من ولايات الوطن " (وزارة التربية الوطنية، 1998 ، ص 09)

7-8/ المدارس العليا:

المدارس العليا للأساتذة هي مؤسسات جامعية تقع تحت وصاية وزارة التعليم العالي والبحث العلمي وتضطلع بمهمة تكوين المكونين لصالح قطاع التربية، بناء على عقد مبرم بينهما. وهي تماثل ما يسمى بكليات التربية في بعض البلدان الأخرى ... وعلى العموم فإن المدارس العليا للأساتذة هي مؤسسات جامعية تتمتع بالشخصية المعنوية والاستقلال المالي وتتوفر على مجلس إداري ومجلس علمي ومجلس مديرية ويسيرها مدير يعين بمرسوم، أي يسري عليها ما يسري على بقية مؤسسات التعليم العالي ... بالإضافة إلى ذلك فإن المدرسة تتوفر على فروع الماجستير والدكتوراه، كما أنها تتوفر على العديد من مخابر البحث العلمي سواء التطبيقي منه أو الأساسي. (<https://www.djazairss.com>)

وتدوم فترة تكوين أساتذة التعليم المتوسط فيها 04 سنوات بعد حصولهم على شهادة البكالوريا.

8-1/دراسة بركات، زياد (2005)

وهو أستاذ علم النفس المساعد، جامعة القدس المفتوحة، منطقة طولكرم التعليمية، فلسطين. قام بدراسة ميدانية بعنوان " أثر التدريب أثناء الخدمة على المعلمين ومواقفهم تجاه المهنة" ، و هدفت الدراسة لمعرفة تأثير الدورات التدريبية التي يلتحق بها المعلم أثناء الخدمة في امتلاكه وممارسته للكفايات اللازمة للتدريس واتجاهه نحو المهنة . وللتحقق من ذلك تم فحص الفرضيات الصفرية الآتية:

-لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية ($\alpha = 0.05$) بين مستوى امتلاك المعلمين للكفايات اللازمة للتدريس تعزى إلى عدد الدورات التأهيلية التي التحقوا بها أثناء الخدمة.

-لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية ($\alpha = 0.05$) بين مستوى ممارسة المعلمين للكفايات اللازمة للتدريس تعزى إلى عدد الدورات التأهيلية التي التحقوا بها أثناء الخدمة

-لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية ($\alpha = 0.05$) بين اتجاهات المعلمين نحو مهنة التدريس تعزى إلى عدد الدورات التأهيلية التي التحقوا بها أثناء الخدمة.

-لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية ($\alpha = 0.05$) بين مستوى امتلاك المعلمين للكفايات اللازمة للتدريس تعزى إلى اتجاهاتهم نحو مهنة التدريس.

-لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية ($\alpha = 0.05$) بين مستوى ممارسة المعلمين للكفايات اللازمة للتدريس تعزى إلى اتجاهاتهم نحو مهنة التدريس ..

وباعتماد المنهج الوصفي لتحقيق هذا الهدف اختار الباحث عينة طبقية مكونة من

(347) معلما ومعلمة تمثل 26% من مجموع المجتمع الأصلي من معلمي المدارس

الحكومية في محافظة طولكرم، كما استخدم لهذا الغرض أداتين هما قائمة الكفايات

الفصل الأول _____ الإطار العام للدراسة

التدريسية، ومقياس الاتجاه نحو مهنة التدريس وهما من إعداد الباحث، ولدى تحليل البيانات أشارت الدراسة :

- إلى عدم وجود تأثير جوهري لالتحاق المعلمين في الدورات التدريبية التي تنظمها وزارة التربية والتعليم أثناء الخدمة في مدى امتلاكهم للكفايات التدريسية .

- بينما بينت النتائج وجود أثر جوهري لهذه الدورات التدريبية في مدى ممارسة المعلمين لهذه الكفايات .

- كما أظهرت النتائج عدم وجود فروق جوهريّة في اتجاهات المعلمين نحو مهنة التدريس يمكن عزوها إلى التحاقهم في هذه الدورات التدريبية أثناء الخدمة .

- ومن جهة أخرى بينت النتائج أنه لا توجد فروق جوهريّة لمدى امتلاك وممارسة المعلمين للكفايات اللازمة للتدريس يمكن عزوها إلى اتجاهاتهم نحو مهنة التدريس.

8-2/دراسة العمري، خالد محمد(2005)

بعنوان " العوامل المؤثرة في أداء معلمي الصفوف الثلاثة الأولى من التعليم الأساسي من وجهة نظرهم " دراسة ميدانية بشكل مقال في مجلة اتحاد الجامعات العربية للتربية وعلم النفس -المجلد الرابع - العدد الثاني - 2006.

حددت مشكلة الدراسة بالأسئلة التالية:

* ما العوامل التي تؤثر في أداء معلمي الصفوف الثلاثة الأولى كما يراها المعلمون

أنفسهم؟ وللاجابة عن هذا السؤال الرئيسي تفرعت عنه الأسئلة التالية:

- هل هناك علاقة بين المستوى الاقتصادي والاجتماعي لمعلمي الصفوف الثلاثة

الأولى ومستوى أدائهم؟

الفصل الأول _____ الإطار العام للدراسة

- هل هناك علاقة بين بعض العوامل المدرسية (عدد الطلبة، عدد الحصص اليومية، الخبرة، جنس المعلم، المؤهل العلمي للمعلم) ومستوى أداء معلمي الصفوف الثلاثة الأولى؟

- ما هي المعوقات التي يراها معلمو الصفوف الثلاثة الأولى تحد من مستوى أدائهم؟

لتحقيق هدف الدراسة وزع الباحث استبانة على عينة شملت 192 معلماً ومعلمة من معلمي الصفوف الثلاثة الأولى.

وقد أبرزت نتائج الدراسة أن أداء المعلمين عملية تتأثر بعدة جوانب تتعلق بالمعلم والظروف المحيطة به. واتضح أن إدارة المدرسة والمؤهل العلمي وعدد التلاميذ لدى المعلم من أهم العوامل التي تؤثر في أدائه، كما أبرزت النتائج أن هناك رغبة لدى المعلمين بتفعيل أنظمة جديدة تضبط عملية التعليم داخل غرفة الصف، وأن هناك ضعفاً في قنوات الاتصال بين الأسرة والمدرسة الأمر الذي يقود إلى ضعف متابعة الطلبة وإلى انخفاض مستوى أداء المعلمين داخل غرفة الصف.

ولوحظ أن المعوقات التي تؤثر في مستوى أداء المعلمين لم تقف عند جانب محدد من جوانب عمل المعلم بل شملت كل ما يحيط به مثل: الجانب الاقتصادي والجانب الاجتماعي والجانب المهني، والبيئات الإدارية الداخلية والخارجية. وأخيراً خلصت الدراسة إلى ضرورة التركيز على تحديد نصاب المعلم من الطلبة، وعدد الحصص، وعلى الحوافز المادية والمعنوية، والاهتمام بالتطوير المهني الذي يعتمد على واقع المعلمين وحاجاتهم، وأخيراً إعطاء المعلم فرصة المشاركة في صوغ القرارات ذات العلاقة بمهنته وعدم فرضها عليه.

الفصل الأول _____ الإطار العام للدراسة

8-3/دراسة بن عمار، حسيبة (2008-2009)

بعنوان "تكوين المكونين في المنظومة التربوية الجزائرية - دراسة حالة تكوين المكونين في ولاية قسنطينة" رسالة ماجستير غير منشورة ، تخصص تسيير ، مدرسة الدكتوراه (اقتصاد- ماناجمنت) كلية العوم الاقتصادية وعلوم التسيير ، جامعة منتوري قسنطينة.

قامت الدراسة على الإشكالية الآتية : إن نتائج البحث العلمي أكدت أن التكوين هو استثمار ، لذلك فهو يتطلب نفقات متزايدة بسبب تزايد الطلب الاجتماعي على التربية، مما أنجز عنه تكاليف أحادية متفاوتة، و بالتالي هل تكتفي المنظومة التربوية الجزائرية بالمعارف الأولية المكتسبة من طرف الموارد البشرية على مستوى مؤسسات التكوين العام و المتخصص من جامعات و مدارس عليا للأساتذة ، الموظفة و المكلفة مهمة التكوين، أم أن هناك ضرورة لإعادة تأهيلها عن طريق التكوين أثناء الخدمة ؟

وهذا أدى إلى عدة تساؤلات فرعية ضمن الإشكالية العامة و هي :

- هل اللجوء إلى تكوين المكونين هو ناتج عن تطور المجتمع ومتطلباته ؟

- أو أنه دليل عن عجز الهيئات المكونة ؟

- أو أن التغيير و الإصلاحات في المحتويات و المناهج و الوسائل هو السبب في إعادة التأهيل

- أم أن التكوين مدى الحياة هو سمة العصر؟

وتمثلت فرضيات الدراسة فيما يلي:|

- إن معظم الدراسات العالمية المعاصرة أثبتت أهمية الاستثمار في تكوين الموارد البشرية المكونة داخل المنظومة التربوية لمجابهة التطورات والتحولات الاقتصادية والتكنولوجية.

- أن التكوين مدى الحياة هو سمة العصر .

الفصل الأول _____ الإطار العام للدراسة

- أن التكوين يعمل على زيادة الأداء و المهارات الفنية و البيداغوجية و العلمية و يعمل على تحسين علاقة المكونين بالتلاميذ.

استعمل الباحث في دراسته هذه المنهج الوصفي التحليلي و كذا المنهج التوثيقي و المنهج الاستنتاجي. و استخدم عدة أدوات للبحث و منها المقابلات مع مختلف الموارد البشرية المكونة داخل بعض المؤسسات التربوية و كذلك الاستبيانات و مختلف التحاليل الإحصائية.

و من أهم النتائج التي أمكننا التوصل إليها الباحث هي :

- أن جميع المعلمين و الأساتذة الموظفين حديثا يتمتعون بمستويات تعليمية عالية بالمقارنة مع نظرائهم السابقين.

- و أن معظم المكونين قد سنحت لهم الفرصة من الاستفادة من التكوين أثناء الخدمة عدة مرات سنويا .

- لقد كانت أكبر نسبة من المكونين يعتبرون أن التكوين الأكاديمي العام و المتخصص و التكوين أثناء الخدمة كان لهما الأثر الإيجابي على المسار المهني من خلال الزيادة في أداءهم أثناء العملية التعليمية و تعزيز مهاراتهم العلمية و الفنية و البيداغوجية و كذا المساهمة في تحسين العلاقة مع تلاميذهم .

- كما اعتبرت أكبر نسبة منهم أن التكوين مدى الحياة أصبح سمة العصر و ضرورة من ضروريات المهنة لتدارك مختلف النقائص التي تظهر أثناء الممارسات المهنية و تقادم المهارات و المعارف و المعلومات مع مرور الزمن و بأنه استثمار مجدي و طويل المدى .

الفصل الأول _____ الإطار العام للدراسة

8-4/دراسة الشرعي، بلقيس غالب (2009)

بعنوان "دراسة تقييمية لبرنامج إعداد المعلم بكلية التربية جامعة السلطان قابوس وفق متطلبات الاعتماد الأكاديمي" مقال بالمجلة العربية لضمان جودة التعليم الجامعي العدد (04) - 2009

وقد هدفت الدراسة الحالية إلى معرفة جوانب القوة والضعف في البرنامج بناء على متطلبات معايير الاعتماد الأكاديمي لبرنامج إعداد المعلم. من خلال أسئلة الدراسة التالية :

1. ما آراء خريجي كلية التربية جامعة السلطان قابوس نحو برنامج إعداد المعلم وفق متطلبات معايير الاعتماد الأكاديمي؟

2. هل هناك فروق ذات دلالة إحصائية بين آراء الطلاب الخريجين حول برنامج إعداد المعلم وفق متطلبات معايير الاعتماد الأكاديمي تعزي لمتغيرات الدراسة (الجنس، التخصص، المشاركة في الجماعات الطلابية)؟

3. ما جوانب القوة والضعف في برنامج إعداد المعلم بكلية التربية جامعة السلطان قابوس من وجهة نظر الخريجين؟

وقد استخدمت الباحثة المنهج الوصفي وأداة الاستبيان واستهدفت عينة مكونة من 991 طالب وطالبة المستوى النهائي في كلية التربية جامعة السلطان قابوس للموسم الدراسي 2008/2009 و بينت نتائج الدراسة : أن هناك تفاوت فيما بينها بين المستوى الكبير والمتوسط، وهي بشكل عام تعطي مؤشرات جيدة، وكانت فوق المتوسط عند تقييم الطلاب لما تعلموه من البرنامج. مما يؤكد أن البرنامج يسير إلى الهدف النهائي نحو التطوير والتحسين وفق تطبيق معايير الاعتماد الأكاديمي، وتحقيق الاعتراف الأكاديمي و تمكين كلية التربية من تحقيق رسالتها على أفضل وجه ممكن.

الفصل الأول _____ الإطار العام للدراسة

8-5/ دراسة عزيز، سامية وآخرون (2011)

بعنوان " تكوين المكونين أثناء الخدمة في ضوء الكفايات التعليمية لأستاذ التعليم الثانوي" دراسة ميدانية بثانويات مدينة بسكرة، ورقة مقدمة لملتقى التكوين بالكفايات في التربية ، جامعة قاصدي مرباح ورقلة(2011).

وتهدف الدراسة إلى ما يلي:

- 1- تحديد أهم الكفايات اللازمة التي يجب أن يمتلكها أستاذ التعليم الثانوي في عملية التدريس، ليجعل من العملية التعليمية موقفا أكثر كفاءة وفاعلية و إيجابية
- 2- الكشف عن العلاقة بين العملية التكوينية و الكفاية التدريسية للأستا ذ، وهل تساهم فعلا في الرفع من دوره في التدريس.

وتمثلت إشكالياتها في التساؤل التالي: هل توجد علاقة ارتباط بين تكوين المكونين أثناء الخدمة، والكفاية في التدريس الأستاذ التعليم الثانوي ؟.

ومن هذا التساؤل الرئيسي تشتق التساؤلات الفرعية التالية:

- هل توجد علاقة ارتباط بين مضامين برامج التكوين أثناء الخدمة، وطريقة التدريس؟
 - هل توجد علاقة ارتباط بين التكوين أثناء الخدمة، والتحكم في الوسائل التعليمية من قبل الأستاذ؟
 - هل توجد علاقة ارتباط بين التكوين أثناء الخدمة، وإشاعة جو تعاوني في القسم؟
- وللكشف عن التساؤلات السابقة وللإجابة عنها طرحت الدراسة الفرضيات التالية:
- الفرضية الأولى: توجد علاقة ارتباط بين مضامين برامج التكوين أثناء الخدمة، وطريقة التدريس.
 - الفرضية الثانية: توجد علاقة ارتباط بين التكوين أثناء الخدمة، والتحكم في الوسائل التعليمية من قبل الأستاذ.

الفصل الأول _____ الإطار العام للدراسة

-الفرضية الثالثة: توجد علاقة ارتباط بين التكوين أثناء الخدمة، وإشاعة جو تعاوني في القسم.

وتم اعتماد المنهج الوصفي، وتحضير استبيان استهدف عينة عشوائية طبقة بنسبة 10% من مجموع المجتمع الأصلي، وقدرت ب 458 أستاذا ثانويا ممن تلقوا تكوينا أثناء الخدمة بمدينة بسكرة.

وتوصلت إلى النتائج التالية:

-توجد علاقة ارتباط بين مضامين برامج التكوين أثناء الخدمة، وطريقة التدريس.
-توجد علاقة ارتباط بين التكوين أثناء الخدمة، والتحكم في الوسائل التعليمية من قبل الأستاذ.

-توجد علاقة ارتباط بين التكوين أثناء الخدمة، وإشاعة جو تعاوني في القسم.

8-6/ دراسة البلوي، مرزوقة حمود(2011)

بعنوان "دور المشرف التربوي في تنمية المعلمين الجدد مهنيًا في منطقة تبوك التعليمية من وجهة نظرهم"، رسالة ماجستير في الإدارة التربوية ، قسم الأصول والإدارة التربوية، جامعة مؤتة ، السعودية.

هدفت هذه الدراسة إلى التعرف على دور المشرف التربوي في التنمية المهنية للمعلمين الجدد وذلك بالإجابة عن الأسئلة الآتية:

-ما دور المشرف التربوي في تنمية المعلمين الجدد مهنيًا من وجهة نظرهم في منطقة تبوك التعليمية ؟

- هل هناك فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($\alpha \leq 0.05$) من وجهة نظر المعلمين والمعلمات الجدد في منطقة تبوك التعليمية في دور المشرف التربوي في التنمية المهنية للمعلمين الجدد تعزى لمتغيرات التخصص والنوع الاجتماعي والمرحلة الدراسية؟

الفصل الأول _____ الإطار العام للدراسة

تكون مجتمع الدراسة من 1167 معلماً جديداً وتكونت عينة الدراسة من 612 مدرس جديد تم اختيارهم باستخدام إجراء العينة العشوائية البسيطة للعام الدراسي 2010/2009.

ولتحقيق هدف الدراسة تم تطوير أداة دراسة تكونت من 47 فقرة وزعت على خمسة مجالات: التخطيط، ومهارات التدريس، وإدارة الصف، والتقييم والمنهاج. وأظهرت نتائج الدراسة:

- أن المعلمين الجدد. أشاروا إلى أن دور المشرف التربوي في تنميتهم كان متوسط الدرجة في كل الأبعاد مع مستوى (3.17).

- وأظهرت النتائج أيضاً أنه لا توجد فروقات ذات دلالة إحصائية تعزى لمتغيرات النوع الاجتماعي والتخصص والدرجة من وجهة نظرهم في دور المشرفين في تنميتهم المهنية .

8-7/دراسة بوقطف، محمود(2014):

بعنوان "التكوين أثناء الخدمة ودوره في تحسين أداء الموظفين - دراسة ميدانية بجامعة عباس لغرور، خنشلة" رسالة ماجستير غير منشورة، تخصص تنظيم وعمل، جامعة محمد خيضر بسكرة. و تمحورت أهداف الدراسة في النقاط التالية:

-الكشف عن دور المؤسسة الجامعية في تنظيم و إجراء عمليات التكوين أثناء الخدمة، والتعرف على علاقته برفع أداء الموظفين.

-التعرف على مدى مساهمة التكوين أثناء الخدمة في تطوير قدرات و سلوك الموظف.

-الكشف عن تأثير المكون على نجاح عملية التكوين أثناء الخدمة للموظفين بالمؤسسة الجامعية.

-معرفة ما مدى تأثير برامج التكوين على نجاح عملية التكوين أثناء الخدمة للموظفين بالمؤسسة الجامعية.

الفصل الأول _____ الإطار العام للدراسة

-التعرف على مدى مساهمة التكوين أثناء الخدمة في تحقيق أهداف الموظف و المؤسسة الجامعية.

وانطلقت في الإشكالية من التساؤل الآتي:

-كيف يسهم التكوين أثناء الخدمة في تحسين أداء الموظفين بالمؤسسة الجامعية الجزائرية ؟

ويندرج ضمن هذا التساؤل الرئيسي أربع تساؤلات فرعية تتمثل في:

-كيف يساعد التكوين أثناء الخدمة في تطوير قدرات وسلوك الموظف بالمؤسسة الجامعية الجزائرية؟

-كيف تؤثر برامج التكوين على نجاح عملية التكوين أثناء الخدمة بالنسبة للموظف بالمؤسسة الجامعية الجزائرية ؟

- كيف يؤثر المكون على نجاح الجزائرية ؟

- كيف تؤثر برامج التكوين على نجاح عملية التكوين أثناء الخدمة بالنسبة للموظف بالمؤسسة الجامعية الجزائرية ؟

- كيف يساهم التكوين أثناء الخدمة في تحقيق أهداف الموظف والمؤسسة الجامعية الجزائرية ؟

أما فرضيات الدراسة فكانت كالاتي:

الفرضية الرئيسية:

-يسهم التكوين أثناء الخدمة في تحسين أداء موظفي المؤسسة الجامعية الجزائرية.
الفرضيات الفرعية:

-يساعد التكوين أثناء الخدمة في تطوير قدرات وسلوك الموظف بالمؤسسة الجامعية الجزائرية.

-يؤثر المكون على نجاح عملية تكوين الموظف أثناء الخدمة بالمؤسسة الجامعية الجزائرية .

الفصل الأول الإطار العام للدراسة

-تؤثر برامج التكوين على نجاح عملية تكوين الموظف أثناء الخدمة بالمؤسسة الجامعية الجزائرية.

-يساهم التكوين أثناء الخدمة في تحقيق أهداف الموظف والمؤسسة الجامعية الجزائرية.

تم استخدام المنهج الوصفي التحليلي في هذه الدراسة. و تم الاعتماد في هذه الدراسة

من حيث جمع المعلومات على استمارة استبيان التي استهدف بها عينة مكونة من 46

موظف تلقوا تكوينا أثناء الخدمة خلال مساهم المهني بهذه المؤسسة.معتمدة على الاستمارة في جمع المعلومات.

وتوصلت الدراسة إلى النتائج التالية:

-أن للتكوين أثناء الخدمة دور كبير في تطوير قدرات و سلوك الموظف.

-أن للمكون دور كبير في إنجاز عملية تكوين الموظف أثناء الخدمة.

-للبرامج التكوينية دور مؤثر على نجاح عملية تكوين الموظف أثناء الخدمة.

-للتكوين أثناء الخدمة علاقة بتحقيق أهداف الموظف و المؤسسة.

-عدم كفاية الدورات التكوينية و مدتها.

8-8/دراسة حمد، إلهام حسن محمد (2014)

بعنوان " درجة ممارسة المدير بصفته مشرفا مقيما في التنمية المهنية للمعلمين في المدارس الخاصة في الضفة الغربية من وجهات نظر المعلمين فيها "رسالة ماجستير تخصص الإدارة التربوية بكلية الدراسات العليا في جامعة النجاح الوطنية ، نابلس، فلسطين.

هدفت هذه الدراسة التعرف إلى درجة ممارسة المدير بصفته مشرفا مقيما في التنمية

المهنية للمعلمين في المدارس الخاصة في الضفة الغربية من وجهات نظر المعلمين فيها

وكذلك هدفت التعرف إلى أثر متغيرات الدراسة (الجنس، المؤهل العلمي، الخبرة، المرحلة

التعليمية للمدرسة، المحافظة على درجة ممارسة المدير بصفته مشرفا مقيما في التنمية

المهنية للمعلمين في المدارس الخاصة في الضفة الغربية من وجهات نظر المعلمين فيها.

الفصل الأول _____ الإطار العام للدراسة

و مشكلة الدراسة تتلخص في السؤال الآتي:

ما درجة ممارسة مدير المدرسة بصفته مشرفة مقيمة في التنمية المهنية للمعلمين في

المدارس الخاصة في الضفة الغربية من وجهات نظر المعلمين فيها؟

وتسعى الدراسة الحالية للإجابة عن الأسئلة الآتية :

1. ما درجة ممارسة مدير المدرسة بصفته مشرفة مقيمة في التنمية المهنية للمعلمين في

المدارس الخاصة في الضفة الغربية من وجهات نظر المعلمين فيها؟

2. ما درجة ممارسة مدير المدرسة بصفته مشرفا مقيما في التنمية المهنية للمعلمين في

المدارس الخاصة في الضفة الغربية من وجهات نظر المعلمين فيها تعزى لمتغيرات:

الجنس، المؤهل العلمي، سنوات الخبرة، المرحلة التعليمية للمدرسة، والمحافظة؟

وتتبع عن السؤال الثاني الفرضيات الآتية :

1. لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($\alpha = 0.05$) في متوسطات

استجابات المعلمين في المدارس الخاصة في الضفة الغربية فيما يتعلق بدرجة ممارسة مدير

المدرسة بصفته مشرفا مقيما تعزى إلى متغير الجنس.

2. لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($\alpha = 0.05$) في متوسطات

استجابات المعلمين في المدارس الخاصة في الضفة الغربية فيما يتعلق بدرجة ممارسة مدير

المدرسة بصفته مشرفا مقيما تعزى إلى متغير المؤهل العلمي.

3. لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($\alpha = 0.05$) في متوسطات

استجابات المعلمين في المدارس الخاصة في الضفة الغربية فيما يتعلق بدرجة ممارسة مدير

المدرسة بصفته مشرفا مقيما تعزى إلى متغير الخبرة.

الفصل الأول _____ الإطار العام للدراسة

4. لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($\alpha = 0.05$) في متوسطات استجابات المعلمين في المدارس الخاصة في الضفة الغربية فيما يتعلق بدرجة ممارسة مدير المدرسة بصفته مشرفاً مقيماً تعزى إلى متغير المرحلة التعليمية للمدرسة.

5. لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($\alpha = 0.05$) في متوسطات استجابات المعلمين في المدارس الخاصة في الضفة الغربية فيما يتعلق بدرجة ممارسة مدير المدرسة بصفته مشرفاً مقيماً تعزى إلى متغير المحافظة.

وتكون مجتمع الدراسة من المعلمين في المدارس الخاصة في الضفة الغربية للعام الدراسي (2014 / 2013) البالغ عددهم (5606) معلماً ومعلمة، وقد اختارت الباحثة عينة طبقية عشوائية، إذ بلغ أفراد العينة (548) معلم ومعلمة.

ولتحقيق هدف الدراسة اعتمدت الباحثة المنهج الوصفي، وقامت بإعداد إستبانة مكونة من (55) فقرة، بالاعتماد على الأدب النظري، والدراسات ذات الصلة، وتوصلت على النتائج التالية:

- الدرجة الكلية لدرجة ممارسة مدير المدرسة بصفته مشرفاً مقيماً في التنمية المهنية للمعلمين في المدارس الخاصة في الضفة الغربية من وجهات نظر المعلمين بلغت (3.8132) أي (76.3%) وهي نسبة كبيرة حسب المقياس المعد لهذه الدراسة.

- وعدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية مستوى الدلالة ($\alpha = 0.05$) تعزى إلى متغيرات: الجنس، المؤهل العلمي، والمرحلة التعليمية).

- ووجود فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($\alpha = 0.05$) تعزى إلى متغير الخبرة) لصالح أقل من خمس سنوات.

- ووجود فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($\alpha = 0.05$) تعزى إلى متغير (المحافظة) لصالح الوسط.

الفصل الأول _____ الإطار العام للدراسة

وفي ضوء نتائج الدراسة أوصت الباحثة ، على مدير المدرسة أن يحترم آراء المعلمين عند مشاركتهم في الحوار والمناقشة، على مدير المدرسة أن يتخذ القرارات بأساليب تشاركية، التأكيد على أهمية تنظيم ندوات لمناقشة طرائق تدريس حديثة، وإجراء دراسات على المدارس الحكومية في الضفة الغربية.

• التعليق على الدراسات السابقة:

نلاحظ أن الدراسات السابقة تناولت التكوين قبل الخدمة في دراسة الشرعي (2009) والتي أفرزت أن برامج كليات التكوين تسعى إلى تحقيق الهدف وتمكين الكلية من تحقيق رسالتها على أكمل وجه، وهذا هدف كل برنامج تكويني تعتمده أي مؤسسة تكوينية لكن المشكل يبقى في التنفيذ وظروفه وآلياته ومدى استفادة المكونين من هذه البرامج والتي أغفلت الدراسة الحديث عنها، ودراستنا تسعى للإحاطة ما أمكن بهذه الجوانب.

أما الدراسات التي التكوين أثناء الخدمة فنجد دراسة بركات (2005) التي اقتصرت على أثر الدورات التدريبية على اكتساب المعلمين للكفاءات التدريسية، أي جانب الدورات التدريبية في العملية التكوينية أثناء الخدمة وجانب فقط في أداء الأستاذ، كما اقتصرت البلوي (2011) على دور المشرف في تنمية المعلمين الجدد، أي جانب المشرف ودوره في التكوين أثناء الخدمة، واقتصرت دراسة حمد (2014) على دور المدير، واقتصرت دراسة عزيز وآخرون (2011) على جوانب فقط من التكوين أثناء الخدمة كالبحت في الارتباط بين مضامين برامج التكوين أثناء الخدمة، وطريقة التدريس ، والارتباط بين التكوين أثناء الخدمة، والتحكم في الوسائل التعليمية من قبل الأستاذ ، والارتباط بين التكوين أثناء الخدمة، وإشاعة جو تعاوني في القسم . وكانت دراسة بوقطف (2014) الأكثر شمولية في هذا الجانب إذ بحثت في دور للتكوين أثناء الخدمة في تطوير قدرات و سلوك الموظف وفي دور للمكون في إنجاح عملية تكوين الموظف أثناء الخدمة، وفي دور البرامج التكوينية على نجاح عملية تكوين الموظف أثناء الخدمة. وعلاقة التكوين أثناء الخدمة بتحقيق أهداف الموظف و

الفصل الأول الإطار العام للدراسة

المؤسسة. والبحث في مدى كفاية الدورات التكوينية و مدتها .إلا أنها تناولت الموضوع في مؤسسة جامعية ومن جانب تنظيمي وليس تربوي ، ودراستنا الحالية تسعى للإحاطة بكل هذه الجوانب بما يتعلق بالتكوين أثناء الخدمة.

ونجد دراسة العمري (2008) التي بحثت في العوامل المؤثرة في أداء معلمي الصفوف الثلاثة الأولى من التعليم الأساسي، والتي كان من بينها إدارة المؤسسة الذي هو من مؤشرات التكوين أثناء الخدمة، والمؤهل العلمي الذي هو من مؤشرات التكوين قبل الخدمة. أخيرا دراسة بن عمار (2008) التي تناولت تكوين المكونين في المنظومة من جانبيها قبل الخدمة و أثناء الخدمة التربوية والتي توصلت على نتائج مهمة والتي أكدت على تطور منظمة التكوين في الجزائر حيث أن جميع المعلمين و الأساتذة الموظفون حديثا يتمتعون بمستويات تعليمية عالية بالمقارنة مع نظرائهم السابقين .

و أن معظم المكونين قد سنحت لهم الفرصة من الاستفادة من التكوين أثناء الخدمة عدة مرات سنويا وأن المكونين يعتبرون أن التكوين الأكاديمي العام و المتخصص و التكوين أثناء الخدمة كان لهما الأثر الإيجابي على المسار المهني من خلال الزيادة في أداءهم أثناء العملية التعليمية و تعزيز مهاراتهم العلمية و الفنية و البيداغوجية و كذا المساهمة في تحسين العلاقة مع تلاميذهم . إلا تناولها وتحليلها للبيانات كان من جانب تنظيمي بحث إذ هي ضمن تخصص تسيير .

استفدنا من الدراسات السابقة في بناء أدوات الدراسة وفي خطة الدراسة واختلفنا عنها في أن دراستنا أكثر شمولية في تناول، وفي ربط العملية التكوينية ككل للأستاذ بأدائه بكل مكوناته، كما اختلفت عن الدراسات في العينة المستهدفة حيث اختلفت دراستنا الحالية باستهدافها لعينة أساتذة التعليم المتوسط.

الفصل الأول _____ الإطار العام للدراسة

9- المقاربة السوسيوولوجية للدراسة:

نختار كمقاربة نظرية سوسيو تربوية المقاربة الوظيفية البنائية ذلك أن الاتجاه الوظيفي (التوازن) أو ما يعرف أيضا باتجاه التوازن بالنسبة للتربية فيقوم على افتراض مؤداه أن المدرسة مؤسسة اجتماعية ، ولها الصدارة على غيرها من المؤسسات الاجتماعية لما تقوم به من وظائف هامة في بناء واستمرار المجتمعات الحديثة ونورد فيما يلي أهم القضايا النظرية التي يتفق عليها أصحاب الاتجاه الوظيفي نحو التربية:

- أن التربية المدرسية تقوم بطريقة رشيدة وموضوعية بتصنيف وانتقاء أفراد المجتمع وفقا لقدراتهم وإمكاناتهم .وبذلك تساعد المدرسة على تحقيق المساواة الاجتماعية بين أفراد المجتمع أو على الأقل تحقيق الفرض المتكافئة أمام المجتمع
- والتربية بما تقوم به من تصنيف وانتقاء لقدراتهم تساعد على خلق مجتمع يقوم على الجدارة والاستحقاق كما تساعد على خلق مجتمع طبقي مرن غير مغلق تتحدد فيه المكانة الاجتماعية للأفراد وفقا لما يملكونه من مواهب وقدرات.
- التربية المدرسية أداة لإعداد الأيدي العاملة والماهرة التي تستطيع أن تقابل متطلبات التطور التكنولوجي في سوق العمل.
- هناك علاقة موجبة بين ما يتعلمه الفرد داخل المدرسة من مهارات معرفية ومستوى أدائه في العمل.
- المهارات المعرفية التي يتعلمها أفراد المجتمع في المدارس، ليست لازمة فقط لتحقيق النمو الاقتصادي في المجتمعات الحديثة، بل أيضا لازمة لتحقيق التنمية السياسية والاجتماعية. (بدران و البيلاوي، 2009، ص 19-20)

فالتربية في هذا الاتجاه تعمل على تحقيق هدفها الأول المتمثل في الحفاظ على التوازن في المجتمع من خلال مجابهة الطلب الاجتماعي للتربية، وتوفير اليد العاملة المدربة

الفصل الأول _____ الإطار العام للدراسة

والمؤهلة لتلبية سوق العمل، كما أن التربية تؤدي دورا في تصنيف الأفراد كل على حسب قدرته ومهاراته لخلق مجتمع النخب ، وخلق مجتمع طبقي مرن غير مغلق.

كما أن المدرسة الوظيفية في تشخيصها لكل أزمة تربوية، لا تعدو في نظرها أن تكون مجرد خلل وظيفي في عضو من أعضاء المجتمع يمكن تجاوزه فالأزمة جزئية .

و انطلاقا من أن عملية تكوين الأستاذ هي عملية بناء للأستاذ النموذج الذي يريده المجتمع لتنشئة المواطن الصالح من خلال منظومة تربوية تتطرق من فلسفته وقيمه وعاداته وتقاليده، تمر بمراحل واضحة ومخططة و متتالية سنة بعد سنة تتراكم فيها مختلف الخبرات (معارف ومهارات واتجاهات)، وحتى يكون هذا البناء مُمكنًا لابد أن تكون تلك الخبرات بمثابة مقومات لمختلف عمليات أداء الأستاذ حتى تصل به إلى أعلى مستويات الفعالية والكفاءة .

الفصل الأول _____ الإطار العام للدراسة

مراجع الفصل:

- 1 أبو عطوان، مصطفى عبد الجليل مصطفى. (2008). " معوقات تدريب المعلمين أثناء الخدمة وسبل التغلب عليها بمحافظة غزة " ، رسالة ماجستير في أصول التربية-الإدارة التربوية، كلية التربية بالجامعة الإسلامية، غزة، فلسطين.
- 2 البستاني، فؤاد إفرام. (1986). " منجد الطلاب" ، بيروت ، لبنان: دار الشروق.
- 3 -البلوي ، مرزوقة حمود(2011). " دور المشرف التربوي في تنمية المعلمين الجدد مهنيًا في منطقة تبوك التعليمية من وجهة نظرهم " ، رسالة ماجستير في الإدارة التربوية/ قسم الأصول والإدارة التربوية، جامعة مؤتة، السعودية. متاح على الموقع: <http://elibrary.mediun.edu.my/booksf>
- 4 -الشرعي، بلقيس غالب (2009). " دراسة تقويمية لبرنامج إعداد المعلم بكلية التربية جامعة السلطان قابوس وفق متطلبات الاعتماد الأكاديمي " . المجلة العربية لضمان جودة التعليم الجامعي العدد (04) -2009.
- 5 -العمرى، خالد محمد (2005). "العوامل المؤثرة في أداء معلمي الصفوف الثلاثة الأولى من التعليم الأساسي من وجهة نظرهم " ، مجلة اتحاد الجامعات العربية للتربية وعلم النفس - المجلد الرابع - العدد الثاني - 2006. متاح على الموقع: <http://www.seciauni.org>
- 6 -اللقاني والجمال (1992). " معجم المصطلحات التربوية المعرفية في المناهج وطرق التدريس" ، عالم الكتب ط2، القاهرة-مصر.
- 7 جدران، شبل و البيلاوي، حسن (2009). "علم اجتماع التربية الحديث" ، ط3، مصر: دار المعرفة الجامعية.
- 8 -بركات، زياد (2005). " الدورات التدريبية أثناء الخدمة وعلاقة ذلك بفعالية المعلم واتجاهاته نحو مهنة التدريس: دراسة ميدانية بمحافظة طولكرم " ، جامعة القدس المفتوحة، منطقة طولكرم التعليمية، فلسطين. متاح على: <http://www.qou.edu/arabic-15-08-2016>

الفصل الأول _____ الإطار العام للدراسة

- 9 - بن عمار، حسيبة (2008-2009). "تكوين المكونين في المنظومة التربوية الجزائرية - دراسة حالة تكوين المكونين في ولاية قسنطينة" ، رسالة ماجستير غير منشورة ، تخصص تسيير، مدرسة الدكتوراه (اقتصاد- ماناجمنت) كلية العوم الاقتصادية وعلوم التسيير، جامعة منتوري قسنطينة.
- 10 - بوعامر، أحمد زين الدين (2014). "تقييم أساتذة التعليم الثانوي للتكوين المستمر" ، وهران ، الجزائر: مركز البحث في الأنثروبولوجيا الاجتماعية والثقافية (CRASC)،
- 11 - بوقطف، محمود.(2014). " التكوين أثناء الخدمة و دوره في تحسين أداء الموظفين بالمؤسسة الجامعية: دراسة ميدانية بجامعة عباس لغرور(خنشلة)"، رسالة ماجستير غير منشورة ، تخصص تنظيم و عمل، كلية العلوم الإنسانية و الاجتماعية، جامعة محمد خيضر، بسكرة، الجزائر.
- 12 جاد، إيناس محمد عبد الخالق (2003). "تقويم معلم الرياضيات لأدائه التدريسي بالمحلة الإعدادية" ، رسالة ماجستير غير منشورة، تخصص مناهج وطرق تدريس، كلية التربية بدمياط، جامعة المنصورة ، مصر.
- 13 حداد، توفيق و آخرون (1977). " التربية العامة" ، الجزائر: وزارة التربية الوطنية.
- 14 حمد، إلهام حسن محمد (2014). " درجة ممارسة المدير بصفته مشرفا مقيما في التنمية المهنية للمعلمين في المدارس الخاصة في الضفة الغربية من وجهات نظر المعلمين فيها" ، رسالة ماجستير تخصص الإدارة التربوية بكلية الدراسات العليا في جامعة النجاح الوطنية ، نابلس، فلسطين.
- 15 - درويش، سمر صلاح الدين محمد (2011). "واقع تأهيل المعلمين أثناء الخدمة على مستوى التخطيط والتنفيذ والتطبيق" ، رسالة ماجستير، كلية التربية، جامعة بيرزيت، بيرزيت، فلسطين. متاح على: <http://search.shamaa.org-15/08/2016>
- 16 - زيتون، كمال عبد الحميد (2003)، التدريس نماذجه ومهاراته، القاهرة، مصر: عالم الكتب.

الفصل الأول الإطار العام للدراسة

- 17 - صالح، أحمد زكي، (1999). "علم النفس التربوي"، القاهرة، مصر: النهضة المصرية.
- 18 - عبيدات، سهيل أحمد. (2008). "إعداد المعلمين وتمييزهم"، إربد، الأردن: عالم الكتب الحديث.
- 19 - عزيز، سامية وآخرون (2011). "تكوين المكونين أثناء الخدمة في ضوء الكفايات التعليمية لأستاذ التعليم الثانوي- دراسة ميدانية بثانويات مدينة بسكرة"، مجلة العلوم الإنسانية والاجتماعية، العدد 4 (385-405)، خاص بملتقى التكوين بالكفايات في التربية، جامعة قاصدي مرباح، ورقلة، الجزائر.
- 20 - غنيمه، محمد متولي. (1998). "سياسات وبرامج إعداد المعلم العربي"، ط2، القاهرة، مصر: الدار المصرية اللبنانية.
- 21 - قاسم، بوسعدة. (2011). "تكوين المعلمين وإشكاليته"، مجلة العلوم الإنسانية والاجتماعية، العدد 2 (295-317)، جوان 2011، الجزائر.
- 22 - محمد، الطيب محمد الجيلي (2013). "المشكلات التي تواجه تدريب معلمي المرحلة الثانوية أثناء الخدمة: دراسة ميدانية بمحلية جبل الأولياء - ولاية الخرطوم"، رسالة ماجستير، تخصص مناهج وطرق تدريس، كلية التربية، جامعة السودان للعلوم والتكنولوجيا، الخرطوم. السودان. متاح على: <http://search.shamaa.org-15/08/2016>
- 23 - مسعود، جبران (1989). رائد الطلاب، ط 9، بيروت، لبنان: دار العلم للملايين.
- 24 - وزارة التربية الوطنية (1998). "تقييم التعليم المكيف"، الجزائر: مديرية التعليم المتخصص.
- 25 - وزارة التربية الوطنية. (2003)، "الوثيقة المرافقة للمنهاج السنة الأولى متوسط".
- 26- <https://www.djazairiess.com>.
- 27- <http://sadakasoft.ahlamountada.net> - 09/08/2016

الفصل

الثاني

الفصل الثاني- أداء الأستاذ بين المكانة والدور

تمهيد

1- مكانة الأستاذ وأدواره

1-1/ مكانة الأستاذ

1-2/ الصفات الواجب توفرها في الأستاذ

1-3/ مهنة التعليم- أهميتها و مقوماتها

1-4/ المعلم أو الأستاذ في الفلسفات النظرية المختلفة

2- أداء الأستاذ

1-2/ تعريف الأداء

2-2/ مصطلحات مرتبطة بأداء الأستاذ

2-2-1/ جودة أداء الأستاذ

2-2-2/ الفعالية في أداء الأستاذ

2-2-3/ الكفاءة في الأداء الأستاذ

2-3/ المهام الأدائية للأستاذ

2-4/ عوامل ومشكلات مؤثرة في أداء الأستاذ

2-5/ تقويم أداء الأستاذ

2-5-1/ مفهوم تقويم أداء الأستاذ

2-5-2/ أهداف عملية تقويم أداء الأستاذ

2-5-3/ جوانب تقويم أداء الأستاذ

2-5-4/ أدوات وأساليب تقويم أداء الأستاذ

2-5-5/ -عوامل نجاح عملية تقويم أداء الأستاذ

2-5-6/ مشكلات تقويم أداء الأستاذ

خلاصة الفصل

مراجع الفصل

الفصل الثاني _____ أداء الأستاذ بين المكانة والدور

تمهيد:

" يقول أرسطو في المعلم >>إن من يربي الأولاد بجودة ومهارة لأحق بالاحترام والإكرام من الذين ينجبونهم <<". (ناصر وآخرون، 2010، ص318)

يعد المعلم الركيزة الأساسية في النظام التعليمي وعلية تبني جميع الآمال المستقبلية التي تهدف إلى تحسين العملية التعليمية وبقدر الاهتمام والتطور الذي يلحق بمستوى المعلم ، بقدر ما يؤدي إلى نمو الطلبة وتطورهم فالمعلم كقائد يؤثر تأثيرا كبيرا في طلبته، لأن هـ العنصر الفعال الرئيس في عملية تنشئة الطلبة ، فالأطباء والمهندسون ورجال الأعمال وغيرهم من فئات المجتمع يتأثرون في خلفياتهم المعرفية ومهاراتهم وسلوكهم إلى حد كبير بسلوك معلمهم وما بذلة هؤلاء المعلمون من جهد طوال سنوات تعليمهم . ولاشك أن العلماء والبارعين في مختلف مجالات الحياة قد عاشوا خبرات تربوية وفرها لهم معلمون متميزون طوال مراحل تعليمهم ، الأمر الذي أثر في بناء شخصياتهم وصقل تفكيرهم على نحو مكنهم من التفوق والتميز في مجتمعهم ، وتوصلوا إلى الاكتشافات والاختراعات المؤثرة في حياة البشرية وتقدمها . فالمعلم عنصر مهم في العملية التعليمية، فهو الذي يخطط ويبعث النشاط في التعليم ويضفي على الكتاب والمحتوى والأنشطة والوسائل والتجهيزات ما يكمل نقصها إذا كان ثمة نقص، ويوظف هذه العوامل لخدمة التلميذ. (عبد السلام، 2000، ص395)

سنتطرق في هذا الفصل إلى مكانة الأستاذ التربوية والاجتماعية وما تتطلبه من أدوار تحدد أداءات الأستاذ المنوطة به.

1- مكانة الأستاذ وأدواره:

1-1 / مكانة الأستاذ:

" المعلم هو كل من يتولى التعليم في أي مؤسسة تعليمية حكومية أو خاصة ، وهو الشخص المسؤول عن الإشراف على العملية التعليمية داخل الصف وفي إطار المدرسة ،

الفصل الثاني — أداء الأستاذ بين المكانة والدور

وتوجيه هذه العملية كي تحقق أهدافها وغاياتها بكفاية وفعالية ، وهو العنصر الحاكم في نجاحها أو إخفاقها." (الرشايدة، 2008، ص43)

" إن منزلة التعليم بين الأمم الواعية ذات مكانة رفيعة ، ولعل أرفع ما وصلت إليه هذه المنزلة هو ما قررته الثقافة العربية الإسلامية عبر تاريخها تجاه المعلم ، فكانت منزلة المعلم في ظلها تعبيراً عن عظيم تقدير الأمة لدوره الذي يقوم به ، والتزاماً منها بروح العقيدة الإسلامية وقيمها التي أكدت هذه المنزلة ورعتها باستمرار." (الرشايدة، 2008، ص51)

" إن المعلم هو الخبير الذي أقامه المجتمع ليحقق أغراضه التربوية، فهو من جهة القيم الأمين على تراثه الثقافي ، ومن جهة أخرى العامل الأكبر على تجديد هذا التراث وتعزيزه، هذا بوجه عام الدور الخطير الذي يمثله المعلم على مسرح الحياة." (دندش وعبد الحفيظ، 2003، ص100)

1-2/ الصفات الواجب توفرها في الأستاذ:

" قال ابن خلدون؛ أن توفر المعلم القادر والحاظ ضرورة أولى في عملية التعليم." (شمس الدين، 1991، ص75)

إن تطور المناهج وترجمتها إلى واقع النشاط التربوي وتطوير الطرائق والأساليب التعليمية وأساليب التقويم إنما يعتمد على المعلمين من حيث كفاياتهم ووعيهم بمهامهم وإخلاصهم في أدائها ، لأن المعلم هو عصب العملية التربوية والعامل الرئيسي الذي يتوقف عليه نجاح التربية في بلوغ غاياتها وتحقيق دورها في تطور الحياة في عالمنا الجديد وهو القادر على تحقيق أهداف التعليم وترجمتها إلى واقع ملموس ، فهو ركن أساسي من أركان العملية التعليمية فهو الذي يعمل على تنمية القدرات والمهارات عند التلاميذ عن طريق تنظيم العملية التعليمية وضبطها، واستخدام تقنيات التعليم ووسائله، ومعرفة حاجات التلاميذ وطرائق تفكيرهم وتعلمهم. وهو عنصر أساسي في أي موقف تعليمي لأنه أكبر مدخلات

الفصل الثاني _____ أداء الأستاذ بين المكانة والدور

العملية التعليمية وأخطرها بعد الطلبة، هذا بالإضافة إلى الدور الريادي الذي يلعبه المعلم فهو رائد اجتماعي يسهم في تطوير المجتمع وتقدمة عن طريق تربية النشء تربية صحيحة تتسم بحب الوطن والدفاع عن هـ والمحافظه على التراث الوطني والإنساني وتسليح التلاميذ بطرق التعلم الذاتي التي تمكنهم من متابعة اكتساب المعارف وتكوين القدرات والمهارات وغرس قيم العمل الجماعي في نفوسهم وتعويدهم على ممارسة الحياة الديمقراطية في حياتهم اليومية. (المفرج وآخرون، 2007، ص 13)

" والمعلمون بوجه عام يؤلفون جماعة مهنية متميزة في المجتمع فهم القيمون على تراث الجماعة، يحفظون هذا التراث، وينقلونه إلى الأجيال الجديدة، وهم بهذا يرسخون القيم والعادات والنظم والتقاليد، ويبنون الأمة ببنائهم لأبنائها، وبأيديهم يشكلون رجالات المستقبل، ولا يخفى أن هذه صفة المعلمين الذين لديهم المعرفة، والمهارة، وسعة الصدر، والقدرة على القيام بمهن التعليم." (ناصر وآخرون، 2010، ص 318)

وعلى المعلم أن يتسم بـ:

- أن يكون المعلم سليم الصحة خاليا من الضعف والأمراض ، وأن يكون خاليا من العيوب والعاهات الشائعة (كالصمم ، العور ، و التأتأة) فهذا يعرضه لسخرية التلاميذ ونقدهم.
- أن يكون حسن الزي ، نظيفا ، منظما فهو نموذج لتلاميذه.
- ومن بين الخصائص العقلية : أن يمتلك قدرا من الذكاء يؤهله للإمام بالمادة ويطرق التدريس ، والإحاطة علميا بنفسية التلاميذ وعقليتهم ومراحل نموهم ، فهو المرشد والموجه.
- لأن يكون على استعداد لمهنة التدريس حتى ينجح في مهنته ، وكثير الاطلاع ، وأن يكون ميالا للتزود في معرفه في ميدان تخصصه.

الفصل الثاني _____ أداء الأستاذ بين المكانة والدور

-ومن الخصائص الخلقية: العطف، اللين والتحمل، الصبر، الإخلاص، الجد، أن يكون محترماً لدينه وتقاليده ، ومحتشماً...الخ، لأنه نائب عن المجتمع في إعداد الصغار. (الرشدان و جعنيبي، 2002، ص291)

ولنصور يجب أن يكون عليها المدرس(المعلم):

- 1 -المدرس قائد في ميدان التعليم.
- 2 -المدرس ومظهر الوقار.
- 3 -المدرس وائتزان الشخصية.
- 4 -المدرس ومراعاة العلاقات الإنسانية مع التلاميذ.
- 5 للمدرس والقدوة الحسنة في تصرفاته.
- 6 -المدرس وتوفير القوة والحزم وعدم التردد في شخصيته.
- 7 -المدرس ونظافته وحسن ملبسه وأناقة مظهره.
- 8 -المدرس وحبه لإفادة تلاميذه .
- 9 -المدرس وتمسكه بالعدل في حكمه.
- 10 -المدرس وقدرته على الاندماج الاجتماعي.
- 11 -المدرس وحب التلاميذ له.
- 12 -المدرس والرعاية الصحية للتلاميذ .
- 13 -المدرس واكتشاف الحالات المرضية للتلاميذ.
- 14 -المدرس والبطاقة الصحية في علاج مشكلات التلاميذ. (فهيم، 1998، ص32-

(37)

" وقد اشترط الإسلام في المعلم أن يكون متديناً صادقاً في عمله وحليماً يتحلى بالوقار والرفق والتواضع، وعليه أن يقصد بتعليمه مرضاة الله تعالى قبل كل شيء." (الخرزاعلة والمومني، 2013، ص182)

الفصل الثاني _____ أداء الأستاذ بين المكانة والدور

1-3/ مهنة التعليم - أهميتها و مقوماتها:

مما لا شك فيه أن التعليم مهنة سامية ورسالة مقدسة ، وقبل أن تكون مهنة فهي رسالة تقترب من رسالة الأنبياء والرسول عليهم السلام . كذلك تعتبر مهنة التعليم مهنة أساسية في تقدم الأمم ، فالتجارب الدولية المعاصرة أثبتت بما لا يدع مجال للشك أن بداية التقدم الحقيقية للأمم بل الوحيدة هي التعلم ، فالدول المتقدمة تضع التعليم في أولوية برامجها وسياساتها ، ويمثل التعليم الإستراتيجيات القومية الكبرى لدول العالم المتقدم والنامي على حد سواء نظرا لما لمستته تلك الدول من أدوار ملموسة للتعليم في العمليات التنموية ، السياسية ، والاقتصادية، وتتميز مهنة التعليم بأنها تسبق المهن الأخرى في تكوين شخصية الأفراد قبل أن يصلوا إلى سن التخصص في أي مهنة . ولعل هذا ما دفع الباحثين إلى أن يصفوا التعليم بأنها المهنة الأم التي تسبق جميع المهن ، وتمدها بالعناصر المؤهلة علمية واجتماعية وفنية وأخلاقية . وتعد مكانة المعلم في المجتمع واحترامه لذاته وطريقة أداءه لعمله بدرجة كبيرة على وضع التعليم كمهنة. (المفرج وآخرون، 2007، ص11)

وحتى تكون مهنة التعليم محددة وواضحة وغير خاضعة للتجاوزات كباقي المهن مثل الطب والهندسة والمحاماة لا يدخلها غلا من أعد لها مسبقا فإنه يمكن تحديد مقوماتها كالأتي: (الرشيدة، 2008، ص55)

- 1- تعتمد في ممارستها على النشاط العقلي أكثر من النشاط الجسمي.
- 2- تتطلب الإلمام بنوع المعرفة المتخصصة في ميدان التربية على اعتبار أن التربية أصبحت علما وليست مجرد فن يعتمد على الخبرة والممارسة فقط.
- 3- المهنة تتطلب إعدادا مهنيا يمتد من المرحلة الجامعية بالنسبة لجميع المعلمين.
- 4- تتطلب المهنة نموا مستمرا أثناء الخدمة من خلال النشرات والبرامج والحلقات الدراسية مما يتيح للمعلمين مواكبة التطورات العلمية والتربوية .
- 5- المهنة تقدم لصاحبها عملا له طابع الدوام وعضوية مستمرة فيها.

الفصل الثاني _____ أداء الأستاذ بين المكانة والدور

6 للمهنة خدمة حيوية من الناحية الاجتماعية وتعتبر المهنة اجتماعية إذا توافرت لكل من يحتاج إليها.

7 المهنة يكون لها تنظيم مهني قوي ليكون وسيلة لتقرير أهداف موحدة للأعضاء.

8 ككل مهنة لها مستويات لازمة لممارستها تحددها التشريعات الحكومية التي غالبا تأتي نتيجة آراء أعضاء المهنة.

1-4/الأستاذ أو المعلم في الفلسفات النظرية المختلفة:

• في الفلسفة الواقعية:

ترى هذه المدرسة أنه يجب على المربين أن يفكروا وأن يصلوا أفكار بعضهم البعض بوضوح، وعليهم أن يميزوا بين المعقول واللامعقول ، وأن يجتنبوا الغموض في تغيراتهم ، وعليهم أن يستنبطوا باتساق ملاحظين قواعد المنطق الصوري والوضعي.

ويجب أن تكون المعرفة التي ينشدها المربون معرفة موضوعية ،ويجب أن تكون متحررة من التحيز الشخصي، والثقافي وبل أيضا أن تكون قابلة للفحص علانية من جانب المتخصصين.

ويجب على المربين الاهتمام بتوضيح المصطلحات والقواعد المتعلقة بكل حديث وكل مناظرة في المجال التربوي .

من رواده هذه المدرسة؛ فرنسيس بيكون ، وبستا لوزي، وجيمس كونان ...الخ (بدران ومحمود ،1993،ص218)

• في الفلسفة المثالية:

المدرس المثالي ينبغي أن يكون قدوة أو مثالا يحتذى به ، وهو من وجهة نظر المثالية ينبغي أن يكون فيلسوفا مفكرا مثل سقراط وغيره من الفلاسفة وعليه أن يعمل على توطيد

الفصل الثاني — أداء الأستاذ بين المكانة والدور

الأفكار في عقول تلاميذه واهتمت الفلسفة المثالية وبالغت في الاهتمام بالمعلم أكثر من المتعلم إيماناً منها بأن المعلم قدوة يقلده تلاميذه؛ لذا ينبغي أن يكون على قدر كبير من المعرفة حتى يقلده طلابه وينهلون منهله والمعلم يقع في المركز الأساسي في العملية التربوية وعليه يقع العبء الأكبر في التربية، واعتبرت المعلم إيجابياً بينما نظرت إلى التلميذ على أنه عنصر سلبي ويجب أن يكون المعلم حاصلًا على درجة عالية من المعرفة والإمام بالحقائق حتى يقوم بتوصيلها إلى تلاميذه وأن يكون مخلصاً جاداً في عمله وهو المسؤول مسؤولية مباشرة عن مراقبة نمو تلاميذه، وهو القائد العقلي في أي موقف من المواقف الدراسية وعلى المدرس أن يكون رأياً تجاه الحاجات والقدرات المختلفة لتلاميذه ولما كان التلاميذ جميعاً ليسوا على درجة واحدة من الاستعدادات العقلية ولكنهم في حاجة لتنمية عقولهم وتزويدهم بالمعارف، وفقاً لقدرتهم فالمدرس بما لديه من فطنة يستطيع أن يستكشف استعدادات طلابه وأن يعطيهم القدر المناسب من المعارف ولما كانت عملية التعليم هي عملية تذكر واسترجاع كما رأى أفلاطون لذا ينبغي على المعلم أن يحرص على ذلك ويهتم بتنمية قدرة طلابه على الحفظ والاسترجاع. (بدران ومحمود، 1993، ص189)

• في الفلسفة البراغماتية:

لم تجعل هذه المدرسة المعلم محوراً للعملية التربوية، كما رأت الفلسفات التقليدية بل جعلت الطفل ونشاطه محوراً للعملية التربوية؛ ووجهة نظر البراغماتية ليس تدريس الأفراد بل تكوين الحياة الاجتماعية الصحيحة فهو ليس موجوداً في المدرسة لفرض، أو تلقين آراء معينة على الطفل ولكنه موجود في المدرسة كعضو في الجماعة، يختار الخبرات التي سوف تقدم للطفل ليتفاعل معها وليساعد في إتباع الطرق الصحيحة؛ لمواجهة مشاكله وحلها فمهمة المدرس أن يقرر بما لديه من خبرة أوسع، وحكمة أنضج كيف يجب أن يقدم نظام الحياة للطفل.

الفصل الثاني — أداء الأستاذ بين المكانة والدور

والبراغماتية لا تؤمن بالفسر والإجبار، وتكرر العقاب المدرسي وترى أن المدرس يجب أن يتصف بالعطف والقدرة على تفسير وفهم الأمور، وأن وظيفته هي مساعدة الطفل عندما يكون أمام صعاب وأن يوجه نمو التلميذ العامل على ضوء خبراته التي لم يحصل عليها الطفل بعد، فدور المعلم والمتعلم هو أن تخضع له الأقلية لأنه يخدم المعظم إن لم يخدم جميع الأعضاء ومن مبادئها الإقلال من ممارسة المعلم للسلطة، والتأكيد على الحكم الذاتي في العمل المدرسي وإقامة النشاط المدرسي على أساس وضع الخطط المشتركة المتعاونة ومن روادها جون ديوي الذي جمع بين التربية التقدمية والفلسفة البراغماتية.

ففي سنة (1920) كان لفلسفة ديوي وزن عظيم في تحديد أهداف التربية التقدمية، وجعلها تدور حول الطفل . هذا ولقد شكل جماعة التقدميين أهدافهم التربوية بشكل خاص ، فاهتموا بالأهداف الفردية، على أن هذه النزعة الفردية كانت ، أيضا وليدة (المدرسة الفرويدية) ورضيعة لعوامل ونزعات ديمقراطية أخرى. (ناصر، 1983، ص197)

• في الفلسفة الوجودية :

يرفض الوجودي المفاهيم التقليدية الخاصة بالعلاقة، بين المدرس والتلميذ فالمدرس ليس موجوداً بحجرة الدراسة بصفة أساسية لنقل المعلومات (الواقعية)، أو كمستشار في مواقف ومشكلات (البراغماتية) أو كشخصية يجب تقليدها (المثالية) أو كمنظم ومنتج (الماركسية) بل وظيفة المعلم هي أن يثير ميل المتعلم وذكاؤه ومشاعره، أي أن يساعد كل طالب شخصياً في رحلته نحو تحقيق الذات ويوضح (نيلر) ذلك بقوله المدرس الصالح يعمل بنفسه كفاعل حر و تأثيره ليس مؤقتاً بل يستمر إلى حياة الراشدين، والمدرس الصالح يحث طلبته على اختيار ونقد آرائه الشخصية وهو يحضهم ألا تثبط همهم بالخوف، والخطأ طالما إن الطريقة التي يستخدمونها صحيحة وهو ينصحهم بالأخذوا آراء الآخرين على الإطلاق سواء كانت مقروءة، أو مسموعة؛ دون إعمال الفكر، والمدرس بفضل قوة التزامه بالحرية والفردية يستطيع أن يولد حماساً مشابهاً لهذه المثل العليا بين طلبته فيجب على المدرس أن

الفصل الثاني _____ أداء الأستاذ بين المكانة والدور

يشجع التلميذ على العكوف والاهتمام بعمله، وألا ينشد إذلال التلميذ أو جعله موضع سخرية باقي الفصل وإذا عاقبنا الطفل فيجب أن لا يكون عقابنا هو سلب احترام الطفل إنسانيته. (عبد العزيز، دس، ص28)

• في الفلسفة الإسلامية:

" نظر الإسلام إلى المعلم نظرة تقديس وإجلال وتعظيم ويظهر ذلك من خلال أحاديث الرسول (ص) الكثيرة منها (إن مداد العلماء لخير من دماء الشهداء) . ويقول الغزالي (فمن علم وعمل بما علم فهو الذي يدعى عظيما في ملكوت السماوات فإنه كالشمس تضيء لغيرها ومن اشتغل بالتعليم فقد تقلد أمرا عظيما وخطرا جسيما فليحفظ آدابه ووظائفه)".
(الخزاعلة و المومني، 2013، ص182)

2- أداء الأستاذ

2-1/ تعريف الأداء:

الأداء في اللغة: " أدى تأدية أوصله وقضاه، وهو آدي للأمانة من غيره ، وتأدية له من حقه أي قضيته." (الفيروز آبادي، 1987، ص1624-1625)

ويعرف الأداء بأنه " كل ما يصدر من سلوك لفظي، أو مهاري، وهو يستند إلى خلفية معرفية، ووجدانية معينة، وهذا الأداء يكون عادة على مستوى معين ، ويظهر منه قدرته أو عدم قدرته على أداء عمل معين" (اللقاني والجمل، 1992، ص129)

" هو مجموعة الاستجابات التي يأتي بها الفرد في موقف معين ، وتكون قابلة للملاحظة ، والقياس ، وبذلك يكون الأداء هو ما يقاس من السلوك" (صالح، 1999، ص11)

وأما أداء المعلم:

الفصل الثاني _____ أداء الأستاذ بين المكانة والدور

" هو مصطلح يشير على سلوك المعلم أثناء مواقف التدريس، وهو الترجمة الإجرائية لما يقوم به المعلم من أفعال واستراتيجيات في التدريس أو في إدارته للفصل ، أو مساهمته في الأنشطة المدرسية ، أو غيرها من الأعمال والأفعال التي يمكن أن تسهم في تحقيق تقدم تعلم التلاميذ." (جاد، 2003، ص15)

" كل ما يقوله، و يفعله في أثناء الموقف التعليمي، وما يتصل به على نحو مباشر أو غير مباشر مثل: إدارة الفصل، وإدارة المناقشة، والإلقاء، وتوجيه الأسئلة، وتخطيط النشاط." (صالح، 1999، ص11)

2-2/ مصطلحات مرتبطة بأداء الأستاذ:

2-2-1/ جودة أداء الأستاذ:

تعرف بأنها "إتقان الأداء العلمي والمهني للمعلم، من خلال تطوير أدائه العلمي وتمكنه من تخصصه ومتابعة الجديد والحديث فيه، وتطوير أدائه المهني بما يمكنه من بناء الأهداف التعليمية بمستوياتها المختلفة ، والعمل على تحقيقها وقياسها ، واستخدام طرق التدريس الحديثة في بيئة الصف التعليمية، مع تطوير أساليب تقويم الطلاب المختلفة والعمل على تنويعها." (القحطاني، 2012، ص31)

2-2-2/ الفعالية في أداء الأستاذ:

يقصد بالفعالية "القدرة على تدنية مستويات استخدام الموارد دون المساس بالهدف المسطرة، والتي تقاس بالعلاقة بين النتائج والموارد المستخدمة." (مزهودة، 2001، ص87)

2-2-2/ الكفاءة في الأداء الأستاذ:

ويقصد بالكفاءة " مدى تحقيق الهدف وبالتالي فهي تقاس بالعلاقة بين النتائج المحققة والهدف المرسومة" (مزهودة، 2001، ص87)

الفصل الثاني — أداء الأستاذ بين المكانة والدور

" ينفق معظم المهتمين بسلوك تلاميذه ، فلم تعد مهام المعلم تقتصر على نقل المعرفة على التلاميذ ، فقد أصبح يطالب بمهام متعددة ، ولا بد من تدريبه على تلك المهام ليقوم بها ويعطي بكفاءة." (ناصر وآخرون، 2010، ص318)

ومن المعروف أن هناك العديد من المعايير للحكم على كفاية المعلم منها:

- تحصيله للمعرفة وهو أقدم معيار، وعليه يحصل المعلم على شهادة كفاية أ صلاحية لنقل المعرفة وتعليمها.
- معيار القدرة على التدريس الجيد وتمكنه من طرائقه.
- معيار السمعة الطيبة وهو يركز على الجانب الأخلاقي.
- معيار تقدم التلاميذ في الدراسة، فالمعلم القادر على تحقيق تغيرات مرغوبة في سلوك تلاميذه يعد معلما ناجحا.
- معيار التفاعل في الموقف التعليمي مع التلاميذ، ويتم التحقق من ذلك بواسطة عدة طرق مثل: ملاحظة المعلم، وتقويم التلاميذ لمعلمهم وتقدير المناخ الدراسي في الفصل.
- معيار الكفايات، ويركز هذا المعيار على توافر القدرات والاستعدادات التي تتناسب مع طبيعة التعليم، في المرشحين للمهنة.
- معيار الإعداد والتأهيل التربوي.
- المعيار المركب، في ضوء هذا المعيار يكون النجاح التعليمي متعدد الجوانب، كثير المسالك، ومن الظلم أن نقصر على معيار واحد، فهو باختصار يأخذ في اعتباره كل المعايير السابقة. " (سعفان ومحمود، 20017، ص68)

2-3/ المهام الأدائية للأستاذ:

" تتعدد المسؤوليات والمهام الأدائية التي تقع على عاتق المعلم داخل الفصل وخارجه فالمعلم لا يعد مقدما لبرنامج تعليمي، أو ساردا لمقولات أدبية، أو ناقلا للمعرفة والثقافة فحسب، ولكنه أيضا مرب فاضل، وراع للتنشئة الاجتماعية الفعالة، ومفجر لطاقتهم

الفصل الثاني _____ أداء الأستاذ بين المكانة والدور

الإبداعية، لذلك فمن البديهي أن تنتوع أنشطة المعلم داخل المدرسة من أجل تحقيق الأهداف التربوية المنوطة بالمدرسة، و تتلخص هذه الأنشطة في التالي:

(أ) - تحديد الأهداف التعليمية تحديدا دقيقا.

(ب) - تخطيط المواقف التعليمية.

(ج) - بناء شبكة فعالة للاتصال التربوي سواء بين المعلم وبين المستويات المختلفة للتنظيم الإداري بالمدرسة، أو بينه وبين تلاميذه، أو بينه وبين المجتمع المحلي.

(د) - توجيه التلاميذ وإرشادهم بما يحقق الأهداف التعليمية.

(هـ) - تقويم البرامج الدراسية. ("جاد، 2003، ص 19)

وأورد مقبل و آخرون (2008) مجموعة من الأدوار والمهام يقوم بها المعلم في غرفة الصف أشار إليها مجموعة من الباحثين، نوجزها فيما يلي: (مقبل وآخرون ، 2008، ص 09-12)

أ- **التدريس:** وهو الدور الأول والأساسي للمعلم ، وينبع من هذا الدور أدوار فرعية تتمثل في المهمات الآتية:

- **التخطيط:** ويقصد به ما يضعه المعلم من تصور مستقبلي لما سيتم تنفيذه لبلوغ الأهداف التدريسية التي حددها، ويتضمن التخطيط تحديد الأهداف، ورسم الاستراتيجيات التدريسية، وما يستلزم من وسائل ونشاطات تعليمية وتعلمية.
- **التنفيذ:** ويقصد به ترجمة خطة الدرس التي وضعها المعلم في شكل نتائج تعليمية يمكن ملاحظتها في سلوك المتعلمين، ويتطلب هذا الدور تهيئة المتعلمين، وإثارة دافعيتهم، وتشويقهم للدرس، وإشعارهم بالنجاح، وتقبل مشاعرهم، ومراعاة الفروق الفردية بينهم.

الفصل الثاني — أداء الأستاذ بين المكانة والدور

- **الإشراف والمتابعة:** وهي الإجراءات التي يتخذها المعلم لضبط الفعاليات التي تتم في غرفة الصف، والمحافظة على النظام فيها، وما يستلزم من ضبط لحضور التلامذة وغيابهم، وتوجيههم وإرشادهم.
- **التقويم:** وهو ما يقوم به المعلم من أساليب وإجراءات للحكم على مدى تحصيل التلامذة وإنجازاتهم، و اكتسابهم للمعارف والمفاهيم والمهارات، وتمثلهم للقيم والاتجاهات المرغوبة، ومن ثم تحديد جوانب القوة والضعف في تعلمهم ، لتعزيز جوانب قوتهم ومعالجة ضعفهم بالأساليب المناسبة.

ب- تنظيم البيئة الصفية الفيزيائية للتعلم: وهي عملية تنظيمية للعوامل في غرفة الصف وهي من متطلبات التدريس التي لا يتحقق بدونها وتتمثل بتهيئة الجو الصفي الذي يشعر المتعلم بالراحة والهدوء والطمأنينة، والاستخدام الأفضل لغرفة الصف دون زحمتها بالأشياء التي لا ضرورة لها والتوزيع المناسب لما فيها من أثاث وتجهيزات ومواد ووسائل تعليمية بما يناسب طبيعة النشاطات والخبرات التعليمية، وبشكل يسمح بتقل التلامذة بسهولة، والمحافظة على نظافة غرفة الصف وترتيب أثاثها، وكفاية تهويتها وإنارتها وحسن ترتيب ما فيها من مثبرات تعليمية من رسوم وخرائط ولوحات ونماذج، وعرضها بطريقة مشوقة غير مشتتة لانتباه المعلمين.

د- الضبط وحفظ النظام: ويقصد بهذا الدور ما يقوم به المعلم من جهد إداري لتنظيم تفاعله مع التلامذة من جهة وتفاعل التلامذة لبعضهم ببعض من جهة أخرى ، والمراد بحفظ النظام الهدوء الذي ينبع من رغبة التلامذة أنفسهم في التعلم والنمو ... وهو ليس وظيفة يمارسها المعلم ، وإنما هو عامل مساعد على تعلم التلامذة.

هـ- توفير المناخ النفسي والاجتماعي: ويقصد بهذا الدور توفير الجو الصفي الذي يتسم بالمودة والتراحم والوئام، وهو من الشروط الأساسية للتعلم، فقد أثبتت بحوث عديدة أن هناك

الفصل الثاني — أداء الأستاذ بين المكانة والدور

علاقة قوية بين المناخ السائد في أثناء التدريس، وكـم العمل الذي ينجزه التلامذة، ونوع حصيلة التعلم.

و- **توجيه سلوك التلامذة:** من الأدوار التي ينبغي أن يقوم بها المعلم العمل على توجيه سلوك التلامذة في ضوء توقعاته، فعملية التعليم لم تعد تصب في هدفها الأساسي على تزويد المتعلم بجملة من المعارف والحقائق والمفاهيم، وإنما تتجاوز ذلك لتعني توجيه التلامذة في سلوكهم و مكوناتهم النفسية والاجتماعية.

ز- **تنظيم التفاعل الصفي وتوجيه الأسئلة:** حينما يواجه المعلم تلامذته يجري نوعا من التفاعل اللفظي وغير اللفظي بينه وبينهم ، وهذا التفاعل يتم خلال ما يجري من أحاديث وتساؤلات ومناقشات وغيرها ، ويعتمد نمط التفاعل السائد داخل الصف بالدرجة الأولى على القدر الذي يسمح به المعلم من الحرية والانطلاق في التفكير والتعبير عن النفس.

وقد أكدت البحوث الحديثة أن التفاعل الموجه يؤدي إلى مستوى أفضل في التعلم، ويزيد من فاعلية المتعلم و دافعيته للتعلم، ويجعل التعلم لديه مستمرا، في حين أن تسلط المعلم يؤدي إضعاف مستوى التعلم، وتدني فاعليته، إضافة إلى أن التلامذة يفقدون فرصا عديدة لتعديل مفاهيمهم واتجاهاتهم وقيمهم، و يضيعون فرص اكتساب العديد من المهارات العقلية والاجتماعية.

ح- **توجيه تعلم التلامذة:** المعلم هو نموذج لتلامذته ، يتعلمون منه كل شيء، ويفقدونه فيما يصدر عنه، فهو المنهج الخفي في سلوكه وفكره وعاطفته وقيمته واتجاهاته وخبرته ودرابته بالأمور المتنوعة، فالمعلم هو المسئول الأول عن نقل المعارف إلى التلامذة وإكسابهم القيم التي يقبلها المجتمع ويرضاها، ويعزز الاتجاهات الإيجابية لديهم ، وهو بذلك يترجم رسالة المدرسة ويحقق الغاية التي من أجلها أنشئت.

الفصل الثاني _____ أداء الأستاذ بين المكانة والدور

2-4/ عوامل ومشكلات مؤثرة في أداء الأستاذ:

" يتأثر أداء المعلم بعدة عوامل داخلية تتعلق بالجانب النفسي للمعلم والرضا الوظيفي بشكل عام، وهناك عوامل خارجية كالبيئة التي يعمل المعلم ضمنها من حيث الجوانب المادية والإدارية المحيطة به، وتختلف العوامل المؤثرة في أداء المعلمين من بيئة لأخرى وتتباين في شدة تأثيرها، وينعكس أداء المعلم من خلال جوانب عديدة لخصت في: الكفاية التعليمية والفنية في التدريس، والقدرة على التأثير في الطلبة بما يحقق المأمول في شخصياتهم." (العمرى، 2006، ص02)

وقد تطرق الأدب التربوي إلى الكثير من المشكلات التي تؤثر في أداء المعلم أشار إليها مقبل وآخرون (2008) حيث قسمها إلى مشكلات التلامذة ومشكلات المناهج والكتب الدراسية ومشكلات إدارة النظام التعليمي المدرسي ومشكلات البيئة الصفية ومشكلات تعود إلى الأسرة والمجتمع نوجزها فيما يلي: (مقبل وآخرون، 2008، ص16-26)

أ- مشكلات التلامذة:

يعد المتعلم عاملاً مؤثراً في مجرى العملية التعليمية ، كما يعد عاملاً مؤثراً في أداء المعلم ، بمعنى أن المعلم في أدائه التدريسي يتأثر بطبيعة المتعلم وخصائصه ، فذلك المتعلم جاء من بيئة ما ، لها ثقافة معينة ، كما أنه ربي على نحو أو آخر ، ومن خلال ذلك اكتسب العديد من المعارف والمفاهيم، والاتجاهات والقيم ، بالإضافة إلى عدد من العادات والمهارات وغير ذلك من سلوكه الاجتماعي ، ويمكن عرض بعض المشكلات المرتبطة بسلوك وصحة التلامذة وتعلمهم كما يأتي:

- **المشكلات السلوكية:** كقلة الانتباه، سلك الفوضى، سلوك الغش، عدم أداء الواجب المدرسي، سلوك السرقة ...

الفصل الثاني _____ أداء الأستاذ بين المكانة والدور

- **مشكلات تعود إلى صعوبات التعلم:** تعتبر من المشكلات الحقيقية المؤثرة في أداء المعلم سواء كانت صعوبات نمائية و التي تتمثل بالعمليات المعرفية أولية تتعلق بالانتباه والإدراك والذاكرة أو ثانوية تتعلق بالتفكير والكلام والفهم، أو صعوبات تعلم أكاديمية تعوق تعلم التلامذة مهارات اللغة العربية والحساب، وتندرج ضمن سبعة مجالات هي:
 - الاستماع.
 - التحدث.
 - القراءة الأساسية.
 - الفهم القرائي.
 - الكتابة وتشمل (التهجي، الخط، الإملاء، والتعبير الكتابي).
 - إجراء العمليات الحسابية
 - الاستدلال الرياضي.

- **مشكلات مرتبطة بالتلاميذ بطيئوا التعلم والمتأخرون دراسيا .**

ب- مشكلات المناهج والكتب المدرسية:

أول المشاكل أنهم لا يشاركون في تأليفها أو تنقيحها ثم تأتي مشاكل أخرى تتعلق بتأخر وصول الكتب وكثرة الأخطاء الواردة فيه، إضافة إلى قلة الوسائل التعليمية.

ج- مشكلات إدارة النظام التعليمي المدرسي:

يتأثر أداء المعلم بالسياسات العامة سلبا وإيجابا بصورة مباشرة أو غير مباشرة، وهناك سلطات تعد عاملا مؤثرا في مدى كفاءة المعلم في أدائه المهني منها:

الفصل الثاني _____ أداء الأستاذ بين المكانة والدور

- **الموجه التربوي (المفتش):** الموجه بالنسبة للمعلم مستشارا في مجال اختصاصه، وبالتالي فهو يؤثر من الناحية الفنية تأثيرا مباشرا في أداء المعلم، ومن المشكلات المرتبطة بالموجهين نذكر:

- عدد زيارات الموجه للمدرسة قليلة ومتباعدة الفترات.
- عدم كفاءة بعض الموجهين وقلة خبرتهم بالأساليب المستخدمة في التوجيه وطرائق التدريس.
- أن ما يقوم به بعض الموجهين هو في حقيقته تفقد إداري وليس توجيها فنيا.
- أن الموجهين لا يساعدون كثيرا في حل المشكلات التي تعترض المعلمين.
- أن بعض المفتشين يشكلون مصدر توتر للمعلمين وليس مصدر مساعدة وعون لما يمارسونه من دور أشبه بالدور الشرطي.

- **الإدارة المدرسية:** حيث أنه من المشكلات التي يعاني منها المعلم الجديد أو القديم في المهنة مشكلة الإدارة المدرسية بدءا من مدير المدرسة الذي يمثل السلطة الأولى في المدرسة فيشكو الكثير من المعلمين من قلة فرص المشاركة في القرارات المدرسية التي تهم الجميع و لا يساعدهم في حل المشكلات التي تعترضهم، إضافة إلى تقصيره في متابعة أعمال أعضاء الجماعة التربوية من غير المعلمين كالإداريين من مستشار تربوية ومساعدين تربويين ومسيرين ماليين وعمال، فهؤلاء حين يقصرون بوظائفهم يعود ذلك سلبا على أداء المعلم.

د- البيئة الصفية:

ومن الصعوبات المادية التي تؤثر في أداء المعلم وترجع إلى البيئة الصفية على وجه التحديد ، نذكر ما يلي:

- سعة حجم الصف.
- ازدحام التلامذة في الصف ، من عدمه.

الفصل الثاني _____ أداء الأستاذ بين المكانة والدور

-نوعية الكراسي وقابليتها للتحرك، من عدنه.

-وجود ممرات كافية بين الصفوف .

-تهوية الصف.

-إضاءة الصف.

-حجم السبورة.

-مدى توافر الوسائل التعليمية المطلوبة للتدريس.

هـ - مشكلات تعود إلى الأسرة والمجتمع:

" المعلم قائد مجتمع لأنه مؤهل ثقافيا وتربويا ومهنيا للاشتراك في عملية التنشئة الاجتماعية ، وهو على اتصال مستمر مع المجتمع للترف على التغييرات الثقافية والمادية التي تحدث فيه، وللتعرف أيضا على اتجاهات التغير ومبرراته وضروراته وتحدياته، فهو أقدر المشاركين في حل المشكلات الاجتماعية من خلال بحوثه ودراساته بالإضافة إلى أن اتصاله بالمجتمع ضروري لعملية التعلم والتعليم وللعلمية التربوية كلها ، ويمكن أن يحدث ذلك من خلال تخطيط علمي مدروس لتطوير علاقات إيجابية بين المدرسة والمجتمع." (عبيدات، 2007، ص53-54)

إلا أن الآباء يرسلون أبناءهم إلى المدرسة ويحملون المدرسة كل شيء، تعليمهم وتربيتهم كما يجب ، وإن فشل أبناءهم أو تعثروا أو لم يكونوا كما يتوقعونهم ، فإنهم يلقون باللوم على المدرسة ويحملونها كامل المسؤولية، وهذه المشكلات يواجهها المعلم بشكل مباشر.

إضافة إلى تدني مكانة المعلم في المجتمع . " حيث لم تعد مهنة التعليم من المهن

المميزة كما كانت من قبل ، وقد توصلت عدة دراسات أجريت في كل من الأردن ،

السعودية، مصر وسوريا إلى أن ثمة عزوفا عن مهنة التعليم ، حيث أضحى المعلم يواجه

ضعف التقدير المعنوي." (التميمي، 2007 ، ص72)

الفصل الثاني _____ أداء الأستاذ بين المكانة والدور

وما ساعد على ذلك تدني رواتبهم مما دفع الكثير منهم على ممارسة أنشطة ثانوية لسد حاجياتهم المختلفة وكل هذا يؤثر سلبا على أداء المعلم. " ما يجعل من المعلمين عرضة للضيق والتوتر النفسي ، مع ما ظهر من تعقد الحياة بازدياد الاحتياجات والمطالب الحياتية فيما لم تتجارى رواتب المعلمين مع تلك المطالب المادية والاعتبارية المتزايدة. " (التميمي، 2007، ص71)

كما أن تغييب دور الأساتذة في التجديدات التربوية يؤثر سلبا على أدائهم. " يعاني المعلمون العرب بشكل عام من مشكلة إبقائهم في كثير من الأحيان بعيدين عن عملية اتخاذ القرارات التعليمية والتربوية واقتصار دورهم على التنفيذ، والواقع أن العملية التعليمية تحتاج إلى تمكين المعلم من عملية اتخاذ القرار والمساهمة في صنعه فيما يتعلق بدوره في العملية وهو دور أساسي، إذ هو قاعدة صنع القرار التعليمي، وقد رأينا في النموذج الإداري الياباني والذي يقابل في النظام الأمريكي (الإدارة بالأهداف) أن ميزته هو أن تشارك القاعدة التنفيذية الأساسية في عملية صنع القرار، ما يؤمن نجاح القرار، أنه يكون ناتج مشاركة الجهات ذات العلاقة، وهو ما يدفع إلى تحفيزها لإنجاح القرار التشاركي. " (التميمي، 2007، ص75-76)

" فبإزاء عمليات الإصلاح التربوي الجديدة دخل إلى الحقل الثقافي التربوي مصطلح المقاربة بالكفاءات بصورة مفاجئة مما جعل المكلفين بتطبيقه في حيرة من أمرهم و تطلب الأمر منهم البحث الواسع لتدارك حالات الاغتراب عن الموضوع. " (جباري،2015)

" لأنه ثبت من التجارب العالمية في ميدان التربية والتعليم أن أعضاء هيئات التدريس لا يعارضون الإصلاحات أو التطوير، بقدر ما يعارضون الطرق التي تعرض بها عليهم، أو على الأصح تفرض عليهم فرضا ... من هنا بات إشراك المعلمين وأساتذة الجامعات على السواء في أي مشروع للنهضة التعليمية والإصلاح التربوي تخطيطا وتنفيذا ومتابعة. " (شحاتة، 2004، ص127)

الفصل الثاني _____ أداء الأستاذ بين المكانة والدور

" كما أن وجود العديد من الأمراض التي تنتشر بين المعلمين وتحول دون أدائهم لمهامهم على أكمل وجه بل تدفع بالكثيرين إلى تقديم عطل مرضية سنوية. " تؤكد المعطيات الصادرة عن الاتحاد الوطني لعمال التربية أن العديد من الأمراض التي تفتك بالمعلمين ، لكن المشكلة في عدم التصريح بها من طرف المعلمين وعدم اعتراف وزارة التربية بتصنيفها كأمراض مهنية ، كما تشير إلى أن 20 ألفا ممن يتقدمون بعطل مرضية سنوية جراء إصابتهم بهذه الأمراض هم من فئة الكهول خاصة منهم النساء ممن زادت فترة تدريسهم على عشر سنوات ، وتأتي حالات الانهيار العصبي في مقدمتها بنسبة 65% (مدور، 2015، ص209).

2-5/ تقويم أداء الأستاذ:

2-5-1/ مفهوم تقويم أداء الأستاذ:

عرف التقويم لغة في لسان العرب لابن منظور " قوم: أزال عوجه، وكذلك أقامه: وقوام الأمر: نظامه وعماده - وقوم السلعة : قدرها، والقيمة: ثمن الشيء بالتقويم. وفي منجد اللغة والأعلام « قوم الشيء : عدله، يقال قومته فنقوم أي عدلته فتعدل، وقوام الأمر وقيامه: نظامه وعماده وما يقوم به وقوم المتاع : جعل له قيمة معلومة «(حشروبي، 1999، ص90)

وإصطلاحا أورد خطوط(2010) مجموعة من التعاريف نذكر منها:

- عرفه بلوم (Bloom.1967) على : أنه إصدار حكم لغرض ما على قيمة الأفكار أو الأعمال، أو الحلول، أو الطرق أو المواد، وأنه يتضمن استخدام المحكّات والمستويات والمعايير، لتقدير مدى كفاية الأشياء ودقتها وفعاليتها، ويكون التقويم كميًا أو كيفيًا .

الفصل الثاني — أداء الأستاذ بين المكانة والدور

- كما عرفته بونبوار (Bonboir, 1972): هو جمع معلومات ضرورية كافية منتقاة من مجموعة من الاختبارات، ولكي نتخذ قرار الانطلاق من الأهداف التي حددنا فالتقويم هو الذي يبلغ لنا هذه المعلومات.

- ويعرفه (Roegiers, X. 2006): جمع مجموعة من المعلومات الصادقة والثابتة، وتحليل درجة ملاءمتها لمعايير خاصة بالأهداف المحددة في البداية بهدف اتخاذ قرار. (خطوط، 2010، ص10)

ويعرف التقويم تربويا بأنه " عملية نظامية مستمرة ترمي إلى تحديد مدى تحقيق العملية التربوية لأهدافها، أي تحديد نواحي القوة ونواحي الضعف في كل مكونات المنظومة التربوية لكي يتم علاج نواحي الضعف وتعزيز نواحي القوة فيها". (الحريري، 2008، ص16)

" التقويم عملية قياسية علاجية لمدى اتساق التغيرات مع الأهداف المرسومة، والكشف عن أسباب الضعف ومعالجتها، و تشخيص الواقع التربوي بشكل دقيق، واختبار مدى كفاءة الوسائل المستخدمة والعمل على تطويرها، وتعديل الخطط لإخراج العملية التعليمية بشكل صحيح." (مارون، 2010، ص17)

إن فالتقويم التربوي هو عملية تشخيص وعلاج ووقاية، وهو عملية منظمة لتحديد مدى تحقق الأهداف التربوية .

ويقصد بتقويم الأداء " دراسة وتحليل أداء العاملين لعملهم، وملاحظة سلوكهم، وتصرفاتهم أثناء العمل وذلك للحكم على مدى نجاحهم ومستوى كفاءتهم في القيام بأعمالهم الحالية، وأيضاً للحكم على إمكانيات النمو والتقدم للفرد في المستقبل وتحمله مسؤوليات أكبر أو ترقية له لوظيفة أخرى." (مجيد، 2011، ص77)

وذكرت بعض الدراسات التي اهتمت بعملية تقويم الأداء أنه يمكن النظر إلى عملية تقويم الأداء على أنها تضم ثلاث خطوات منفصلة ، ومتميزة هي:

الفصل الثاني _____ أداء الأستاذ بين المكانة والدور

-قياس الأداء الفعلي.

- مقارنة الأداء الفعلي بأداء نموذج معين لتحديد الفرق بينهما.

-تعديل الانحرافات البارزة ذات الدلالة ، وتصحيحها ، وذلك من خلال خطوات ، وأفعال

علاجية" . (جاد ، 2003، ص35)

" يمكن تحديد مفهوم تقويم الأداء الوظيفي للمعلم على أنه العملية التربوية التطويرية التي يتم من خلالها تقييم جميع الأعمال التي يقوم بها المعلم داخل غرفة الصف وخارجه ولها تأثير على تيسير وإتمام عملية التعليم، بإعطائه قيمة رقمية ووصفية، ومن ثم تعزيز الصفات الإيجابية، وتعديل السلوكيات السلبية، والتغلب على المعوقات. " (عبد الكبير وآخرون ، 2003، ص30)

" ويرى المنتبع للتطور التربوي أن تقويم أداء المعلم سار في اتجاهات ثلاثة هي:

أ - البحث عن خصائص المعلمين كميّار للكفاءة التدريسية سواء كانت هذه الخصائص شخصية أو ثقافية ، أو مهنية.

ب - البحث عن العملية التدريسية باعتبارها عملية اتصال ، وتفاعل بين المعلم ، وتلاميذه ومعرفة ما يتم فيها من سلوك المعلم ، والتلميذ ، واهتم هذا الاتجاه بالتفاعل بين المعلم، والتلميذ سواء اللفظي أو غير اللفظي ، واعتبره أساس التعلم بمعناه الواسع ، وهو بذلك مؤشر صادق لكفاءة التدريس، وبذلك ظهر الاتجاه المعروف باسم تحليل التدريس من خلال الملاحظة المنظمة لسلوك المعلم ، والتلميذ ، ومن أشهر المهتمين بهذا الاتجاه "مورك" ، "وفلاندرز" ، "وبراون" ، " وأدسكار. "

ج - البحث عن نتائج التعليم باعتبارها المؤشر الأهم في تحديد كفاءة المعلم ، ويركز هذا الاتجاه على العائد (المخرجات)، وتحمل اختبارات التحصيل مركز الصدارة كأدوات للتقويم عند أصحاب هذا الاتجاه . (علام، 2000، ص97)

الفصل الثانى _____ أداء الأستاذ بين المكانة والدور

2-5-2/ أهداف عملية تقويم أداء الأستاذ: (شحاتة، 2003، ص133)

تقويم أداء المعلم لا بد له من أهداف، فالتقويم يشير إلى عملية اتخاذ قرارات على أساس من القياسات والملاحظات بهدف التطوير والتحسين، و تتطلب عملية التقويم فى جوهرها الحصول على بيانات أو معلومات عن أداء المعلم، ومقارنتها فى ضوء معايير تتحدد عليها مستويات مقبولة للأداء المرغوب فيه ، ثم إصدار حكم على نوعية الأداء ، ومستواه تمهيداً لاتخاذ القرار المناسب. والقرارات التربوية فى هذا المجال عديدة منها التعليمية التى تتعلق بمختلف جوانب العملية التعليمية ، ومنها الإرشادية لتوجيه المعلم وإرشاده مهنيًا ، ومنها إدارية تتعلق بالترقية، أو المكافأة على إنجاز ، أو تطوير .

إن أهداف تقويم أداء المعلم ، والتي يجب أن نلتفت إليها فى مؤسساتنا التعليمية تتحدد فى :

- تنمية مهارات ، ومعلومات المعلم المهنية لإمكان مساهمته بفاعلية فى عمليات التطوير المستقبلية أو التحديث المستمر لمنظومة المنهج المدرسي.
- توفير معلومات ، أو بيانات تساهم فى مكافأة الأداء المتميز ، أو الترقية لوظائف قيادية، أو مهام تدريبية ، أو بعثات خارجية.
- توفير معلومات يمكن أن تؤدى إلى تعديل ، أو تطوير مسؤوليات المعلم ، أو وضعه فى وظيفة أخرى ، أو إنهاء خدمته.
- تحسين نوعية التعليم المقدم للتلاميذ باعتباره أحد مكونات العملية التعليمية ، وذلك من خلال تحديد نوعية التغيرات المطلوبة من المعلم لإمكانية التطوير ، أو التحسين المدرسي سواء كانت فى طريقة التدريس ، أو فى بيئة التعلم ، أو فى مصادر التعليم...
- تشخيص الاحتياجات الفردية للمعلمين من خلال تحديد جوانب القوة ، والضعف فى الأداء المدرسي ، وتوفير التغذية الراجعة لكيفية توجيه التلاميذ نحو التعليم الفاعل ، وهو ما يمكن اعتباره تقويمًا مرحليًا ، وغالبًا ما يتسم بالوصف أكثر منه حكمًا ، أو تقييمًا للأداء المدرسي.

الفصل الثاني — أداء الأستاذ بين المكانة والدور

"ويمكن أن تتحقق هذه الأهداف التقويمية من خلال نوعين من التقويم الأول التقويم المرحلي بملاحظة أداء المعلم على فترات منتظمة أثناء العام الدراسي، ومن خلاله يتم تشخيص جوانب القوة، وجوانب الضعف للمعلم، وتوفير التغذية الراجعة والطريقة المناسبة لتوجيه الطلاب، والثاني تقويم تجميعي ينتهي بإصدار حكم وتقدير كمي عن مساوئ الأداء للمعلم." (شحاتة، 2003، ص 133-134)

2-5-3/جوانب تقويم أداء الأستاذ:

وذكرت بعض الدراسات التي اهتمت بعملية تقويم الأداء أنه يمكن النظر إلى عملية تقويم الأداء على أنها تضم ثلاث خطوات منفصلة ، ومتميزة هي:

- 1 قياس الأداء الفعلي .
 - 2 مقارنة الأداء الفعلي بأداء نموذج معين لتحديد الفرق بينهما .
 - 3 تعديل الانحرافات البارزة ذات الدلالة ، وتصحيحها ، وذلك من خلال خطوات ، وأفعال علاجية . (جاد، 2003، ص35)
- وتذكر الحريري (2007) جملة من المهام الأخرى لتقويم المعلم التي يجب أن تخضع لقياس أدائه منها قدرته على: (الحريري، 2007، ص132)

- وضع خطة الدرس بشكل جيد ومحكم.
- التفاعل مع التلاميذ داخل الصف.
- التفاعل مع الإدارة المدرسية والتلاميذ وأولياء الأمور..
- المشاركة الفاعلة في النشاطات المدرسية.
- الانضباط والالتزام بالنظام المدرسي.
- توصيل المادة العلمية بطريقة واضحة ومفهومة.
- ضبط النظام داخل الصف.
- التفاهم مع أولياء الأمور والالتزام بالاجتماعات التي تعقدها الإدارة المدرسية.
- تحقيق الأهداف في ميدان المعرفة.

الفصل الثاني _____ أداء الأستاذ بين المكانة والدور

- تحقيق الأهداف في ميدان القيم.
- تحقيق حاجات التلاميذ.

2-5-4/ أدوات وأساليب تقويم أداء الأستاذ:

إن عملية تقويم أداء المعلم تهدف إلى التأكد مما تحقق من أهداف تربوية، وتزويد المعلم ببيانات عن أدائه بهدف تحسين إجراءات تدريسه، وتطوير تعلم تلاميذه وتحسينه، ورفع تحصيلهم التعليمي ، و يمكن حصر أدوات التقويم لقياس أداء لمعلم فيما ذكره عبد الكبير وآخرون (2003) في الأدوات التالية (عبد الكبير وآخرون ،2003، ص32-33)

1-كفاية المعلم.

2-الاختبارات.

3-برامج التقويم الداخلية.

4-التقويم الصفي الواقعي.

5-التعليم التعاوني.

6-برامج الإعداد من أجل المهنة.

7-نموذج المتعلم الكفاء.

8-ملاحظات المديرين والمشرفين.

9-برامج التقويم

ويضيف عبد الكبير وآخرون (2003) أن هناك العديد من وسائل التقويم والقياس للمعلم ، ومن أهمها : (عبد الكبير وآخرون ،2003، ص33)

1-تقويم الزملاء.

2-تقويم الرؤساء في المهنة.

3-تقديرات الطلبة للمعلم.

4-اختبارات التلاميذ.

الفصل الثاني _____ أداء الأستاذ بين المكانة والدور

5-التقويم الذاتي.

6-استبيان خاص بالمعلم.

" كما يعد تقويم المعلم من وجهة نظر طلابه احد المداخل الفعالة لتطوير أداء المعلم ، وتنميته مهنياً على نحو مستديم، فإنه علاوة على نتائج الطلاب في الاختبارات المعتادة ، فإنه يمكن أن يصمم المعلم أو القائمون على تقويمه بعض المواقف البسيطة المشتقة من المعايير ، ويمكن الحكم على مستوى أداء المعلم من وجهة نظر طلابه."(حسن ومحمود،2008، ص351-352)

ويمكن القول أن عملية تقويم أداء المعلم ستشكل المرجع الرئيس في بناء وتنفيذ برامج الإعداد والتأهيل والتطوير للمعلم ، وكلما كانت العملية التقييمية دقيقة وصادقة كلما كانت مؤشراً قوياً للدلالة على مدى فاعلية النظام التربوي في مجال إعداد المعلم.

2-5-5/ عوامل نجاح عملية تقويم أداء الأستاذ:

لقد سعت العديد من الكتابات التربوية ذات الصلة بتقويم أداء المعلم إلى تحديد بعض العوامل التي تساعد في نجاح عملية التقويم ، حتى نضمن تقويماً فعالاً لأداء المعلم ويمكن تلخيص هذه العوامل في جملة من النقاط أوردها جاد(2003) النقاط التالية:

- مراعاة المتطلبات الاجتماعية ، والمعايير المحلية .
- توضيح الهدف من التقويم للمعلم موضع التقويم .
- مناسبة أساليب التقويم المتبعة مع الأهداف المعلنة لتقويم الأداء .
- استمرارية عملية تقويم الأداء .
- شمولية عملية تقويم الأداء .
- ضرورة أن تتم عملية تقويم الأداء وفق برنامج زمني محدد.
- ضرورة أن تكون الأدوات المستخدمة لتقويم أداء المعلم ثابتة ، وصادقة ، وفعالة .
- مراعاة العدالة في تقويم أداء المعلم.
- مراعاة السرية التامة .

الفصل الثاني _____ أداء الأستاذ بين المكانة والدور

- مراعاة نتائج التقييمات السابقة للمعلم .
- ضرورة تشجيع المعلمين على التقييم الذاتي لأداء اتهم التدريسية .
- مناقشة المعلمين فيما أسفرت عنه عملية تقييم الأداء .
- ضرورة مشاركة كل من الموجه الفني ، ومدير المدرسة ، ومسئول التعليم بالمدرسة، والزملاء ، ولجان المتابعة ، والتلاميذ في تقييم أداء المعلم.
- ضرورة إخبار المعلم بنتائج عملية التقييم ، وتوقيعه على التقرير النهائي .
- ضرورة منح المعلم موضع التقييم وقتاً مناسباً لتنفيذ ما جاء في التقرير النهائي من توصيات.
- يمكن تسجيل بعض المواقف التدريسية للمعلم على شريط فيديو وتحليلها ، ومناقشة المعلم موضع التقييم فيها. (جاد،2003، ص49-50)

2-5-6/ مشكلات تقييم أداءالأستاذ:

- يعد تقييم أداء المعلم أحد أصعب المشكلات التي يواجهها البحث التربوي ، عبر تاريخه الطويل ، ويرجع السبب في ذلك إلى ما يلي : (جاد،2003، ص50)
- 1 وجود تعريفات متعددة ، ومختلفة للمفهوم الواحد في مجال تقييم أداء المعلم .
 - 2 عدم وجود اتفاق تام بين الباحثين ، والممارسين في الميدان على تعريف شامل للمفاهيم المتعلقة بالمعلم ، وطبيعة عمله .
 - 3 كثرة المصطلحات المرتبطة بالمعلم داخل الفصل ، وخارجه مثل : سلوك ، خصائص، كفاءة ، أداء ، وأفعال ... ، و كل منها يتطلب تعريفا واضحا ومحددا .

الفصل الثاني _____ أداء الأستاذ بين المكانة والدور

خلاصة الفصل:

منزلة التعليم بين الأمم الواعية ذات مكانة رفيعة ومنها استمدت مكانة المعلم أو الأستاذ رفعتها وسموها ، لأنه أداة المجتمع الفعالة لتحقيق أغراضه التربوية ونقل التراث الثقافي عبر الأجيال .

و تقتضي هذه المكانة الرفيعة والمنزلة العالية للأستاذ أن يتصف بمجموع الصفات و الخصائص التي تؤهله لشغل هذه المكانة وأداء الأدوار المنوطة بها، في ضوء المعايير والمواصفات التي حددتها المداخل النظرية والتي تطمح لها مختلف المجتمعات.

وأداء الأستاذ في المؤسسة التعليمية يتراوح بين التدريس، تنظيم البيئة الصفية، ، المحافظة على النظام والضبط، وتوجيه سلوكيات المتعلمين، والتسيير السن للنظام العلائقي بينه وبين مختلف أفراد الجماعة التربوية ...

وتطرق الفصل على مجموعة من المشكلات التي تعيق أداء الأستاذ ذ وكان منها المشكلات الداخلية والمشكلات الخارجية، في حين أن هذا الأداء يخضع للتقويم وفق أطر ومعايير، ويشرف على التقويم إما مدير المؤسسة، المشرف التربوي، المعلمين لبعضهم البعض، أو التقويم الذاتي حين يقوم الأستاذ نفسه عن طرق نتائج التلاميذ ووجهات نظرهم أو عن طريق امتثال معايير حددتها دراسات نظرية وميدانية.

الفصل الثاني _____ أداء الأستاذ بين المكانة والدور

مراجع الفصل:

- 1 - الحريري، رافدة (2007). "التقويم التربوي"، عمان، الأردن: دار المناهج للنشر والتوزيع.
- 2 - الحريري، رافدة عمر (2007) "التقويم التربوي الشامل للمؤسسة المدرسية"، بيروت، لبنان: دار الفكر للنشر والتوزيع.
- 3 - الخزاولة، محمد سلمان والمومني، تحسين علي (2013)، "المعلم والمدرسة"، عمان، الأردن: دار صفاء للنشر والتوزيع.
- 4 - التميمي، مهدي حسين (2007). "مهارات التعليم - دراسة في الفكر والأداء التدريسي"، عمان، الأردن: دار كنوز المعرفة للنشر والتوزيع.
- 5 - الرشدان، عبدالله و جعنيبي، نعيم (2002). "المدخل إلى التربية والتعليم"، عمان، الأردن: دار الشروق.
- 6 - الرشايدة، سالم تيسير (2008). "الرضا الوظيفي - أطر نظرية وتطبيقات عملية"، عمان، الأردن: دار صفاء للنشر والتوزيع.
- 7 - العمري، خالد محمد (2006). "العوامل المؤثرة في أداء معلمي الصفوف الثلاث الأولى من التعليم الأساسي من وجهة نظرهم"، مجلة اتحاد الجامعات العربية للتربية وعلم النفس، المجلد 4 العدد2، جامعة دمشق، سوريا.
- 8 - اللقاني، أحمد حسين والجمال، علي أحمد (1992). "معجم المصطلحات التربوية المعرفية في المناهج وطرق التدريس"، ط2، القاهرة، مصر: عالم الكتب.
- 9 - الفيروز آبادي، مجد الدين محمد بن يعقوب (1987). "القاموس المحيط"، مجلد 1، ط2، بيروت، لبنان: مؤسسة الرسالة للطباعة والنشر.
- 10 - القحطاني، محمد هادي حسين (2012). "تقويم الأداء التدريسي لمعلمي التربية الإسلامية في مادة التوحيد لطلاب المرحلة المتوسطة في المملكة العربية السعودية في ضوء معايير الجودة"، رسالة ماجستير ن كلية التربية قسم مناهج وطرق التدريس، جامعة أم القرى، المملكة العربية السعودية.

الفصل الثاني _____ أداء الأستاذ بين المكانة والدور

- 11 - المفرج، بدرية وآخرون. (2007)، "الاتجاهات المعاصرة في إعداد المعلم وتتميته مهنيًا"، وزارة التربية(قطاع البحوث التربوية والمناهج/إدارة البحوث والتطوير التربوي)، الكويت.
- 12 - بدران، شبل و محمود، احمد فاروق (1993). أسس التربية، الاسكندرية، مصر: دار المعرفة الجامعية.
- 13 - جاد، إيناس محمد عبد الخالق (2003). "تقويم معلم الرياضيات لأدائه التدريسي بالمحلة الإعدادية"، رسالة ماجستير غير منشورة، تخصص مناهج وطرق تدريس، كلية التربية بدمياط، جامعة المنصورة ، مصر.
- 14 - جباري، ليلي(2015). "المدرسة الجزائرية في ضوء المقاربة بالكفاءات- كتاب السنة الثانية من التعليم المتوسط لغة عربية نموذجًا"، كلية الآداب و اللغات، جامعة قسنطينة- الجزائر. متاح على: <http://www.eshamel.net> - أطلع عليه يوم 2016/08/26-20:40.
- 15 حثروبي، محمد الصالح (1999). " نموذج التدريس الهادف- أسئلة وتطبيقات"، عين مليلة، الجزائر: دار الهدى.
- 16 - حسن ، أحلام الباز و محمود ، الفرحاتي السيد (2008). "الاعتماد المهني للمعلم - مدخل تطوير التعليم"، مصر: دار الجامعة الجديدة.
- 17 - خطوط، رمضان(2010). " استخدام أساتذة الرياضيات لاستراتيجيات التقويم والصعوبات التي تواجههم أثناء التطبيق " ، دراسة ميدانية بثانويات ولاية المسيلة، رسالة ماجستير غير منشورة، علوم التربية ، جامعة منتوري قسنطينة، الجزائر .
- 18 - دندش، فايز مراد و عبد الحفيظ، الأمين (2003). " دليل التربية العملية وإعداد المعلمين"، الإسكندرية، مصر: دار الوفاء لنديا الطباعة والنشر.
- 19 - سعفان ، محمد أحمد و محمود، سعيد طه (2007). "علم النفس التربوي وإعداد وتدريب المعلم"، ط2 ، الإسكندرية ، مصر: دار الكتاب الحديث،

الفصل الثاني — أداء الأستاذ بين المكانة والدور

- 20 - شحاتة، حسن (2003). " نحو تطوير التعليم في الوطن العربي بين الواقع والمأمول " ، مصر: الدار المصرية اللبنانية.
- 21 - شحاتة، حسن (2004). " مداخل إلى تعليم المستقبل في الوطن العربي " ، ط 1 ، القاهرة، مصر: الدار المصرية اللبنانية.
- 22 - شمس الدين ، عبد الأمير (1991). "الفكر التربوي عند ابن خلدون و ابن الأزرق" ، بيروت ، لبنان: العالمية للكتاب .
- 23 - صالح، أحمد زكي، (1999). "علم النفس التربوي"، القاهرة، مصر: النهضة المصرية.
- 24 - عبد السلام، مصطفى عبد السلام (2006)، "أساسيات التدريس والتطوير المهني للمعلم" ،الإسكندرية ، مصر: دار الجامعة الجديدة.
- 25 - عبدالعزيز، صالح (د س). " التربية الحديثة - مادتها - مبادئها - تطبيقاتها العملية " ، ط7، الجزء الثالث، مصر: دار المعارف.
- 26 - عبد الكبير، صالح عبدالله وآخرون (2011). " نظام تقويم الأداء المدرسي في مدارس التعليم الأساسي في الجمهورية اليمنية" ، عدن، اليمن: مركز البحوث والتطوير التربوي.
- 27 عبيدات، سهيل أحمد (2007). " إعداد المعلمين وتنميتهم " ، عمان، الأردن: عالم الكتب الحديث.
- 28 - علام، صلاح الدين (2000). " القياس والتقويم التربوي والنفسي : أسسه وتطبيقاته ، وتوجهاته المعاصرة" ، القاهرة: دار الفكر العربي.
- 29 فهد، فهد، كليبر (1998). " أولادنا والمدرسة" ، لبنان: جهاد للنشر والتوزيع .
- 30 - مارون، جورج (2010). " أسس التقويم التربوي ومعاييرها " ، طرابلس، لبنان: المؤسسة الحديثة للكتاب.
- 31 - مجيد، سوسن شاكرا (2011). " تقويم جودة الأداء في المؤسسات التعليمية " ، عمان، الأردن: دار صفاء للنشر والتوزيع.
- 32 - مدور، ليلي (2015). " الاحتراق النفسي لدى معلمي مرحلة التعليم الابتدائي وأهم حاجاتهم الإرشادية " ، دراسة ميدانية بمدينة باتنة، مجلة البحوث التربوية والتعليمية ،

الفصل الثاني _____ أداء الأستاذ بين المكانة والدور

العدد8(197-233)،مخبر تعليم -تكوين- تعليمية، المدرسة العليا للأساتذة، بوزريعة، الجزائر.

33 - مزهودة، عبد المليك(2001). "الأداء بين الكفاءة والفعالية" ، مجلة العلوم الإنسانية، العدد(01) ، نوفمبر2001، جامعة محمد خيضر، بسكرة.

34 -مقبل، سعيد عبده أحمد وآخرون (2008). "المشكلات المؤثرة في أداء معلمي ومعلمات الصف الأول أساسي وسبل معالجتها" ، عدن، اليمن: مركز البحوث والتطوير التربوي.

35 ناصر، إبراهيم(1983). "التربية وثقافة المجتمع" ،الجزائر: دار الفرقان .

36 - ناصر، إبراهيم عبدالله وآخرون(2010). "مدخل للتربية" ، ط2، عمان، الأردن: دار الفكر.

الفصل

الثالث

الفصل الثالث – التكوين قبل الخدمة وأثره في أداء الأستاذ

تمهيد

1- تكوين الأستاذ

1-1/ تعريف التكوين

1-2/ تعريف تكوين الأستاذ

1-3/ بين التكوين والتربية والتعليم

1-4/ أنواع التكوين

1-5/ مراحل تكوين الأستاذ

1-6/ الأهداف العامة لعملية التكوين

2- تكوين الأستاذ قبل الخدمة

2-1/ تعريف تكوين المعلم قبل الخدمة

2-2/ أهمية وأهداف التكوين قبل الخدمة

2-3/ مبررات التكوين قبل الخدمة

2-4/ جوانب إعداد المعلم قبل الخدمة

2-5/ الاتجاهات التربوية الحديثة في تكوين المعلمين قبل الخدمة

2-6/ صعوبات تعترض الطلبة المعلمين في التكوين قبل الخدمة

2-7/ التقويم في التكوين قبل الخدمة

خلاصة الفصل

مراجع الفصل

الفصل الثالث _____ التكوين قبل الخدمة وأثره في أداء الأستاذ

تمهيد:

يتكلم حسن (1985) عن أهمية التكوين للفرد والمؤسسة فيقول "لا شك أن تقدم المؤسسة المرهون ببقائه فيها ، وبقاؤه فيها مرهون بكفاءته الإنتاجية وكفاءته الإنتاجية مرهونة بدرجة خبرته ومهارته، هذه الخبرة مرهونة بمقدار التكوين الذي تحصل عليه ، ولتحقيق هذه الأهداف لابد من إعداد برنامج صالح للتكوين يؤمن بأهمية كل من الإدارة والعمال ."

(حسن، 1985، ص184)

" إن تكوين المعلمين ضرورة لا غنى عنها حتى بالنسبة لأصحاب المواهب والاستعدادات الجيدة للتعليم، كما أنه أحد معايير الحكم على نجاح المعلم وكفاءته والثقة به، كما أن إعداد وتدريب المعلمين مطلب حيوي لمواجهة تحديات الحاضر والمستقبل بمختلف أشكالها، حيث يساعد إعداد المعلمين على زيادة الكفاية المهنية لأصحاب القدرات العلمية والمواهب الخاصة، وبدون الإعداد تكون هذه المواهب قاصرة عند حدود معينة، كما أن أصحاب المواهب والعبقریات أحرص من غيرهم على الإفادة من برامج تكوين المعلم كما أنهم أقدر على التعليم والنمو من خلالها، وإذا كان التدريس في جانب منه فن، فإن الفن له قواعد وأصول وممارسات أصبحت مستقرة، وتتطلب قدرات مصقولة، ومهارات مدربة ومعرفة متخصصة، وهذا كله نتاج تعليم وثمار تعلم. (أحمد، 1980، ص171)

سنتكلم في هذا الفصل عن التكوين بصفة عامة كمفهوم وما يتعلق به مصطلحات قريبة منه، ثم عن تكوين الأستاذ ثم عن مرحلة مهمة من تكوين الأستاذ وهي التكوين قبل الخدمة، ونتتبع أثرها في أداء الأستاذ من خلال مضامين الفقرات الواردة.

الفصل الثالث _____ التكوين قبل الخدمة وأثره في أداء الأستاذ

1- تكوين الأستاذ:

1 تعريف التكوين:

فالتكوين لغة يقال: "كَوّن الشيء أي أوجده وأنشأه أو أحدثه". (البستاني، 1986، ص622)

واصطلاحا:

أورد بوعامر (2014) التعريفات التالية للتكوين:

- عرّف على أنه إعداد الشخص للاستخدام أو الترقّي في فرع من فروع النشاط ومساعدته في الإفادة من قراراته حتى يحقق لنفسه وللمجتمع أكثر ما يمكن من مزايا .
- ويعرفه أحمد صقر عاشور بأنه: " ذلك النشاط الذي يوفر فرص اكتساب الفرد لخبرات تزيد في قدرته على أداء عمله، ونشاط التكوين بهذا المعنى يشبع الحاجة على رفع مستوى الأداء من خلال تنمية قدرات ، وذلك بتوفير فرص التعلم الفرد لمهارات أو معلومات يتطلبها الأداء."

- كما عرفه زويلف و القريوني بأنه : عملية تعديل إيجابي لسلوك الفرد مهنيا أو وظيفيا بهدف إكسابه معارف ومهارات لأداء العمل وتعديل مواقفه لصالح العمل والمنظمة ..
فهو محاولة لتغيير سلوك الأفراد نحو استخدام طرق وأساليب أفضل في أداء أعمالهم.(بوعامر، 2014، ص116-117)

ويعرف فيري التكوين بأنه:" يدل على فعل منظم يسعى على إثارة عملية إعادة بناء متفاوتة الدرجة في وظائف الشخص ، فالتكوين بهذا المعنى وثيق الاتصال بأساليب التفكير والإدراك ، والشعور ، والسلوك".(بوسعدة، 2012، ص295)

في حين ذهب المشرع الجزائري في تعريفه للتكوين في المادة 104 و105 من الأمر رقم 03/06 المؤرخ في 19 جمادى الثانية 1427 الموافق لـ 15 يوليو 2006 المتضمن القانون

الفصل الثالث _____ التكوين قبل الخدمة وأثره في أداء الأستاذ

الأساسي للتوظيف العمومي، على أنه يعتبر حق والتزام وفي نفس الوقت هو حق للعامل في تحديث معارفه النظرية والتطبيقية وتمييزها وترقيتها في التنظيم السلمي للمهنة التزاما منه لمتابعة دورات و أنظمة التكوين التي تنظمها المؤسسة في إطار احتياجاتها بغية تحديث أو تعميق أو تنمية المعارف العامة المهنية و التكنولوجية.

1-2/ تعريف تكوين الأستاذ:

وأما تكوين المعلم أو الأستاذ فيعرف بأنه: " هو ما يجري من عمليات الإعداد قبل الخدمة والتدريب أثناءها من نمو لمعارف المعلم وقدراته وتحسين لمهاراته وأدائه التربوي بما يتلاءم والتطور المتعدد الجوانب للمجتمع، وتبدو هذه العمليات في مؤسسة التكوين قبل الخدمة وتستمر أثناءها، فالمعلم لا يكتسب خلال فترة إعداده سوى الأسس التي تساعده على البدء في ممارسة المهنة، وهو بحاجة ماسة لمواصلة تنمية ذاته من جميع الجوانب لئلا يصبح في حالة ركود ذهني له آثاره الخطيرة على أدائه التربوي وقيامه بما تتطلبه مهنته." (غنيمة، 1998، ص 53-54)

" فالتكوين إطار يجمع بين الإعداد قبل الخدمة والتدريب أثناءها، وهذا ينسجم مع التربية المستمرة المستدامة، فالحياة تتغير وتتطور وهو ما يتطلب الاستمرار في تكوين المعلمين بهدف الإحاطة بكل جديد في عالم المعرفة والتكنولوجيا، وغيرها من التقنيات والأساليب التربوية، حتى يستمر النمو المعرفي والمعلوماتي للمعلم، ليكون قادرا على أداء عمله التدريسي بيسر وسهولة، وبالتالي تحسين مهارته وأدائه التربوي، بما يتلاءم مع التطورات المتعددة على الأصعدة كافة، وخاصة الجانب التربوي والتعليمي و البيداغوجي للتربية والتكوين." (الجماعي، 2010، ص 132)

الفصل الثالث _____ التكوين قبل الخدمة وأثره في أداء الأستاذ

1-3/ بين التكوين والتربية والتعليم:

يخطئ بعض الناس في استعمال كلمة تعليم مقابلة الكلمتين تربية وتكوين، فبالرغم من ارتباط الكلمات ارتباطا وثيقا، فإن معانيها تختلف وتباين كثيرا، وسنوضح ذلك فيما يلي:

• التعليم والتكوين: (بوهني، 2014، ص 175-176)

التعليم نشاط تواصل يهدف من خلاله إلى تسهيل المعلومات والمعارف وإيصالها إلى المتلقي، وتنمية قدراته الفكرية بطريقة تلقينية وتوضيحية من قبل وسيط لا تتم هذه العملية إلا به، فالعملية التعليمية تركز على هذه العناصر في نقل العلوم والمعارف، والتعرف على سائر الحضارات والاتجاهات ونقلها بطريقة صحيحة، وتهيئ المتعلم الاكتساب فوائد و معلومات جديدة ومهارات، ومعارف شتى تساعده على تحقيق مبتغاه.

أما التكوين أو ما يسمى بالإعداد أو التدريب فهو يختلف عن التعليم، بحيث إنه نشاط مستمر يزود الشخص بمهارات تساعده على تطوير كفايته والزيادة في الإبداع والإنتاج وتحسين آداه في مهنته، والتكوين هو إحداث تغييرات إيجابية وبجهود منظمة وتخطيط مستمر قصد الوصول إلى كفاية وفاعلية في التدريس.

والتكوين يوصل صاحبه إلى الأهداف الآتية:

- نمو الكفاية الإنتاجية

- الأداء الجيد

- تنمية القدرات و المهارت تغيير الاتجاهات والسلوك مسايرة التقدم التكنولوجي

- التمكين من الإلمام بالجديد

• التربية والتكوين:

أما التربية فهي تختلف اختلافا كبيرا عن التعليم والتكوين، لأنها أوسع منها وأشمل؛ فهي " عبارة عن طريقة يتوصل بها إلى نمو قوى الإنسان الطبيعية والعقلية، والأدبية فينطوي

الفصل الثالث _____ التكوين قبل الخدمة وأثره في أداء الأستاذ

تحتها جميع ضروب التعليم والتدريب التي من شأنها إنارة العقل، وتقويم الطبع، وإصلاح العادات، والمشارب، وإعداد الإنسان لنفسه، وقريبه" في مراكزه الاستقبلية، والاعتناء به في الحالة التي يكون فيها قاصرا عن القيام بالاعتناء بنفسه . والتربية تتناول الكائن البشري بداية من خروجه إلى الدنيا، وانتهاء بمغادرته إلى العالم الآخر، أي أن التربية تلم بجميع أهدافنا وغاياتنا وحاجاتنا، وتعمل على أن يصبح الإنسان متأقلا مع نفسه ومجتمعه حيث تساعده على النمو والتطور من عدة جوانب حسيا وعقليا وجسميا واجتماعيا .(بوهني،2014، ص176)

ويفصل بوحفص(2010) في بيان الاختلاف بين التربية والتكوين فيقول أنه " بالرغم من التشابه الواضح بينهما فإن بينهما اختلافات نرصدهما فيما يلي:

- **المجتمع المقصود:** إن التربية موجهة للأطفال والشباب لما يتميزون به من خصائص ونقص في المعلومات والمعارف، في حين يتوجه التكوين إلى فئة الراشدين المندمجين مهنيا واجتماعيا.

- **البعد المرغوب فيه:** ذلك أن التربية عامة هدفها التنشئة الاجتماعية وخدمة المجتمع، في حين أن التكوين خاص يمس عادة أحد الجوانب كالمعارف أو الاتجاهات بما يخدم التنشئة التنظيمية وفعالية التنظيم الذي طلب التكوين والذي يصب بدوره في المجتمع ككل.(بوحفص،2010، ص37-38)

ويضيف بوحفص بعد عرضه لعدة مقاربات في هذا السياق " أن التكوين شكل من أشكال التربية الخاصة بالكبار، وهذا ما يبرر نعت بعض الباحثين التكوين المتواصل بتربية الكبار ، هذا ونؤكد على أن كلا من التربية والتكوين يقومان على سياقات معرفية في مقدمتها سياق التعلم." .(بوحفص،2010، ص41)

الفصل الثالث _____ التكوين قبل الخدمة وأثره في أداء الأستاذ

وخلاصة القول يقول بوهني (2014) إن التعليم والتكوين يهيئان الإنسان ويعدانه إلى استقبال الوظيفة التي سيمارسها مستقبلا ، ولكن التربية تحضره لخوض الحياة انطلاقا من المهد ووصولاً إلى اللحد، مصداقا لقوله صلى الله عليه - مصداقا لقوله صلى الله عليه وسلم "أطلبوا العلم من المهد إلى اللحد" في بناء النفس البشرية بتزكيتها وإرشادها وتوجيهها التوجيه السليم. (بوهني، 2014، ص 177)

1-4/ أنواع التكوين:

ويقسم " رشاد أحمد عبد اللطيف " التكوين إلى أنواع عديدة تبعا لنوع المتكويين ونوع المهام التي سيكلفون بأدائها، ويمكن الإشارة إليها كما يلي:

1 التكوين من حيث الزمان : و ينقسم إلى نوعين:

أ/ تكوين قبل الخدمة: وهذا يكون قبل دخول الفرد للعمل خاصة في مراكز التكوين.

ب/ تكوين أثناء الخدمة: ويكون هذا التكوين بعد أن يلتحق الفرد بالعمل.

2/ التكوين من حيث المكان : وينقسم إلى نوعين:

أ/ تكوين داخل المؤسسة

ب/ تكوين خارج المؤسسة.

3 التكوين من حيث الهدف:

أ/ التكوين لتجديد المعلومات: وهذا نتيجة للتغيرات و التطورات التكنولوجية.

ب/ تكوين المهارات: ويقصد به زيادة قدرة التدريب على أداء أعمال معينة، ورفع كفاءته المهنية خاصة أثناء الترقية.

ج/ التكوين السلوكي: وهذا بهدف تنمية الاتجاهات الحسنة وتغيير العادات غير الجيدة كسوء المعاملات واستغلال السلطة و التفرقة في المعاملة.(بوقطف، 2014، ص 26-27)

الفصل الثالث _____ التكوين قبل الخدمة وأثره في أداء الأستاذ

1-5/مراحل تكوين الأستاذ:

" يستخدم المربون والعاملون في مجال صناعة المعلمين مفاهيم متعددة كمفهوم الإعداد ومفهوم التأهيل والتدريس والتكوين." (مادي، 2001، ص 65)

وهناك خلط بين عدد كبير من المربين والعاملين في حقل التعليم بين هذه المفاهيم، في حين أنها ما هي إلا مراحل للتكوين الذي يخضع له الأستاذ، ولرفع الالتباس القائم بين هذه المصطلحات نحاول تقديم تعريف كل مفهوم على حدا كي يتضح الأمر:

• مفهوم الإعداد: Preparation

وبعني في مدلوله التربوي: ما يتلقاه الطالب المعلم في مؤسسات التكوين قبل ولوجه الخدمة ، أو هو صناعة أولية للطالب المعلم استعدادا لمزاولة مهنة التدريس، بحيث يعد ثقافيا وعلميا ومهنيا ، وأبرز مراكز التكوين كليات التربية، كما يعني الإعداد التربوي للتدريس " (الجماعي، 2010، ص 131)

• مفهوم التأهيل : Qualification

" فهو يقتصر على الإعداد التربوي فقط حيث ويأتي بعد أن يكون الطالب المعلم قد تخرج من كلية معينة (العلوم، الزراعة، التجارة، الآداب) أو معهد متخصص ، ثم يتابع تحصيله في كلية التربية للتزود بالمعارف التربوية والنفسية ويمارس التربية العملية ويستخدم تكنولوجيا التعليم وكل ما يتطلبه التأهيل التربوي ، وذلك لتحسين نوعية الأداء . " (عبيدات، 2008، ص 150)

ويعرف " بأنه إعداد المعلمين الذين عينوا دون حصولهم على مؤهلات تربوية وعلمية مناسبة ، بسبب النقص الشديد في المعلمين". (بن زاف، 2014، ص 12)

الفصل الثالث _____ التكوين قبل الخدمة وأثره في أداء الأستاذ

• مفهوم التدريب: Training

"ويطلق مفهوم التدريب على تلك العمليات التي يتلقاها المعلم أثناء الخدمة لضمان مواكبة التطوير الذي يطرأ على المنهج وطرائق التعليم نتيجة التطور الاجتماعي والتقني المستمر." (مادي، 2001، ص 65)

أي أنّ التكوين قبل الخدمة يدخل ضمنه الإعداد والتأهيل والتكوين أثناء الخدمة يدخل ضمنه التدريب.

1-6/ الأهداف العامة لعملية التكوين:

من الضروري قبل وضع أي برنامج تدريبي، أن يكون هناك تحديداً للنتائج المطلوب التوصل إليها، وذلك لأن عملية تقييم برنامج التكوين مرهون بمدى تحديد الأهداف مسبقاً، فوضوح الأهداف بدقة من شأنه المساعدة على ضمان إخضاع الأفراد المناسبين للبرامج التكوينية المناسبة، ويتم تحديد الأهداف عادة حسب ما هو متوقع أن يكون الفرد المتكون قادراً على القيام به بعد انتهائه من الدورة التكوينية.

يمكن تلخيص أهم أهداف البرامج التدريبية فيما يأتي: (بن عمار، 2009، ص 12-13)

- مواكبة التطورات التكنولوجية الحديثة في وظائف المنظمة .

- مواكبة العمل لسرعة التغيرات المحلية و العالمية .

- تحسين عملية الإشراف .

- خفض معدلات الغياب و معادلات دوران العمل .

- تقوية العلاقات الإنسانية بين الموارد البشرية ..

- تقليل الصراعات التنظيمية التي تنشأ بين الأفراد .

الفصل الثالث _____ التكوين قبل الخدمة وأثره في أداء الأستاذ

- تمكين الفرد من تخطيط مساره المهني، حيث يساعده التدريب و التكوين على الترقية المهنية و التدرج في السلم الوظيفي .

- الاستخدام الأمثل للعنصر البشري .

- سد الفجوات التي يتركها نظام التعليم، حيث أن الكثير من الموارد البشرية تفتقر للمهارات التي تتماشى و التطور التكنولوجي و التقني.

2- تكوين الأستاذ قبل الخدمة:

2-1/تعريف تكوين الأستاذ قبل الخدمة:

"التكوين قبل الخدمة هو ما يعرف بإعداد الأستاذ داخل كليات التربية، ويعد بمثابة

تأهيل مبدئي، يكتسب فيه الأستاذ الأساسيات الضرورية التي تؤهله لمهنة التعليم." (بوعامر،

2014،ص125)

" إعداد المعلم قبل الخدمة هو نظام تعليمي من مدخلاته : أهداف تسعى إلى تكوين

الطالب المعلم ليصبح معلما في المستقبل وخطة دراسية تحتوي على مكونات أربعة

هي:الثقافة العامة والتخصص الأكاديمي المهني والتربية العملية ويضم كل منها عددا من

المواد الدراسية بمناهج محددة وملائمة لتأهيل الطالب المعلم، والتي يوظفها أعضاء هيئة

التدريس بإشراف الإداريين في مؤسسة الإعداد، أما مخرجات هذا النظام فهي المعلم المتمرن

الذي يبدأ بالخدمة في أحد المراحل التعليمية حسبما أعد له .وقد يكون هذا الإعداد في

مؤسسة واحدة مثل : دور المعلمين وكليات التربية ومعاهد المعلمين العليا ، وقد يكون هذا

الإعداد في مؤسستين تعليميتين عندما يتخرج الطالب من أحد الكليات الجامعية ليلتحق بعد

ذلك بكلية التربية من أجل التأهيل التربوي."(الأحمد، 2005،ص19)

الفصل الثالث _____ التكوين قبل الخدمة وأثره في أداء الأستاذ

" يتم هذا التكوين في المعاهد التربية التكنولوجية للتربية، ومراكز التكوين، وفي الجامعات أيضا، ويتمثل في تحسين مستو الموظف، وتوعيته، وإعداده لممارسة الوظيفة." (بوسعدة، 2012، ص298)

2-2/ أهمية وأهداف التكوين قبل الخدمة:

" تعتبر عملية إعداد المعلمين إحدى الموضوعات التي شغلت - وما زالت تشغل - المتخصصين في دول العالم بوجه عام ، المهتمين بشؤون التربية والتعليم بوجه خاص، حيث يعتبر المعلم من أهم العوامل المساهمة في تحقيق أهداف التعليم." (عبد السلام، 2006، ص417)

ويؤكد ذلك (إبراهيم، 2003) في قوله: " أنه قد أصبح من الضروري عدم التهاون في إعداد المعلم الذي يعد مفتاحا لكل تطور، لأن أية جهود تبذل لتحسين أي جانب من جوانب العملية التربوية لا يمكن أن تؤدي إلى التقدم المنشود ما لم تبدأ بإعداد المعلم، وطالما أن المعلم هو المدخل الأساس في أية عملية تعليمية، فإن الأمر يتطلب التحسين المستمر لكافة جوانب نظام إعداد المعلم بصفة عامة." (إبراهيم، 2003، ص 13)

" فبعد اختيار الطالب المتقدم إلى مؤسسة إعداد المعلمين ، تأتي المهمة الكبرى للفوز بمعلم ناجح في المستقبل ، ألا وهي إعداده داخل مؤسسة إعداد المعلمين ، وفيها يقضي الطالب المعلم سنوات حاسمة ، فإما أن يتخرج بعدها معلما ناجحا يقوم بكل أدواره التربوية المنشودة ، وإما أن يتخرج معلما تقليديا يؤدي أدوارا تقليدية تقوم على التلقين والتحفيظ." (الأحمد، 2005، ص20)

" ويذكر بن خلدون عن أهمية إعداد المعلم حيث يقول : >> إن العلم وحده لا يكفي أن يكون سلاح المعلم ، بل لابد له من دراسة نفسية الأطفال ومعرفة درجة استعداداتهم ومواهبهم العقلية حتى يتمكن من النزول على مستواهم الفكري، ويرى أن الوسيلة الوحيدة

الفصل الثالث _____ التكوين قبل الخدمة وأثره في أداء الأستاذ

لإصلاح التعليم والنهوض بمستواه هي إعداد المعلمين المهنيين لمهنتهم بحيث يقفون على أغراض التربية ويتعرفون على أصولها ووسائلها وطرائقها فنا من الفنون وصناعة من الصناعات >>. " (القضاة والدويري، 2011، ص17)

" وأدركت مختلف بلدان العالم الدور الذي تلعبه برامج إعداد المعلمين في إيجاد المعلم القادر على أداء دوره على الوجه الأكمل ، إذ أنشئت في معظم بلدان العالم الكليات الجامعية الخاصة بذلك، وأعطت موضوع التربية العملية الاهتمام الأكبر بالإضافة إلى الاهتمام بالمساقات التربوية المختلفة التي تعين الطالب على الاستفادة منها بما يؤهله لأداء دوره مستقبلا بصورة إيجابية. " (القضاة والدويري، 2012، ص18)

"ولقد شهدت السنوات الأخيرة العديد من المؤتمرات العالمية والمحلية لبحث الموضوعات والمشكلات المتصلة بإعداد المعلم ، كما قامت دول كثيرة بمشروعات لتطوير نظم وأساليب وبرامج إعداد المعلم لها. " (عبد السلام، 2006، ص417)

فمع بداية عام 1957 نظمت جامعة الدول العربية حلقة عن إعداد المعلم في بيروت، وفي عام 1964 عقد المؤتمر الثاني لوزراء المعارف والتربية في بغداد وكان خاصاً بإعداد المعلم العربي، وفي عام 1972 قامت المنظمة العربية للتربية والثقافة والعلوم بتنظيم مؤتمر إعداد وتدريب المعلم العربي في القاهرة، وفي عام 1984 عقدت في قطر ندوة إعداد المعلم بدول الخليج التي نظمها مكتب التربية العربي لدول الخليج، وفي عام 1995 عقد بالقاهرة المؤتمر القومي لتطوير إعداد المعلم وتدريبه الذي نظمه المركز القومي للبحوث التربوية، وفي عام 1999 عقدت بالإمارات ندوة المعلم في دولة الإمارات: تحديات الواقع ورؤى المستقبل، وفي عام 2004 عقد بسلطنة عمان المؤتمر الدولي الثالث نحو إعداد أفضل لمعلم المستقبل الذي نظّمته كلية التربية بجامعة السلطان قابوس، وأخيراً وليس آخراً ففي عام 2004 - أيضاً - عقد في القاهرة المؤتمر العلمي السادس عشر عن تكوين المعلم الذي نظّمته الجمعية المصرية للمناهج وطرق التدريس، يضاف إلى هذا عشرات وعشرات من

الفصل الثالث _____ التكوين قبل الخدمة وأثره في أداء الأستاذ

الدراسات التي يضيق المقام عن حصرها. (أبو بكر، 2010)

<http://www.almarefh.net>

والجزائر أيضا أدركت هذه الأهمية للتكوين قبل الخدمة إذ يشير أورسلان (2000): " وفي الحقيقة قد حرصت الدولة في السنوات الأخيرة على إعطاء أهمية كبيرة للتكوين الأولي ، حيث وضعت إمكانات مادية هائلة لإنجاح العملية التكوينية ، وعملت على اختيار العناصر الجيدة، وقامت بإعداد برامج تكوين متنوعة سواء ما تعلق التكوين لمغلق أو التناوبي". (بوسعدة، 2012، ص 298)

وأما عن أهداف التكوين قبل الخدمة للمعلمين فيستمد أهدافه من الأهداف العامة للنظام التربوي التي تستند إلى فلسفة المجتمع وقيمه وتطلعاته المستقبلية إلى حياة أفضل. وبالتالي يهدف التكوين قبل الخدمة للفرد إلى إعداد المعلم الحقيقي الذي يستطيع إنجاز المهمات الموكلة إليه ليحقق أهداف التربية ويترجمها إلى واقع ملموس وبالتالي يحقق أهداف المجتمع وتطلعاته. ويقول تركي (1989): " نعتقد أن هدف التربية والتعليم ينصب على تحويل المعرفة إلى وظيفة اجتماعية، ولكن تكون وسيلة في بناء شخصيات الناشئة ، ومؤثرة على نمو وظيفي في حياتهم وحياة مجتمعهم". (تركي ، 1990، ص 436)

"وتزداد الحاجة إلى إعادة النظر بكليات التربية وكليات المعلمين في الدول العربية في الفترة الأخيرة ، نتيجة لما يحدث في العالم من تغيرات وتطورات، ونتيجة لطبيعة المجتمع العربي وواقعه الحضاري وظروفه الاجتماعية والاقتصادية، وأهمية إعداد المعلم بكليات التربية وكليات المعلمين وفقاً لأحدث الاتجاهات في مجال تربية المعلمين، لتوفير المعارف والمهارات والقيم والاتجاهات التي تساعد المعلمين على القيام بالمهام والمسئوليات المنوطة بهم داخل الفصل الدراسي وخارجه". (عبد السلام، 2006، ص 417)

وبضيف عبد السلام (2006) أن أهمية إعداد المعلم تتضح من خلال الجهود التي بذلت في الماضي ولا زالت تلقي الاهتمام حتى هذه الأيام، فعقدت العديد من المؤتمرات

الفصل الثالث _____ التكوين قبل الخدمة وأثره في أداء الأستاذ

الدولية والمحلية بخصوص إعداد المعلمين، ويمكن إيجاز أهم ما توصلت إليه نتائج هذه المؤتمرات وتوصيتها فيما يلي: (عبد السلام، 2006، ص418-419)

- ضرورة إعداد النظر في برامج إعداد المعلم بوجه عام.
- ضرورة تخطيط وبناء برامج إعداد المعلمين على أساس الكفايات، أو الأدوار.
- التركيز على جوانب التعلم الثلاثة (المعرفية، و المهارية، والوجدانية)
- اتخاذ التعليم الذاتي أسلوباً رئيسياً للتعلم .
- تدريب معلمي المستقبل والمعلمين في الثناء الخدمة على أساليب ومداخل التعليم والتعلم الحديثة.
- التأكيد على التعلم المستمر وتدريب المعلمين في أثناء الخدمة.
- ضرورة وأهمية البدء في تعديل نظم إعداد المعلمين، وإعداد معلم متخصص وذات نوعية خاصة.

2-3/مبررات التكوين قبل الخدمة:

عدد الأحمد (2005) دواعي ومبررات الإعداد قبل الخدمة و يمكن إيجازها بما يلي:

(الأحمد، 2005، ص22-25)

- **تزايد أعداد المتعلمين:** تزايد أعداد المتعلمين مع ضرورة الاهتمام بالنمو المتكامل لكل متعلم ، ومراعاة استعداد هذا المتعلم وخصائصه ، وما يكون بينه وبين أقرانه من فروق فردية ، من أهم دواعي إعداد المعلم لهذا العمل العظيم.
- **التقدم العلمي الكبير:** يمتاز العصر الحديث بتقدم علمي كبير في جميع الميادين، وهنا تظهر الحاجة إلى تمكين المعلم قبل الخدمة من مواكبة هذا التقدم العلمي وذلك من خلال إعدادهم بشتى الوسائل والتقنيات الممكنة.

الفصل الثالث _____ التكوين قبل الخدمة وأثره في أداء الأستاذ

- **تقدم وسائل المعرفة:** تعددت مصادر المعرفة في عالمنا الحديث والمعلم بحاجة إلى أن يتقن توظيفها في عمله التربوي والتعليمي من خلال إعداد مسبقا للتعامل الناجح مع هذه الوسائل المتجددة.
- **الأخذ بالمنهج العلمي في التعليم:** يقوم التعليم حاليا على أسس علمية، عن طريق تحديد الأهداف وتوظيف الوسائل ومتابعة التقويم لكل من الهدف والوسيلة حتى نصل على النتائج المرجوة ، ولا بد للمعلم من اكتساب مهارات للتعامل مع هذه المستجدات وبخاصة في مرحلة الإعداد قبل الخدمة.
- **تطور العلوم النفسية والتربوية:** حيث أكدت هذه العلوم على ضرورة جعل المتعلم محور العملية التعليمية التعلمية، والعمل على تنمية شخصيته المتكاملة جسديا وعقليا وانفعاليا واجتماعيا.
- **تغير أدوار المعلم:** فلم يعد المعلم مجرد ملقن للمعرفة، كما كان في المدرسة التقليدية، بل أصبح عليه فهم أن يكون موجها ومنسقا ومشجعا ومحفزا لتعلم المتعلمين، وقادرا على فهم خصائص نموهم وحاجاتهم، وعلى توجيههم وإرشادهم وتأمين الأجواء المناسبة لتسيير مشاركتهم الفعالة، وتعلمهم الذاتي، وتنمية ميولهم وقدراتهم، وإعدادهم لمواجهة مطالب الحياة في عصر سريع التغير.
- **توفير المعلم الكفاء:** أوصى العديد من المؤتمرات والندوات واللقاءات الدولية والإقليمية والوطنية بضرورة الاهتمام بإعداد المعلمين، واعتبار هذا الإعداد أساسا ضروريا ومنطلقا للتعلم المستمر والنمو المهني للمعلم خلال حياته المهنية بكاملها.
- **تمهين المعلم:** وذلك بتطوير التعليم وتحويله على مهنة راقية تضاهي المهن الراقية السائدة في المجتمع ، وهذا لا يتأتى إلا من خلال رفع مستوى إعداد المعلم لرفع كفاياته بحيث تتلاءم مع متطلبات العصر وقيمه الاجتماعية، خاصة وأن التعليم في الوقت الحاضر يبدو ضعيف القدرة على تطوير إمكانات المتعلمين ومهاراتهم

الفصل الثالث _____ التكوين قبل الخدمة وأثره في أداء الأستاذ

المطلوبة لمجتمع المستقبل، مع حوافز قليلة لمعلمين الذين يشكلون أكبر فئة مهنية في العالم.

- **تطبيق شعار ديمقراطية التعليم/التعليم للجميع/:** لابد من الإعداد الجيد المسبق للمعلم لكي يكون قادراً على فهم الديمقراطية وممارستها في التعليم، وتطبيق هذا الفهم في غرفة الصف ن ليس بواسطة المحاضرات والتلقين، بل من خلال الممارسة الصفية وإفساح المجال أمام المتعلمين للمشاركة في اتخاذ القرارات في جميع المواقف الصفية والمدرسية.
- **التعاون مع المجتمع المحلي:** يحتاج المعلم إلى المهارات والاتجاهات التي تمكنه من إقامة علاقات إيجابية مع زملائه وسائر الاختصاصيين الذين يتعامل معهم، بالإضافة إلى التعاون مع أولياء الأمور، والانفتاح على المجتمع المحلي والإسهام في حياته الاقتصادية والاجتماعية والثقافية والبيئية، ولا يستطيع ذلك بنجاح إلا من خلال الإعداد المسبق لهذه الأعمال.

2-4/ جوانب إعداد الأستاذ قبل الخدمة:

" إن دور المعلم - حاضراً ومستقبلاً - يزداد ليشمل مستويات متعددة داخل الفصل الدراسي وخارجه، وتجاه مجتمعة والبيئة التي يعيش فيها، إلي جانب مستويات ثقافية وحضارية نحو مجتمعه الدول العربية ككل، وقد يكون من الطبيعي أن تنتوع جوانب إعداد المعلم لكي تواجه عدد هذه المستويات." (عبد السلام، 2006، ص 419)

ولهذا نرى الأهمية البالغة التي توليها المجتمعات باختلافها لبرامج إعداد المعلم، وذلك لأن نوعية المعلمين ومستويات تأهيلهم تعتمد إلى حد كبير على برامج إعدادهم، فنجاح المعلم في مهنته وعمله يتوقف بالدرجة الأولى على نوعية ومحتوى ما يقدم له من برامج أثناء مرحلة إعداده وقبل انخراطه في مهنة التعليم.

وتمس عملية التكوين قبل الخدمة عدة جوانب نبرزها فيما يأتي:

الفصل الثالث _____ التكوين قبل الخدمة وأثره في أداء الأستاذ

أ- الجانب التخصصي:

" إن المعلم مصدر رئيسي للمعرفة المتخصصة لتلاميذه، وحتى في ظل الاتجاهات التربوية المعاصرة التي تجعل من المعلم موجها ومرشدا إلى سبل المعرفة - لا ناقلا للمعرفة- فإنها تؤكد أهمية الدور المعرفي للمعلم وأهميته كمرجع لتصحيح المفاهيم وشرحها لتلاميذه، وما لم يكن هذا المصدر مقنعا إلى حد كبير بالنسبة لهم وهم المستفيدون الرئيسيون لعلمه -سوف لا تجذبهم طريقته ولا علمه...ومن هنا فإن الكم المعرفي والكيف التخصصي للمعلم يعتبر أمرا في غاية الأهمية، وهو في حاجة ماسة على الكم المعرفي والكيف التخصصي لكي يشبع قيم طلابه إلى المعرفة." (سعفان ومحمود، 2007، ص94)

" ونعني به جميع الخبرات التي ينبغي أن يكتسبها الطالب المعلم في المجال الذي يعد لتدريسه، بما يكونُ لديه أساسا قويا يمكنه من تقديم خبرات هذا المجال على المتعلمين عن فهم عميق لمفاهيمها واستيعاب كامل لحقائقها وإدراك محيط بأهم تطبيقاتها وبالتطورات المعاصرة فيها." (الأحمد، 2005، ص88)

وعرفه ميالاريه (1999) بقوله " هو على السواء عملية ونتيجة الدروس العامة والخاصة في مجال معين التي يجريها شخص معين، هذا الإعداد الأكاديمي ينمي من جهة كفاءة أكبر في مادة أو مجموعة مواد علمية حسب الدروس المتابعة، ومن جهة أخرى ينمي ما نسميه بالثقافة العامة ". (ميالاريه، 1999، ص09)

ب- الجانب الثقافي :

"يشير الجانب الثقافي إلى تلك المجالات الواسعة من المعرفة خارج التخصص، وذلك في مجالات العلوم الإنسانية والاجتماعية والطبيعية، وقد صمم هذا الجانب لمساعدة معلم المستقبل لكي يصبح مواطنا صالحا وأكثر قدرة على الاستجابة لاحتياجات المجتمع، وأكثر

الفصل الثالث _____ التكوين قبل الخدمة وأثره في أداء الأستاذ

مسؤولية وعناية بتوجيه الأفراد إلى تلبية هذه الاحتياجات المجتمعية. " (سعفان ومحمود، 2007، ص94)

" ويهتم بتزويد المعلم بثقافة عامة تتيح له التعرف على علوم أخرى غير تخصصه فالثقافة شرط أساسي لعملية التدريس، وكلما زادت المعلومات العامة للمعلم والتي ترتبط بصورة مباشرة أو غير مباشرة بمادة تخصصه كان أقدر على احترام التلاميذ له وثقتهم به وعلى مواجهة المواقف العملية المختلفة التي تدعو المعلم لإبداء الرأي فيها. كما تساعد الثقافة العامة على نضج شخصيته واتساع أفقه، وعلى القيام بدوره الاجتماعي في التعرف على مشكلات البيئة المحلية التي يعيش فيها. " (عبد السلام، 2006، ص420)

ويضيف سعفان ومحمود (2007) أن " المعلم بصفة خاصة يقف في طليعة الأجهزة التربوية التي تحرك الركود الثقافي، وتعمل على تجديده وإضاءة مشاعل التنوير والتقدم له، ومحاربة التخلف وعلاج المشكلات الاجتماعية في عالمنا المعاصر التي في جوهرها مشكلات ثقافية، وبناء عليه لابد أن يكون المعلم معدا إعدادا ثقافيا يجعله على دراية بالوسط الاجتماعي الذي يعيش فيه التلميذ ويؤثر على تفكيره وسلوكياته واتجاهاته ويجعله مدركا لمغزى القيم الثقافية المتضمنة بالمنهاج، ويكون قادرا على اختيار وتنمية الرموز الثقافية الملائمة لتلاميذه. " (سعفان ومحمود، 2007، ص85)

ويقول رابح (1990): " عندما يتصدى المعلم لعملية تكوين الأجيال لابد أن يتوافر له منظور ثقافي عريض يمكنه من التفاعل السليم مع أحداث مجتمعه وعصره، وبالتالي القدرة على تحليلها وإفهامها لتلاميذه. " (تركي، 1990، ص436)

" ومن هذه القاعدة نجد أن دراسة الثقافة للمعلم في غاية الأهمية وتركيبية ثقافة المعلم أيضا في غاية الأهمية، ففي حقيقة الأمر ثقافة المعلم تعمل على ترسيخ أو نسخ أو تغيير ثقافة الطفل أو التلميذ، والمعلم يستطيع أن يقود أفكار وسلوك الطفل إلى ما يريد سلبا أو إيجابا. " (الطيبي وآخرون، 2009، ص172)

الفصل الثالث _____ التكوين قبل الخدمة وأثره في أداء الأستاذ

ج- الجانب المهني :

ويقصد به الإعداد التربوي الذي عرفه ميالاريه (1999) بقوله " هو مجمل العمليات التي تقود فردا معيناً لممارسة نشاط مهني (النشاط التعليمي) ونتيجة هذا المجموع من العمليات".(ميالاريه،1999، ص09)

"وهذا المجال يهتم بإعداد المعلم من الناحية التربوية والنفسية، ويتعلق بالتدريس كمهنة من حيث أصول النظرية والعملية وتطبيقاته وممارسته العملية، وتزويد المعلم بالنظريات والأفكار و الاتجاهات التربوية الخاصة بتعليم مادة التخصص وتطبيقاتها، كما يجب أن يوفر لهم المفاهيم التربوية والنفسية والمهارات اللازمة لتدريس مادة التخصص." (عبد السلام، 2006، ص420)

" يقصد بالجانب المهني من إعداد المعلم تزويد المعلم بكل ما يفيد في تحديد أهدافه

ووضوح معاييرها، واختيار أنسب الوسائل التعليمية وطرائق التدريس للمناهج والمواقف التعليمية، وغيرها مما يعينه على التعامل مع الفروق الفردية وتقدير احتياجات التلاميذ وتقييم عمليات التعلم، وكذا بكل ما يفيد في رعاية أخلاقيات المهنة وآدابها وصيانتها من الأدياء ، والاتقاء بالمكانة المهنية لمجموع المعلمين." (سغان ومحمود، 2007، ص85)

ويشير القضاة والدويري (2012) " أن هذا الجانب يمكن أن يحقق الأهداف التالية:

- تعريف الطالب /المعلم بمهنة التعليم كي يتصور العملية التربوية في صورتها الكلية .
- تعريف الطالب/المتعلم بمبادئ ونظريات التعلم.
- تزويد الطالب المتعلم بأدوات التقويم التي يمكن استخدامها وكيفية توظيفها في المواقف التعليمية المختلفة.
- إتاحة الفرصة للطالب/المعلم بالتعرف على الأسس التي تقوم عليها الممارسات التربوية.
- التعريف بالأهداف التربوية العامة والخاصة بكل مرحلة من المراحل التعليمية.

الفصل الثالث _____ التكوين قبل الخدمة وأثره في أداء الأستاذ

-تكوين اتجاهات نحو مهنة التعليم.

-تتمية المهارات الضرورية لكل معلم. " (القضاة والدويري، 2012، ص20)

د- التطبيق العملي الميداني:

"وهي مجموع الساعات التي يقضيها الطالب/المعلم في مدارس التطبيق متدرجا من مرحلة المشاهدة على مرحلة التطبيق الكلي تحت إشراف احد مدرسي التربية العملية والمعلم المتعاون." (القضاة والدويري،2012،ص20)

لخبرة التربية العملية أهمية في تهيئة الطالب المعلم لمهنة التعليم من الناحية العملية والنفسية والفنية، وأكدت ذلك كثير من الدراسات والبحوث التربوية ، وتكمن هذه الأهمية في النقاط التالية: (الأحمد،2005، ص142)

-تعد التربية العملية خبرة فريدة لمعلم المستقبل ، حيث تتيح له أن يتفاعل مع المتعلمين وكذلك مع العاملين في المدرسة في مواقف تعليمية وإدارية وتربوية

-تؤهل الطالب المعلم لاكتساب بعض المهارات الأساسية للتعليم ، مثل تخطيط الدروس ، عرض المعلومات والتقنيات ، إدارة الحوار داخل الصف الدراسي، تقويم الدروس وتقويم تعلم المتعلمين.

- تساعد الطالب المعلم على تطوير أدواره خلال فترة قصيرة ، من دور الطالب المعلم إلى دور المعلم والقائد و المدير .

-تتيح للطالب المعلم فرصة فريدة لتنمية علاقات مباشرة مع المعلمين ومع الإداريين بالمدرسة ، وتكسبه خبرة في العلاقات التربوية والإنسانية.

-تتيح للطالب المعلم فرصة لاختبار نفسه كمعلم حقيقي ، واختبار رغبته الحقيقية وميوله الصحيحة كي يصبح معلما، وبالتالي فهي تتيح فرصة ليكون فيها الطالب المعلم اتجاهات إيجابية نحو مهنة التعليم.

الفصل الثالث _____ التكوين قبل الخدمة وأثره في أداء الأستاذ

-تفسح المجال للطالب المعلم لنقل النظريات والمبادئ والمفاهيم التربوية التي تعلمها في مؤسسة الإعداد إلى مجال التطبيق والممارسة في الصفوف الدراسية.

-تعمل على تطوير كفاية التقويم الذاتي لدى الطالب المعلم وتلمس مدى تقدمه في التعليم الصفي .

-تعد التربية العملية المعيار الأساس لتأكيد مهنية التعليم وأنه ليس حرفة يسهل اكتسابها ، بل مهنة تحتاج على إعداد مسبق ودراسة متعمقة.

2-5/الاتجاهات التربوية الحديثة في تكوين الأساتذة قبل الخدمة:

تصنف نظم برامج إعداد المعلمين في أغلب النظم التعليمية من حيث الشكل إلى صنفين هما: النظام التكاملي والنظام التتابعي.

- النظام التكاملي: حيث يلتحق الطالب بعد إتمام الشهادة المتوسطة أو الثانوية بإحدى كليات التربية أو المعاهد العليا لإعداد المعلمين للحصول على الدرجة الجامعية وبعدها سيتخرج ليقوم بالتدريس في مادة تخصصه.

- النظام التتابعي: يعد الطالب أكاديميا في إحدى المواد العلمية بالكليات الجامعية كالعلوم أو الآداب ثم يلتحق بإحدى كليات التربية أو المعاهد العليا التربوية التي تؤهله للتدريس بإحدى المراحل التعليمية، وتختلف مدة الإعداد ما بين سنة أو سنتين حسب ظروف واحتياجات كل مجتمع.

وأما من حيث المحتوى، فقد ظهرت اتجاهات تهدف إلى تحقيق كفاية المعلم والرفع من مستوى أدائه في هذا العلم المتغير، بل تؤكد على استمرارية هذا الداء بفعالية عند الانتهاء من مرحلة الإعداد ومباشرة العمل المهني. (الأزرق 2000، ص 207).

لقد صنف الأزرق (2000) الاتجاهات التربوية الحديثة لإعداد المعلم إلى أربعة اتجاهات، وهي:

الفصل الثالث _____ التكوين قبل الخدمة وأثره في أداء الأستاذ

1 أسلوب النظم وتحليل النظم.

2 - الأسلوب القائم على التحكم في النشاط العقلي.

3 - برامج تدريب المعلمين القائمة على مدخل العلوم - التقنية - المجتمع.

4 - حركة التربية القائمة على الكفايات. (الأزرق 2000، ص 207)

كما أن التكوين قبل الخدمة يغطي ثلاث مراحل : مرحلة قبول المعلم الطالب ومرحلة إخضاعه لبرامج دراسية ومرحلة تربيته العملية، لذا سنتناول الاتجاهات الحديثة في تكوين المعلمين قبل الخدمة من خلال هذه المراحل الثلاث:

أولاً- الاتجاهات المعاصرة حول سياسة قبول الطلبة في كليات التربية:

للوصول إلى الجودة الشاملة في إعداد المعلم لابد وجود معايير واضحة لانتقاء وقبول الطلبة المرشحين لكليات التربية ، وهذا يتطلب تشكيل فريق من المراكز العلمية لإعداد قائمة بالمواصفات المطلوبة التي تمثل كفاءات معلم الغد ، والتي يتم في ضوءها عمليات تقويم الطلبة الراغبين في الالتحاق بالمهنة . ومن ثم يسهل انتقاء النسبة المحددة للقبول في ضوء عناصر أوردها غنيمة (1998) نلخصها فيما يلي : (غنيمة ، 1998، ص254-257)

أ- تحديد جوانب شخصية أستاذ الغد:

وهذا يمكن تحديدها من خلال مقابلة شخصية مقننة وأن تكون بصورة موضوعية وليست شكلية ، في ضوء أدوات ومقاييس ذات معايير صادقة وثابتة في زمن محدد ، وذلك لتحديد السمات الأولية للتكوين المهني الممثلة في السمات الشخصية وميول الطالب نحو المهنة ، والعمل مع طلبة المراحل التعليمية المختلفة وكذلك اللياقة الجسمية والصحية والنفسية.

ب-المستوى الخلفي والاجتماعي:

وهذا يتطلب من المسؤولين سرعة البت في إعداد أو إعادة تقويم معايير الاختبارات، لتحرى درجة الدقة والموضوعية في الأدوات التالية:

*اختبارات الشخصية والميول المهنية.

الفصل الثالث _____ التكوين قبل الخدمة وأثره في أداء الأستاذ

* اختبارات القدرات والاستعدادات المختلفة.

* اختبارات اللياقة البدنية والصحية.

ج - تحديد المستوى التحصيلي التعليمي الفعلي:

وهذا يتطلب من أساتذة التخصص بكليات الإعداد ما يلي:

* التحقق من مستويات ونسب نجاح الطلبة في مواد التخصص ، والتي يرغب الطالب في

الالتحاق ببرامجها.

* إعداد وعقد اختبارات تحصيلية تحريرية وشفهية داخل الجامعة وقبل القبول.

د - العمليات الإدارية العامة لضمان صلاحية شروط القبول

وهذه تعتمد على مدى توفير كل طالب للمستندات التالية:

* شهادة النجاح في الثانوية العامة.

* خطاب القبول من مكتب التنسيق.

* شهادة اجتياز اختبارات اللياقة الشخصية والمهنية من لجنة الانتقاء بالكلية.

ثانيا-الاتجاهات المعاصرة في نظام الدراسة وبرامجها في كليات التربية :

قد أصبح إعداد المعلم من أبرز القضايا التي أثارت اهتمام الميدان التربوي والتي تدعو في أغلبها إلى ضرورة بذل جهود أكثر ايجابية للاهتمام ببرامج إعداد المعلم والارتقاء بمهنته باعتباره الأساس المناسب لإصلاح التعليم وتطويره، وطرحت الاقتراحات والتوصيات والمشاريع عبر الدراسات والمؤتمرات لإحداث الإصلاح والتطوير المأمول في نظم إعداد المعلم بكليات التربية، وقد شملت مجالات التطوير والتجديد ما يلي: (المفرج وآخرون، 2007، ص39)

- اتجاه تنمية المعلمين مهنيًا على أساس المهارات .
- تطبيق معايير الجودة الشاملة في كليات التربية .
- الاعتماد الأكاديمي لكليات التربية.

الفصل الثالث _____ التكوين قبل الخدمة وأثره في أداء الأستاذ

- تحديث وتنويع طرق التدريس وأساليبه في كليات إعداد المعلم .
- توظيف التقنية والتكنولوجيا الحديثة في كليات التربية .
- اتجاه تنمية المعلمين مهنيًا في ضوء أسلوب النظم .
- الاطمئنان إلى جودة الخريج قبل تعيينه بشكل دائم.
- الاهتمام بالبعد الأخلاقي والوجداني للمعلم.
- تفريد التعليم في كليات إعداد المعلم.
- المشاركة المجتمعية في وضع وتنفيذ برامج إعداد المعلم.
- مواكبة المناهج والمقررات للنمو المعرفي المتسارع.
- مسئولية كليات التربية في متابعة خريجها.
- توحيد جهة المسئولية عن إعداد المعلم.
- الأخذ بأسلوب التعلم الذاتي في برامج إعداد المعلم.
- الاهتمام بالإعداد الثقافي للمعلم في عصر العولمة.
- الاتجاه إلى زيادة سنوات الإعداد.
- توجيه البحوث والدراسات لتطوير كليات التربية.
- الاستفادة من تجارب الدول المتقدمة في مجال إعداد المعلم.

ثالثًا - الاتجاهات المعاصرة فيما يتعلق بالتربية العملية:

لابد من قياس مدى استفادة الطلبة من التربية العملية والتعرف على الصعوبات التي تواجههم أثناء التطبيق ومقترحاتهم لعمليات التطوير، وأن لا يكتفي بدرجة كلية للطالب ولكن يركز على مكونات الدرجة حسب الأنشطة النوعية في جوانب التربية العملية وبغض النظر عن الاختلاف في برامج التربية العملية في الجامعات العالمية إلا أن فيها عناصر على جانب كبير من الأهمية، وهي: (المفرج وآخرون، 2007، ص 60-61)

- امتداد فترة التربية العملية بحيث لا تقل عن فصل دراسي، بل كثيرا ما تستغرق سنة بأكملها، مع المزوجة بينها وبين تدريس المقررات النظرية.

الفصل الثالث _____ التكوين قبل الخدمة وأثره في أداء الأستاذ

- أن يقوم الطالب المعلم بالتدريس في إحدى المدارس باعتباره أحد مدرسي المدرسة ويتقاضى راتباً على ذلك على أن يكون تحت إشراف أحد معلمي المدرسة المتميزين.
- أن الإعداد المستقبلي للمعلم يتطلب الأخذ بالمفهوم الشامل للتربية العملية والذي يقتضي بأن تتكون التربية العملية من ثلاثة عناصر هي: التربية العملية داخل الكلية، التربية العملية المنفصلة، التربية العملية المتصلة.

2-6/ صعوبات تعترض الطلبة الأساتذة في التكوين قبل الخدمة:

أورد سعفان ومحمود (2007) مجموعة من التي تعترض الدارسين في برامج إعداد المعلم نوجزها فيما يأتي:

- صعوبات خاصة بطبيعة الدراسة والمقررات الدراسية:

ويمكن إيجاز أهم صعوبات هذا المجال فيما يلي:

- صعوبة المقررات الدراسية.
- كثرة عدد المواد الدراسية.
- الحشو والتكرار في المقررات.
- افتقار الجودة في إخراج الكتب وطباعتها.
- تأخير الكتب.
- انفصال الدراسة عن الواقع.
- سطحية المقررات.

- صعوبة تنظيمات إدارية:

وتتمثل أهم الصعوبات في هذا المجال فيما يلي:

- تعارض مواعيد الامتحانات مع التزامات أخرى أساسية.
- التعقيدات الإدارية وسوء معاملة الإداريين.
- نظام الفصل الدراسي ومشكلاته.
- عدم ملاءمة مواعيد المحاضرات.

الفصل الثالث _____ التكوين قبل الخدمة وأثره في أداء الأستاذ

- ازدحام الجداول بالمحاضرات.
- صعوبات خاصة بالعلاقة بأعضاء هيئة التدريس:
يمكن إيجاز أهم صعوبات هذا المجال فيما يلي:
- سوء معاملة أعضاء هيئة التدريس.
- عدم إتاحة الفرصة للطلاب للتعبير عن أنفسهم.
- إجهاد الطلاب بالاختبارات والامتحانات أكثر من اللازم.
- عدم التزام بعض الأساتذة بمواعيد المحاضرات.
- تشدد بعض الأساتذة في الحضور والغياب.
- المعاناة من أسلوب شرح الأساتذة.
- صعوبات خاصة بالتكاليف المادية والمصروفات:
وتتمثل أهم الصعوبات في هذا المجال فيما يلي:
- ارتفاع التكاليف المادية عموما .
- ارتفاع الرسوم الدراسية
- ارتفاع أسعار الكتب.
- إلزام الطلاب بشراء الكتب.
- صعوبات خاصة بالتدريب الميداني(التربية العملية):
وتتمثل أهم الصعوبات في هذا المجال فيما يلي:
- صعوبات تتصل بمكان التدريس.
- صعوبات تتصل بالعلاقة بالمشرفين على التدريب الميداني.
- صعوبات تتصل بنظام التدريب وبخاصة غياب الانضباط والجدية.
- صعوبات خاصة بالأماكن والتجهيزات المادية والتكنولوجية:
ويمكن تصور صعوبات هذا المجال فيما يلي:
- نقص الوسائل والتجهيزات.

الفصل الثالث _____ التكوين قبل الخدمة وأثره في أداء الأستاذ

• ضعف إمكانية الاستفادة من المكتبة.

-صعوبات خارجية(شخصية-اجتماعية-اقتصادية):

وتتمثل أهم الصعوبات في هذا المجال فيما يلي:

• مشكلات تتصل بالمواصلات.

• ضغوط الأسرة والتزاماتها.

• النظرة التقليدية من المجتمع.

• ضغوط العمل ومشكلاته.

• الأحداث الطارئة.

• الافتقار للحافز والهدف.

• العادات الشخصية السلبية.

2-7/ التقويم في التكوين قبل الخدمة:

" التقويم عملية لا غنى عنها في إعداد المعلمين، لأنها تمكن من تشخيص نقاط القوة

والضعف في تعلم الطلبة المعلمين بعد إخضاعهم لخبرة تعليمية، وتساعد بالتالي على اتخاذ

القرارات المناسبة بشأن تعديل المحتوى أو الخطة الدراسية، أو طرائق التدريس وما إلى ذلك

، ولهذا تهتم الدول المختلفة باختيار أساليب التقويم بدقة، كما تهتم بتنوع تلك الأساليب،

بحيث تقلل من التركيز على تذكر المعلومات وتهتم بالمقابل بالوسائل التي تقيس المستويات

المعرفية العليا، بالإضافة إلى الميول والمواهب و المواهب والاتجاهات والقيم المرغوبة ، كما

تؤكد على التقويم البنائي الذي يساعد على تشخيص الصعوبات تدريجيا ، ويسهل بالتالي

معالجتها، وعلى التقويم الذاتي، خاصة وأن التقويم يمكن أن يكون مدخلا لإحداث تطوير

أساسي في كافة مكونات المقررات والمناهج والطرائق والأنشطة. " (الأحمد، 2005،

ص142)

الفصل الثالث _____ التكوين قبل الخدمة وأثره في أداء الأستاذ

ويضيف الأحمد (2005) " أن عملية تقويم نظام إعداد المعلمين تجري في ضوء المقارنة بين واقع كل مكون من مكونات هذا النظام وعناصره من جهة وبين معايير محددة ومعروفة مسبقا من جهة أخرى ، وفي ضوء النتيجة التي تسفر عنها المقارنة، يتخذ القرار المناسب من بين عدة أنماط أو مستويات محتملة من القرارات المتعلقة بتطوير الأهداف أو تغييرها أو إعادة صياغتها وبعد ذلك يتم تنفيذ القرار". (الأحمد، 2005، ص354)

- ولكي يستطيع تقويم إعداد المعلمين تحقيق ذلك لابد من توفر الشروط التالية:
- وضوح الأهداف وتحديدها حتى يكون التقويم عمليا وموضوعيا ، فلأهداف هي بمثابة المعايير التي في ضوءها تتجلى تأثيرات نظام الإعداد وكفاءته وتفاعلاته.
 - البدء بالتقويم منذ المراحل الأولى لعملية الإعداد ضمانا لكفاءة التقويم وفاعليته.
 - اعتبار التقويم جزءا متكاملًا مع نظام إعداد المعلمين ، وهذا يعني أن تكون عملية التقويم مأخوذة بعين الاعتبار ضمن أهداف وخطط تنفيذ المناهج.
 - التخطيط الواعي والسليم لنظام إعداد المعلم بكل جوانبه التنفيذية ومتطلباته المادية والتوقعات المستقبلية لمخرجاته.
 - التقويم المستمر المؤدي إلى تغذية راجعة في ضوءها عملية التطوير والتغيير. (الأحمد، 2005، ص354)

وتتعدد أساليب تقويم الطلبة في مؤسسات إعداد المعلمين ومن هذه الأساليب ذكر الأحمد(2005):

- الامتحانات والاختبارات.
- البطاقة التراكمية للطالب المعلم.
- التقويم الذاتي من قبل الطالب المعلم.

الفصل الثالث _____ التكوين قبل الخدمة وأثره في أداء الأستاذ

خلاصة الفصل:

التكوين ضرورة لا غنى عنها للأفراد والمؤسسات ن يكتسب منه الفرد الخبرة والمهارة مما يؤدي على زيادة كفاءته الإنتاجية وهذا بدوره يعود بالنفع عليه وعلى المؤسسة التي ينتمي إليها. ويعتبر تكوين الأستاذ قبل الخدمة أو أثناء الخدمة من أولى الأولويات لأنه هو الذي يأتئمه المجتمع على تنشئة أفراده وتحقيق أهدافه وغاياته .

و التكوين قبل الخدمة للأستاذ يعتبر مرحلة مهمة في حياته المهنية والتربوية، حيث أنه ينمي فيه الأستاذ ثقافته العامة، وتخصصه الأكاديمي، ومعارفه المهنية والتربوية، كما أنه يتيح له تكوين عملي أو ما يسمى بالتربية العملية فيها يتدرب الأستاذ على التدريس بكل مراحل ومهاراته بإشراف أستاذ مكون و مختص في التربية.

هذا النوع من التكوين دعت عليه ضرورات أهمها: تزايد عدد المتعلمين، التقدم العلمي الكبير، تقدم وسائل المعرفة، تطور العلوم النفسية والتربوية ، تغير أدوار الأستاذ، تمهين التعليم ...

كما أن هذا النوع من التكوين يخضع للتقويم بعدة وسائل وأساليب قصد تشخيص نقاط الضعف والقوة مما يساعد في اتخاذ قرارات مناسبة بشأن تعديل جانب أو عدة جوانب من جوانب التكوين قبل الخدمة كتعديل في البرامج، الوسائل، ظروف التكوين، نوعية المكونين، أساليب التكوين...

الفصل الثالث _____ التكوين قبل الخدمة وأثره في أداء الأستاذ

مراجع الفصل:

- 1 -إبراهيم، محمد (2007). " منظومة تكوين المعلم في ضوء معايير الجودة الشاملة " ، عمان، الأردن: دار الفكر للطباعة والنشر.
- 2 -أبو بكر، عبد اللطيف.(2010). " المعلم معايير الاختيار وبرامج الإعداد"، مجلة المعرفة، متاح على : 00:22 -15/08/2016 - <http://www.almarefh.net>
- 3 -أحمد، سعيد مرسي وآخرون (1980). " المدخل إلى العلوم التربوية"، القاهرة: عالم الكتب.
- 4 - الأحمد، خالد طه(2005). " تكوين المعلمين : من الإعداد إلى التدريب"، العين ، الإمارات العربية المتحدة: دار الكتاب الجامعي.
- 5 - الأزرق، عبد الرحمن صالح (2000). " علم النفس التربوي للمعلمين " ، طرابلس : طرابلس العلمية العالمية.
- 6 -البستاني، فؤاد إفرام(1986). " منجد الطلاب"، بيروت ، لبنان: دار الشروق.
- 7 - الجماعي، عبد الوهاب أحمد(2010). " كفايات تكوين المعلمين- اللغة العربية للمرحلة الثانوية أنموذجاً"، عمان، الأردن: دار يافا العلمية للنشر والتوزيع و دار الجنادرية للنشر والتوزيع.
- 8 -الطيبي محمد وآخرون (2009). " مدخل إلى التربية" ، عمان، الأردن: دار المسيرة للنشر والتوزيع والطباعة.
- 9 - القضاة، بسام والدويري، ميسون (2012). " دليل التربية العملية: معلم صف " ، عمان ،الأردن : دار الفكر.
- 10 -المفرج، بدرية وآخرون(2007). "الاتجاهات المعاصرة في إعداد المعلم وتنميته مهنيًا"، الكويت: وزارة التربية(قطاع البحوث التربوية والمناهج/إدارة البحوث والتطوير التربوي).

الفصل الثالث _____ التكوين قبل الخدمة وأثره في أداء الأستاذ

- 11 - بن زاف، جميلة (2009). "تأهيل المعلم في ضوء الإصلاحات التربوية الجديدة في الجزائر"، أطروحة دكتوراه علم اجتماع تخصص تنمية بشرية ، جامعة محمد خيضر بسكرة، الجزائر.
- 12 - بن عمار، حسبية (2008-2009). "تكوين المكونين في المنظومة التربوية الجزائرية - دراسة حالة تكوين المكونين في ولاية قسنطينة" ، رسالة ماجستير غير منشورة ، تخصص تسيير، مدرسة الدكتوراه (اقتصاد- ماناجمنت) كلية العوم الاقتصادية وعلوم التسيير، جامعة منتوري قسنطينة.
- 13 - بوحفص، عبد الكريم (2010). " التكوين الاستراتيجي لتنمية الموارد البشرية" ، الجزائر: ديوان المطبوعات الجامعية.
- 14 - بوعامر، أحمد زين الدين (2014). "تقييم أساتذة التعليم الثانوي للتكوين المستمر"، وهران، الجزائر: منشورات مركز البحث في الأنثروبولوجيا الاجتماعية والثقافية (CRASC)،
- 15 - بوقطف، محمود (2014). " التكوين أثناء الخدمة ودوره في تحسن أداء الموظفين بالمؤسسة الجامعية - دراسة ميدانية بجامعة عباس لغرور بخنشلة" ، رسالة ماجستير غير منشورة، كلية العلوم الاجتماعية والإنسانية ، جامعة محمد خيضر، بسكرة، الجزائر.
- 16 - تركي، رابح (1990). "أصول التربية والتعليم"، الجزائر: ديوان المطبوعات الجامعية.
- 17 - حسن ، عادل (1985). "إدارة الأفراد" ، مصر : دار الجامعة المصرية .
- 18 - راشد، علي (2002). " خصائص المعلم العصري و أدواره - الإشراف عليه، تدريبيه" ، القاهرة: دار الفكر العربي.
- 19 - سعفان، محمد أحمد ومحمود، سعيد طه. (2007). "الاتجاهات الحديثة في مناهج البحث في علم النفس التربوي: إعداد وتدريب المعلم، القاهرة، مصر: دار الكتاب الحديث.
- 20 - عبد السلام، مصطفى عبد السلام (2006). " أساسيات التدريس والتطوير المهني للمعلم" ، الإسكندرية ، مصر: دار الجامعة الجديدة.

الفصل الثالث _____ التكوين قبل الخدمة وأثره في أداء الأستاذ

- 21 - عبيدات سهيل أحمد (2008). "إعداد المعلمين وتنميتهم"، إريد، الأردن: عالم الكتب الحديث.
- 22 - غنيمة ، محمد متولي(1998). "سياسات وبرامج إعداد المعلم العربي" ، ط2، القاهرة ، مصر: الدار المصرية اللبنانية.
- 23 - قاسم، بوسعدة. (2011). " تكوين المعلمين وإشكاليته" ، مجلة العلوم الإنسانية و الاجتماعية، العدد 2 (295-317)، جوان 2011، الجزائر.
- 24 - مادي، لحسن (2001). " تكوين المدرسين نحو بدائل التطوير بالكفايات " ، الدار البيضاء، المغرب: مطبعة النجاح الجديدة.
- 25 - ميالريه، غاستون(1999). " إعداد المعلمين(ترجمة : فؤاد شاهين)" ، ط2، بيروت ، لبنان: منشورات عويدات.
- 26 - الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية ، الجريدة الرسمية الصادرة في 20 جمادى الثانية 1427 الموافق ل16 يوليو 2006 عدد 46.

الفصل

الرابع

الفصل الرابع - التكوين أثناء الخدمة وأثره في أداء الأستاذ

تمهيد

1- ماهية تكوين الأستاذ أثناء الخدمة

1-1/ تعريف تكوين الأستاذ أثناء الخدمة

1-2/ أهمية تكوين الأستاذ أثناء الخدمة

1-3/ أهداف تكوين الأستاذ أثناء الخدمة

1-4/ مبررات تكوين الأستاذ أثناء الخدمة

1-5/ أسس التكوين أثناء الخدمة

2- طبيعة التكوين أثناء الخدمة

2-1/ أنواع التدريب أثناء الخدمة

2-2/ طرق التكوين أثناء الخدمة

2-3/ مشكلات تواجه البرامج التكوينية أثناء الخدمة

2-4/ الاتجاهات المعاصرة حول برامج تدريب الأساتذة أثناء الخدمة

2-5/ التقويم في التكوين أثناء الخدمة

خلاصة الفصل

مراجع الفصل

الفصل الرابع — التكوين أثناء الخدمة وأثره في أداء الأستاذ

تمهيد:

" تتطلب الأدوار الجديدة الملقاة على عاتق المعلم أن تكون برامج إعداده قبل الخدمة وفي أثنائها برامج عصرية تقدم الخبرات والأساليب التعليمية وكل ما يكسب المعلم كفاءات عامة وأخرى نوعية خاصة تتناسب مع هذه الأدوار ومع متطلبات التطورات الحديثة في أهداف التعليم ومحتواه ومصادره وأوعيته، وكل ذلك يتطلب النظر إلى عملية إعداد المعلم على أنها عملية مستمرة لا تتوقف بتخرجه من المعهد أو الكلية بل يصبح النمو المهني والتدريب المستمر أثناء الخدمة أمراً لازماً لتجديد خبراته وزيادة فعاليته، لأن المناهج متطورة ومتجددة ويلزم لها معلم متطور متجدد يواكب روح العصر." (العاجز، 2004، ص5).

إن تكوين الأستاذ لا يتوقف عند التكوين قبل الخدمة بل يتطلب الاستمرارية عن طريق التكوين أثناء الخدمة لتجديد معارفه ومهاراته واتجاهاته مواكبة للتجديدات التربوية والتطورات العلمية والتكنولوجية ن وهذا ما سنحاول توضيحه في هذا الفصل.

1- ماهية تكوين الأستاذ أثناء الخدمة:

1-1/تعريف تكوين الأستاذ أثناء الخدمة:

" إن إعداد المعلم قبل الخدمة لا يوفر له سوى الأساس الذي يساعده على البدء في ممارسة عملية التعليم، وعليه فإن برنامج الإعداد أثناء الخدمة هو امتداد طبيعي للإعداد قبل الخدمة، ويعني هذا أن التعليم المستمر بالنسبة للمعلم جزء لا يتجزأ من عملية إعداده، وأن يستمر هذا الإعداد طيلة عمله في التدريس بهدف الحصول على معرفة جديدة ؛ ليلحق بركب النمو والتطور ؛ وليعوض ما فاتته أثناء إعداده قبل الخدمة." (العاجز، 2004 ، ص2).

ويشير توفيق حداد وآخرون (1977) انه هو « تكوين يتلقاه المرسمون من تاريخ ترسيمهم إلى التقاعد». (حداد، 1977، ص204)

الفصل الرابع — التكوين أثناء الخدمة وأثره في أداء الأستاذ

يعرف التكوين أثناء الخدمة بأنه: " نشاط مقصود يهدف إلى تجديد معلومات

المعلم وتنمية مهاراته باستمرار، كما يساعد على جعل المعلم على علم بما يستجد من معلومات في مجال تخصصه وفي مجال التقنيات والطرائق التعليمية مما يساعد على رفع مستوى أداء المعلم مهنياً". (بوعامر، 2014، ص125-126)

وعرفه (Good، 1973): "هي جميع أنواع الأنشطة التي يقوم بها المعلمون وتؤدي إلى تأهيلهم ونموهم المهني كالاشتراك في مختلف البرامج التدريبية وحضور الدورات التدريبية الصيفية، والإسهام في الاجتماعات التربوية والقراءات المهنية والإفادة من توجيهات الإشراف الفني والقيام بمختلف الرحلات المهنية" (Good، 1973,p428)

ويقصد به أيضا " النمط من الإعداد تلك الفعاليات المنتظمة وغير المنتظمة، الهادفة إلى تحسين معارف المعلمين، وتطوير مهاراتهم، من أجل زيادة فاعليتهم في إنجاز المهمات المنوطة بهم." (عبيدات، 2008، ص98)

" التدريب هو : كل عمل يبدأ بتصنيف الاحتياجات التدريبية للمعلمين والعاملين التربويين بناء على الأهداف المخططة، ثم ينتقل إلى تصميم البرامج التدريبية الملبية لهذا الاحتياجات ليتم بعد ذلك تنفيذ هذه البرامج وينتهي أخيرا على تقويم البرامج والمتدربين لتحديد المخرجات الناجمة عن التدريب والاستفادة من هذا التقويم في البرامج التدريبية اللاحقة وكل هذه الأعمال تتعلق بالمعلم أثناء الخدمة بعد تخرجه من مؤسسة إعداد المعلمين." (الأحمد، 2005، ص25)

" يقدم التكوين المستمر أو كما يسمى التكوين أثناء الخدمة للمعلمين الذين يمارسون مهنة التعليم، وذلك من تاريخ ترسيمهم إلى غاية تقاعدهم، أي طيلة مباشرة المعلمين لمهامهم." (حداد وآخرون، 1998، ص 306)

الفصل الرابع — التكوين أثناء الخدمة وأثره في أداء الأستاذ

أما أصحاب النظرة الجديدة فإنهم يرون أن مفهوم التدريب ينبغي أن يركز على تنمية المعلم، وزيادة كفاءته وفاعليته المهنية أثناء الخدمة مبعدين بذلك الجهود التي تبذل في مجال تأهيل معلمي الضرورة، وجبر واستكمال النقص في برامج الإعداد عن مفهوم التدريب.

وبذلك يكون المقصود بمفهوم التدريب أثناء الخدمة هو تنمية الخبرات لدى المتدرب وتزويده بما يستجد من المعلومات في مجال تخصصه ، بغية رفع مستوى كفاءته الإنتاجية وانعكاس ذلك على مقدرة الأداء لديه، ومن أنصار هذه النظرة فيليب جاكسون Philip Jackson الذي يعرض ثلاثة مفاهيم شائعة للتدريب، يرفض اثنين منها ويقبل المفهوم الثالث باعتباره متمشياً مع فلسفته التربوية التي يؤمن بها، ومن هذه المفاهيم:

1 - المفهوم العلاجي Remedial Concept:

وتبعاً لهذا المفهوم فإن التدريب أثناء الخدمة مصمم لتصحيح أخطاء في برامج الإعداد وعلاج تلك الأخطاء، حيث إن المعلم يحتاج إلى صقل وإعادة تكوين، ثم إطلاعه على كل جديد في مجال تخصصه وطريقة تدريبيه في هذا المجال.

2 - المفهوم السلوكي Behavioral Concept:

ويركز هذا المفهوم للتدريب على ما يدور في الفصل المدرسي من تفاعل الموقف التعليمي بين المعلم والتلاميذ داخل الفصل وما يحدث فيه من سلوك، أي إنه يركز على المهارات التدريسية وليس على سلوك المدرس واتجاهاته قبل بدء عملية التدريس، فيما يحدث في الفصل هو أهم عناصر الموقف التدريسي، وعليه يجب أن يدرّب المدرس على كيفية تحليل الموقف التدريسي، وعلى كيفية تفسير ما يلاحظه من سلوك بينه وبين التلاميذ لفظياً كان أو غير لفظي.

الفصل الرابع — التكوين أثناء الخدمة وأثره في أداء الأستاذ

3- مفهوم النمو Growth Concept:

ويركز هذا المفهوم على النمو المهني للمعلمين، ويرفض فكرة ربط سلوك المدرس بعناصر الموقف التعليمي ويهدف إلى زيادة الدافعية لديهم للنمو الذاتي ويستند هذا المفهوم إلى عدة فروض هي:

أ- أن التدريب ليس عملية آلية ميكانيكية.

ب- أن التدريب يحتوي على خبرات جمالية يخلقها الموقف ولا يمكن التنبؤ بها.

ومن الوظائف التي يؤديها التدريب بمفهوم النمو في رأي جاكسون ما يلي:

أ - جعل المعلمين أكثر حساسية للموقف التعليمي.

ب - جعل المعلمين في موقف المخططين للتدريب، وليس المستقبلين فقط.

ج جعل المعلمين المهتمين بالموقف التعليمي أكثر من اهتمامهم بإدارة الفصل وضبط النظام فيه.

د جعل التدريب عملية ذاتية ترتبط بالإحساس الشخصي والحاجة إلى النمو، والتحرر من الضغوط والروتين.

هـ- ربط التدريب بالعملية التعليمية ومتطلباتها الفنية والإدارية (العاجز، 2004، ص7).

و عندما نقارن بين التكوين أثناء الخدمة والتكوين قبل الخدمة فنجد أن التكوين قبل

الخدمة تكوين منظم ومؤسس ومهيكل، فهو يخصص لفئة محددة يفترض أنها تتوفر على خبرة ومستوى علمي يسمح لها بمزاولته، أما التكوين ما بعد الخدمة فهو مخصص لفئات من العاملين الراشدين هدفهم هو تحسين وإتقان كفاءاتهم المهنية، وهذه الفئات غير متجانسة كالأولى، كما أنه يتم عبر مراحل مجزأة استجابة لحاجات حاضرة أو

مستقبلية(عباسية،2012، ص323)

الفصل الرابع — التكوين أثناء الخدمة وأثره في أداء الأستاذ

1-2/ أهمية تكوين الأستاذ أثناء الخدمة:

" وبعد التدريب مصدرا مهما من مصادر إعداد الكوادر البشرية، وتطوير كفاياتهم، وتطوير أداء العمل، وزيادة الإنتاج والإنتاجية، لذا يعد التدريب إنفاقا استثماريا يحقق عائدا ملموسا يسهم في تلبية احتياجات النمو الاقتصادي والاجتماعي، فضلا عن كونه، وسيلة مهمة في محاولات اللحاق بركب التقدم التكنولوجي." (الطعاني، 2002، ص14)

" ويعتبر التدريب ظاهرة طبيعية يتميز بها المجتمع الإنساني وضرورة حتمية لكل فرد يريد أن يحتل مكانه المناسب في المجتمع فهو عملية هدفها نجاح وديمومة المنظمة من خلال تنميه مواردها البشرية كما أنه عملية ملازمة للفرد في حركته الرأسية والأفقية في العمل." (الهيبي، 2003، ص223)

" يعد التدريب في أثناء الخدمة أحد جناحي تربية المعلم، لأن تربية المعلم عملية ذات وجهين وجه يتعلق بالإعداد قبل الخدمة ووجه يتعلق بالتدريب أثناء الخدمة، ومعنى ذلك أن الوجهين متكاملان، وما الإعداد إلا بداية الطريق والتدريب أثناء الخدمة هو الاستمرار على طريق تربية المعلم وتتميته، والتدريب يرفع كفاية المعلم ويزيد من كفاءة المؤسسة التربوية ومخرجاتها، إنه الأداة الطيبة التي إذا ما أحسن استغلالها أمكننا تحقيق الكفاءة المثلى للتعليم ووضع نظرياته موضع التطبيق السليم لتحقيق الأداء الأفضل وصولا إلى النمو والرخاء للمجتمع." (الأحمد، 2005، ص26)

"وتكمن أهمية هذا النوع من التكوين في كونه يسمح بتكليف المعلم مع ما يطرأ من مناهج التدريس وتحيين معارفه العلمية، مع ضمان الاستجابة لل صعوبات البيداغوجية التي يتلقاها أثناء الخدمة." (بن دريدي، 2002، ص 70 - 71).

وتعود الأهمية أيضا إلى أن: "مدة السنوات التي يستغرقها المدرس خلال تكوينه الأولي لا يمكن أن ينمي قدراته المهنية إلى أقصاها، بل تتطلب استمرارية في التكوين طوال

الفصل الرابع — التكوين أثناء الخدمة وأثره في أداء الأستاذ

ممارسة العملية التعليمية لأن الإعداد قبل الخدمة لا يعطي للمعلم إلا مجرد الأسس التي تساعد على البدء والانطلاق في ممارسته لمهنة التعليم". (المركز الوطني للوثائق التربوية، 1998، ص07)

1-3/ أهداف تكوين الأستاذ أثناء الخدمة:

وتكمن أهداف التكوين أثناء الخدمة فيما يلي: (بوسعدة، 2012، ص299)

- تعويض النقص في التكوين الأولي من ناحية التحصيل المعرفي والأكاديمي.
- تأهيل المدرسين غير المؤهلين تربوياً الذين تم توظيفهم مباشرة دون أي تكوين بيداغوجي خاص.
- تعميق وتحديث المعارف الأكاديمية للمدرسين.
- تنمية حب التكوين الذاتي لدى المدرسين قصد تحسين مستوياتهم.
- تحضير المدرس للتغيرات المستجدة، و الاصلطلاحات التي من الممكن أن تطرأ أو تدخل على النظام التعليمي.

ولخص بشارة(1999) أهداف التكوين أثناء الخدمة للمعلم العربي فيما يلي:

- جعل المعلم على علم بما يستجد من معلومات في مجال تخصصه وفي مجال التقنيات والطرائق تتطور بتطور العلم.
- رفع مستوى أداء المعلم مهنياً ولذلك لتلافي ما قد يواجهه إعداداً قبل الخدمة من قصور وتدريبه على أساليب التعليم الذاتي.
- تغيير سلوك المعلم واتجاهاته بقصد تحسين العلاقات الإنسانية في الوسط التعليمي أو تنمية القدرة على الابتكار لديه، أو تقبل مهنة التعليم، إلى غير ذلك من الاتجاهات التي يمكن تنميتها أثناء التدريب.

الفصل الرابع — التكوين أثناء الخدمة وأثره في أداء الأستاذ

- مساعدة المعلمين الجدد على التكيف مع الأجواء المحيطة. .
- تحسين جو العمل في المؤسسات التعليمية عن طريق رفع الروح المعنوية بين المعلمين بها.
- إعداد المعلمين للوظائف القيادية مثل المدرس الأول أو وكيل مدرسة. (بشارة، 1999، ص39)

1-4/مبررات تكوين الأستاذ أثناء الخدمة:

من أهم مبررات ودواعي تكوين المعلمين أثناء الخدمة وتدريبهم نذكر ما أورده سعفان ومحمود (2007) فيما يلي:

- التطور المتسارع في المعرفة الإنسانية بجميع أنواعها.
- ظهور اتجاهات جديدة في مجال التربية، كما أن مبادئ التخصص العلمي ومواد الإعداد المهني تتطور مع الزمن ومع التقدم العلمي.
- أدت سرعة التغيرات الاجتماعية والسياسية والاقتصادية إلى ضرورة استبصار المعلم بنوعية هذه المتغيرات وأثرها على المتعلمين وطبيعة نموهم ومتطلباتهم.
- تطوير البرامج التعليمية في مختلف المراحل التعليمية لمواجهة المتغيرات السابقة.
- تطوير تكنولوجيا التعليم.
- ظهور أهداف جديدة للتربية والتعليم لم تكن موجودة من قبل.
- ظهور مفاهيم جديدة كالتعليم المستمر أو التعليم طوال الحياة. أدى إلى تعزيز برامج التدريب أثناء الخدمة وتوجيه سياستها والتسليم بأن عملية إعداد وتدريب المعلم عملية مستمرة .

-التسليم بقصور فترة إعداد المعلم مهما طالنت عن مواكبة كل ما سبق ذكره.(سعفان

ومحمود، 2007، ص94)

الفصل الرابع — التكوين أثناء الخدمة وأثره في أداء الأستاذ

1-5/ أسس التكوين أثناء الخدمة:

إن للتدريب التربوي أثناء الخدمة أسساً عامة ينبغي مراعاتها ومن أهم هذه الأسس ما

يلي:(متولي، ، 1993، ص145)

- **الفرضية :** أن يكون التدريب التربوي أثناء الخدمة هادفاً وملبياً للاحتياجات التدريبية وتحديد الاحتياجات ينطلق منه ويعتمد على تحديد احتياجات المتدربين.
- **الاستمرارية :** أن يكون التدريب مستمراً من بداية استلام المعلم لمقاليد مهنته حتى نهاية خدمته القانونية انطلاقاً من القاعدة التربوية "اطلب العلم من المهد إلى اللحد".
- **الشمولية :** يجب أن يشمل التدريب جميع الجوانب الشخصية للمعلم وكذلك أمور مهنية كما يجب أن يكون التدريب شاملاً لجميع جوانب فئات العاملين بحقل التعليم ومن له علاقة بالعملية التعليمية والتربوية .
- **الواقعية :** يجب أن ينطلق التدريب من المشكلات الواقعية التي تواجه المعلم في فصله ومدرسته وثقافته وأموره المعيشية.
- **الملاءمة :** أن يلائم التدريب حاجات وقدرات المعلمين من ناحية , وحاجات وإمكانات المجتمع من ناحية أخرى.

2- طبيعة التكوين أثناء الخدمة

1-2/أنواع التدريب أثناء الخدمة : (أبوعطوان، 2008، ص21-22)

- **من الناحية التطبيقية ينقسم التدريب إلى :**

1-**تدريب نظري:** وهو مجموعة المعارف التي يكتسبها المعلم من خلال المحاضرات ،

الندوات المطبوع مات النشرات..... إلخ .

الفصل الرابع — التكوين أثناء الخدمة وأثره في أداء الأستاذ

2- **تدريب عملي:** وهو تحويل مجموعة المعارف إلى مهارات فنية وممارسات عملية من خلال الدروس التوضيحية، الدروس النموذجية، الزيارات الصفية، الزيارات التبادلية، التعليم المصغر، تبادل الخبرات .

• وينقسم التدريب من ناحية نوع البرامج :

1- **برامج تهيئة المعلم الجديد :** وتهدف هذه البرامج إلى تهيئة المعلمين الجدد للعمل وتزويدهم بالمعارف والمهارات اللازمة للعملية التعليمية.

2- **برامج المناهج الجديدة :** وتكون هذه البرامج من أجل إطلاع المعلمين على المناهج الجديدة وكيفية تطبيقها والتعامل مع بمهنية عالية .

3- **برامج تأهيل المعلمين:** وتهدف إلى تمكين المعلمين غير مؤهلين تربوية من أداء العملية التعليمية التعليمية بطريقة فاعلة .

4- **برامج إنعاشية:** وتهدف إلى إنعاش مهارات معينة عند المعلمين بقصد مواكبة التغيرات في الثقافة والعلوم.

5- **برنامج المدرسة وحدة تدريب :** ويكون هذا التدريب في داخل المدرسة حيث يقوم مدير المدرسة والمعلمون باختيار أحد المواضيع التي يرون أنهم بحاجة إليها ثم اختيار المدرب المؤهل، ويهدف هذا البرنامج إلى تزويد المعلمين بمعارف وخبرات يشعرون أنهم بحاجة إليها.

6- **برامج الدورات الخاصة:** وتكون لأجل مهام ضرورية إضافية يطلب من المعلمين القيام بها مثل : الإرشاد النفسي ،حقوق الإنسان، و التربية الصحية .

7- **برامج التدريب الإداري:** وتهدف إلى إعداد الفرد لوظيفة نائب مدير المدرسة في المستقبل وذلك لإعداده للقيام بدور مدير المدرسة في المستقبل .

الفصل الرابع — التكوين أثناء الخدمة وأثره في أداء الأستاذ

8- البرامج التجديدية : تهدف هذه البرامج إلى المتابعة التطور في ميادين العلوم والفنون وأساليب التربية وطرق التدريس والوسائل التعليمية والتوجيه الفني كما تستهدف دفع المعلم إلى النمو الذاتي بالدراسة والقراءة و البحوث الرشيد .

9- برامج الحاسوب والوسائل التعليمية: وتهدف هذه البرامج إلى تزويد المعلم بمهارات استخدام الحاسوب وإنتاج واستخدام الوسائل التعليمي الحديثة وتوظيفها في الأنشطة والفعاليات التعليمية التعلمية بفاعلية.

10- البرامج التجريبية: والبرامج التجريبية تحقق للمعلمين نضجا في المستوى الثقافي والفني والمهني وكفاية في الأداء عن طريق الخبرة العملية التي تكتسب من التجارب التي يقومون بها والنتائج التي يثبتون صحتها.

11- برامج إعداد القادة : إن إعداد القادة التربويين عملية أساسية في النظام التربوي التعليمي وذلك لقيادة المؤسسات التربوية فيتم ترشيح المعلم الذي تتوفر لديه القدرات القيادية والإدارية ويتمتع بشخصية قوية وعلاقات إنسانية طيبة مع الآخرين وذلك للمشاركة في دورات تدريبية خاصة في القيادة ومفاهيمها وأنماطها ونظرياتها وبخصائص النفس وانفعالاتها.

2-2/ طرق التكوين أثناء الخدمة:

2-2-1/ التكوين الذاتي :

الفلسفة الجديدة التي تتطرق منها التربية تعتبر الفرد مسؤولا عن تثقيف نفسه بنفسه، ولأن المربي أكثر الناس حاجة استطلاع على تجارب الآخرين في حقل التربية لأنه يتعامل مع عقول و أنفس تتطور بوتيرة تطور عصرها ، فلا يمكنه أن يكتفي بتجربته وحده ، ولا بخبرته مهما كانت طويلة. ولتحقيق ذلك يجب على الدولة والوزارة الوصية أن تخصص اعتمادات كافية في ميزانية و إنشاء مؤسسات و توفير مختبرات و مراكز التوثيق و المطالعة و بنوك المعلومات و غيرها من الوسائل.

الفصل الرابع — التكوين أثناء الخدمة وأثره في أداء الأستاذ

ومن طرق التكوين الذاتي: المطالعة، الزيارات الميدانية للمدارس النموذجية، تحضير الدروس، البحث التربوي.

2-2-2/ التكوين المبرمج (الرسمي) :

هذا التكوين تنظمه و تشرف عليه الهيئات المسؤولة عن التكوين و يعتمد على توافر مكونين و مشرفين و إمكانيات كبيرة للعرض و التطبيق و العمل الميداني و الإقامة . يتم هذا النوع من التكوين وفق برنامج نضعه الهيئة المسؤولة مرفق بالخطوات الإجرائية للتكوين قبل انطلاق العملية التكوينية و الرجوع إليه كلما لزم الأمر .

• طرق التكوين المبرمج:

- التكوين عن بعد :

هو التكوين الذي يتم دون اتصال بين المكون و المتكون، كما لا يجبر المتكون فيه على الاتصال بمؤسسة التكوين.

يعتبر التكوين عن بعد اقل الطرق تكلفة حيث لا يتطلب الكثير من الإمكانيات كالهياكل و البنايات و وسائل النقل و عند إعداد البرنامج لا يتم تحديد مكان التكوين و الوقت الملائم لمتابعة الحصص التكوينية، كما فيه مسؤوليات كل من هيئتي الإشراف و التكوين.

ومن طرق التكوين عن بعد :النشرات، الراديو، شبكات المعلومات(الأقراص،الانترنت)، دروس المراسلة...

- التجمعات التكوينية :

هي مجموعة الطرق التكوينية التي تسمح بالاتصال المباشر بين المكونين و المتكونين من جهة و بين المتكونين فيما بينهم .و تعتبر من الطرق الناجحة لرفع كفاءة المدرس حيث تعقد لتقديم عروض و مناقشة و دراسة قضايا و مشاكل خاصة بالفعل التربوي بالإضافة إلى البحوث و الزيارات الميدانية، وهي وسيلة لرفع الروح المعنوية و زيادة كفاءة الأداء و الإنتاج.

- أنواع التجمعات التكوينية:

* الندوات والمؤتمرات:

الفصل الرابع — التكوين أثناء الخدمة وأثره في أداء الأستاذ

عملية تكوين تتم في وقت معين تدوم يوماً أو بعض يوم، وقد تكون مستقلة في حد ذاتها، و قد تتدرج ضمن سلسلة من الأعمال " .و هي من وسائل التدريب، لأنها تساهم في رفع دافعية المعلم، وذلك لمشاركته في موضوع النقاش وتؤدي إلى استغلال خبرات المعلمين ذوي الخبرة الطويلة، وتعتبر من الوسائل الناجحة في التدريب، ويدور البحث فيها حول مشكلة معينة، تطرح الآراء والأفكار المختلفة بشأنها ثم يتوصل في النهاية إلى عدة توصيات أو قرارات." (بوهني، 2014، ص182-183)

ومن أنواع الندوات التربوية:

* الندوة التربوية العامة :

و تتم على مستوى المقاطعة، يشرف عليها مفتشها لمراحل التعليم المختلفة و يعد لها رزنامة فصلية مستوحاة من مخطط التكوين للمقاطعة، تتناول جملة من القضايا التكوينية و الموضوعات و المواد الدراسية.

* الندوة التربوية الداخلية :

هي عملية تكوين مصغرة، تهدف إلى معالجة إشكالية تربوية مشخصة، و يكون الإشراف عليها يكون من قبل مدير المدرسة مباشرة ثم مسؤل المادة (في مرحلتي التعليم المتوسط والثانوي) كما أنها تعالج قضايا و موضوعات تربوية أقل شمولاً و أقل عمقا من القضايا المدروسة خلال الندوة التربوي العامة.

و تسطر الخلايا التربوية لمقاطعة تعليمية ما أو لمؤسسة تعليمية ما في بداية كل موسم مدرسي رزنامة سنوية أو فصيلة للندوات الداخلية يتقاسم أعضائها الأدوار فيها حسب كفاءة و خبرة و اطلاع كل واحد منهم كما يمكن الاستعانة بالكفاءات المحلية أو الخارجية كالمفتشين و أساتذة المؤسسات التعليمية و المعاهد الجامعية.

* الندوة التربوية الاستثنائية :

الفصل الرابع — التكوين أثناء الخدمة وأثره في أداء الأستاذ

و هي ندوة تربوية خاصة توجه لفئة من المعلمين الجدد و غالبا ما تعقد في بداية السنة الدراسية باعتبارها عملية تحسيسية لتعريف هؤلاء المعلمين بمهنة التعليم، و تركز حول تعليمية المواد منهجيات العمل، وطرائقه و أساليبه.

* اليوم الدراسي:

هو يوم أو بعض يوم يتدارس فيه المستفيدون أو المختصون موضوعا أو بعض المواضيع التي تطرح على الساحة التربوية، و يفهم من اليوم الدراسي أنه فضاء لتناول مستجدات في مجال معين أو مجالات مختلفة، تحتاج إلى تفسير و فهم أكثر عمقا..

*اليوم الإعلامي:

هو فضاء أخباري يهدف إلى إطلاع المستفيدين على أي جديد أو إضافة، و يمكن أن يكون مضمونها مجموعة من المعلومات تخص تغيرات مستحدثة في الجوانب المختلفة للنظام التربوي.

*الزيارات التوجيهية:

تعتبر الزيارات الصفية التي يقوم بها كل من المشرف التربوي ومدير المدرسة من أهم الأساليب الإشرافية التقليدية للتعرف على نواحي القوة والكشف عن مكامن الضعف في أداء المعلمين و خاصة الجدد منهم، ويتم تحديد الحاجات الحقيقية للمعلمين من أجل تحسين الأداء و تحسين نتائج العملية التعليمية العملية.

والزيارات الصفية "أداة فعالة للتحليل التعاوني لأداء المعلم ولتزويده بتغذية راجعة حول أدائه وسلوكه كمنظم للتعلم وقدرته على تطبيق ما يتبناه من اتجاهات ايجابية نحو مهنة التعليم والمتعلمين بصورة فعلية في التعلم الصفي." (أبوعطوان، 2008، ص35)

وتوضح الحريري (2006 م) أن هناك العديد من العوامل التي تزيد من أهمية الإشراف التربوي ، والحاجة المستمرة والمتزايدة إليه ، ومن هذه العوامل : " التطورات المتلاحقة في جميع مجالات الحياة ، ودخول التقنية الحديثة ، وتراكم العلوم والمعارف ، إضافة إلى تزايد

الفصل الرابع — التكوين أثناء الخدمة وأثره في أداء الأستاذ

المشكلات التي تواجهها الأنظمة التعليمية في الوطن العربي بشكل عام كزيادة أعداد المعلمين الجدد والمعلمين غير المؤهلين ونمو التعليم الأساسي ، وتطور وظيفته وتراكم أعباء التدريس ، والرغبة في تغيير وتطوير وتنويع طرق التدريس ، كل هذه الأمور مجتمعة جعلت الحاجة للإشراف التربوي أمرا هاما ومطلبا ملحا على اعتبار أن عملية الإشراف التربوي هي المصدر الأساس الذي يغذي مهنة التعليم ويساعد على إحداث التغيير المطلوب". (الحريرين 2006، ص 15)

ويتضح من ذلك كله الحاجة التربوية الملحة إلى الإشراف التربوي داخل المؤسسات لأن المعلم الذي يعد لمهنة التدريس يحتاج على من يوجهه ويرشده ويرعاه ويشرف عليه ويدربه حتى يتقن أساليب التعامل مع التلاميذ، ويزداد خبرة بمهن التدريس، بجميع جوانبه بما فيها استخدام الوسائل التعليمية الحديثة وكيفية تفعيلها داخل وخارج حجرة الدراسة حتى يستطيع أن يحقق بذلك الأهداف التي تعمل المدرسة على بلوغها.

في هذا العمل التكويني يقوم الزائر (مفتش أو مدير المؤسسة أو الأستاذ المكون) بمتابعة نشاط المدرس في حصة أو عدة حصص، و يتبع ذلك بقاء خاص يتضمن توجيهات، كما أن هذه العملية تكشف عن مدى تحصيل المتعلمين و اكتسابهم للمهارات المطلوبة، فإنها أيضا عبارة عن عملية تكوينية للمعلم.

لا يكون الغرض من الزيارات التوجيهية هو تعقب أخطاء المعلمين و تتبع أخطائهم عن طريق الزيارات الفجائية الخاطفة و إعطائهم على إثرها ملاحظات (ضعيف، متوسط، ممتاز) فينتج عن ذلك هدم للعلاقة الإنسانية مع المعلم مما يؤثر على مردوده المهني و ثقته بنفسه، فينجز أعماله باستمرار عن خوف لا اقتناع.

لأن خير ما يفعله الزائر المشرف " هو أن يعمل على أن تستقر في نفس المدرس بعض المبادئ ، يؤمن بها ويثق بها، وعن طريقها يستطيع أن يعمل على توقي المتاعب وتجنب الوقوع فيها". (الأسدي وإبراهيم، 2003، ص 49)

الفصل الرابع — التكوين أثناء الخدمة وأثره في أداء الأستاذ

كما أن دور كل من المدير أو المشرف يتعدى الوقائي إلى البنائي الذي يساهم في بناء مقدرات الأستاذ وتوجيهها نحو الأفضل" لا يقتصر مهمة الإشراف البنائي فقط على إحلال الأفضل محل المعيب ، بل تتعدى ذلك بجعل النشاط الذي يؤدي في حالة التطوير إلى الأحسن".(البديري، 2002، ص34)

*الزيارات التبادلية:

"تعتبر الزيارات التبادلية بين المعلمين من أساليب تدريب المعلمين المهمة والتي تساهم في تطوير أداء المعلمين إلى حد بعيد " وتبادل الزيارات بين الفصول وسيلة من وسائل النمو المهني لأن ملاحظة المعلم الجيد أثناء التدريس من الوسائل التي تساعد المعلم على النمو أثناء الخدمة " (أبوعطوان،2008، ص37)

* الدروس النموذجية:

الدرس التوضيحي النموذجي " نشاط عملي يقوم به المشرف التربوي أو أحد المعلمين المتميزين داخل أحد صفوف العادية ، وبحضور عدد من المعلمين ، وذلك لمعرفة مدى ملائمة الأفكار النظرية المطروحة للتطبيق عملي في الميدان أو لتجريب طريقة تعليمية مبتكرة لمعرفة مدى فاعليتها أو لاختبار وسيلة تعليمية جديدة غب المشرف التربوي في إقناع المعلمين بفاعليتها وأهمية استخدامها." (أبوعطوان، 2008، ص39)

فيتم تقديم دروس مع التلاميذ، بحضور الزملاء المدرسين و الأستاذ المكون، و هي عملية هامة لأنها تضع المتكون في مواقف تعليمية واقعية، فيقوم بتدوين ملاحظاته على الدرس الذي يشاهده، ثم يعرضها للمناقشة و التحليل في لقاء زملاءه و الأستاذ المكون بعد الانتهاء من تقييم الدرس، فيتعرف بذلك على نقاط الضعف ليتفادها، و نقاط القوة ليدعمها.

- التعليم المصغر:

"يلعب هذا الأسلوب دورا مهما في تدريب المعلمين على مهارات التدريس العملية ، حيث يعتمد في البداية على مشاهدة المعلم المتدرب لنفسه عن طريق التسجيل الصوتي

الفصل الرابع — التكوين أثناء الخدمة وأثره في أداء الأستاذ

المربي ونقده لنفسه وهو إطار مناسب للتربية المستمرة مدى الحياة. وقد بدأت فكرة التعليم المصغر في جامعة ستانفورد بالولايات المتحدة الأمريكية ، عندما طور بعض الأساتذة في الجامعة أسلوباً جديداً لتطوير المهارات التعليمية للطلبة المعلمين يمكن تطبيقه في مراحل مختلفة قبل أن يبدأ المعلم في العمل وخلال عمله ، ضمن برنامج التطوير المسلكي للمعلمين، وبهذا يكون التعليم المصغر قد زود المعلمين بأساس أو خلفية للتدريب على التعليم يتم فيها تقليل التعقيدات العادية في غرفة الصف ويتلقى فيها المعلمون قدراً كبيراً من ردود مثل الآخرين (أبوعطوان، 2008، ص40).

- التكوين بالخارج:

من خلال هذا النوع من التكوين المبرمج، تقوم الدولة بلوسال المدرسين و غيرهم من موظفي قطاع التربية في بعثات لزيارة بلدان خارجية لها طرق حديثة و طرق جديدة و إمكانيات مادية متطورة في مجال التربية و التعليم، بحيث يقفوا فيها على كل جديد في نظريات التربية الحديثة و طرق التدريس، و يتمكنوا من الاستزادة من علوم التربية و يوسعوا آفاقهم الفكرية و الثقافية، و بعد رجوعهم إلى بلادهم يقدمون تقارير عن مشاهداتهم و ملاحظاتهم كي يستفيد منها الجميع.

2-3/مشكلات تواجه البرامج التكوينية أثناء الخدمة:

إن واقع التكوين قبل الخدمة هو يعاني من مشكلات عديدة و متنوعة، يمكن تصنيفها حسب علي راشد على النحو التالي (علي راشد، 2002، ص 181-186).

• مشكلات تتعلق بالتخطيط:

تتسم برامج التكوين صفة الارتجال من حيث التخطيط، فقلما تكون هذه البرامج جزءاً لا يتجزأ من الخطط التربوية ضمن استراتيجيات الكيف التي ينبغي التأكيد عليها في كل خطة تربوية.

الفصل الرابع — التكوين أثناء الخدمة وأثره في أداء الأستاذ

• مشكلات تتعلق بالمحتوى و الوسائل المعينة:

رغم الدعوة إلى جعل برامج التكوين تسير في خطط الإصلاح و التجديد إلا أنها مازالت تقليدية تعتمد على أسلوب الدورات و المحاضرات، و تلقي دروس في جوانب أكاديمية نظرية، و هذا راجع إلى سهولة و يسر هذا الأسلوب حيث يكفي أن تجمع الأساتذة المعنيين بالتكوين في صف مدرسي أو في إحدى كليات التربية و إعطاء دروس لهم، و تكمن خطورة هذا المحتوى في تأكيد الجوانب النظرية و قلة المرونة، و تدني مقومات النمو المهني التي تحتاج إلى أساليب حديثة ك: التدريس المصغر، ورش العمل، الوسائط التعليمية المتعددة.

• مشكلات تتعلق بندرة الكفايات المطلوبة و الأجهزة الفنية:

و بما أن نجاح التكوين مرهون بالمكونين الذين يجب أن تتوفر فيهم صفات متميزة و أن يكونوا ذو كفاءة عالية ليستطيعوا تنفيذ برامجهم، بعد تحديد مستويات الأساتذة المتكونين و استعداداتهم، و ينسقون مع الجهات ذات العلاقة، و يعدون البرامج و أوقاتها و أماكنها... و عليه فإن من أسباب ضعف نتائج التكوين أن الفئات التي من مهامها القيام بالتدريب ليست من المستوى المطلوب و لا بد لها من تكوين خاص مسبقا.

• مشكلات تتعلق بالتمويل:

ترتبط مشكلات التمويل إلى حد كبير بالتخطيط، فالتخطيط العلمي يولي الجانب التمويلي أهمية بالغة، و يفرض على الجهات المسؤولة أن تتدبر أمرها لترصد الأموال اللازمة للتكوين.

الفصل الرابع — التكوين أثناء الخدمة وأثره في أداء الأستاذ

• مشكلات تتعلق بالتأهيل و الحوافز:

يعتبر تأهيل الأستاذ من خلال الدورات التكوينية حافز هام لهذا الأستاذ، إلا أنه من بين أهم الحوافز هو اعتبار أي نوع من الفعاليات التكوينية الناجحة التي يشترك فيها الأستاذ إضافة جديدة إلى كفاءاته يرقى بموجبها في السلم الوظيفي، أو يحصل على علاوات مادية مهما كانت ضئيلة . خاصة و أنه في الوضع الحالي فالدورات التكوينية لا تقدم أية حوافز تخص التأهيل أو أية علاوات مادية.

• مشكلات تتعلق بالأنماط و الاستحداث و التجريب:

بما أن التكوين عمل يتطلب تجديدا و استمرارا و استحداثا ضمن جهود جماعية، فإن البنى التقليدية تتعارض في الغالب مع تطلعات التجديد و الاستحداث.

• مشكلات تتعلق بالتوثيق و المعلومات:

إن التكوين قد بات من بين الأولويات في الخطط التربوية إذن لابد من توفير توثيق علمي منهجي لكل البحوث و الدراسات و البرامج المستحدثة في هذا التكوين، و بما أن المفهوم الحديث للتكوين جديد في واقعنا فإن ما يعززه من توثيق علمي و بيانات و برامج استحداثية نادرة جدا.

• مشكلات تتعلق بالتقويم و المتابعة:

يعد التقويم جانبا هاما و أساسيا لبرامج التكوين للوقوف على مدى تحقق الأهداف المنشودة و تعرف نقاط القوة و نقاط الضعف، في محاولة للتغلب على نقاط الضعف و تحسين هذه العمليات و تلك البرامج . و يكاد التقويم الحالي الذي يتناول برامج التكوين لا يخرج عن إجراءات روتينية عرضية و بأساليب مرتجلة، و في أغلب الحالات يكتفي بتطبيق

الفصل الرابع — التكوين أثناء الخدمة وأثره في أداء الأستاذ

برنامج التكوين، و يحكم على نجاحه أو فشله من انتظام الأساتذة المتكويين في نشاطات البرامج، و مواظبتهم على الحضور، و تجميعهم للمحاضرات و التوجيهات و البيانات الإحصائية التي يعدها المربون المشرفون على تنفيذ البرنامج و قد لا يتم تقويم على الإطلاق .

2-4/ الاتجاهات المعاصرة حول برامج تدريب الأساتذة أثناء الخدمة:

ينظر للتدريب أثناء الخدمة على أنه بمثابة ضبط وتوجيه وحصر لطاقت النمو المهني الذاتية لدى المعلم، ودفعها نحو إتقان مهارات التعلم أولاً والتعليم ثانياً وذلك لمبدأ التعليم المستمر الذي أصبح ضرورة عصرية تفرضها عدة اعتبارات منها الانفجار المعرفي وبخاصة في مجال العلوم والتكنولوجيا، والذي يفرض على المعلم أن يظل على اتصال دائم بالمستجدات في مجال تخصصه ومن التوجهات الحديثة في هذا المجال ما يلي: (المفرج وآخرون، 2007، ص 62)

- التنمية المهنية عن طريق مراكز المعلمين .
- تفريد برنامج تدريب المعلم في أثناء الخدمة .
- مدخل التنمية المهنية القائم على الكفايات التعليمية.
- مدخل التنمية المهنية القائم على المدرسة.
- البحث الإجرائي مدخلا للتنمية المهنية.
- التنمية المهنية من خلال الصداقة الناقدة والتعاون المشترك بين الزملاء.
- توظيف التكنولوجيا والشبكة العنكبوتية في التنمية المهنية للمعلم.
- تحديد الاحتياجات التدريبية للمعلمين بوسائل أكثر فعالية.
- رفع كفاءة القائمين على برامج التدريب.
- اعتماد منهج للتدريب والتنمية المهنية متعدد الوسائط والوسائل.
- التنمية المهنية المستدامة.
- التدريب الموجه ذاتياً ومسئولية المعلم في نموه المهني.

الفصل الرابع — التكوين أثناء الخدمة وأثره في أداء الأستاذ

- مسئولية كليات إعداد المعلمين عن متابعة خريجها وتمييزهم مهنيًا أثناء الخدمة.

" ولقد ساعدت الثورة الهائلة في المعلومات والتدفق المعرفي غير المحدود إلى ظهور توجهات تربوية جديدة في مجال إعداد المعلم وتدريبه فمنها ما يركز على السمات الشخصية وحسن التواصل للمعلم الجيد ومنها ما يركز على السلوك التدريسي الحديث لدى المعلم ومنها ما يركز على توظيف التقنيات الحديثة في التعليم ومنها ما يركز على الكفايات التدريسية للمعلم وغيرها الكثير مما يرتقي بمستوى المعلم وتطوير أدائه ، وبالتالي فإن التدريب ينال اهتماما بالغا في معظم دول العالم، ففي الولايات المتحدة الأمريكية نجد اهتماما كبيرا ببرامج التدريب، وأن ما ينفق من أموال على هذه البرامج أعلى من أي دولة أخرى، كما يعتبر التدريب في كثير من الولايات إجباريا، وأحيانا تتوقف زيادة المرتب على النجاح في البرامج التدريبية، كما يمنح المعلمون إجازات دراسية بمرتب لمدة عام، يلتحقون فيها بالدراسات التي تعدها الجامعات للمعلمين". (مرسى، 1993، ص 324)

2-5/التقويم في التكوين أثناء الخدمة:

يهدف التقويم في التكوين أو التدريب أثناء الخدمة إلى: (الأحمد، 2005، ص362)

- معرفة ما تم إنجازه من خطة التدريب، وما تم تحقيقه من أهدافها، ومدى نجاح كل برنامج تدريبي في تحقيق الأهداف الموضوعه له، وبمقدار ما تكون هذه الأهداف قابلة للقياس والتحقق، بمقدار ما يساعد ذلك على تحقيقها.
- قياس مدى صلاحية البرامج التدريبية في تلبية الاحتياجات التدريبية، ومدى إسهامها في تحقيق أهداف خطة التدريب وبرامجها، والتي تتضمن : الاحتياجات التدريبية، أساليب تنفيذها، الأهداف المقررة، وتسهم مؤشرات القياس والمتابعة ونتائج التقويم في تطوير برامج التدريب عند إعادة تخطيطها بما يزيد من فعاليتها ويساعد على تحقيق أهداف خطط التنمية الإنسانية.

الفصل الرابع — التكوين أثناء الخدمة وأثره في أداء الأستاذ

- التوصل إلى تقدير مدى كفاءة المتدربين، والتعرف على مقدار الفائدة التي تحققت لهم من التدريب في ضوء الأهداف المخططة للتدريب والبرامج والخطط والوسائل التي تساعد على تحقيق هذه الأهداف، مع قياس كفاءة من عهد عليهم بمهمة تنفيذ العمل التدريبي ومدى صلاحيتهم لممارسة هذا العمل.
- مقارنة الفوائد المتوقعة من التدريب بمقدار الاستثمارات والتغيرات السلوكية والمهنية لدى المتدربين المشاركين في برامج التدريب.
- التعرف على مدى الالتزام بالمدة الزمنية المقررة للبرنامج التدريبي.
- التعرف على مدى التقيد بالاعتمادات المالية المحددة للإنفاق على التدريب.
- الحكم على مدى كفاءة العاملين في إدارة برنامج التدريب والمشرفين عليه والمدربين فيه وجميع العناصر الإدارية والفنية العاملة في البرنامج.
- تحليل الصعوبات الدراسية والفنية التي يواجهها المتدرب.
- تخطيط الإجراءات العلاجية اللازمة لتحسين أساليب التقويم.
- توفير تغذية راجعة حول محتوى الوحدات الدراسية في البرامج التدريبية.

وتتنوع الأساليب المتبعة في تقويم المتدربين لمعرفة اثر البرامج التدريبية في رفع كفاءاتهم في المجالات التي يحرص البرنامج على تحقيقها ومن أهم هذه الأساليب الشائعة ما يلي: (سعفان ومحمود، 2007، ص 102-103)

- الممارسة التطبيقية أثناء التدريب.
- تقويم التحصيل المعرفي.
- كتابة البحوث والتقارير.
- الملاحظة الميدانية.
- المشاركة في نشاطات البرنامج.
- التقويم الذاتي.

الفصل الرابع — التكوين أثناء الخدمة وأثره في أداء الأستاذ

- المقابلات الشخصية ، ويراد بها المقابلات المقصودة بين المتدربين وخبير أو من ذوي الاختصاص وتعرض فيها أمام الجمهور أسئلة منظمة حول موضوع معين قد تقرر من قبل.
- المشروع التطبيقي، حيث يعهد إلى متدرب أو مجموعة من المتدربين مشروع يعملون فيه معا من أجل توفير مستلزماته وتطبيق مقتضياته، ويتم اختيار المشروع من المشكلات الأكثر إلحاحا في النظام التعليمي، ويتمثل التقويم في التقدير لمدى نجاح المشروع أو إنتاج الرسوم والمواد التعليمية .
- مجرد حضور المتدربين للبرنامج وعدم الانقطاع.
- كتابع المتدرب في عمله الفعلي بعد التدريب.

الفصل الرابع — التكوين أثناء الخدمة وأثره في أداء الأستاذ

خلاصة الفصل:

إن تدريب الأساتذة أثناء الخدمة من ركائز التنمية البشرية التي تنعكس على النهوض بالمجتمع ذلك أن تدريب المعلمين المستمر والمستحدث حسب تطور الحياة الاجتماعية والثقافية يمثل تلبية إشباع الحاجات النفسية والمعرفية لدى الأساتذة مما يزيد من ثقتهم بأنفسهم ويعزز الطموح لديهم و ينعكس على إتقانهم لعملهم في سبيل النمو المهني والعلمي إذ ينمي لديهم الإحساس بالتفوق والتمكن من المادة العلمية والتنمية الذاتية، كما أن الحاجة إلى التدريب تعد مطلباً طبيعياً نتيجة للفترة الزمنية بين الإعداد و ممارسة العمل الذي يؤديه المدرس .

وتتعد أساليب ووسائل التكوين أثناء الخدمة التي يخضع لها الأستاذ في مساره المهني كما يلعب كل من المدير ومفتش المادة الدور الهام في هذه العملية التكوينية البنائية، الوقائية ، والعلاجية. كما تتنوع الأساليب المتبعة في تقويم المتكويين لمعرفة اثر البرامج التكوينية في رفع كفاءاتهم في المجالات التي تحرص البرامج التكوينية على تحقيقها.

الفصل الرابع — التكوين أثناء الخدمة وأثره في أداء الأستاذ

مراجع الفصل:

- 1 - أبو بكر، عبد اللطيف (2010). " المعلم معايير الاختيار وبرامج الإعداد " ، مجلة المعرفة، متاح على : 00:22 -15/08/2016 - <http://www.almarefh.net>
- 2 - أبو عطوان، مصطفى عبد الجليل مصطفى (2008). " معوقات تدريب المعلمين أثناء الخدمة وسبل التغلب عليها بمحافظة غزة " ، رسالة ماجستير غير منشورة ، تخصص أصول التربية، كلية التربية، الجامعة الإسلامية ، غزة ، فلسطين.
- 3 -الأحمد، خالد طه.(2005). " تكوين المعلمين : من الإعداد إلى التدريب" ، العين، الإمارات العربية المتحدة: دار الكتاب الجامعي.
- 4 - الأسدي، سعيد جاسم و إبراهيم، مروان عبد الحميد (2003). " الإشراف التربوي " ، عمان: الدار العلمية الدولية ومكتبة دار الثقافة للنشر والتوزيع.
- 5 - البدري، طارق إبراهيم(2002). " الإشراف التربوي " ، ط2، عمان: دار الفكر للطباعة والنشر.
- 6 -البستاني، فؤاد إفرام.(1986). " منجد الطلاب" ، بيروت ، لبنان: دار الشروق.
- 7 - الحريري، رافدة (2006). " الإشراف التربوي، واقع وآفاقه المستقبلية " ، عمان : دار المناهج للنشر والتوزيع.
- 8 - الطعاني، حسن (2002). " التدريب مفهومه و فعاليتيه بناء البرامج التدريبية و تقويمها" ، عمان، الأردن : دار الشروق للنشر و التوزيع.
- 9 - العاجز، فؤاد علي .(2004). " تقويم دورات تدريب معلمي المرحلة الثانوية أثناء الخدمة من وجهة نظر المعلمين والمشرفين التربويين بمحافظة غزة " ، بحث مقدم إلى المؤتمر العلمي السادس عشر للجمعية المصرية للمناهج وطرق التدريس (تكوين المعلم) في الفترة من 21 - 22 يوليو 2004.

الفصل الرابع — التكوين أثناء الخدمة وأثره في أداء الأستاذ

- 10 - القضاة، بسام والدويري، ميسون. (2012). " دليل التربية العملية: معلم صف " ، عمان ، الأردن: دار الفكر.
- 11 - المفرج، بدرية وآخرون. (2007)، " الاتجاهات المعاصرة في إعداد المعلم وتنميته مهنيًا " ، الكويت : وزارة التربية(قطاع البحوث التربوية والمناهج/إدارة البحوث والتطوير التربوي).
- 12 - الهيتي ، خالد (2003). "إدارة الموارد البشرية" ، عمان، الأردن: دار وائل.
- 13 - بشارة ، جبرائيل (١٩٩٩) . " تكوين المعلم العربي والثورة التكنولوجية " ، بيروت: المؤسسة الجامعية للدراسات والنشر والتوزيع.
- 14 - بن دريدي، فوزي. (2002)، "المعين في تكوين المكونين" ، عين مليلة، الجزائر : دار الهدى.
- 15 - بوعامر، أحمد زين الدين. (2014). " تقييم أساتذة التعليم الثانوي للتكوين المستمر " ، وهران ، الجزائر: مركز البحث في الأنثروبولوجيا الاجتماعية والثقافية (CRASC).
- 16 - بوهني، نصر الدين الشيخ (2014). " التكوين: متطلباته ومراحله - المعلم نموذجا " ، مجلة العلوم والدراسات الإنسانية، العدد (1) المجلد (2)، كلية الآداب والعلوم، جامعة بنغازي ، ليبيا.
- 17 - تركي، رابح. (1990)، "أصول التربية والتعليم" ، الجزائر: ديوان المطبوعات الجامعية.
- 18 - حداد، توفيق و آخرون (1977) . "التربية العامة" ، الجزائر: وزارة التربية الوطنية.
- 19 - راشد، علي (2002). " خصائص المعلم العصري و أدواره - الإشراف عليه " ، تدريبه، القاهرة: دار الفكر العربي.
- 20 - سعفان، محمد أحمد ومحمود، سعيد طه. (2007). "الاتجاهات الحديثة في مناهج البحث في علم النفس التربوي:إعداد وتدريب المعلم" ، القاهرة، مصر: دار الكتاب الحديث.

الفصل الرابع — التكوين أثناء الخدمة وأثره في أداء الأستاذ

- 21 - عباسية، بلحسين رحوي(2012). "النظام التعليمي الابتدائي بين النظري والتطبيقي- دراسة ميدانية في أوساط المدارس الابتدائية في بعض ولايات الغرب الجزائري" ، رسالة دكتوراه، تخصص علم الاجتماع التربوي، جامعة السانوية بوهران، الجزائر.
- 22 - عبد السلام ، مصطفى عبد السلام. (2006). أساسيات التدريس والتطوير المهني للمعلم"، الإسكندرية، مصر: دار الجامعة الجديدة.
- 23 - عبيدات سهيل أحمد. (2008). "إعداد المعلمين وتنميتهم"، إريد، الأردن: عالم الكتب الحديث.
- 24 - غنيمة ، محمد متولي. (1998). "سياسات وبرامج إعداد المعلم العربي"، ط2، القاهرة ، مصر: الدار المصرية اللبنانية، .
- 25 - قاسم، بوسعدة. (2011). " تكوين المعلمين وإشكاليته"، مجلة العلوم الإنسانية و الاجتماعية:ع.2، جوان 2011، ص ص. 295-317، الجزائر.
- 26 - مرسي، محمد (1993). "الاتجاهات المعاصرة في التربية المقارنة"، القاهرة : عالم الكتب.
- 27 - متولي، مصطفى (1993). " القوى المؤثرة في النظم التعليمية - دراسة مقارنة " ، الإسكندرية ، مصر: دار المطبوعات الجديدة .
- 28- Good, Carter V. (1973). Dictionary of education (3rd e d), new yourk: mcgaw- hill boo; company.

الفصل

الخامس

الفصل الخامس - أستاذ التعليم المتوسط ومنظومة تكوينه في الجزائر.

تمهيد

1- أستاذ التعليم المتوسط في الجزائر

1-1/ شروط التوظيف والمهام

1-2/ الرتب والمهام

1-2-1/الأستاذ المتريص

1-2-2/الأستاذ المرسم

1-2-3/الأستاذ المنسق للتعليم المتوسط

1-2-4/أستاذ التعليم المتوسط المسؤول عن المادة

1-2-5/أستاذ التعليم المتوسط رئيسي

1-2-6/أستاذ تعليم متوسط مكون

2- تكوين أستاذ التعليم المتوسط في الجزائر

2-1/ تطور مسار تكوين أساتذة التعليم المتوسط في الجزائر

2-1-1/مرحلة سد الفراغ 1962-1971

2-1-2/مرحلة تأسيس الجهاز التكويني 1971-1980

2-1-3/مرحلة تعزيز الهياكل القاعدية (1980-1990)

2-1-4/مرحلة التحولات (1990-2000)

2-1-5/مرحلة الإصلاحات العميقة (2000-2012)

2-2/ طبيعة مكوني الأساتذة

2-2-1/الجامعيون المتخصصون في علوم التربية

2-2-2/البيكوبيداغوجيين

2-2-3/المكونون الميدانيون

2-2-4/المفتشين

خلاصة الفصل/مراجع الفصل

الفصل الخامس — أستاذ التعليم المتوسط ومنظومة تكوينه في الجزائر

تمهيد:

قد بذلت الدولة الجزائرية مجهودات جبارة في مجال توظيف وتكوين المدرسين و مكوناتهم للاستجابة للطلب المتعاظم للتدريس بعد ديمقراطية و تعميمه منذ الاستقلال إلى الآن.

فقد كانت تركة الاحتلال جد شحيحة إذ عد آنذاك 19.908 مدرسا فقط في كل المستويات التعليمية منهم 70% معلمون أجنب و 26% جزائريون و 4% من الموظفين الجدد من جميع المستويات. حتى وصلت اليوم وهي تعد 162022 مدرسا في التعليم الابتدائي و 142362 أستاذا في التعليم المتوسط و 77278 أستاذا في التعليم الثانوي. (المعهد الوطني للبحث في التربية، 2011، ص11)

سننكلم في هذا الفصل عن أستاذ التعليم المتوسط في الجزائر من توظيفه وترقيته لرتب عليا ومهام كل رتبة، ثم نتطرق على سيرورة التكوين التي خضع لها أساتذة التعليم المتوسط في الجزائر منذ الاستقلال إلى وقتنا الحاضر.

1- أستاذ التعليم المتوسط في الجزائر:

1-1/ شروط التوظيف والمهام:

جاء في المرسوم التنفيذي رقم 08-315 المؤرخ في 11 شوال عام 1429 الموافق 11 أكتوبر سن 2008 والمتضمن القانون الأساسي الخاص بالموظفين المنتمين للأسلاك الخاصة بالتربية الوطنية.

• التوظيف:

المادة 56 : يوظف بصفة أستاذ التعليم المتوسط :

- المتخرجون من المدارس العليا للأساتذة الحاصلون على شهادة أستاذ التعليم المتوسط التي تتوج أربع (4) سنوات من التكوين،

الفصل الخامس — أستاذ التعليم المتوسط ومنظومة تكوينه في الجزائر

- المتخرجون من المدارس العليا للأساتذة الحاصلون على شهادة ليسانس التعليم،
- بصفة استثنائية وبالنسبة للمناصب غير المشغولة وفق الكيفيتين المحددتين في الحالتين أعلاه، عن طريق المسابقة على أساس الاختبارات، المترشحون الحاصلون على شهادة الليسانس في التعليم العالي أو شهادة معادلة لها.

* مهامه:

جاء في القرار الوزاري رقم 153 المؤرخ في 1991/02/26 الذي يحدد مهام أساتذة التعليم الثانوي والأساسي ما يلي:

- المادة 01 : يمارس الأساتذة في التعليم الأساسي والتعليم الثانوي مهامهم وفقا لأحكام المرسوم رقم 49/90 وتحت سلطة مدير المؤسسة.
- المادة 02 : يقوم الأساتذة في التعليم الأساسي والتعليم الثانوي بنصاب التعليم الأسبوعي المقرر لهم وفقا للأحكام القانونية الأساسية المطبقة على كل سلك ، ويلزمون بأداء الساعات الإضافية المسندة لهم طبقا للتنظيم الجاري به العمل.
- المادة 03 : تتمثل مهمة الأستاذ في تربية التلاميذ وتعليمهم ، فهو يقوم بنشاطات بيداغوجية وتربوية.

- النشاطات البيداغوجية

المادة 04 : تشمل النشاطات البيداغوجية على:

- . التعليم الممنوح للتلاميذ
- . العمل المرتبط بتحضير الدروس وتصحيحها وتقييمها
- . تأطير التداريب والخرجات التربوية
- . المشاركة في العمليات المتعلقة بالامتحانات والمسابقات
- . المشاركة في مجالس التعليم ومجالس الأقسام
- . المشاركة في عمليات التكوين المختلفة

الفصل الخامس — أستاذ التعليم المتوسط ومنظومة تكوينه في الجزائر

المادة 05 : يقوم الأستاذ بمنح التلاميذ تعليماً يضبطه قانوناً ومواقيت وبرامج وتوجيهات تربوية وتعليمات رسمية ، ويتعين عليه التقيد بها بصفة كاملة .

المادة 06 : يتولى الأستاذ اختيار مواضيع الفروض والاختبارات وتصحيحها ، وهو المعني بها مباشرة إلا في حالات خاصة تقررها مجالس التعليم أو مجالس الأقسام .

المادة 07 : يتولى الأستاذ حساب المعدل في مادته ، وتسجيل العلامات التي يتحصل عليها التلاميذ في فروض المراقبة المستمرة والاختبارات ، والملاحظات على الوثائق والكشوف المتداولة .

المادة 08 : يلزم الأساتذة بالمشاركة في اجتماعات المجالس المختلفة التي يكونون أعضاء فيها .

المادة 09 : يخضع الأساتذة إلى المشاركة في عمليات التكوين وتحسين المستوى وتجديد المعلومات التي تنظمها وزارة التربية سواء كمستفيدين أو مؤطرين بما في ذلك العمليات التي تبرمج أثناء العطل المدرسية .

المادة 10 : تدخل مشاركة الأساتذة في الأنشطة المتعلقة بالامتحانات والمسابقات التي تنظمها السلطات السلمية من حيث إجرائها وحراستها وتصحيحها ولجانها ، في الواجبات المهنية المرسومة لهم .

- النشاطات التربوية

المادة 11 : يساهم الأستاذ بصفة فعلية في ازدهار المجموعة التربوية وتربية التلاميذ وإعطاء المثل بالآتي :

. المواظبة والانتظام في الحضور والقُدوة والسلوك عموماً

. المشاركة في النشاطات التربوية والاجتماعية

. الاهتمام بكل من شأنه ترقية الحياة في المدرسة (المؤسسة)

المادة 12 : يكون الأستاذ مسؤولاً عن جميع التلاميذ الموضوعين تحت سلطته المباشرة في القسم طيلة المدة التي يستغرقها الدرس الذي يكلف بإلقائه في إطار التنظيم العام للمؤسسة

الفصل الخامس — أستاذ التعليم المتوسط ومنظومة تكوينه في الجزائر

وجداول التوقيت الرسمي.

المادة 13 : يكون الأستاذ مسؤولاً عن انضباط التلاميذ الموكلين إليه وعلى أمنهم ويلتزم بالتكفل بهم من بداية الحصة إلى نهايتها.

المادة 14 : لا يمكن الأستاذ أن يتكفل بقسم غير منصوص عليه في جدول خدماته ، ويشغل قاعة أخرى غير القائمة التي عينت له إلا بعد موافقة مدير المؤسسة أو نائب المدير للدراسات.

المادة 15 : يمنع الدخول على أستاذ في قسمه أثناء قيامه بالدرس باستثناء مدير المؤسسة والموظفين القائمين بمهمة التفتيش أو التكوين والبحث والتوجيه والعون المعين لجمع غيابات التلاميذ ويمكن نائب المدير للدراسات ومستشارو التربية إما بطلب من الأستاذ أو بأمر من المدير ، وتخضع كل الأشكال الأخرى للدخول إلى رخصة يمنحها مدير المؤسسة .

أما في الإصلاحات الأخيرة والمقاربة الجديدة لم يعد دور المعلم ممثلاً في نقل المعارف، وتلقي المفاهيم للمتعلم ، فقد بينت الدراسات والأبحاث التربوية أن المتعلم يمتلك مهارات ومكتسبات وله تصورات وقدرات أولية، وما على الأستاذ إلا استغلال هذا الاستعدادات والمكتسبات وتوجيهها الوجهة الصحيحة ليتمكن المتعلم من الملاحظة والاكتشاف وبناء معارفه بنفسه، بوضعه في وضعيات مشكلة لها دلالة في حياته اليومية وواقع المعيش على أن تكون مرتبطة بمكتسباته، وقدراته وعندما يدرك المتعلم الدلالة المعنوية لما يتعلم في حل مشاكله اليومية يبذل طاقته ويجند معارفه وموارده، و يوظف قدراته العقلية في التعلم والتكيف مع المطالب المتغيرة في قاعة الدراسة وخارجها، وهذا ما يسعى إليه التعليم بالكفايات.

وللوصول إلى المسعى المذكور لا بد من تغيير الممارسة البيداغوجية القائمة على الإلقاء والتلقين إلى ممارسة أكثر نجاعة تستوحي أصولها من المدرسة البنائية التي تعطي أهمية كبيرة لنشاطات المتعلم، و تركز على قدراته الذاتية في التعلم. ان هذه المقاربة تستدعي تصورا جديدا لعلاقة المعلم بالمتعلم في أية مادة يصغي إليه ويضعه دوما في وضعية

الفصل الخامس — أستاذ التعليم المتوسط ومنظومة تكوينه في الجزائر

التفكير والبحث وحل المشاكل يثير بها اهتمامه، ويدفعه إلى تجنيد معارفه وإدماج مكتسباته، ولا بد أن يكون دور الأستاذ ذبيداغوجيا مقتصرًا على التنشيط الفعال القائم على انتقاء الوضعيات المناسبة، وتويعها لتسهيل عملية التعلم وللوصول إلى هذا المسعى، عليه أن يتفاعل مع تلامذته ويتعرف على خصائصهم النفسية والاجتماعية... (المعهد الوطني لتكوين مستخدمي التربية وتحسين مستواهم ، ص 7-8)

فالمعلم له دور فعال في تحضير التلاميذ من خلال تنظيم الأنشطة وتكييفها وفق حاجاتهم ومستوياتهم ، كما يعمل على انتقاء ممارسات بيذاغوجية تسمح بخلق وضعيات تجعل التلميذ يشارك بنشاط في بناء كفاءته، وتقويم سيرورة إنجاز الأنشطة وبناء التعلمات. ولكي يتمتع المعلم بهذه الحرية يجب أن يكون ذا كفاءة عالية في المعارف البيذاغوجية وأن يكون قادرا على الإبداع في مجال عمله. وبالتالي فالمعلم منشط ومنظم وليس ملقنا، وهو بذلك مطالب ب

- قبول الأخطاء على أنها مصادر هامة للتعلم والتقويم وتحسين المستوى بشرط أن يتم تحليلها وفهمها.

- إعطاء أهمية للمشاركة الجماعية للتلاميذ في تأدية المهام التعليمية المعقدة.

- القدرة على الإبداع الشخصي والفردي دون الاكتفاء الدائم بدور الموجه أو المسئول عن التعليم.

- قبول النتائج والكفاءات المشتركة، والتوقف عن الميل إلى تسجيل المساهمات الفردية لكل تلميذ والابتعاد عن العمل الفردي، إلا بالوقوف على المشاكل والعوائق الخصوصية والتي لا يدعها العمل المشترك تظهر.

- التغاضي عن تعميم التقييم، والمقدرة على خلق وضعيات تقييم مشهودة.

- المقدرة على إشراك المتعلمين في تقييم كفاءاتهم عن طريق مناقشة الأهداف.

الفصل الخامس — أستاذ التعليم المتوسط ومنظومة تكوينه في الجزائر

- الأخذ بعين الاعتبار السلوك المدخلي للتلميذ.
 - اقتراح وضعيات معقدة بشكل مهمات ينجزها التلميذ.
 - مراقبة ودعم التلميذ أثناء تنفيذ المهمة.
 - مراقبة طريقة التعلم وسياق استعمال الموارد المكتسبة.
 - يوفر الفرصة لإعادة استعمال الكفاءات في مواقف أخرى.
 - يسهل عملية التعلم ويحفز على الجهد والابتكار.
 - بعد الوضعيات ويحث المتعلم على التعامل معها.
 - يتابع باستمرار مسيرة المتعلم من خلال تقويم مجهوداتها.
 - التفاعل الإيجابي مع تلاميذه بإثارة الحوار المثمر بينهم والذي يساهم في بناء روح النقد والإرشاد الذاتي وتدعيم الثقة بالنفس.
 - الانطلاق من وضعيات مستمدة من محيط المتعلم الإثارة انتباهه ولحفز اهتمامه.
 - تنمية قدرات المتعلم على التفكير المنطقي بتوخي الاستدلال الاستنتاجي والاستدلال الاستقرائي. واستعمال أفعال وألفاظ تدل على الحركية الإيجابية مثل: التصرف-استغلال
 - توظيف التفكير المنطقي التفاعل - فهم الوضعيات.
 - جعل التلميذ طرفا فاعلا في العملية التربوية.
- وبهذا فإن المعلم يقوم بدور الباحث في المناهج التي تسمح بتحسين الكفاءات، المعارف المنهجيات التصرفات ، و مواضع هؤلاء التلاميذ في المجتمع، بالطريقة التي يتمسكون فيها بقيم وأصالة مجتمعهم من خلال امتلاكهم المكونات تمكنهم من المساهمة في تنمية مجتمعهم .فالمعلم إذن هو موجه ، مقيم ومسهل لسيرورة التلقين ويتطلب منه هذا اكتساب كفاءات ومهارات جديدة إضافة إلى الاتجاهات التقليدية في البحث عن المعارف العلمية،

الفصل الخامس — أستاذ التعليم المتوسط ومنظومة تكوينه في الجزائر

التربوية والثقافية. وتضم هذه الاتجاهات أيضا قدرة التخاطب واستشارة الآخرين، و عدم فرض رأيه والقدرة على تقييم ونقد ذاته. (بن زاف، 2013، 192-193)

1-2/الرتب والمهام:

1-2-1/الأستاذ المتريص:

هو الأستاذ الحاصل على شهادة الليسانس من تاريخ تعيينه كأستاذ في مرحلة التعليم المتوسط بعد تعيينه مباشرة إذا كان خريج مدرسة عليا للأساتذة أو نجح في اجتياز مسابقة التوظيف إلى تاريخ تثبيته (ترسيمه).

1-2-2/الأستاذ المرسم:

هو أستاذ التعليم المتوسط المتريص الذي اجتاز امتحان الكفاءة الأستاذية (امتحان التثبيت) وثبت في رتبة أستاذ التعليم المتوسط .

1-2-3/الأستاذ المنسق للتعليم المتوسط

• تحديد المهام

المادة 145 : زيادة على المهام الموكلة لأساتذة التعليم الأساسي وأساتذة التعليم المتوسط، يكلف الأساتذة المنسقون للتعليم المتوسط بالتنسيق في المادة أو القسم ويشاركون في تأطير عمليات التكوين التحضيري والتطبيقي.

• شروط التعيين

المادة 146 : يعين الأساتذة المنسقون للتعليم المتوسط، بناء على اقتراح من مدير المتوسطة، من بين أساتذة التعليم الأساسي وأساتذة التعليم المتوسط، المرسمين الذين يثبتون سنتين (2) اثنتين من الخدمة الفعلية بهذه الصفة والمرتبين وفق معايير الكفاءة المهنية

الفصل الخامس — أستاذ التعليم المتوسط ومنظومة تكوينه في الجزائر

والمردودية والأقدمية. و تحدد كفايات احتساب هذه المعايير بتعليمية من الوزير المكلف بالتربية الوطنية.

المادة 149 : لا يجوز التعيين في المنصب العالي للأستاذ المنسق للتعليم المتوسط و المنصب العالي للأستاذ المنسق للتعليم الثانوي إلا في حالة عدم وجود الأستاذ الرئيسي للتعليم المتوسط والأستاذ الرئيسي للتعليم الثانوي . وتتهي مهام الأساتذة المنسقين حال تعيين الأساتذة الرئيسيين في المؤسسات المعنية.

1-2-4/أستاذ التعليم المتوسط المسؤول عن المادة:

المرجع : القرار 174 بتاريخ 1991/02/26 المحدد لمهام الأستاذ المسؤول في التعليم الأساسي و التعليم الثانوي .

إضافة إلى المهام المحددة لأستاذي التعليم الأساسي و الثانوي , يتولى الأستاذ المسؤول عن المادة بصفة خاصة :

- تنظيم التشاور بين أساتذة المادة الواحدة .
- التأكد من تطابق الطريقة التربوية المتبعة مع الأهداف و البرامج و التوجيهات الرسمية المتعلقة بتدريس المادة .
- المساعدة على اقتناء الوسائل التعليمية و التجهيزات الضرورية لإعطاء تعليم ناجح و استعمالها بصفة عقلانية .
- العمل على انسجام المقاييس و المناهج و الكفايات فيما يتعلق بمراقبة عمل التلاميذ و تقييمه و تثقيطه .
- اقتراح ترتيب الأنشطة بكيفية منسجمة قصد الاستغلال العقلاني للتوقيت الأسبوعي المخصص للمادة .

الفصل الخامس — أستاذ التعليم المتوسط ومنظومة تكوينه في الجزائر

- المشاركة في إعداد التوزيعات الخاصة بمضامين البرامج .
- تنفيذ الإجراءات الضرورية التي يتطلبها العمل المشترك بين المواد .
- يعرض الأستاذ المسؤول على المادة على مدير المؤسسة رزنامة اجتماعات التنسيق و الأيام التربوية الداخلية التي يتم إعدادها بالتشاور مع أساتذة المادة وتكون هذه الاجتماعات محل محاضر تدون في سجل خاص يفتح لهذا الغرض .
- يمكن الأستاذ المسؤول عن المادة أن يشارك مع الأستاذ المطبق و المستشار التربوي للمقاطعة في تكوين الأساتذة المبتدئين و يساعد المفتش المعني في تنظيم الأيام الدراسية و الندوات التربوية و إجراءاتها داخل المؤسسة .
- يقوم الأستاذ المسؤول عن المادة بمهمة المقرر في مجلس التعليم و يشارك بصفة فعالة في تحضير المجلس و يقدم إلى مدير المؤسسة جميع العناصر و المعلومات الضرورية لعقد اجتماعات المجلس وإجراءاتها في ظروف حسنة .
- يساهم الأستاذ المسؤول عن المادة في تنفيذ التوصيات التربوية التي تصدر عن مجلس التعليم ومتابعتها .
- يشارك في تنظيم الأنشطة التربوية المكملة للمادة التي يقوم بها والتي تتمثل بالخرجات و في إنشاء النوادي و تنشيطها و في المجلة أو النشرة الداخلية و المعرض و تكوين المجموعات الوثائقية و أي نشاط تربوي أو وثائقي يرمي إلى حب الإطلاع و تشجيع روح البحث و بعث جو التنافس في المؤسسة .

الفصل الخامس — أستاذ التعليم المتوسط ومنظومة تكوينه في الجزائر

1-2-5/ أستاذ التعليم المتوسط رئيسي:

• ترقيته:

المادة 57: يرقى بصفة أستاذ التعليم المتوسط :

- أساتذة التعليم الأساسي المرسمون الذين حصلوا، بعد توظيفهم، على شهادة الليسانس أو شهادة معادلة لها.

- أساتذة التعليم الأساسي الذين تابعوا بنجاح تكوينا متخصصا تحدد مدته ومحتواه وكيفيات تنظيمه بقرار مشترك بين الوزير المكلف بالتربية الوطنية والوزير المكلف بالتعليم العالي والسلطة المكلفة بالوظيفة العمومية.

المادة 58 : يرقى بصفة أستاذ رئيسي للتعليم المتوسط :

- عن طريق الامتحان المهني في حدود 80 % من المناصب المطلوب شغلها، أساتذة التعليم المتوسط الذين يثبتون خمس (5) سنوات من الخدمة الفعلية بهذه الصفة

- على سبيل الاختيار، بعد التسجيل على قائمة التأهيل في حدود 20 % من المناصب المطلوب شغلها،

• مهامه:

القرار رقم 177 المؤرخ في 2 مارس 1991 الذي يحدد مهام الأساتذة الرئيسيين في التعليم الأساسي.

المادة 1 : يمارس الأساتذة الرئيسيون للتعليم الأساسي مهامهم وفقا لأحكام المرسوم 90-49 وتحت سلطة مدير المؤسسة.

المادة 2 : علاوة على المهام المرسومة لأساتذة التعليم الأساسي يتولى الأستاذ الرئيسي ما يلي :

-ينسق عمل الأساتذة الذين يقومون بالتدريس في القسم الواحد.

الفصل الخامس — أستاذ التعليم المتوسط ومنظومة تكوينه في الجزائر

-يقوم بمتابعة سلوك تلاميذ القسم وعملهم ونتائجهم.

-ينشط التفكير الجماعي في المشاكل التي يلاقيها التلاميذ أو الأساتذة داخل القسم.

-يشارك في خلق الجوِّ الملائم الذي يحفِّز التلاميذ على بذل مجهود متواصل ويدفع

بالأساتذة إلى تقديم عمل ناجح.

المادة 3 : يقدم الأستاذ الرئيسي إلى مدير المؤسسة بصفة منتظمة عرضا عن الحالة المعنوية والسلوكية داخل القسم ، ويقدم خلال انعقاد مجالس الأقسام خلاصة عن ملاحظات الأساتذة وتقديراتهم.

المادة 4 : يمكن أن يبادر الأستاذ الرئيسي عند الحاجة بعقد اجتماع لأساتذة القسم الواحد ، وتهدف هذه الإجراءات بصفة أساسية إلى:

-التنظيم الأفضل للتعاون داخل القسم قصد تحقيق نجاعة أكبر لعمل الأساتذة.

-إقامة الجوِّ المناسب والكفيل بتحسين قدرات التلاميذ.

المادة 5 : يمارس الأستاذ الرئيسي مهمة التنسيق المنوطة به بالتعاون مع مستشار التربية ومستشار التوجيه المدرسي والمهني.

المادة 6 : يحضّر الأستاذ الرئيسي بالاشتراك مع مستشار التربية مجالس الأقسام المنعقدة في نهاية الفصل .

المادة 7 : يعقد الأساتذة الرئيسيون للأقسام ذات المستوى الواحد تحت رئاسة مدير المؤسسة اجتماعات للتنسيق والتشاور مرتين في الفصل الواحد.

المادة 8 : يشارك الأستاذ الرئيسي بقوة القانون في كل مجلس للتأديب للبحث في قضية منسوبة للتلميذ تابع للقسم الذي يشرف عليه.

المادة 9 : يمكن الأستاذ الرئيسي أن يدعي للمشاركة عند الحاجة في اجتماعات مجلس التنسيق الإداري .

المادة 10 : إذا كان عدد الأساتذة الذين يستوفون شروط التعيين في المنصب الحالي

الفصل الخامس — أستاذ التعليم المتوسط ومنظومة تكوينه في الجزائر

للأستاذ الرئيسي أقل من عدد الأقسام التربوية المفتوحة في المؤسسة فإنه يمكن استثنائيا تكليف الأستاذ الرئيسي الواحد بهذه المهمة في قسم إضافي أو قسمين إضافيين.

1-2-6/ أستاذ التعليم المتوسط مكون :

• ترقيته:

المادة 16 : يتم المرسوم التنفيذي رقم 08-315 المؤرخ في 11 شوال عام 1429 الموافق 11 أكتوبر سن 2008 والمذكور أعلاه ، بمادة 58 مكرر تحرر كما يأتي:

"المادة 58 مكرر : يرقى بصفة أستاذ مكون في التعليم المتوسط:

- عن طريق الامتحان المهني في حدود 80 % من المناصب المطلوب شغلها، الأساتذة الرئيسيون في التعليم المتوسط، الذين يثبتون خمس (5) سنوات من الخدمة الفعلية بهذه الصفة.

- على سبيل الاختيار عن طريق التسجيل على قائمة التأهيل في حدود 20 % من المناصب المطلوب شغلها، الأساتذة الرئيسيون في التعليم المتوسط، الذين يثبتون عشر (10) سنوات من الخدمة الفعلية بهذه الصفة.

• مهامه:

المادة 15 : يتم المرسوم التنفيذي رقم 08-315 المؤرخ في 11 شوال عام 1429 الموافق 11 أكتوبر سنة 2008 والمذكور أعلاه، بمادة 55 مكرر وتحرر كما يأتي:

المادة 55 مكرر : زيادة على المهام الموكلة إلى الأساتذة الرئيسيين في التعليم المتوسط، يكلف الأساتذة المكونون في التعليم المتوسط حسب التخصص، بتأطير الطلبة الأساتذة الذين يزاولون تكوينهم في المدارس العليا للأساتذة نمط: "أستاذ التعليم المتوسط"، ومتابعتهم في إطار التربصات التطبيقية في الوسط المهني، كما يشاركون في تأطير عمليات التكوين أثناء الخدمة التي تنظم في إطار تحسين المستوى وتجديد معلومات موظفي قطاع التربية

الفصل الخامس — أستاذ التعليم المتوسط ومنظومة تكوينه في الجزائر

الوطنية. ويشاركون في أعمال الدراسات والبحث ، وإعداد وتقييم برامج التكوين، وتقييم أثر التكوين.

كما يكلف الأساتذة المكونون في التعليم المتوسط حسب التخصص، بالتنسيق مع مفتشي المواد بالمساهمة في تحضير الملتقيات التربوية التكوينية والمشاركة في متابعة تجسيد التوصيات المنبثقة عنها.

وكذا بضمان إنجاز أنشطة الدعم والاستدراك لصالح التلاميذ لا سيما في أقسام الامتحان ويمارسون أنشطتهم في المتوسطات، لا سيما في أقسام الامتحان، ويحدد نصاب عملهم باثنتين وعشرين (22) ساعة من التدريس في الأسبوع.

2- تكوين أستاذ التعليم المتوسط في الجزائر:

1-2/ تطور مسار تكوين أساتذة التعليم المتوسط في الجزائر: (المعهد الوطني للبحث في التربية. 2011)

2-1-1/مرحلة سد الفراغ 1962-1971

" في فترة الاستعمار ، نرى أنه لم تكن هناك معاهد التكوين المعلمين بالجزائر، حيث كان يتم تكوين هؤلاء في فرنسا بعد صدور قانون « GUSTO » الذي نص على إنشاء معاهد لهذا الغرض سنة 1933. (Bouzida, 1973 , p3)

"أما غداة الاستقلال في عام 1962 لم يترك هذا النظام التربوي الاستعماري للجزائر سوى 6 مدارس «نورمال» أو دور لتكوين معلمي المرحلة الابتدائية وحدها، والتي توجد بالعاصمة، وهران ، تلمسان ، و قسنطينة، وبقية المراحل الأخرى فلم يترك أي مؤسسة تكوينية لإعداد المعلمين لها." (تركي. 1990، ص 458)

الفصل الخامس — أستاذ التعليم المتوسط ومنظومة تكوينه في الجزائر

فقد أدت مغادرة المعلمين الفرنسيين بصفة مكثفة إلى إحداث فراغ رهيب في المنظومة التعليمية غداة الاستقلال، خصوصا إذا علمنا أن الإقبال على التمدرس كان طوفانيا لتدارك سنين التجهيل الاستعماري.

" أدركت الجزائر منذ استقلالها سنة 1962 أهمية تكوين وإعداد المعلم للمساهمة في بناء منظومة تربوية جزائرية عصرية ، وكانت البداية صعبة مما جعلها تستعين بعدد هائل من المعلمين والأساتذة الوافدين من دول المشرق العربي كمصر وسوريا وفلسطين وبعض البلدان الأخرى ، وفي المقابل تم فتح باب الالتحاق بممارسة مهنة التعليم للجزائريين عن طريق التوظيف المباشر ودون تكوين مسبق لكل شخص يعرف فقط الكتابة والقراءة والحساب ، وإن كان أغلبهم من حاملي الشهادة الابتدائية دون مراعاة المهارات الأخرى اللازمة لممارسة مهنة التدريس. (Taouti ,sd,p127)

" وقد لجأت السلطات في هذه الفترة الحرجة والصعبة إلى نمطين من التكوين من أجل تأهيل المعلمين الملتحقين بوظيفة التعليم، حيث كان أغلبهم محدود الشهادة والخبرة والمستوى. ويتعلق الأمر بالتكوين الاستثنائي الذي انصب على منح تكوين ثقافي مهني في مراكز التكوين الثقافي والمهني ومراكز التحسين وكذلك مراكز التنشيط. وكذلك منح تكوين مهني محض للمعلمين أثناء الخدمة من خلال التريصات والأيام التربوية." (Hadad,1979,p59)

فقد جابهت الدولة هذه المشكلة بالتوظيف الكمي للممرنين من حاملي شهادة التعليم الابتدائي أو ذوي مستويات مختلفة منها الثالثة ثانوي ، مساعدون لهم شهادة دراسات المرحلة الأولى من التعليم الإكمالي أو مستوى السنة الأولى أو الثانية ثانوي ولما كان لا بد من تغطية العجز الذي ميز مرحلة ما بعد استرجاع السيادة الوطنية فقد كانت الضرورة تلح على التفكير و انتهاج سياسة تكوينية ترمي إلى تطوير تعداد موظفي القطاع، لا سيما مع وجود

الفصل الخامس — أستاذ التعليم المتوسط ومنظومة تكوينه في الجزائر

مدرسين تنقصهم الكفاءة الضرورية فارتفع عدد دور المعلمين من ستة (6) إلى 21 دارا سنة 1969 و 1970، مما سمح بتحسين نوعية التكوين نسبيا.

إلا أن الحاجة إلى التوظيف ما زالت ملحة مما اضطر إلى اللجوء إلى التعاون الأجنبي من الدول العربية والدول الصديقة فغطى هذا التعاون نسبة % 36 في مرحلة التعليم المتوسط - مثلا - أطر بعض المئات من المدرسين الذين استفادوا من عمليات تكوين إلى جانب المتعاملين الأجانب الذين كانوا يشكلون نسبة تتراوح ما بين 50 و 55 % من مجموع موظفي المرحلة.

" رغم كل ذلك بقيت مناصب عديدة شاغرة مما استوجب اتخاذ إجراءات ضرورية واستعمال نظم بيداغوجية خاصة منها:

- تخفيض الساعات المقررة.
- تجميع الأفواج في قسم واحد.
- تناوب المعلم الواحد على عدة أفواج. (المعهد الوطني لتكوين مستخدمي التربية وتحسين مستواهم، ص 3-4)

وبالرغم من انتعاش هذه الفترة بعدم الاستقرار وقلة الموارد و الوضعية المزرية للاقتصاد والظروف الاجتماعية إلا أن الإرادة السياسية والاجتماعية كانت قوية لتعدي الصعاب؛ فمن أجل تعليم يشمل كل الجزائريين وضعت برامج تعليمية تتماشى و هوية المجتمع تم تنصيب:

- لجنة عليا للإصلاح بتاريخ 15-12-1962

- اللجنة الوطنية للمواقيت و البرامج وقد نشرت تقريرها سنة 1964

- اللجنة الوطنية لإصلاح المنظومة التربوية سنة 1969

الفصل الخامس — أستاذ التعليم المتوسط ومنظومة تكوينه في الجزائر

وفيما يتعلق بالتكوين عن بعد فقد استمرت مراكز التكوين الثقافي والمهني في العمل

ونابت عن المركز الوطني لتعميم التعليم الذي تم إنشاؤه بمقتضى المرسوم
37/69 المؤرخ 1969/05/22.

2-1-2 / مرحلة تأسيس الجهاز التكويني 1971-1980 :

لقد سطر المخطط الرباعي الأول (1970-1973) للجهاز الوطني لتكوين الأساتذة أهدافا جديدة نظرا إلى ضرورة تلبية الحاجات من حيث الكم الناتجة عن تزايد أعداد التلاميذ فلم يكن هناك بد للجهاز التكويني من تحضير مدرسين ذوي ملامح وتخصصات جديدة. وقد عوضت المعاهد التكنولوجية للتربية دور المعلمين. ونظرا لعدم تغطية كل المناصب من طرف خريجي المؤسسات التكوينية تم اللجوء إلى الاستخلاف والتعاقد على أن يتم تكوينهم للتحكم في الممارسة البيداغوجية عن طريق الملتقيات التكوينية والجامعات الصيفية التي تنظم سنويا لهذا الغرض.

وعليه فقد بقي منتج التكوين غير كاف لتغطية الحاجات من حيث التأطير الذي عرف تزييدا معتبرا في هذه الفترة وهذا بالرغم من فتح مدارس عليا للأساتذة جديدة وإضافتها إلى الهياكل الموجودة آنذاك.

ولما كانت الحاجة كبيرة إلى توظيف المدرسين للعوامل المذكورة سابقا إلى جانب السياسة القائمة آنئذ على التعليم للجميع، فقد تم التخطيط لسد عجز قدر ب 25000 معلم ابتدائي و 7000 أستاذ متوسط و 2000 أستاذ ثانوي كان لابد من سياسة تؤول إلى بذل الجهود خاصة تلك المتعلقة بجزارة الإطارات. كما عرفت ال مرحلة صدور نصين قانونيين مفصلين في تاريخ التربية بالجزائر وهما:

- مشروع وثيقة إصلاح التعليم سنة 1974

- مرسوم 76-71 بتاريخ 16-04-1976

وقد نتج عن تطبيق هذه السياسة عدة نتائج يمكن حصرها فيما يلي:

الفصل الخامس — أستاذ التعليم المتوسط ومنظومة تكوينه في الجزائر

- استبدال المعاهد التكنولوجية للتربية بدور المعلمين بمقتضى المرسوم رقم 115/70 المؤرخ 1970/08/01 للتكفل بمهمة التكوين لتغطية الحاجات الملحة من المدرسين .
وظهر ذلك على أرض الواقع من خلال انتشار المتكويين على هذه المعاهد حسب ما يظهر الجدولين التاليين:

السنوات التكوينية	عدد المعاهد	أساتذة ت متوسط
1971-1970	26	575
1973-1972	26	1520
1977-1976	36	2966
1980-1979	6+36 ملحقات	6155

جدول رقم (01) : يبين عدد المعاهد وعدد أ.ت. متوسط للفترة ما بين (1980-1970)

المصدر المعهد الوطني للبحث في التربية. 2011.

المجموع العام	مدرسو التعليم المتوسط		السنوات
	الأجانب	الجزائريون	
7887	3952	3935	1971-1970
29555	2777	26778	1980-1979

جدول رقم (02) : يبين تطور عدد المؤطرين البيداغوجيين للفترة ما بين (1980-1970)

المصدر المعهد الوطني للبحث في التربية. 2011.

- إلغاء شرط شهادة البكالوريا للتسجيل بالمدارس العليا للأساتذة.
- تحديد مدة التكوين في المدارس العليا للأساتذة ب 03 سنوات .
- البدء بتعريب لغة التكوين لأساتذة التعليم المتوسط والثانوي المتخصصين في المواد العلمية و توسيعه تدريجيا.

الفصل الخامس — أستاذ التعليم المتوسط ومنظومة تكوينه في الجزائر

• إحداث أسلاك أساتذة التعليم المتوسط يخضعون لبرنامج تكويني في المعاهد التكنولوجية للتربية على مدار سنة.

2-1-3/ مرحلة تعزيز الهياكل القاعدية (1980-1990):

اتسمت هذه المرحلة بعدة تغييرات على قطاع التربية، فتم تقييم النظام التربوي و صدرت في وثيقة دورة 21-22 جوان 1988 للجنة المركزية و جاء في توصياتها ما تعلق بالتكوين مايلي:

* تجديد معارف المعلمين و الأساتذة و تحسينها باستمرار وإعادة النظر في تكوين هذا السلك و تنظيم العمل بما يضمن النوعية و الارتقاء في المستوى.

* توسيع قدرات المدارس العليا للأساتذة وتعزيز دورها لتوفير الأعداد الكافية من الأساتذة خاصة المتخصصين في المواد العلمية و التقنية .

وقد تم من خلال المخطط الخماسي الأول 1980-1984 تعزيز الهياكل القاعدية و نصيب المدرسة الأساسية وامتداداتها في التعليم الثانوي وما أعقبه من توظيف للمدرسين و تمديد إلزامية التمدريس من 6 إلى 16 عاما، مما نتج عنها وجوب دعم إضافي في المدرسين. والجدول التالي يوضح عدد تطور عدد المؤطرين البيداغوجيين للفترة ما بين(1980-1990):

المجموع العام	مدرسو التعليم المتوسط		السنوات
	الأجانب	الجزائريون	
29555	2777	26778	1981-1980
79783	622	79161	1990-1989

جدول رقم (03) : يبين تطور عدد المؤطرين البيداغوجيين للفترة ما بين(1980-1990)

المصدر المعهد الوطني للبحث في التربية.2011

و بالتالي تمت استفادة 44500 معلم جديد للتعليم الابتدائي من دورات تكوينية أدت إلى تحول إيجابي في هيكله الأسلاك. أما في التعليم المتوسط فقد ارتفع عدد أساتذة التعليم

الفصل الخامس — أستاذ التعليم المتوسط ومنظومة تكوينه في الجزائر

المتوسط و التعليم الأساسي بين 1979 و 1990 بحوالي 200%. كما ساهم المركز الوطني لتعميم التعليم (المركز الوطني للتعليم و التكوين عن بعد حاليا) في ضمان التكوين عن بعد . هذا التكوين الذي استهدف - من بين ما استهدف - تكوين الموظفين المدرسين قصد الترقية. فتم تكوين 12720 مدرسا سنة 1983-1984 و 8932 مدرسا سنة 1990-1991. والجدول التالي يوضح عدد مؤسسات التكوين في الفترة ما بين 1980 و 1990:

السنوات	تعداد المؤسسات	تسمية مؤسسة التكوين
1981	45	معاهد تكنولوجية للتربية
1982	45	
1983	48	
1984	52	
1985	61	
1986	61	
1987	61	
1988	57	
1989	57	

جدول رقم (04) : يبين تطور تطور المعاهد التكوينية للفترة ما بين (1980-1990)

المصدر المعهد الوطني للبحث في التربية. 2011

2-1-4/مرحلة التحولات (1990 - 2000):

تبدأ هذه المرحلة بعد أن تم تنصيب لجنة وطنية لإصلاح منظومة التربية و التكوين و التعليم العالي من 15-01-1989 التي كان من أهم توصياتها:

-اعتماد المقاربة بالأهداف بدل المضامين

-اعتماد منطق التكوين بدل التعليم والتعلم بدل التعليم.

الفصل الخامس — أستاذ التعليم المتوسط ومنظومة تكوينه في الجزائر

ولقد شهدت هذه الفترة تراجع عروض التكوين الأولي وانعدام إستراتيجية فعالة ومنسجمة للتكوين أثناء الخدمة أدت إلى انخفاض عدد المعاهد التكنولوجية للتربية التي حولت إما إلى ثانويات أو وضعت تحت تصرف وزارة التعليم العالي كما تم إغلاق المراكز الجهوية لتكوين إطارات التربية كما شهدت توظيف حاملي شهادة الليسانس التدريس و الطورين الأول والثاني ابتدائي) وكذا في الطور الثالث .

ومع بروز احتياجات جديدة للمجتمع كان لابد من إجراء إصلاحات تربوية شاملة للمنظومة التربوية التي لا تم إلا بضمان تكوين نوعي للمعلمين وتحسين نوعية التعليم والأداء التربوي.

فتطور عدد المؤطرين البيداغوجيين للفترة ما بين (1990-2000) وفق الجدول التالي:

المجموع العام	مدرسو التعليم المتوسط		السنوات
	الأجانب	الجزائريون	
82741	596	82145	1991-1990
101261	131	101130	2000-1999

جدول رقم (05) : يبين تطور عدد المؤطرين البيداغوجيين للفترة ما بين (1990-2000)

المصدر المعهد الوطني للبحث في التربية.2011

الفصل الخامس — أستاذ التعليم المتوسط ومنظومة تكوينه في الجزائر

كما تطور عدد المعاهد التكنولوجية في الفترة ما بين 1990 و2000 وفق الجدول التالي:

السنوات	تعداد المؤسسات	تسمية مؤسسة التكوين
1990	56	معاهد تكنولوجية للتربية
1991	56	
1992	52	
1993	52	
1994	52	
1995	50	
1996	36	
1997	29	
1998	29	
1999	22	

جدول رقم (06) : يبين تطور عدد المعاهد التكنولوجية للفترة ما بين (1990-2000)

المصدر المعهد الوطني للبحث في التربية. 2011.

2-1-5/مرحلة الإصلاحات العميقة (2000 - 2012) :

شهدت هذه المرحلة جملة من الإصلاحات بناء على تقرير اللجنة الوطنية لإصلاح المنظومة التربوية المنصبة 13-05-2000، واتخذت سلسلة من الإجراءات على أعلى مستوى تتعلق محاور الإصلاح منها محور تكوين المكونين، قصد تحسين توعيته ومن أهم هذه الإجراءات:

- وضع نظام مستقر و متجدد لتكوين و تقييم تأطير المعلمين و الأساتذة من خلال التكوين الأولي للمعلمين، و التكوين أثناء الخدمة و يشمل عدة خيارات منها مواصلة الدراسة على مستوى الجامعة، التكوين عن بعد و التكوين المتواصل بفضل

الفصل الخامس — أستاذ التعليم المتوسط ومنظومة تكوينه في الجزائر

التكنولوجيات الحديثة، التربصات المغلقة و المفتوحة، على أن تكون الأولوية لمدرسي الابتدائي و المتوسط.

- وضع هياكل التكوين البيداغوجي على مستوى معاهد التكوين وتحسين مستوى المعلمين و الجامعات.

- تنظيم و تنمية التكوين عن بعد.

ومن أجل ضبط هذه الإجراءات تم إقرار مجموعة من النصوص التشريعية التالية:

- المرسوم التنفيذي رقم 04- 343 المؤرخ في 21 رمضان عام 1425 الموافق لـ 4 نوفمبر سنة 2004 المتضمن القانون الأساسي النموذجي المعاهد تكوين معلمي المدرسة الأساسية وتحسين مستواهم ، الذي ألغي المرسوم التنفيذي الخاص بمعاهد التكوين أثناء الخدمة

- القرار الوزاري المشترك بين وزارة التربية الوطنية ووزارة التعليم العالي والبحث العلمي الذي يحدد شروط الالتحاق بمعاهد تكوين معلمي المدرسة الأساسية وكيفية التقييم والانتقال

- تجهيز المعاهد بالوسائل المادية ومخابر الإعلام الآلي ومخابر اللغات بالإضافة إلى قاعات الدراسة والمكتبة وتهيئة كل الظروف اللازمة لمنح تكوين نوعي.

- إعداد برامج التكوين الأولي بمشاركة أساتذة المدارس العليا للأساتذة.

و انطلق التكوين الأولي من معاهد تكوين المعلمين وتحسين مستواهم في جانفي 2004 حيث صار التكوين بالمدارس العليا للأساتذة ، و صار التوظيف من كل أطوار التعليم على أساس شهادة الليسانس عملا بأحكام القانون التوجيهي للتربية الوطنية 04/08.

الفصل الخامس — أستاذ التعليم المتوسط ومنظومة تكوينه في الجزائر

وأساتذة التعليم المتوسط المتخرجون من المدارس العليا للأساتذة ما بين 2001-

2011 فقد بلغوا ما بينه الجدول الآتي:

سنة التخرج	أستاذ تعليم متوسط
2002-2001	
2003-2002	227
2004-2003	505
2005-2004	659
2006-2005	801
2007-2006	608
2008-2007	867
2009-2008	930
2010-2009	1026
2011-2010	1008
المجموع	6631

جدول رقم (07) : يبين عدد أساتذة التعليم المتوسط المتخرجون من المدارس العليا للأساتذة ما بين

(2001 - 2011). المصدر المعهد الوطني للبحث في التربية. 2011.

الفصل الخامس — أستاذ التعليم المتوسط ومنظومة تكوينه في الجزائر

أما المؤسسات التكوينية في الفترة ما بين 2000 و 2011 فتوزعت كالتالي:

السنوات	تعداد المؤسسات	تسمية مؤسسة التكوين
2000	19	معاهد التكوين أثناء الخدمة
2001	8	
2002	8	
2003	8	
2004	8	معاهد تكوين المعلمين وتحسين مستواهم
2005	8	
2006	8	
2007	8	
2008	8	
2009	8	
2010	8	
2011	9	

جدول رقم (08) : يبين تطور عدد المعاهد التكوينية للفترة ما بين (2000-2011)

المصدر المعهد الوطني للبحث في التربية. 2011.

كما تطور عدد المؤطرين البيداغوجيين ما بين 2000 و 2011 وفق الجدول التالي:

المجموع العام	مدرسو التعليم المتوسط		السنوات
	الأجانب	الجزائريون	
102137	98	102039	2001-2000
142362	16	142346	2011-2010

جدول رقم (09) : يبين تطور عدد المؤطرين البيداغوجيين للفترة ما بين (2000-2011)

المصدر المعهد الوطني للبحث في التربية. 2011.

الفصل الخامس — أستاذ التعليم المتوسط ومنظومة تكوينه في الجزائر

2-2 / طبيعة مكوني الأساتذة: (بن عمار، 2009، ص 191-194)

" إن التكوين رهان كبير لمجتمعنا الحاضر، فالمستقبل مرهون بنوعيته في شتى المستويات (التعليم، الاقتصاد) إلا أن نوعيته متوقفة على كفاءة الأشخاص المسؤولين بتطبيق هذا التكوين، وهم المكونون بصفة عامة من أساتذة ومنشطين و مسؤولي التكوين أو العاملين بالمؤسسات". (Casse,1994,p134)
وفرت الجزائر إلى جانب الهياكل المادية العنصر البشري المؤهل لتكوين الأساتذة ، حيث يتولى تكوين الأساتذة كل من:

2-2-1/الجامعيون المتخصصون في علوم التربية:

وهم أساتذة مرسومون في المدارس العليا الأساتذة التابعين لوزارة التعليم العالي والبحث العلمي ، والذين كانوا يتكفلون بتكوين أساتذة التعليم الثانوي PES فقط قبل سنوات 1999، قبل أن تعمم العملية لتشمل معلمي الطور الابتدائي MEF وأساتذة التعليم المتوسط PEM وتوكل لهم مهمة تعليم التخصصات الأكاديمية أي الجانب النظري من التكوين، والبعض منهم يقومون بمتابعة المترشحين من الطلبة - المعلمين في الميدان .

2-2-2/البيكوبيداغوجيين: يهتمون بالتكوين النفسي والبيداغوجي للطلبة - المعلمين وهم يأخذون على عاتقهم مهمة التكوين المهني النظري .

2-2-3/المكونون الميدانيون: وهم متخصصون بالجانب التطبيقي الميداني وهم يمثلون فئة المعلمين - المشرفين Maitres - Formateurs الذين يستقبلون الطلاب المعلمين، في أقسامهم الدراسية أثناء الخدمة، وتمثل هذه المرحلة الجانب التطبيقي العملي لتكوين المكونين، وتعتمد بدرجة كبيرة على طريقة تمثيل الأدوار، حيث يقوم الطالب المعلم بتمثيل دور المعلم ؛ لقاء الدرس على التلاميذ في القسم الدراسي و يتم تقييمه من طرف المعلم المشرف الذي يعمل على توجيهه وتقديم النصائح والإرشادات فيما يخص أسس مهنة التعليم؛ باعتباره ممثلكا لعنصر الخبرة من خلال تجربته في ميدان التربية و التعليم .

الفصل الخامس — أستاذ التعليم المتوسط ومنظومة تكوينه في الجزائر

2-2-4/المفتشين: يمثل سلك التفتيش جهازا هاما في مراقبة العملية التربوية والتعليمية للرفع من مستوى أداء المكونين، و يقوم بمجموعة من المهام ومن بينها التقييم والتكوين و المراقبة والمتابعة والسهر على تطبيق البرامج والموافقت والتعليمات الرسمية و كذا يشرف التكوين المكونين وتحسين الأداء التربوي وينقسم هذا السلك إلى كل من :

• مفتشو التربية والتكوين :

يمارس مفتشو التربية والتكوين مهامهم في المؤسسات التعليمية والتكوينية، وهم يتكفلون بمجموعة من المهام في إطار تكوين المكونين كالتالي :

- التكفل بتلقيين الموظفين المبتدئين المهارات والتقنيات المهنية وتأطيرهم وتوجيه أعمالهم قصد التكيف مع منصب العمل.
 - المساهمة في التكوين الأولي النظري والتطبيقي للطلبة المترشحين بالتنسيق والاتصال مع مؤسسات التكوين والتطبيق الواقعة في مقاطعتهم.
 - تنظيم العمليات المختلفة المرتبطة بالتكوين أثناء الخدمة وتنشيطها لفائدة المكونين التابعين لمقاطعتهم.
 - إعداد برامج التعليم والتكوين و تحليل النتائج المستخلصة من تطبيقها.
 - المشاركة في عمليات التكوين أثناء الخدمة المنظمة من طرف وزارة التربية الوطنية سواء كمؤطرين مشرفين أو كمستفيدين بهدف تحسين المستوى وتحديد المعارف.
- مفتشي التربية والتعليم الأساسي : يشتمل هذا السلك على كل من:

- مفتش التربية والتعليم للطور الابتدائي.
- مفتش التربية والتعليم للطور المتوسط.

يمارس مفتشو التربية والتعليم الأساسي مهامهم في المدارس الإكمالية والمدارس

الابتدائية وأقسام التعليم التحضيري وهم يتكفلون .مجموعة من المهام وهي:

الفصل الخامس — أستاذ التعليم المتوسط ومنظومة تكوينه في الجزائر

- التكفل بتلقين المعلمين المبتدئين المهارات والتقنيات المهنية وتأطيرهم وتوجيه أعمالهم
قصد التكيف مع منصب العمل.

-المشاركة في التكوين الأولي النظري التطبيقي للطلبة المتمرنين بالاتصال و التنسيق مع
مؤسسات التكوين والمؤسسات التطبيقية الواقعة في مقاطعتهم.

- تنظيم العمليات المختلفة المرتبطة بالتكوين أثناء الخدمة في فائدة المعلمين التابعين
لمقاطعتهم.

وتعتبر زيارات التفتيش مهاما دورية يخضع لها المكونون و يقوم بها المفتش بهدف
إحصاء العناصر وجمع المعلومات المساعدة على تقييم ما يتعلق ب:

- محتويات البرامج و تناسق المواقيت و انسجام التقييم.

- محتوى تكوين المكونين وطريقة أدائهم لمهامهم.

• المفتش العام :

وهو يساهم في إطار تكوين المكونين بكل مما يلي:

- تقديم التوجيه والمشورة لجميع المكونين في مؤسسات التعليم والتكوين لتمكينهم من القيام
بصلاحياتهم على أكمل وجه.

- يساهم في إعداد البرامج وتقييمها و في تكوين المدرسين و تحسين مستواهم.

- تقييم كفاءات المدرسين في إطار تسيير مساهم المهني .

الفصل الخامس — أستاذ التعليم المتوسط ومنظومة تكوينه في الجزائر

خلاصة الفصل:

لقد أدركت الجزائر أهمية التعليم في دفع عجلة التنمية وأهمية تحسين أداء المكون لتحقيق هذا المطلب، فأنشأت المعاهد التكنولوجية لإعداد الأساتذة والمعلمين ومدارس عليا قبل الخدمة، وكونت المفتشين للأطوار المختلفة للإشراف على تدريب المدرسين أثناء الخدمة وتأهيل من لم يخضعوا لتكوين متخصص في التعليم قبل توظيفهم. وسنت القوانين المنظمة للتوظيف والترقية والتكوين في كل سلك وفي كل رتبة.

الفصل الخامس — أستاذ التعليم المتوسط ومنظومة تكوينه في الجزائر

مراجع الفصل:

- 1 - المعهد الوطني للبحث في التربية (2011). ملف تكوين المكونين: من أجل مقارنة لمردود ناجح، مجلة بحث وتربية، العدد 05، الجزائر: ر د م ك
- 2 - المعهد الوطني لتكوين مستخدمي التربية وتحسين مستواهم (د.س) النظام التربوي في الجزائر بعد الاستقلال، الجزائر، مرجع إلكتروني من الموقع <http://www.infpe.edu.dz> أطلع عليه بتاريخ: 2015/05/01 على الساعة 09:00.
- 3 - المعهد الوطني لتكوين مستخدمي التربية وتحسين مستواهم (د.س). سند تكويني على أساس المقاربة بالكفاءات، الجزائر، مرجع إلكتروني من الموقع <http://www.infpe.edu.dz> أطلع عليه بتاريخ: 2015/08/10 على الساعة 20:00.
- 4 - بن زاف، جميلة (2009). تأهيل المعلم في ضوء الإصلاحات التربوية الجديدة في الجزائر، مجلة العلوم الإنسانية والاجتماعية، العدد 13، جامعة قاصدي مرباح، ورقلة، الجزائر.
- 5 - بن عمار، حسيبة (2008-2009). "تكوين المكونين في المنظومة التربوية الجزائرية - دراسة حالة تكوين المكونين في ولاية قسنطينة"، رسالة ماجستير غير منشورة، تخصص تسيير، مدرسة الدكتوراه (اقتصاد - ماناجمنت) كلية العلوم الاقتصادية وعلوم التسيير، جامعة منتوري قسنطينة.
- 6 - المرسوم التنفيذي رقم 08-315 المؤرخ في 11 شوال عام 1429 الموافق 11 أكتوبر سن 2008 والمتضمن القانون الأساسي الخاص بالموظفين المنتمين للأسلاك الخاصة بالتربية الوطنية.
- 7 - لقرار رقم 177 المؤرخ في 2 مارس 1991 الذي يحدد مهام الأساتذة الرئيسيين في التعليم الأساسي.

الفصل الخامس — أستاذ التعليم المتوسط ومنظومة تكوينه في الجزائر

8 - القرار 174 بتاريخ 1991/02/26 المحدد لمهام الأستاذ المسؤول في التعليم الأساسي و التعليم الثانوي

9 - القرار الوزاري رقم 153 المؤرخ في 1991/02/26 الذي يحدد مهام أساتذة التعليم الثانوي والأساسي

10- Bouzida ,Abderahmane (1973). Les institutions Algériens et leur progression , Algérie : OPU .

11- Casse, pierre (1994).la Formation Performante , Algérie :O.P.U

12- Haddab, M (1979).Éducation et changement socio – culturel, Algérie :O.P.U.

13- Taouti, S (SD). La formation des cadres pour le développement. Algérie :O.P.U .

الباب الثاني

الجانب الميداني

الفصل

الأول

الفصل الأول - إجراءات الدراسة الميدانية

1- إجراءات الدراسة الاستطلاعية

1-1/ الهدف من الدراسة الاستطلاعية

1-2/ أدوات الدراسة الاستطلاعية

1-3/ عينة وإجراءات الدراسة الاستطلاعية

1-4/ عرض نتيجة الدراسة الاستطلاعية

2- تصميم أداة الدراسة

3- إجراءات الدراسة الأساسية

3-1/ المنهج المستخدم

3-2/ مجتمع البحث

3-3/ عينة البحث

3-4/ حدود الدراسة

3-5/ أدوات تحليل البيانات

الفصل الأول ————— إجراءات الدراسة الميدانية

1- إجراءات الدراسة الاستطلاعية:

1-1/ الهدف من الدراسة الاستطلاعية:

تمثل الهدف من القيام بالدراسة الاستطلاعية في:

أ - التعرف على عينة الدراسة و خصائصها.

ج - التعرف على الصعوبات الممكنة مواجهتها، ووضع حلول لتفاديها في الدراسة الأساسية.

د - التأكد من معرفة العينة بالظاهرة محل الدراسة.

هـ - تحديد عينة الدراسة الأساسية.

و- التعرف على الزمن المناسب لملأ الاستبيان من طرف الأستاذ.

1-2/ أدوات الدراسة الاستطلاعية:

تمثلت أداة الدراسة الاستطلاعية في استبيان موجه لأساتذة التعليم المتوسط ، تم ضبطه مع الأستاذ المشرف على صورته الأولى يحوي 55 سؤالاً موزعاً على أربع محاور، 04 أسئلة منها حول البيانات العامة ، 12 سؤالاً منها حول التكوين قبل الخدمة، و 16 سؤالاً أخرى حول التكوين أثناء الخدمة، و 23 سؤالاً الباقية حول الأداء.

1-3/ عينة وإجراءات الدراسة الاستطلاعية :

وزع الاستبيان على عينة تجريبية بلغ عدد أفرادها 20، اختيرت عشوائياً من المجتمع الأصلي أستثوا من عينة البحث الأساسية في الموسم الدراسي 2018/2017 . وذلك بالتعاون مع مدراء المتوسطات و مستشاري التربية في المتوسطات محل الدراسة، كما تم التأكيد على تسجيل ما يمكن من ملاحظات حول الاستبيان من طرفهم أو من طرف الأساتذة هدف العملية.

الفصل الأول ————— إجراءات الدراسة الميدانية

وتم على إثر ذلك استرجاع الاستبيان و تعديل بعض عبارات الأسئلة بناء على الملاحظات التي تم تسجيلها من طرف الأساتذة عينة الدراسة الاستطلاعية وتبسيطها ليتم ضبط الاستبيان من جديد.

1-4/ عرض نتيجة الدراسة الاستطلاعية :

- لاحظنا وعي عينه البحث الاستطلاعية للظاهرة محل الدراسة من خلال إجاباتهم على كامل الأسئلة التي احتواها الاستبيان .

- معرفة الزمن الكافي لمأ الاستبيان والذي قدر ب 25 دقيقة.

- ضبط الاستبيان في صورته الأولية.

2- تصميم أداة الدراسة:

في ضوء القراءات في التراث النظري و المقابلات الاستكشافية التي قام بها الباحث مع مفتشي في التعليم المتوسط ، أساتذة تعليم متوسط، و مدراء ومستشاري التربية لبعض المتوسطات، واعتمدنا بطاقتي تقييم أداء الأستاذ من طرف المفتش ومن طرف مدير المؤسسة في استخراج مؤشرات متغير الأداء، إضافة إلى كون الباحث من القطاع وذا خبرة تفوق 20 سنة، تم تحديد الكثير من المؤشرات التي تضمنتها أسئلة الاستبيان والتي "عادة ما تحتوي على مجموعة من الأسئلة بعضها مفتوح وبعضها مغلق وبعضها و بعضها خاص". (الحسن، 1982، ص65)

و تضمن أربع محاور: محور أول حول البيانات العامة، محور ثان حول التكوين قبل الخدمة، محور ثالث حول التكوين أثناء الخدمة، ومحور رابع حول أداء الأستاذ، وهي المحاور التي التي تضمنتها الفصول النظرية، و احتوتها أداة الدراسة الاستطلاعية وأدوات

الفصل الأول ————— إجراءات الدراسة الميدانية

الدراسة الأساسية المتمثلة في الاستبيان حيث تم وضع تحت كل محور من هذه المحاور مجموعة من الأسئلة تتناسب طبيعة المحور .

• صدق الأداة:

تم توزيع الصورة المبدئية للاستبيان - بعد التعديلات التي أجريت - مرفوقا بتساؤلات الدراسة وفرضياتها والتحليل المفهومي للفرضيات على (06) من الأساتذة المتخصصين لتحكيمه، والمذكورين في الجدول أدناه:

الرقم	الاسم واللقب	الرتبة	مكان العمل
01	حسان هشام	أستاذ تعليم عالي	جامعة الجلفة
02	بن العربي أمحمد	أ . محاضر أ	جامعة الجلفة
03	مهدي عمر	أ . محاضر أ	جامعة الجلفة
04	خالدي مسعودة	أ . محاضر أ	جامعة الجلفة
05	بن سليم حسين	أ . محاضر أ	جامعة الأغواط
06	حزان العربي	أ . محاضر أ	جامعة الأغواط

جدول رقم (10): قائمة أسماء الأساتذة المحكمين

وطلب من السادة الأساتذة المحكمين تمحيص الأسئلة، والتدقيق في العناصر (الأبعاد)، ومن ثمَّ الحكم على مدى وضوح الأسئلة وتغطيتها للبعد الذي تنتمي إليه .

وبعد أخذ مصمّم الاستبيان بملاحظات المحكمين تمّ :

- حساب معامل الاتفاق (بين المحكمين) بتطبيق معادلة (كوبر Cooper، 1974)

لحساب نسبة الاتفاق، وكانت النتائج كالاتي: نسبة اتفاق المحكمين على الأسئلة =100%.

- الأخذ بعين الاعتبار بعض الملاحظات للسادة المحكمين و تمثلت فيما يلي:

الفصل الأول ————— إجراءات الدراسة الميدانية

أ- تعديل في خيارات الإجابة لبعض الأسئلة لملائمة السؤال أو لتعدد الخيارات، أو لإبعاد الملل عن المبحوث بسبب تكرار نسق العبارات.

ب- تعديل عبارات في بعض الأسئلة مثل:

* السؤال (04) كانت العبارة مطابق غير مطابق لتخصص التدريس فأصبحت مطابق /

غير مطابق لمادة التدريس

* السؤال (06) كانت العبارة هل اكتسبت من التكوين قبل الخدمة معارف في تخصصك ؟

فأصبحت هل المعارف المكتسبة في التكوين قبل الخدمة لها علاقة بتخصصك؟

*السؤال (16) عبارة هل تعاملت استبدلت هل كانت لك مناقشات .

*السؤال (25) كلمة انفتاحك استبدلت بكلمة تحفيزك

وهكذا أخذ الاستبيان الصورة النهائية بعد إجراء جملة من التعديلات بناء على

ملاحظات المحكمين واقتراحاتهم، وبذلك أصبح الاستبيان في صورته النهائية يتكون من 55 سؤالاً قبل توزيعه.

• ثبات الأداة:

وللتحقق من ثبات الاستبيان اخترنا طريقة إعادة التطبيق، طبق على عينة تجريبية

اختيرت عشوائياً عددها 20 مفردة من المجتمع الأصلي خارج عينة البحث الأساسية على

مرحلتين كان الفارق الزمني بينهما 20 يوماً، وبحساب معامل الارتباط بيرسون لإجابات

أفراد العينة على الاختبارين الأول والثاني وجد أنه يساوي 0.978 بمستوى دلالة أقل من

0.05 وهي قيمة تدل علاقة طردية قوية جداً بين إجابات أفراد العينة بين الاختبار الأول

والاختبار الثاني، وهذا مما يدل على استقرار و ثبات أداة الدراسة.

وأصبحت الاستمارة في شكلها النهائي بعد قياس الصدق والثبات تحتوي على أربع

محاور الأول خاص بالبيانات الخاصة بأفراد العينة ويضم الأسئلة من 01 إلى 04.

والمحور الثاني خاص بأسئلة حول التكوين قبل الخدمة ويضم الأسئلة من 05 إلى 16،

الفصل الأول ————— إجراءات الدراسة الميدانية

والمحور الثالث خاص بأسئلة حول التكوين أثناء الخدمة ويضم الأسئلة من 17 إلى 32، والمحور الرابع خاص بأسئلة حول أداء أستاذ التعليم المتوسط ويضم الأسئلة من 33 إلى 55. بعد ذلك تم توزيع الاستمارات البالغ عددها (249) استمارة على الأساتذة أفراد العينة وتم استرجاعها كاملة.

كما تم استخدام أداة ثانوية تدعيمية هي أداة **المقابلة** موجهة لفئة مفتشي التعليم المتوسط وقد استهدفت عينة مكونة من ستة عشر (16) مفتشا ، فأردنا من خلال إجراء المقابلة مع المفتشين الحديث عن أثر التكوين قبل وأثناء الخدمة على أداء أساتذة التعليم المتوسط وذلك بناء على خبرتهم الميدانية في هذا المجال.

3/ إجراءات الدراسة الأساسية :

3-1/ المنهج المستخدم:

يعتبر المنهج " الطريقة التي يتبعها الباحث في دراسته للمشكلة لاكتشاف الحقيقة" (عبد الكريم، 1982، ص77)

و استخدم الباحث المنهج الوصفي كمنهج لهذه الدراسة لتحقيق أهدافها، وهو لا يقتصر على جمع البيانات وتبويبها، وإنما يصل بالباحث إلى ما هو أبعد من ذلك حيث يقوم الباحث بفحص العوامل المتضمنة في المواقف، وتحليلها، والتوصل إلى مجموعة من النتائج ووضع تفسير لها، وربطها بأسبابها.

3-2/ مجتمع البحث :

تمثل في أساتذة التعليم المتوسط في الموسم الدراسي 2017/2018 ، والبالغ عددهم 1244 أستاذا، و الذين يدرسون في متوسطات مدينة الجلفة، موزعين في المتوسطات حسب الجدول رقم(11): (أخذ الباحث بياناته من مدرء المتوسطات)

الفصل الأول ————— إجراءات الدراسة الميدانية

الرقم	المتوسطة	مجموع الأساتذة	خريج معهد	خريج مدرسة عليا	خريج جامعة
1	م/حساني السعيد	51	2	15	34
2	م/بن عياد عياد	49	5	6	38
3	م/بوبكر اوي المختار	43	12	8	23
4	م/رقاب قويدر	42	6	8	28
5	م/خديري المختار	42	6	11	25
6	م/لخنش مصطفى	42	5	7	30
7	م/ بلحواجب احمد	39	9	5	25
8	م/ العربي بعير	37	12	3	22
9	م/ طعبة خيرة	38	7	4	28
10	م/مقواس بلقاسم	37	9	5	23
11	م/ بجقينة علي	35	4	5	26
12	م/ 18 فبراير	35	8	6	21
13	م/ الفتح	35	8	6	21
14	م/حاشي بلقاسم	35	8	10	17
15	م/ بكاي مسعودة	34	10	7	17
16	م/ بن شهرة الازهاري	34	2	4	28
17	م/ بوزيدي المسعود	34	2	18	14
18	م/ تلي بلكل	33	13	4	16
19	م/ زرنوح محمد	33	9	9	15
20	م/ الإمام البخاري	33	8	4	21
21	م/ الخنساء	33	10	5	18
22	م/علي قوجيل	32	6	8	18
23	م/ رويني لخضر	32	4	4	24
24	م/جقال بايزيد	32	4	3	25
25	م/حمو محمد	31	8	5	18
26	م/جقوب محمد	30	5	5	20
27	م/ الامير عبد القادر	29	2	8	19

الفصل الأول ————— إجراءات الدراسة الميدانية

16	7	6	29	م/11 ديسمبر 1960	28
15	6	8	29	م/علي الياقوت	29
19	7	3	29	م/دحماني دحمان	30
18	2	7	27	م/لطرش شعبان	31
14	4	8	26	م/الرايس محمد	32
12	4	10	26	م/بسطامي شويحة	33
14	5	7	26	م/الامير خالد	34
15	2	4	21	م/فضيلي عبدالقادر	35
15	3	2	20	م/بن سليمان محمد	36
8	3	9	20	م/حاشي معمر	37
11	00	00	11	م/بقة مصطفى	38
766	224	254	1244	38	مجموع

جدول رقم(11) : يبين توزيع أفراد المجتمع الأصلي على متوسطات مدينة الجلفة

3-3/عينة البحث وخصائصها:

تعرف العينة عادة أنها جزء معين أو نسبة معينة من أفراد المجتمع الأصلي ثم تعمم
تعمم نتائج الدراسة على المجتمع كله على أن تكون ممثلة للمجتمع.(زرواتي، 2002،
ص191)

3-3-1/العينة الأولى:

- **نوع العينة:** لاختيار عينة الدراسة أعتمد الباحث المعاينة الاحتمالية و العينة الطبقية النسبية باعتبار طبيعة التكوين قبل الخدمة (خريج معهد تكنولوجي أو خريج مدرسة عليا أو خريج جامعة) استنادا للفرضية الثالثة التي تسعى لمعرفة الفروق في الأداء التي تعزى إلى متغير طبيعة التكوين قبل الخدمة.

الفصل الأول ————— إجراءات الدراسة الميدانية

- **حجم العينة:** وبعد تحديد حجم العينة ب 20% من مفردات المجتمع الأصلي والتي قدر عدد أفراد العينة (n) ب 249 أستاذًا، فقدرت طبقات الأساتذة كالاتي:
- لدينا (N=1244) عدد أفراد المجتمع، و (N1=254) عدد أفراد طبقة الأساتذة خريجي المعاهد التكنولوجية للتربية ، و (N2=224) عدد أفراد طبقة الأساتذة من خريجي المدارس العليا للأساتذة، و (N3=766) عدد أفراد طبقة الأساتذة من خريجي الجامعة. ولاستخراج عدد أفراد العينة من كل طبقة من مجتمع البحث نطبق المعادلة التالية:
>> عدد أفراد العينة الدراسة × عدد أفراد الطبقة/ عدد أفراد المجتمع الأصلي<<
-وعليه عدد الأساتذة خريجي المعاهد التكنولوجية في عينة الدراسة يحسب بالطريقة التالية: $(249 \times 254) / 1244$ ويساوي 50 أستاذًا.
- وعدد الأساتذة خريجي المدارس العليا للأساتذة في عينة الدراسة يحسب بالطريقة التالية: $(249 \times 224) / 1244$ ويساوي 45 أستاذًا.
- و عدد الأساتذة خريجي الجامعات في عينة الدراسة يحسب بالطريقة التالية: بالطريقة التالية: $(249 \times 766) / 1244$ ويساوي 154 أستاذًا.
- **نوع الفرز:** أما عن طريقة الفرز فكان فرزا يدويا عشوائيا فبعد إحصاء الأساتذة والحصول على قوائمهم من مديرية التربية وتعيينها من طرف مدرء المتوسطات للموسم الدراسي(2018/2017)، وتنظيمها بشكل طبقات كما وضح سابقا في ثلاث قوائم بحيث الأسماء مرتبة بشكل عشوائي في كل قائمة، ثم تم اختيار أفراد العينة الأساسية عن طريق سحب عشوائي من مجموع قصاصات تحمل أرقام الأساتذة في كل قائمة حتى الوصول إلى القصاصات التي تحمل العدد النهائي المطلوب سحبه من كل طبقة.

الفصل الأول ————— إجراءات الدراسة الميدانية

- خصائص أفراد عينة أساتذة التعليم المتوسط:

جدول رقم(12): يبيّن توزيع أفراد عينة الأساتذة حسب الجنس

النسبة المئوية %	التكرارات	الجنس
45.8	114	ذكر
54.2	135	أنثى
100.0	249	المجموع

من الجدول نجد أن أفراد العينة من الإناث نسبتهم 54.2% ، بينما نسبة الذكور 45.8%. وتعزى هذه النسبة المرأة لخروج لعالم الشغل ومناستها للرجل، بدءا بارتفاع نسب النجاحات في شهادة البكالوريا، ثم ارتفاع نسب النجاحات في مسابقات التوظيف في السنوات الأخيرة التي أجرتها وزارة التربية لسد احتياجات القطاع في هذا الجانب.

جدول رقم(13): يبيّن توزيع أفراد عينة الأساتذة حسب الخبرة المهنية

النسبة المئوية %	التكرارات	الخبرة المهنية
59.8	149	أقل من 10 سنوات
25.7	64	من 10 إلى 19 سنة
7.2	18	من 20 إلى 30 سنة
7.2	18	أكثر من 30
100.0	249	المجموع

الفصل الأول ————— إجراءات الدراسة الميدانية

من الجدول نجد أن أفراد العينة توزعوا حسب الخبرة المهنية كالتالي: حيث بلغت فئة الأساتذة ذووا الخبرة (الأقل من 10 سنوات) 59.8% ، في حين بلغت نسبة فئة الأساتذة ذووا الخبرة (من 10 إلى 19 سنة) 25.7% ، كما بلغت نسبة فئة الأساتذة ذووا الخبرة من (20 إلى 30 سنة) وفئة الأساتذة ذووا الخبرة (أكثر من 30 سنة) 7.2%. وهذا يفسر بسياسة التوظيف المباشر التي انتهجتها وزارة التربية لأعداد كبيرة من خريجي الجامعات وخروج الكثير من الأساتذة للتقاعد المسبق جعل متوسط خبرة الأساتذة لا يتجاوز 10 سنوات وهذا ما صرح به المستشار بوزارة التربية (محمد شايب بوذراع) للإذاعة الثالثة" أن 60% من الأساتذة الحاليين لا تتجاوز خبرتهم المهنية الـ 5 سنوات مبررا ذلك بأعداد الوفيات والعطل طويلة المدى والاستقالات وحالات الإحالة على التقاعد في صفوف الأساتذة".(بوسته، 2017، ص4)

جدول رقم(14): يبين توزع أفراد عينة الأساتذة حسب طبيعة التكوين قبل الخدمة

النسبة المئوية %	التكرارات	طبيعة التكوين
20.1	50	خريج معهد تكنولوجي للتربية
18.1	45	خريج مدرسة عليا للأساتذة
61.8	154	خريج جامعة
100.0	249	المجموع

من الجدول نجد أن أفراد العينة توزعوا حسب طبيعة التكوين قبل الخدمة كالتالي: حيث بلغت فئة الأساتذة خريجي الجامعة 61.8%، في حين بلغت نسبة الأساتذة خريجي المعهد التكنولوجي للتربية 20.1%، كما بلغت نسبة فئة الأساتذة خريجي المدارس العليا 18.1% . ويفسر الأمر بسياسة التوظيف المباشر لأعداد كبيرة من خريجي الجامعات

الفصل الأول _____ إجراءات الدراسة الميدانية

التي انتهجتها الوزارة منذ سنوات مقابل قلة أعداد المتخرجين من المدارس العليا لكونها جهوية، ولتوقف المعاهد التكنولوجية عن التكوين منذ سنة 1994 .

جدول رقم(15): يبيّن توزيع أفراد عينة الأساتذة حسب تخصص شهادة التخرج

النسبة المئوية%	التكرارات	تخصص شهادة التخرج
86.3	215	مطابق لمادة التدريس
13.7	34	غير مطابق لمادة التدريس
100.0	249	المجموع

من الجدول نجد أن أفراد العينة أجابوا بنسبة 86.3% أن شهادة تخرجهم مطابقة لمادة التدريس، في حين صرحوا بنسبة 13.7% بأنها غير مطابقة لمادة التدريس. ويفسر هذا لشروط التوظيف المنتهجة من طرف وزارة التربية والتي سعت لمطابقة شهادة التخرج للتخصص المطلوب للتوظيف ما أمكن وحدد ذلك في قائمة رسمية، وذلك لضمان فعالية أكبر في التدريس، ولتقليل جهود التكوين قبل الخدمة تأهيلا وتدريبيا.

3-3-2/ العينة الثانية:

- **نوع العينة :** كما تم اختيار عينة قصدية من مفتشي التعليم المتوسط الذين يؤطرون أساتذة التعليم المتوسط بمدينة الجلفة.
- **حجم العينة:** وبلغ عدد أفراد العينة 16 مفتشا من أصل 20 مفتشا ممن أتيح للباحث الالتقاء بهم وإجراء المقابلة معهم.

الفصل الأول ————— إجراءات الدراسة الميدانية

• خصائص عينة المفتشين:

جدول رقم(16): يبيّن توزيع أفراد عينة المفتشين حسب الجنس

النسبة المئوية %	التكرارات	الجنس
87.50	14	ذكر
12.50	02	أنثى
100	16	المجموع

من الجدول نجد أن أفراد العينة من مفتشي التعليم المتوسط توزعوا بنسبة 87.50% على فئة الذكور، وبنسبة 12.50% على فئة الإناث. ويعزى هذا الأمر إلى أن فئة الإناث يملن إلى الاستقرار وقلة التنقل ومن ثم يعزفن عن هذه المهنة لكثرة متطلباتها و لما فيها من كثرة تنقلات بين مختلف مناطق الولاية و إلزامية القيام بالندوات الخارجية في كل المقاطعات والتعامل مع الكثير من الهيئات ...

جدول رقم(17) يبيّن توزيع أفراد عينة المفتشين حسب الخبرة في التفتيش

النسبة المئوية %	التكرارات	الخبرة
0.00	00	أقل من 10 سنوات
0.00	00	من 10 إلى 19 سنة
81.25	13	من 20 إلى 30 سنة
18.75	03	أكثر من 30
100	16	المجموع

الفصل الأول ————— إجراءات الدراسة الميدانية

من الجدول نجد أن أفراد العينة انحصروا بين فئة الخبرة المهنية من 20 إلى 30 سنة بنسبة 81.25% وفئة الأكثر من 30 سنة بنسبة 18.25% ، ويعزى ذلك إلى هذه الرتبة وهذه الترقية في مسار الأستاذ المهني تكون من نصيب الأساتذة المكونين الذين زاولوا المهنة لأكثر من 20 سنة وقديما كانت بالتنقيط وتدخل الخبرة المهنية كأهم عامل لما ينطوي تحتها من عدد درجات ونقطة المفتش ونقطة المدير ...

جدول رقم (18): يبين توزيع أفراد عينة المفتشين حسب مادة التفتيش.

المادة	التكرارات	النسبة %
اللغة العربية	02	12.50
اللغة الفرنسية	02	12.50
اللغة الإنجليزية	02	12.50
الاجتماعيات	01	06.25
الرياضيات	02	12.50
علوم الطبيعة والحياة	02	12.50
العلوم الفيزيائية والتكنولوجية	02	12.50
التربية البدنية	01	06.25
التربية التشكيلية	01	06.25
التربية الموسيقية	01	06.25
المجموع	16	100

من الجدول نجد أن أفراد العينة يمثلون كافة المواد المدرسة في مرحلة التعليم المتوسط بنسبة 12.5% لمواد (اللغة العربية، الفرنسية، الإنجليزية، الرياضيات ، العلوم الطبيعية ، العلوم الفيزيائية) وبنسبة 6.25% للمواد (الاجتماعيات، الرياضة ، التربية التشكيلية، التربية الموسيقية) وذلك لجمع أكثر عدد من البيانات ومن كل التخصصات لأن الأساتذة أفراد العينة الأساسية أختيروا دون مراعاة التخصص.

الفصل الأول _____ إجراءات الدراسة الميدانية

3-4/ حدود الدراسة:

3-4-1/ الحد الزمني :

طبقت الدراسة في الموسم الدراسي (2017/2018).

3-4-1/ الحد المكاني :

اقتصرت الدراسة على متوسطات مدينة الجلفة البالغ عددها 38 متوسطة والمذكورين في الجدول رقم(11).

3-5/ أدوات تحليل البيانات:

استعمل الباحث للوصول إلى نتائج الدراسة ما يلي:

- التكرارات والنسب المئوية للجدول البسيطة والمركبة
- معامل ارتباط كا² لكشف الارتباط بين متغيرات المستقل ومتغيرات التابع.
- معامل ارتباط بيرسون R لمعرفة قوة العلاقة واستنتاج اتجاه أثر التكوين قبل الخدمة وأثر التكوين أثناء الخدمة في أداء أساتذة التعليم المتوسط.
- تحليل التباين لمعرفة الفروق بين متوسطات أداء أساتذة التعليم المتوسط التي تعزى لمتغير الخبرة المهنية و متغير طبيعة التكوين.
- اختبار "ت" للتعرف إلى الفروق بين متوسطات أداء أساتذة التعليم المتوسط التي تعزى لمتغير تخصص شهادة التخرج و متغير جنس الأستاذ.
- تحليل المحتوى لتحليل إجابات الأسئلة المفتوحة في الاستبيان وفي المقابلة.

الفصل

الثاني

الفصل الثاني - عرض وتحليل نتائج الفرضية الأولى

1- عرض وتحليل بيانات الاستبيان الموجه لأساتذة التعليم المتوسط

2- عرض وتحليل بيانات المقابلة الموجهة لمفتشي التعليم المتوسط

الفصل الثاني — عرض وتحليل نتائج الفرضية الأولى

تمهيد:

سنتطرق في هذا الفصل إلى تحليل وعرض نتائج الفرضية الأولى من خلال عرض وتحليل بيانات الاستبيان الموجه لأساتذة التعليم المتوسط لإبراز أثر التكوين قبل الخدمة في أداء أساتذة التعليم المتوسط، وقد عمدنا إلى معرفة العلاقة بين مؤشرات المتغير المستقل في بعده الأول ألا وهو التكوين قبل الخدمة ومؤشرات من المتغير التابع ألا وهو الأداء في جداول مركبة. حسبنا من خلالها قيمة معامل الارتباط كما 2 عند مستوى معنوية أقل من 0.05 ، للكشف عن العلاقة بين المتغيرين واختبار فرضيتين: (H_0 : الفرضية الصفرية القائلة بعدم وجود علاقة بين المتغيرين) و (H_1 : الفرضية البديلة القائلة بوجود علاقة بين متغيرين). ثم نتطرق في الشق الثاني إلى عرض وتحليل بيانات المقابلة الموجهة لمفتشي التعليم المتوسط الذين يؤطرون عينة الدراسة لبيان أثر التكوين قبل الخدمة في أداء أساتذة التعليم المتوسط.

التذكير بالفرضية الأولى:

يعمل التكوين قبل الخدمة على إعداد أساتذة مرحلة التعليم المتوسط ثقافيا وأكاديميا وتربويا وعمليا من خلال إكسابهم معارف ومهارات واتجاهات مما يؤثر إيجابا على أدائهم.

الفصل الثاني _____ عرض وتحليل نتائج الفرضية الأولى

1- عرض وتحليل بيانات الاستبيان الموجه للأساتذة

جدول رقم(19): يوضح تقييم أفراد العينة للتكوين قبل الخدمة الذي تعرضوا له.

المجموع	غير ملائمة لواقع التدريس	نوعا ما	ملائمة لواقع التدريس	الإجابات	
				جوانب التقييم	
249	134	27	88	التكرار	البرامج المقترحة
100	53,81	10,84	35,34	النسبة %	
249	127	52	70	التكرار	الوسائل المستخدمة
100	51	20,9	28,1	النسبة %	
249	107	21	121	التكرار	مدة التكوين
100	43	8,4	48,6	النسبة %	
249	104	39	106	التكرار	نوعية المؤطرين
100	41,8	15,7	42,6	النسبة %	
249	92	60	97	التكرار	ظروف التكوين
100	36,9	24,1	39	النسبة %	

نلاحظ من الجدول أن أفراد العينة صرحوا بنسبة 53.81% بأن البرامج المقترحة في التكوين قبل الخدمة كانت غير ملائمة لواقع التدريس، وبنسبة 51% بأن الوسائل المستخدمة غير ملائمة لواقع التدريس، وبنسبة 48,6% أن مدة التكوين كانت ملائمة لواقع التدريس، وبنسبة 42,6% أن نوعية المؤطرين كانت ملائمة لواقع التدريس، أما وبنسبة 39% أن ظروف التكوين كانت ملائمة لواقع التدريس.

ويفسر الباحث عدم ملائمة برامج التكوين والوسائل المستخدمة في التكوين قبل الخدمة لواقع التدريس ذلك أنها تحتاج إلى التحديث من حين لآخر تماشيا مع متطلبات كل فترة تكوينية وكل مقارنة منتهجة من طرف الوزارة، أما ملائمة كل من ظروف التكوين ونوعية المؤطرين ومدة التكوين فترجع على المجهود المعتبر الذي تبذله الوزارة في هذه الجانب إذ وفرت الهياكل المناسبة للتكوين المتوفرة على جميع المرافق الضرورية لراحة المتكويين،

الفصل الثاني _____ عرض وتحليل نتائج الفرضية الأولى

وتسخير مؤطرين ذوو مستوى جامعي ومفتشين وأساتذة مكونين لتأطير العملية التكوينية، أما مدة التكوين فهو التزام بما تفرضه الوظيفة العمومية على مؤسسات التكوين من التزام عدد أيام التكوين كاملة كشرط لتأشير ملف الأستاذ.

جدول رقم (20) يُبين العلاقة بين الاستفادة من المعارف المكتسبة في التكوين قبل الخدمة في التخصص وتحضير للدروس لدى عيّنة البحث.

المجموع	لا	نوعا ما	نعم	الاستفادة من المعارف المكتسبة في التخصص	
				تحضير الدروس	
229	34	32	163	ك	نعم
92.0	13.7	12.9	65.5	%	
20	0	0	20	ك	أحيانا
8.0	0.0	0.0	8.0	%	
0	0	0	0	ك	لا
0.0	0.0	0.0	0.0	%	
249	34	32	183	ك	المجموع
100	13.7	12.9	73.5	%	

مستوى المعنوية	درجة الحرية	قيمة كا2 المحسوبة
0.020	2	7.843

الجدول التالي يكشف العلاقة بين متغير الاستفادة من المعارف المكتسبة في التخصص من التكوين قبل الخدمة و متغير تحضير الأستاذ للدروس ، وبعد إجراء التقاطع بين قيم المتغيرين باستعمال تطبيق spss يلاحظ الباحث أن قيمة كا 2 المحسوبة تساوي (7.843) ويقابلها مستوى معنوية (0.020) وهي أقل من 0.05 أي قيمة دالة إحصائية، وبالتالي نرفض الفرضية الصفرية ونقبل الفرضية البديلة القائلة بوجود علاقة ارتباط ذات

الفصل الثاني — عرض وتحليل نتائج الفرضية الأولى

دلالة إحصائية بين المتغيرين أي أن ل لاستفادة من المعارف المكتسبة في التخصص من التكوين قبل الخدمة أثر في تحضير الأستاذ للدروس.

ومن خلال الجدول نجد أن نسبة الذين اكتسبوا معارف في التخصص من التكوين قبل الخدمة بلغت 73.5%، ثم تليها نسبة الذين لم يكتسبوا معارف في التخصص من التكوين قبل الخدمة وقدرت بـ 13.7%، وبلغت نسبة الذين نوعا ما اكتسبوا معارف في التخصص من التكوين قبل الخدمة بـ 12.9%. كما نجد أن نسبة الذين يحضرون الدروس قدرت بـ 92.0% ثم يليهم الذين أحيانا يحضرون الدروس بنسبة 8.0%، و انعدمت نسبة الذين لا يحضرون الدروس.

أما إذا نظرنا إلى النسب المئوية في خانات تقاطع قيم المتغيرين والتي تظهر العلاقة بين المتغيرين، فنجد أن فئة الذين يحضرون الدروس فقد أجابوا بنسبة 65.5% بـ (نعم) أنهم استفادوا من المعارف المكتسبة في التخصص في التكوين قبل الخدمة، مقابل 13.7% ممن أجابوا بـ (لا)، و مقابل 12.9% ممن أجابوا بـ (نوعا ما).

وأما فئة الذين أحيانا يحضرون الدروس من أفراد العينة فقد أجابوا بنسبة 8.0% ممن أجابوا بـ (نعم) عن استفادتهم من المعارف المكتسبة في التخصص، مقابل 00.0% ممن أجابوا بـ (نوعا ما)، و مقابل 00.0% ممن أجابوا بـ (لا)

وأما فئة الذين لا يحضرون الدروس من أفراد العينة فقد انعدمت النسب في خانات التقاطع بين المتغيرين.

ويعزى ذلك إلى أنه لا تخلوا أي برامج تكوينية من مختلف المعارف بما فيها المعارف العامة، حيث صرح أفراد العينة بنسبة 90.76% أنهم استفادوا من معارف عامة في التكوين قبل الخدمة (بيانات ناتجة عن تفرغ إجابات السؤال رقم 05 في الاستبيان - الملحق رقم 01) كما أظهرت تصريحاتهم حول جوانب الاستفادة من المعارف المكتسبة من التكوين قبل الخدمة حيث الذين أجابوا (بنعم/نوعا ما) أنهم استفادوا من معارف عامة من التكوين قبل الخدمة صرحوا أنها أكسبتهم مهارة البحث العلمي بنسبة 40.49%، أكسبتهم مهارة التفكير

الفصل الثاني — عرض وتحليل نتائج الفرضية الأولى

العلمي بنسبة 39.02%، و حفزتهم على المطالعة بنسبة 11.71%، وبنسبة 08.78% أنها ساعدتهم في اكتساب لغة ثانية، (بيانات ناتجة عن تفرغ إجابات الشق الثاني من السؤال رقم 05 في الاستبيان - الملحق رقم 01)

ونفسر هذا بالنظرة الشمولية للسياسة التكوينية البنائية لمؤسسات التكوين وإن كان هناك قصور فيكون على مستوى التطبيق (كما أظهرت بيانات الجدول السابق رقم 19)، فتطمح بهذا إلى إكساب المتكون مهارة التكوين الذاتي وتكسبه اتجاهها إيجابيا نحو التربية المستمرة لأنه بحاجة إلى التجديد في معارفه ومهاراته طيلة مساره المهني وحتى الشخصي. إلا أن أي برنامج تكويني تنتهجه أي مؤسسة تكوينية تكون النسبة الغالبة في المعارف التي يتضمنها معارف في التخصص الذي يتكون الفرد من أجله، وهذا لضمان عدم اغتراب الفرد عن تخصصه إذا ما أتيح له العمل ضمنه، وأن يكون متحكما فيه بشكل قوي بما يمكنه من تقديم خبرات هذا المجال لغيره عن فهم عميق لمفاهيمه واستيعاب كامل لحقائقه وإدراك محيط بأهم تطبيقاته وبالتطورات المعاصرة فيه.

كما صرح أفراد العينة ممن أجابوا بنعم /نوعا ما من أنهم استفادوا من معارف في التخصص فصرحوا بنسبة 43.84% أنها ساعدتهم في استيعاب المفاهيم الأساسية لمادة التخصص، وبنسبة 37.93% أنها ساعدتهم في التعرف على تعليمية المادة، كما ساعدتهم في الانفتاح على مواد أخرى لها علاقة بمادة التخصص بنسبة 18.23%. (بيانات ناتجة عن تفرغ إجابات السؤال رقم 06 في الاستبيان أنظر الملحق رقم 01)

فتمكن الأستاذ من الجانب المعرفي في تخصصه وما سبق ذكره من العوامل مجتمعة يسهل عليه تجميع الموارد المعرفية اللازمة لتحضير درسه والوسائل التعليمية اللازمة لتنفيذه. مما يسهل على الأستاذ تحضير الدروس وتحقيق الكفاءة المنشودة من الدرس.

ويتفق هذا مع دراسة خيرية رمضان سيف (1998) التي كانت بعنوان "تقويم البرنامج التخصصي لإعداد معلم الرياضيات للمرحلة الابتدائية بكلية التربية الأساسية". وكان من أهم النتائج التي توصلت إليها الدراسة أن أكثر المقررات التخصصية تساهم في تحقيق الأهداف

الفصل الثاني — عرض وتحليل نتائج الفرضية الأولى

مجتمعة ، ضرورة ربط المقررات التخصصية بالمهام الفعلية التي سوف يقوم بها المعلم بأدائها داخل الفصل، وأن جميع المقررات المطروحة تسهم بدرجة مرتفعة أو متوسطة في رفع مستوى المعرفة الرياضية لدى المعلم على مستوى درجة البكالوريوس الجامعية .

(عامر، 2013، ص 82-83)

وهذا ما أشار إليه الأحمد (2005) حين عرّف الجانب التخصصي في التكوين قبل الخدمة " ونعني به جميع الخبرات التي ينبغي أن يكتسبها الطالب المعلم في المجال الذي يعد لتدريسه، بما يكوّن لديه أساساً قوياً يمكنه من تقديم خبرات هذا المجال على المتعلمين عن فهم عميق لمفاهيمها واستيعاب كامل لحقائقها وإدراك محيط بأهم تطبيقاتها وبالتطورات المعاصرة فيها. " (الأحمد، 2005، ص 88)

الفصل الثاني _____ عرض وتحليل نتائج الفرضية الأولى

جدول رقم (21) يُبين العلاقة بين زيادة التكوين قبل الخدمة للمعارف التربوية وتحضير الدروس لدى عيّنة البحث.

المجموع	لا	نوعا ما	نعم	زيادة التكوين قبل الخدمة للمعارف التربوية	
				تحضير الدروس	ك
229	0	42	187	ك	نعم
92.0	0.0	16.9	75.1	%	
20	0	0	20	ك	أحيانا
8.0	0.0	0.0	8.0	%	
0	0	0	0	ك	لا
0.0	0.0	0.0	0.0	%	
249	0	42	207	ك	المجموع
100.	0.0	16.9	83.1	%	

مستوى المعنوية	درجة الحرية	قيمة كا2 المحسوبة
0.036	1	4.412

الجدول التالي يكشف العلاقة بين متغير زيادة التكوين قبل الخدمة للمعارف التربوية و متغير تحضير الأستاذ للدروس ، وبعد إجراء التقاطع بين قيم المتغيرين باستعمال تطبيق spss يلاحظ الباحث أن قيمة كا 2 المحسوبة تساوي (4.412) ويقابلها مستوى معنوية (0.036) وهي أقل من 0.05 أي قيمة دالة إحصائية، وبالتالي نرفض الفرضية الصفرية ونقبل الفرضية البديلة القائلة بوجود علاقة ارتباط ذات دلالة إحصائية بين المتغيرين أي أن لزيادة التكوين قبل الخدمة للمعارف التربوية أثر في تحضير الأستاذ للدروس.

الفصل الثاني — عرض وتحليل نتائج الفرضية الأولى

من خلال الجدول نجد أن نسبة أفراد العينة الذين زاد التكوين قبل الخدمة من معارفهم التربوية قدرت بـ 83.1%، كما قدرت نسبة الذين نوعا ما أدى التكوين قبل الخدمة إلى زيادة في معارفهم التربوية بـ 16.9%، وانعدمت نسبة الذين نفوا ذلك.

كما أن أفراد العينة الذين يحضرون الدروس قدرت بـ 92.0%، ثم يليهم الذين أحيانا يحضرون الدروس بنسبة 08.0%، وأخيرا انعدمت نسبة الذين لا يحضرون الدروس. أما إذا نظرنا إلى النسب المئوية في خانات تقاطع قيم المتغيرين والتي تظهر العلاقة بين المتغيرين، فنجد أن فئة أفراد العينة الذين يحضرون الدروس أجابوا بنسبة 75.10% بـ (نعم) أن التكوين قبل الخدمة زاد من معارفهم التربوية، مقابل 16.9% ممن أجابوا بـ (نوعا ما)، ومقابل 0.0% ممن أجابوا بـ (لا).

أما فئة الذين أحيانا يحضرون الدروس من أفراد العينة أجابوا بنسبة 08.0% بـ (نعم) أن التكوين قبل الخدمة زاد من معارفهم التربوية، مقابل 00.0% ممن أجابوا بـ (نوعا ما)، ومقابل 0.0% ممن أجابوا بـ (لا).

وأما فئة الذين لا يحضرون الدروس من أفراد العينة فانعدمت النسب في خانات تقاطع قيم المتغيرين.

ويفسر هذا بأهمية هذه الجوانب لمن يقبل على مهنة التعليم فهو بحاجة إلى اكتساب ولو الجزء اليسير من هذه المعارف لتكون وظيفته فعالة في النسق التربوي أو الاجتماعي الذي هو عنصر منه.

ويرجع الباحث ذلك إلى أن التكوين قبل الخدمة يهدف إلى إعداد الأستاذ الحقيقي الذي

يستطيع إنجاز المهمات الموكلة إليه ليحقق أهداف التربية وبتربيتها إلى واقع ملموس

وبالتالي يحقق أهداف المجتمع وتطلعاته. فاطلاع الأستاذ خلال تكوينه قبل الخدمة على

التراث التربوي في مجالات علم الاجتماع التربوي وعلم النفس التربوي وعلوم التربية يثري

مداركة تجاه العملية التربوية لتتحول عنده إلى وظيفة اجتماعية تقع على عاتقه يجب عليه

القيام بها على أكمل وجه. يقول تركي (1989): "نعتمد أن هدف التربية والتعليم ينصب على

الفصل الثاني — عرض وتحليل نتائج الفرضية الأولى

تحويل المعرفة إلى وظيفة اجتماعية، لكي تكون وسيلة في بناء شخصيات الناشئة، ومؤثرة على نمو وظيفي في حياتهم وحياة مجتمعهم". (تركي ، 1990، ص436)

وهذا ما يضمنه له الإعداد المهني التربوي حيث " يقصد بالجانب المهني من إعداد المعلم تزويد المعلم بكل ما يفيد في تحديد أهدافه ووضوح معاييرها، واختيار أنسب الوسائل التعليمية وطرائق التدريس للمناهج والمواقف التعليمية، وغيرها مما يعينه على التعامل مع الفروق الفردية وتقدير احتياجات التلاميذ وتقييم عمليات التعلم" (سعفران ومحمود، 2007، ص85)

وصرح أفراد العينة ممن أجابوا بنعم /نوعا ما أنهم استفادوا من معارف تربوية من التكوين قبل الخدمة إذ أجابوا بنسبة 33.7% أنها ساعدتهم في التعرف على تطبيقات نظريات التعلم كما أجابوا بنسبة 32.6% أنها ساعدتهم في التعرف على طرق التدريس ، وأجابوا بنسبة 22.1% أنها ساعدتهم في التعرف على حقوقهم، كما أجابوا بنسبة 11.6% أنها ساعدتهم في التعرف على مجالات نمو الطفل . (بيانات ناتجة عن تفرغ إجابات السؤال رقم 07 في الاستبيان - الملحق رقم 01)

وهذا التراث النظري التربوي يوجه الأستاذ إلى الاختيار الأمثل للخبرات التعليمية فيراعي مستويات النمو (الجسمية ، العقلية، والانفعالية) للمراحل العمرية التي يدرسها، ويراعي الفروق الفردية حين يختار النشاطات التعليمية، وهذا كله يساعده في تحضير دروسه كي تحقق العملية التعليمية الأهداف المرجوة منها بالنسبة للفرد وللمجتمع .

الفصل الثاني _____ عرض وتحليل نتائج الفرضية الأولى

جدول رقم (22) يُبين العلاقة بين إكساب التكوين قبل الخدمة لمهارات تتعلق بالتخصص و العمل على تنويع الخبرات التعليمية كي تلبى احتياجات جميع التلاميذ لدى عينة البحث.

المجموع	لا	نوعا ما	نعم	إكساب التكوين قبل الخدمة لمهارات تتعلق بالتخصص	
				ك	%
127	0	10	117	ك	نعم
51.0	0.0	4.0	47.0	%	
114	0	49	65	ك	أحيانا
45.8	0.0	19.7	26.1	%	
8	0	8	0	ك	لا
3.2	0.0	3.2	0.0	%	
249	0	67	182	ك	المجموع
100.0	0.0	26.9	73.1	%	

مستوى المعنوية	درجة الحرية	قيمة كا2 المحسوبة
0.000	2	60.103

الجدول التالي يكشف العلاقة بين متغير اكتساب الأستاذ لمهارات تتعلق بالتخصص من التكوين قبل الخدمة و متغير عمل الأستاذ على تنويع الخبرات التعليمية كي تلبى احتياجات جميع التلاميذ . وبعد إجراء التقاطع بين قيم المتغيرين باستعمال تطبيق SPSS يلاحظ الباحث أن قيمة كا 2 المحسوبة تساوي (60.103) ويقابلها مستوى معنوية (0.000) وهي أقل من 0.05 أي قيمة دالة إحصائية، وبالتالي نرفض الفرضية الصفرية ونقبل الفرضية البديلة القائلة بوجود علاقة ارتباط ذات دلالة إحصائية بين المتغيرين أي أن

الفصل الثاني — عرض وتحليل نتائج الفرضية الأولى

لاكتساب الأستاذ لمهارات تتعلق بالتخصص من التكوين قبل الخدمة أثر في عمل الأستاذ على تنويع الخبرات التعليمية كي تلبي احتياجات جميع التلاميذ .

من خلال الجدول نجد أن نسبة أفراد العينة الذين اكتسبوا مهارات تتعلق بالتخصص من التكوين قبل الخدمة بلغت 73.1%، وبلغت نسبة الذين نوعا ما اكتسبوا ذلك 26.9%،

وانعدمت نسبة الذين لم يكتسبوا ذلك. كما نجد أن نسبة الذين يعملون على تنويع الخبرات التعليمية كي تلبي احتياجات جميع التلاميذ قدرت بـ 51.0%، ثم تلتها نسبة الذين أحيانا يعملون على ذلك و قدرت بـ 45.8%، وأخيرا نسبة الذين لا يعملون على تنويع الخبرات التعليمية كي تلبي احتياجات جميع التلاميذ و قدرت بـ 3.2%.

أما إذا نظرنا إلى النسب المئوية في خانات تقاطع قيم المتغيرين والتي تظهر العلاقة بين المتغيرين، فنجد أن فئة أفراد العينة الذين يعملون على تنويع الخبرات التعليمية كي تلبي احتياجات جميع التلاميذ أجابوا بـ (نعم) أن التكوين قبل الخدمة أكسبهم مهارات تتعلق بالتخصص بنسبة 47.0%، مقابل 4.0% ممن أجابوا بـ (نوعا ما)، ومقابل 0.0% ممن أجابوا بـ (لا).

أما فئة الذين أحيانا يعملون على تنويع الخبرات التعليمية كي تلبي احتياجات جميع التلاميذ أجابوا بـ (نعم) أن التكوين قبل الخدمة أكسبهم مهارات تتعلق بالتخصص بنسبة 26.1%، مقابل 19.7% ممن أجابوا بـ (نوعا ما) ومقابل 0.0% ممن أجابوا بـ (لا).

كما أن فئة الذين لا يعملون على تنويع الخبرات التعليمية كي تلبي احتياجات جميع التلاميذ أجابوا بـ (نوعا ما) أن التكوين قبل الخدمة أكسبهم مهارات تتعلق بالتخصص بنسبة 3.2%، مقابل 00.00% ممن أجابوا بـ (نعم)، ومقابل 0.00% ممن أجابوا بـ (لا).

ويفسر هذا أن المعارف المكتسبة في التخصص أثناء التكوين قبل الخدمة لا تكفي أو

تبقى دون جدوى إذا لم يتم اكتساب مهارات تنفيذها وتقنيات تطبيقها، و المهارات في

التخصص التي اكتسبها أفراد العينة من التكوين قبل الخدمة فقد عبروا بنسبة 58.7% أن

هذه المعارف ساعدتهم في التحكم في تعليمية تدريس المادة، وصرحوا بنسبة 21.7%

الفصل الثاني — عرض وتحليل نتائج الفرضية الأولى

أنها ساعدتهم في التحكم في استخدام التكنولوجيا في تدريس المادة ، وصرحوا بنسبة 9.2% أنها ساعدتهم في التحكم في استخدام الوسائل التعليمية الخاصة بالمادة، وصرحوا بنسبة 10.4% أنها أدى إلى إطلاع هم على مهارات التدريس . (بيانات ناتجة عن تفرغ إجابات السؤال رقم 08 من الاستبيان - الملحق رقم 01)

وهذا يؤدي إلى تسليح الأستاذ بكل التقنيات والمهارات التي تؤهله ليشغل المكانة التي سيببوؤها والأدوار التي سيتمثلها كي يقوم بوظيفته بفعالية في تقديم الخبرات في تخصصه ويتساند وظيفيا وبقية عناصر النسق التربوي في بناء النسق الاجتماعي ككل وهو المجتمع من خلال تنشئة سليمة متوازنة لأفراده.

وذلك لأن التكوين قبل الخدمة يكسب الأستاذ من خلال التكوين في الجانب التخصصي أو تربيته العملية والتي تكون بشكل تربصات قصيرة أو طويلة المدى، فيها يشاهد الأستاذ ويطبق ويناقش ويتبادل الخبرات مع ذوي الخبرة، مما يكسبه مهارات عديدة توفر عليه الجهد والوقت وتؤهله لمراعاة الفروق الفردية لدى التلاميذ وذلك بتنوع الخبرات التعليمية كي تلبي احتياجات جميع التلاميذ. وهذا ما أشار إليه الأحمد (2005) حين يتكلم عن أهمية التربية العملية للطالب الأستاذ أنها " تؤهل الطالب المعلم لاكتساب بعض المهارات الأساسية للتعليم ، مثل تخطيط الدروس ، عرض المعلومات والتقنيات ، إدارة الحوار داخل الصف الدراسي، تقويم الدروس وتقويم تعلم المتعلمين." (الأحمد، 2005، ص142)

" والمدرسون الذين حسن تعليمهم وإعدادهم، يقومون بدور الوطاء بين التلاميذ والبيئة؛ حين يعمل التلاميذ على فهم المفاهيم المركبة والمعقدة وهؤلاء المدرسون يشكلون وبينون البيئة ويحددون النغمة الفكرية والاجتماعية في حجرة الدراسة. أما المدرسون الذين لم نحسن تعليمهم ولا يجدون مساندة فهم يقومون بمجرد نقل المعلومات وتوزيع المواد مع تحرك التلاميذ وسيرهم خلال منهج تعليمي ثابت محدد والاعتماد على مواد تعليمية لا يد للمدرس في تغييرها، وشراء المواد التعليمية الجاهزة التي تتيح للمدرسين تشكيلها تبعد الموارد والمصادر عن التنمية المهنية." (جابر، 2006، ص380)

الفصل الثاني _____ عرض وتحليل نتائج الفرضية الأولى

جدول رقم (23) يُبيّن العلاقة بين تنمية التكوين قبل الخدمة حب التخصص و حضور الندوات الداخلية لدى عينة البحث.

المجموع	لم ينم	إلى حد ما	إلى حد كبير	تنمية التكوين قبل الخدمة حب التخصص لدى الأستاذ	
				ك	%
163	7	2	154	ك	دائماً
65.5	2.8	0.8	61.8	%	
86	0	86	0	ك	أحياناً
34.5	0.0	34.5	0.0	%	
0	0	0	0	ك	لا
0.0	0.0	0.0	0.0	%	
249	7	88	154	ك	المجموع
100.0	2.8	35.3	61.8	%	

مستوى المعنوية	درجة الحرية	قيمة كا2 المحسوبة
0.000	2	240.355

الجدول التالي يكشف العلاقة بين متغير تنمية التكوين قبل الخدمة حب التخصص لدى الأستاذ و متغير حضور الأستاذ للندوات الداخلية . وبعد إجراء التقاطع بين قيم المتغيرين باستعمال تطبيق spss يلاحظ الباحث أن قيمة كا 2 المحسوبة تساوي (240.355) ويقابلها مستوى معنوية (0.000) وهي أقل من 0.05 أي قيمة دالة إحصائية، وبالتالي نرفض الفرضية الصفرية ونقبل الفرضية البديلة القائلة بوجود علاقة ارتباط ذات دلالة إحصائية بين المتغيرين أي أن تنمية التكوين قبل الخدمة حب التخصص لدى الأستاذ أثر في حضور الأستاذ للندوات الداخلية.

ومن خلال الجدول نجد أن نسبة أفراد العينة الذين نمت التكوين قبل الخدمة لديهم حب التخصص إلى حد كبير بلغت 61.8 %، في حين بلغت نسب الذين نمت التكوين قبل الخدمة لديهم حب التخصص إلى حد ما 35.3 %، كما بلغت نسبة الذين لم ينم التكوين قبل

الفصل الثاني — عرض وتحليل نتائج الفرضية الأولى

الخدمة لديهم حب التخصص 2.8%، كما نجد نسبة الذين يحضرون دائما الندوات الداخلية وقدرت بـ 65.5%، تليها نسبة الذين أحيانا يحضرون الندوات الداخلية وقدرت بـ 34.5%، ثم نسبة الذين لا يحضرون الندوات الداخلية وقدرت بـ 00.00%.

وبالنظر إلى النسب المئوية في خانات تقاطع المتغيرين التي تظهر العلاقة بين

المتغيرين نجد أن فئة أفراد العينة الذين يحضرون الندوات الداخلية أجابوا بـ (إلى حد كبير) بنسبة 61.8% أن التكوين قبل الخدمة نمي لديهم حب التخصص ، مقابل 2.8% ممن أجابوا بـ (لم ينم)، ومقابل 0.8% ممن أجابوا بـ (إلى حد ما).

أما فئة الذين أحيانا يحضرون الندوات الداخلية أجابوا بـ (إلى حد ما) بنسبة 34.5% أن التكوين قبل الخدمة نمي لديهم حب التخصص ، مقابل 00.0% ممن أجابوا بـ (لم ينم)، ومقابل 00.00% ممن أجابوا بـ (إلى حد كبير).

وأما فئة الذين لا يحضرون الندوات الداخلية فانعدمت كل النسب في خانات تقاطع المتغيرين.

ويعزو الباحث ذلك إلى أنه حين يتكون لدى الأستاذ حب التخصص يؤدي به على السعي إلى تطوير ذاته في المعارف والمهارات في مجال تخصصه ومتابعة التطورات الحاصلة فيه.

ولا سبيل لذلك إلا بالبحث والاحتكاك بذوي الخبرة من الأساتذة وخاصة من يعمل معهم في نفس المؤسسة حيث يتاح له فرص الالتقاء بهم أكثر من غيرهم سواء في فرص الاستراحة أو في الندوات الداخلية التي تقام في المؤسسة، بل الأكثر من ذلك أن له الحق في المطالبة بالندوات الداخلية وتحديد أهدافها ومحتوياتها.

الفصل الثاني _____ عرض وتحليل نتائج الفرضية الأولى

جدول رقم (24): يُبين العلاقة بين تنمية التكوين قبل الخدمة حب التخصص وحضور الندوات الخارجية لدى عينة البحث.

المجموع	لم ينم	إلى حد ما	إلى حد كبير	تنمية التكوين قبل الخدمة حب التخصص لدى الأستاذ	
				ك	%
170	4	52	114	ك	دائماً
68.3	1.6	20.9	45.8	%	
79	3	36	40	ك	أحياناً
31.7	1.2	14.5	16.1	%	
0	0	0	0	ك	لا
0.0	0.0	0.0	0.0	%	
249	7	88	154	ك	المجموع
100	2.8	35.3	61.8	%	

مستوى المعنوية	درجة الحرية	قيمة كا2 المحسوبة
0.046	2	6.179

الجدول التالي يكشف العلاقة بين متغير تنمية التكوين قبل الخدمة حب التخصص لدى الأستاذ و متغير حضور الأستاذ للندوات الخارجية. وبعد إجراء التقاطع بين قيم المتغيرين باستعمال تطبيق spss يلاحظ الباحث أن قيمة كا 2 المحسوبة تساوي (6.179) ويقابلها مستوى معنوية (0.046) وهي أقل من 0.05 أي قيمة دالة إحصائية، وبالتالي نرفض الفرضية الصفرية ونقبل الفرضية البديلة القائلة بوجود علاقة ارتباط ذات دلالة إحصائية بين المتغيرين أي أن تنمية التكوين قبل الخدمة حب التخصص لدى الأستاذ أثر في حضور الأستاذ للندوات الخارجية.

ونلاحظ من الجدول نجد أن نسبة أفراد العينة الذين نمت التكوين قبل الخدمة لديهم حب التخصص إلى حد كبير بلغت 61.8%، في حين بلغت نسبة الذين نمت التكوين قبل الخدمة لديهم حب التخصص إلى حد ما 35.3%، وبلغت نسبة الذين لم ينم التكوين قبل

الفصل الثاني — عرض وتحليل نتائج الفرضية الأولى

الخدمة لديهم حب التخصص 2.8%. ونجد نسبة أفراد العينة الذين يحضرون دائما الندوات الخارجية قدرت بـ 68.3%، تليها نسبة الذين أحيانا يحضرون الندوات الخارجية و قدرت بـ 31.7%، ثم نسبة الذين لا يحضرون الندوات الداخلية و قدرت بـ 00.00%.

وبالنظر إلى النسب المئوية في خانات تقاطع قيم المتغيرين التي تظهر العلاقة بين المتغيرين نجد أن فئة أفراد العينة الذين يحضرون الندوات الخارجية أجابوا بـ (إلى حد كبير) بنسبة 45.8% أن التكوين قبل الخدمة ندى لديهم حب التخصص ، مقابل 20.9% ممن أجابوا بـ (إلى حد ما)، ومقابل 1.6% ممن أجابوا بـ (لم ينم).

أما فئة الذين أحيانا يحضرون الندوات الخارجية أجابوا بـ (إلى حد كبير) بنسبة 16.1% أن التكوين قبل الخدمة ندى لديهم حب التخصص ، مقابل 14.5% ممن أجابوا بـ (إلى حد ما)، ومقابل 1.2% ممن أجابوا بـ (لم ينم).

وأما فئة الذين لا يحضرون الندوات الخارجية فاندعت كل النسب في خانات تقاطع قيم المتغيرين.

ويفسر ذلك إضافة لما سبق أن الأستاذ حين يكتسب حب التخصص لديه أثناء التكوين قبل الخدمة يثير في السعي لتطوير ذاته في هذا التخصص، فيحتك بمن معه من أساتذة نفس التخصص في مؤسسته ، ويؤدي به فضوله لتوسيع دائرة البحث والاستكشاف للبحث عن خبرات وتجارب أخرى ، وهذا يدعو لحضور التجمعات الخارجية مع أساتذة المادة ومفتش المادة بأشكالها المختلفة ورشات ، دروس مصغرة، محاضرات، عروض... أو ما ندعوه بالندوات الخارجية التي تنظمها خلية المقاطعة أو مفتش المادة.

الفصل الثاني _____ عرض وتحليل نتائج الفرضية الأولى

جدول رقم (25) : يُبين العلاقة بين تأثير ممارسة التدريس خلال فترة التكوين قبل الخدمة في اتجاه أفراد العينة نحو مهنة التدريس وحضورهم الندوات الداخلية.

المجموع	لم تؤثر	نوعا ما	إيجابا	تأثير ممارسة التدريس خلال فترة التكوين قبل الخدمة في اتجاهك نحو مهنة التدريس	
				ك	حضور الندوات الداخلية
163	1	73	89	ك	دائما
65.5	0.4	29.3	35.7	%	
86	1	7	78	ك	أحيانا
34.5	0.4	2.8	31.3	%	
0	0	0	0	ك	لا
0.0	0.0	0.0	0.0	%	
249	2	80	167	ك	المجموع
100.0	0.8	32.1	67.1	%	

مستوى المعنوية	درجة الحرية	قيمة كا2 المحسوبة
0.000	2	34,680

الجدول التالي يكشف العلاقة بين تأثير ممارسة التدريس خلال فترة التكوين قبل الخدمة في اتجاه أفراد العينة نحو مهنة التدريس و متغير حضورهم الندوات الداخلية داخل المؤسسة. وبعد إجراء التقاطع بين قيم المتغيرين باستعمال تطبيق SPSS يلاحظ الباحث أن قيمة كا2 المحسوبة تساوي (34,680) ويقابلها مستوى معنوية (0.000) وهي أقل من 0.05 أي قيمة دالة إحصائية، وبالتالي نرفض الفرضية الصفرية ونقبل الفرضية البديلة القائلة بوجود علاقة ارتباط ذات دلالة إحصائية بين المتغيرين أي أن لتأثير ممارسة التدريس خلال فترة التكوين قبل الخدمة في اتجاه أفراد العينة نحو مهنة التدريس أثر في حضورهم الندوات الداخلية داخل المؤسسة.

الفصل الثاني — عرض وتحليل نتائج الفرضية الأولى

ومن خلال الجدول نجد أن نسبة أفراد العينة الذين أثرت ممارسة التدريس خلال فترة التكوين قبل الخدمة في اتجاههم نحو مهنة التدريس إيجاباً بلغت 67.1 %، في حين بلغت نسبة الذين أثرت ممارسة التدريس خلال فترة التكوين قبل الخدمة في اتجاههم نحو مهنة التدريس نوعاً 32.1 %، وبلغت نسبة أفراد العينة الذين لم تؤثر ممارسة التدريس خلال فترة التكوين قبل الخدمة في اتجاههم نحو مهنة التدريس 0.8 %.

كما نجد أن نسبة الذين يحضرون دائماً الندوات الداخلية قدرت بـ 65.5 %، تليها نسبة الذين أحياناً يحضرون الندوات الداخلية وقدرت بـ 34.5 %، ثم نسبة الذين لا يحضرون الندوات الداخلية وقدرت بـ 0.00 %.

وإذا نظرنا إلى النسب في خانات تقاطع قيم المتغيرين التي تظهر العلاقة بين المتغيرين نجد أن فئة الذين دائماً يحضرون الندوات الداخلية أجابوا بنسبة 35.7 % بأن ممارسة التدريس خلال فترة التكوين قبل الخدمة أثرت (إيجاباً) في اتجاههم نحو مهنة التدريس ، مقابل 29.3 % ممن أجابوا بـ (نوعاً ما) ، ومقابل 0.4 % ممن أجابوا بـ (لم تؤثر).

أما فئة الذين يحضرون أحياناً الندوات الداخلية أجابوا بنسبة 31.3 % بأن ممارسة التدريس خلال فترة التكوين قبل الخدمة أثرت (إيجاباً) في اتجاههم نحو مهنة التدريس ، مقابل 2.8 % ممن أجابوا بـ (نوعاً ما)، ومقابل 0.4 % ممن أجابوا بـ (لم تؤثر).

وأما فئة الذين لا يحضرون الندوات الداخلية فانعدمت النسب في خانات تقاطع قيم

المتغيرين.

ونفسر ذلك بأن لخبرة التربية العملية أهمية في تهيئة الطالب الأستاذ لمهنة التعليم من الناحية العملية والنفسية والفنية، حيث نجد أن أفراد العينة صرحوا بنسبة 52.2 % أنهم كانت لهم مناقشات مع أساتذة ذوي خبرة خلال فترة التكوين قبل الخدمة. (بيانات ناتجة عن

تفريغ إجابات السؤال رقم 14 في الاستبيان أنظر الملحق رقم 01)

وقد أكدت ذلك كثير من الدراسات والبحوث التربوية ، فقد أشار الأحمد (2005) إلى هذه

الأهمية نورد جزءاً منها في النقاط التالية: (الأحمد، 2005، ص142)

الفصل الثاني — عرض وتحليل نتائج الفرضية الأولى

-تعد التربية العملية خبرة فريدة لمعلم المستقبل ، حيث تتيح له أن يتفاعل مع المتعلمين وكذلك مع العاملين في المدرسة في مواقف تعليمية وإدارية وتربوية.

-تؤهل الطالب المعلم لاكتساب بعض المهارات الأساسية للتعليم ، مثل تخطيط الدروس ، عرض المعلومات والتقنيات، إدارة الحوار داخل الصف الدراسي، تقويم الدروس وتقويم تعلم المتعلمين.

- تساعد الطالب المعلم على تطوير أدواره خلال فترة قصيرة ، من دور الطالب المعلم إلى دور المعلم والقائد و المدير .

ف نجد أن تجربة التدريس في فترة التكوين قبل الخدمة تدرّب الأستاذ على المشاهدة والتطبيق وإبداء الملاحظات واستقبال الملاحظات ومناقشتها، وهذا ما يحدث أثناء الندوات الداخلية أي أن ممارسة التدريس في فترة التكوين قبل الخدمة أكسبته اتجاهًا إيجابيًا نحو مهنة التدريس إذ عززت انتماءه لفريق تربوي يتقبله الإيجابي لملاحظات الآخرين لأدائه وأكسبته الكثير من المهارات التدريسية من خلال تطلعه إلى صور عديدة من الأداء. مما يجعل حضوره للندوات الداخلية شيئًا إيجابيًا وإضافة بالنسبة لديه.

أما تقارب النسبتين الأخيرتين في الفئة الأولى فنرجعه إلى اختلاف ظروف التكوين قبل الخدمة بين الأساتذة وما يعكسه من انطباع نحو مهنة التدريس فيؤثر على اتجاهاتهم.

الفصل الثاني _____ عرض وتحليل نتائج الفرضية الأولى

جدول رقم (26) : يُبين العلاقة بين تأثير ممارسة التدريس خلال فترة التكوين قبل الخدمة في اتجاه أفراد العينة نحو مهنة التدريس وقيامهم بإنجاز الأعمال المطلوبة منهم

المجموع	لم يؤثر	نوعا ما	إيجابا	تأثير ممارسة التدريس خلال فترة التكوين قبل الخدمة في اتجاهك نحو مهنة التدريس	
				إنجاز الأعمال المطلوبة	
184	0	65	119	ك	دائما
73.9	0.0	26.1	47.8	%	
65	2	15	48	ك	أحيانا
26.1	0.8	6.0	19.3	%	
0	0	0	0	ك	لا
0.0	0.0	0.0	0.0	%	
249	2	80	167	ك	المجموع
100	0.8	32.1	67.1	%	

مستوى المعنوية	درجة الحرية	قيمة كا2 المحسوبة
0.0140	2	8,507

الجدول التالي يكشف العلاقة بين تأثير ممارسة التدريس خلال فترة التكوين قبل الخدمة في اتجاه أفراد العينة نحو مهنة التدريس و متغير إنجاز الأعمال المطلوبة وبعد إجراء التقاطع بين قيم المتغيرين باستعمال تطبيق spss يلاحظ الباحث أن قيمة كا 2 المحسوبة تساوي (8.507) ويقابلها مستوى معنوية (0.0140) وهي أقل من 0.05 أي قيمة دالة إحصائياً، وبالتالي نرفض الفرضية الصفرية ونقبل الفرضية البديلة القائلة بوجود علاقة ارتباط ذات دلالة إحصائية بين المتغيرين أي أن لتأثير ممارسة التدريس خلال فترة التكوين قبل الخدمة في اتجاه أفراد العينة نحو مهنة التدريس أثر في إنجازهم الأعمال المطلوبة.

الفصل الثاني ————— عرض وتحليل نتائج الفرضية الأولى

ومن خلال الجدول نجد أن نسبة أفراد العينة الذين أثرت ممارسة التدريس خلال فترة التكوين قبل الخدمة في اتجاه هم نحو مهنة التدريس إيجابا بلغت 67.1 %، في حين بلغت نسبة الذين أثرت ممارسة التدريس خلال فترة التكوين قبل الخدمة في اتجاه هم نحو مهنة التدريس نوعا ما 32.1 %، وبلغت نسبة أفراد العينة الذين لم تؤثر ممارسة التدريس خلال فترة التكوين قبل الخدمة في اتجاه هم نحو مهنة التدريس 0.8%.

ونجد أن نسبة الذين ينجزون الأعمال المطلوبة منهم وبلغت 73.9 %، ثم تليها نسبة الذين (أحيانا) ينجزون الأعمال المطلوبة منهم وبلغت 26.1 %، وأخيرا انعدمت نسبة الذين (لا) ينجزون الأعمال المطلوبة منهم.

وبملاحظة النسب المئوية في خانات تقاطع قيم المتغيرين والتي تعبر عن العلاقة

بينهما، نجد من الجدول أن فئة الذين (دائما) ينجزون الأعمال المطلوبة منهم أجابوا بنسبة 47.8 % بأن ممارسة التدريس خلال فترة التكوين قبل الخدمة أثرت (إيجابا) في اتجاه هم نحو مهنة التدريس، مقابل 26.1 % ممن أجابوا بـ (نوعا ما)، و مقابل 0.0 % ممن أجابوا بـ (لم يؤثر).

وأما فئة الذين (أحيانا) ينجزون الأعمال المطلوبة منهم أجابوا بنسبة 19.3 % بأن ممارسة التدريس خلال فترة التكوين قبل الخدمة أثرت (إيجابا) في اتجاه هم نحو مهنة التدريس، مقابل 6.0 % ممن أجابوا بـ (نوعا ما)، و مقابل 0.8 % ممن أجابوا بـ (لم يؤثر). وانعدمت النسب لدى فئة الذين (لا) ينجزون الأعمال المطلوبة منهم في خانات تقاطع قيم المتغيرين.

ويعزى ذلك إلى أن ممارسة التدريس في فترة التكوين قبل الخدمة وأثرها الإيجابي في

اتجاه أفراد العين نحو مهنة التدريس تؤدي بأفراد العينة على تمثل متطلبات مهنة التدريس والتي من أهمها إنجاز الأعمال المطلوبة منهم كتحضير الدروس وتحضير الوسائل التعليمية اللازمة، وإنجاز المذكرات البيداغوجية، و التوزيع السنوية ، وملاً دفاتر النصوص، والاعتناء بالهندام ... وغيرها . ذلك أن في هذه التجربة سواء في التريصات القصيرة أو الطويلة يراقب

الفصل الثاني — عرض وتحليل نتائج الفرضية الأولى

الأستاذ المتكون على هذه الأعمال من طرف المكون فيعتاد عليها وتصبح أمور روتينية بالنسبة إليه.

وكما أشار أفراد العينة أن مهارات التدريس التي اكتسبوها من خلال تجربة التدريس خلال فترة التكوين قبل الخدمة كانت كالاتي: حيث صرحوا بنسبة 27.30% بأنهم اكتسبوا مهارة إدارة الصف، وصرحوا بنسبة 24.5% أنهم اكتسبوا مهارة التقويم ، وصرحوا بنسبة 20.48% أنهم اكتسبوا مهارة التوجيه والإرشاد، كما صرحوا بنسبة 17.68% أنهم اكتسبوا مهارة ضبط الصف، كما صرحوا بنسبة 10.04% أنهم اكتسبوا كل ما سبق من مهارات. (بيانات ناتجة عن تفرغ إجابات السؤال رقم 13 في الاستبيان - الملحق رقم 01) وهذا ما يساعد على زيادة تفهم وبيئة القسم خاصة وبيئة المؤسسة التعليمية عامة مما يجعلهم ينجزون الأعمال المنوطة بهم دون النظر إلى أنها أعباء إضافية لا طائل منها. وهذا ما أشار إليه الأحمـد (2005) حين يتكلم عن أهمية التربية العملية للطالب الأستاذ أنها " تؤهل الطالب المعلم لاكتساب بعض المهارات الأساسية للتعليم ، مثل تخطيط الدروس ، عرض المعلومات والتقنيات ، إدارة الحوار داخل الصف الدراسي، تقويم الدروس وتقويم تعلم المتعلمين. " (الأحمـد، 2005، ص142)

الفصل الثاني _____ عرض وتحليل نتائج الفرضية الأولى

جدول رقم (27) : يُبين العلاقة بين تأثير ممارسة التدريس خلال فترة التكوين قبل الخدمة في اتجاه أفراد العينة نحو مهنة التدريس واهتمامهم بالعلاقات مع الزملاء.

المجموع	لم تؤثر	نوعا ما	إيجابا	تأثير ممارسة التدريس خلال فترة التكوين قبل الخدمة في اتجاهك نحو مهنة التدريس	
				ك	%
104	0	16	88	ك	دائما
41.8	0.0	6.4	35.3	%	
108	2	49	57	ك	أحيانا
43.4	0.8	19.7	22.9	%	
37	0	15	22	ك	لا
14.9	0.0	6.0	8.8	%	
249	2	80	167	ك	المجموع
100.0	0.8	32.1	67.1	%	

مستوى المعنوية	درجة الحرية	قيمة كا2 المحسوبة
0.000	4	26,778

الجدول التالي يكشف العلاقة بين تأثير ممارسة التدريس خلال فترة التكوين قبل الخدمة في اتجاه أفراد العينة نحو مهنة التدريس و متغير الاهتمام بالعلاقات مع الزملاء وبعد إجراء التقاطع بين قيم المتغيرين باستعمال تطبيق spss يلاحظ الباحث أن قيمة كا 2 المحسوبة تساوي (26.778) ويقابلها مستوى معنوية (0.000) وهي أقل من 0.05 أي قيمة دالة إحصائياً، وبالتالي نرفض الفرضية الصفرية ونقبل الفرضية البديلة القائلة بوجود علاقة ارتباط ذات دلالة إحصائية بين المتغيرين أي أن لتأثير ممارسة التدريس خلال فترة التكوين قبل الخدمة في اتجاه أفراد العينة نحو مهنة التدريس أثر في اهتمامهم بالعلاقات مع الزملاء.

الفصل الثاني — عرض وتحليل نتائج الفرضية الأولى

ومن خلال الجدول نجد أن نسبة أفراد العينة الذين أثرت ممارسة التدريس خلال فترة التكوين قبل الخدمة في اتجاه هم نحو مهنة التدريس إيجابا بلغت 67.1 %، في حين بلغت نسبة الذين أثرت ممارسة التدريس خلال فترة التكوين قبل الخدمة في اتجاه هم نحو مهنة التدريس نوعا 32.1 %، وبلغت نسبة أفراد العينة الذين لم تؤثر ممارسة التدريس خلال فترة التكوين قبل الخدمة في اتجاه هم نحو مهنة التدريس 0.8%.

ونجد أن الذين يهتمون بالعلاقات مع الزملاء كانت أعلى نسبة للذين أحيانا يقومون بذلك وقدرت بـ 43.4 %، ثم تليها نسبة الذين دائما يهتمون وقدرت بـ 41.8 %، ثم نسبة الذين لا يهتمون وقدرت بـ 14.9%.

وعندما نلاحظ نسب خانات تقاطع قيم المتغيرين والتي تظهر العلاقة بين المتغيرين نجد أن فئة الذين (دائما) يهتمون بالعلاقات مع الزملاء أجابوا بـ (إيجابا) ونسبة 35.3% عن تأثير ممارسة التدريس خلال فترة التكوين قبل الخدمة في اتجاههم نحو مهنة التدريس، مقابل 6.4% ممن أجابوا بـ (نوعا ما)، مقابل 0.0% ممن أجابوا بـ (لم يؤثر).

أما فئة الذين (أحيانا) يهتمون بالعلاقات مع الزملاء أجابوا بـ (إيجابا) ونسبة 22.9% عن تأثير ممارسة التدريس خلال فترة التكوين قبل الخدمة في اتجاه هم نحو مهنة التدريس، مقابل 19.7% ممن أجابوا بـ (نوعا ما)، ومقابل 0.8% ممن أجابوا بـ (لم تؤثر).

وفئة الذين (لا) يهتمون بالعلاقات مع الزملاء أجابوا بـ (إيجابا) بنسبة 8.8% بأن ممارسة التدريس خلال فترة التكوين قبل الخدمة أثرت في اتجاه هم نحو مهنة التدريس، مقابل 6.0% ممن أجابوا بـ (نوعا ما)، ومقابل 00.00% ممن أجابوا بـ (لم تؤثر).

وهذا راجع إلى أن البرامج التكوينية دائما لا تخلو من مواد العلوم الإنسانية والاجتماعية كعلم الاجتماع وعلم النفس والفلسفة والتاريخ، وذلك لإدراك الهيئات المشرفة إلى أن هذه المهنة في حاجة لهذه العلوم، لأن الفرد حين يباشر أي عمل سيجتمع مع آخرين ويتفاعل معهم فلا بد له من خلفية نظرية معرفية تساعده كيف يتكيف بسرعة والوسط الاجتماعي

الفصل الثاني — عرض وتحليل نتائج الفرضية الأولى

الذي يتفاعل معه، وهذا الجانب لا تغطيه إلا العلوم الاجتماعية والإنسانية في شقيها التنظيمي العملي والتربوي.

مما يجعل تجربة التدريس في فترة التكوين قبل الخدمة ذات تأثير إيجابي في اتجاه الأساتذة نحو مهنة التدريس إذ أن الأستاذ حين يمارس التدريس في فترة التكوين قبل الخدمة فإنه يتلاشى لديه شيئاً فشيئاً الخوف من مواجهة الآخرين والتفاعل معهم ، وينمو لديه قبول نقد الآخرين لأدائه وإبداء الملاحظات عليه ، يصحح أخطاءه ، تزداد ثقته بنفسه مما يؤدي إلى تحسين أدائه. فتساهم في تفاعل الأستاذ المتكون مع الكثير من المكونين وأنه كلما تفاعله إيجابياً معهم كلما استفاد أكثر من خبراتهم، وهذه قاعدة تبقى لدى الأستاذ حتى نهاية مساره المهني إذ يدرك أهمية التفاعل الإيجابي مع الآخرين على أدائه مما يؤدي به إلى الاهتمام بالعلاقات معهم .

إلا أن تقارب وتكافؤ النسب في جانب الاهتمام بالعلاقات مع الزملاء يمكن أن يفسره عزوف البعض من الأساتذة كبار السن عن التفاعل مع من هم أصغر منهم لاختلاف الثقافات والاهتمامات والميول، وكذا لوجود الكثير من الأساتذة من فئة الإناث وهن يقلن من التفاعل مع زملائهن من الذكور وخاصة إذا كن متزوجات.

الفصل الثاني _____ عرض وتحليل نتائج الفرضية الأولى

جدول رقم (28): يُبين العلاقة بين تنمية التكوين قبل الخدمة قيما اجتماعية إيجابية و المشاركة في الأنشطة التربوية داخل المؤسسة لدى عيّنة البحث.

المجموع	لم ينم	إلى حد ما	إلى حد كبير	تنمية التكوين قبل الخدمة قيما اجتماعية إيجابية المشاركة في الأنشطة التربوية	
				ك	دائما
103	35	33	35	ك	دائما
41.4	14.1	13.3	14.1	%	
125	0	60	65	ك	أحيانا
50.2	0.0	24.1	26.1	%	
21	0	21	0	ك	أبدا
8.4	0.0	8.4	0.0	%	
249	35	114	100	ك	المجموع
100.0	14.1	45.8	40.2	%	

مستوى المعنوية	درجة الحرية	قيمة كا2 المحسوبة
0.000	4	81.255

الجدول التالي يكشف العلاقة بين متغير تنمية التكوين قبل الخدمة قيما اجتماعية إيجابية لدى الأستاذ و متغير مشاركة الأستاذ في الأنشطة التربوية داخل المؤسسة . وبعد إجراء التقاطع بين قيم المتغيرين باستعمال تطبيق spss يلاحظ الباحث أن قيمة كا 2 المحسوبة تساوي (81.255) ويقابلها مستوى معنوية (0.000) وهي أقل من 0.05 أي قيمة دالة إحصائية، وبالتالي نرفض الفرضية الصفرية ونقبل الفرضية البديلة القائلة بوجود علاقة ارتباط ذات دلالة إحصائية بين المتغيرين أي أن لتنمية التكوين قبل الخدمة قيما اجتماعية إيجابية لدى الأستاذ أثر في مشاركة الأستاذ في الأنشطة التربوية داخل المؤسسة. وبملاحظة الجدول نجد أن نسبة الذين نمت التكوين قبل الخدمة لديهم قيما اجتماعية إيجابية إلى حد ما بلغت 45.8%، تلتها نسبة الذين نمت التكوين قبل الخدمة لديهم قيما

الفصل الثاني — عرض وتحليل نتائج الفرضية الأولى

اجتماعية إيجابية إلى حد كبير وقدرت بـ 40.2%، ثم نسبة الذين لم ينم قبل الخدمة لديهم
قيما اجتماعية إيجابية 14.1%.

ونجد أن أعلى نسبة كانت للذين (أحيانا) يشاركون في الأنشطة التربوية داخل المؤسسة
وبلغت 50.2%، ثم تليها نسبة الذين (دائما) يشاركون وبلغت 41.4%، ثم تليها نسبة
الذين (لا) يشاركون 08.4%.

وأما النسب في خانات تقاطع قيم المتغيرين والتي تظهر العلاقة بين المتغيرين، فنجد أن
فئة الذين (دائما) يشاركون في النشاطات التربوية أجابوا بنسبة 14.1% أن التكوين قبل
الخدمة (إلى حد كبير) نمى لديهم قيما اجتماعية إيجابية، وتعادلت مع نسبة ممن أجابوا ب(لم
ينم) ، مقابل 13.3% ممن أجابوا ب(إلى حد ما).

وأما فئة الذين (أحيانا) يشاركون في النشاطات التربوية أجابوا بنسبة 26.1% أن
التكوين قبل الخدمة (إلى حد كبير) نمى لديهم قيما اجتماعية إيجابية، مقابل 24.1% ممن
أجابوا ب(إلى حد ما). و مقابل 0.0% ممن أجابوا ب(لم ينم).

وأما فئة الذين (لا) يشاركون أبدا في النشاطات التربوية أجابوا بنسبة 8.4% أن
التكوين قبل الخدمة (إلى حد ما) نمى لديهم قيما اجتماعية إيجابية، مقابل انعدام النسب
الأخرى.

ذلك راجع إلى أن من أهداف المنظومة التكوينية تطوير التعليم وتحويله على مهنة راقية
تضاهي المهن الراقية السائدة في المجتمع ، وهذا لا يتأتى إلا من خلال رفع مستوى إعداد
المعلم لرفع كفاياته بحيث تتلاءم مع متطلبات العصر وقيمه الاجتماعية ، حيث تسعى
لإكساب الأستاذ أثناء إعداده قيما اجتماعية إيجابية كي يتفاعل إيجابا وعناصر النسق
الفرعي التربوي والاجتماعي الذي ينتمي إليه بما يحقق التوازن والانضباط للنسق الاجتماعي
الكلي.ومن القيم الاجتماعية الإيجابية التي صرح أفراد العينة أنهم اكتسبوها من التكوين قبل
الخدمة ما يلي: إذ صرحوا بنسبة 41.59% أنهم اكتسبوا قيمة تقدير العمل ،

وبنسبة 29.91% أنهم اكتسبوا قيمة الموضوعية في إصدار الأحكام ، وبنسبة 28.5% أنهم

الفصل الثاني — عرض وتحليل نتائج الفرضية الأولى

اكتسبوا قيمة احترام الآخر. (بيانات ناتجة عن تفرغ إجابات السؤال رقم 12 في الاستبيان - الملحق رقم 01)

فالأستاذ كفرد اجتماعي بطبعه يحتاج إلى المهارات والاتجاهات التي تمكنه من إقامة علاقات إيجابية مع أفراد الجماعة التربوية الذين يتعامل معهم، بالإضافة إلى التعاون مع أولياء الأمور، والانفتاح على المجتمع المحلي والإسهام في حياته الاقتصادية والاجتماعية والثقافية والبيئية، ولا يستطيع ذلك بنجاح إلا من خلال اكتساب الكثير من القيم الاجتماعية والتي من بينها ما ذكر سابقا ولا يتأتى ذلك إلا من الإعداد المسبق للأستاذ.

كما أن التكوين قبل الخدمة في جانبه الثقافي يؤدي على زيادة النضج والوعي الاجتماعي لدى الأستاذ الذي يدعوه إلى القيام بدوره الاجتماعي. "تساعد الثقافة العامة على نضج شخصيته واتساع أفقه، وعلى القيام بدوره الاجتماعي في التعرف على مشكلات البيئة المحلية التي يعيش فيها." (عبد السلام، 2006، ص420)

وأهم بيئة يتوجب على الأستاذ المشاركة فيها لمحاربة الركود الثقافي فيها هي البيئة المدرسية التي يعمل بها وهو الدور الذي أشار إليه سعفان ومحمود (2007) أن "المعلم بصفة خاصة يقف في طليعة الأجهزة التربوية التي تحرك الركود الثقافي، وتعمل على تجديده وإضاءة مشاغل التنوير والتقدم له، ومحاربة التخلف وعلاج المشكلات الاجتماعية في عالمنا المعاصر التي في جوهرها مشكلات ثقافية، وبناء عليه لابد أن يكون المعلم معدا إعدادا ثقافيا يجعله على دراية بالوسط الاجتماعي الذي يعيش فيه التلميذ ويؤثر على تفكيره وسلوكياته واتجاهاته ويجعله مدركا لمغزى القيم الثقافية المتضمنة بالمنهاج، ويكون قادرا على اختيار وتنمية الرموز الثقافية الملائمة لتلاميذه." (سعفان ومحمود، 2007، ص85) وإن من السبل التي تجعل الأستاذ يقوم بهذا الدور الأنشطة التربوية التي تقام داخل المؤسسة إذا ما عني بتخطيطها وتحديد أهدافها .

الفصل الثاني _____ عرض وتحليل نتائج الفرضية الأولى

إلا أن ما تظهره النسب المتقاربة والمتكافئة نوعا ما يدل على اختلاف طاقات الأساتذة واختلاف التزاماتهم الاجتماعية وكذا اختلاف ظروف المؤسسات التعليمية من حيث الهياكل ومرونة إدارتها وتفاعلها مع مثل هذه الأنشطة اللاصفية.

جدول رقم (29) يُبين العلاقة بين تنمية التكوين قبل الخدمة قيما اجتماعية إيجابية و الاهتمام بالعلاقات مع الزملاء لدى عينة البحث.

المجموع	لم ينم	إلى حد ما	إلى حد كبير	تنمية التكوين قبل الخدمة قيما اجتماعية إيجابية لدى الأستاذ	
				الاهتمام بالعلاقات مع الزملاء	
104	10	37	57	ك	دائما
41.8	4.0	14.9	22.9	%	
108	19	56	33	ك	أحيانا
43.4	7.6	22.5	13.3	%	
37	6	21	10	ك	أبدا
14.9	2.4	8.4	4.0	%	
249	35	114	100	ك	المجموع
100.0	14.1	45.8	40.2	%	

مستوى المعنوية	درجة الحرية	قيمة كا2 المحسوبة
0.003	4	16.377

الجدول التالي يكشف العلاقة بين متغير تنمية التكوين قبل الخدمة قيما اجتماعية إيجابية لدى الأستاذ و متغير اهتمام الأستاذ بالعلاقات مع الزملاء في المؤسسة. وبعد إجراء التقاطع بين قيم المتغيرين باستعمال تطبيق SPSS يلاحظ الباحث أن قيمة كا 2 المحسوبة تساوي (16.377) ويقابلها مستوى معنوية (0.003) وهي أقل من 0.05 أي قيمة دالة إحصائية، وبالتالي نرفض الفرضية الصفرية ونقبل الفرضية البديلة القائلة بوجود علاقة ارتباط ذات دلالة إحصائية بين المتغيرين أي أن لتنمية التكوين قبل الخدمة قيما اجتماعية إيجابية لدى الأستاذ أثر في اهتمام الأستاذ بالعلاقات مع الزملاء في المؤسسة.

الفصل الثاني — عرض وتحليل نتائج الفرضية الأولى

وبملاحظة الجدول نجد أن نسبة الذين نمى التكوين قبل الخدمة لديهم قيما اجتماعية إيجابية إلى حد ما بلغت 45.8%، تلتها نسبة الذين نمى التكوين قبل الخدمة لديهم قيما اجتماعية إيجابية إلى حد كبير وقدرت بـ 40.2%، ثم نسبة الذين لم ينم قبل الخدمة لديهم قيما اجتماعية إيجابية 14.1%.

كما نجد أن نسبة الذين (أحيانا) يهتمون بالعلاقات مع زملائهم وقدرت بـ 43.4%، ثم تليها بشكل متقارب نسبة الذين (دائما) يهتمون بالعلاقات مع زملائهم وقدرت بـ 41.8%، وأخيرا نسبة الذين (لا) يهتمون أبدا بالعلاقات مع زملائهم وقدرت بـ 14.9%.

وأما النسب في خانات التقاطع والتي تظهر العلاقة بين المتغيرين فتظهر في فئة الذين (دائما) يهتمون بالعلاقات مع زملائهم نسبة 22.9% ممن أجابوا بـ (إلى حد كبير) أن التكوين قبل الخدمة نمى لديهم قيما اجتماعية إيجابية، مقابل 14.9% ممن أجابوا بـ (إلى حد ما)، ومقابل 4.0% ممن أجابوا بـ (لم ينم).

وأما فئة الذين (أحيانا) يهتمون بالعلاقات مع زملائهم فقدرت نسبة من أجابوا بـ (إلى حد ما) أن التكوين قبل الخدمة لديهم قيما اجتماعية إيجابية 22.5%، مقابل 13.3% ممن أجابوا بـ (إلى حد كبير)، ومقابل 7.6% ممن أجابوا بـ (لم ينم).

وأما فئة الذين لا يهتمون أبدا بالعلاقات مع زملائهم فقدرت نسبة من أجابوا بـ أن التكوين قبل الخدمة (إلى حد ما) نمى لديهم قيما اجتماعية إيجابية 8.4%، مقابل 4.0% ممن أجابوا بـ (إلى حد كبير)، ومقابل 2.4% ممن أجابوا بـ (لم ينم).

ويعزو الباحث ذلك إلى أنه "يحتاج المعلم إلى المهارات والاتجاهات التي تمكنه من إقامة علاقات إيجابية مع زملائه وسائر الاختصاصيين الذين يتعامل معهم، بالإضافة إلى التعاون مع أولياء الأمور، والانفتاح على المجتمع المحلي والإسهام في حياته الاقتصادية والاجتماعية والثقافية والبيئية، ولا يستطيع ذلك بنجاح إلا من خلال الإعداد المسبق لهذه الأعمال." (الأحمد، 2005، ص22-25)

الفصل الثاني _____ عرض وتحليل نتائج الفرضية الأولى

وبالتالي ليحقق التكوين قبل الخدمة هذا الجانب فإنه يؤدي إلى:

- تطوير إمكانية الأفراد لقبول التكيف مع التغيرات الحاصلة .
- تطوير أساليب التفاعل الاجتماعي بين الأفراد .
- تنمية وتطوير مهارات الاتصال بين الأفراد .
- تعميق وتحسين العلاقات بين الأفراد و الإدارة. (شحادة وآخرون ، 2000 ،

ص51)

هذا ولأن الأستاذ عنصر ضمن نسق اجتماعي تربوي ملزم بالوعي وإدراك عدد من القيم والمعتقدات العامة (الجمعية) التي يجب أن يتفق حولها أعضاء النسق الاجتماعي الذي ينتمي إليه، والتي بدورها تعزز من عمليات التماسك والتضامن الاجتماعي واتفق الأعضاء ومكونات النسق أو التنظيم حول جميع الأهداف والغايات العامة، التي يسعى ويهدف إليها كل من النسق الأكبر بأعضائه الذين ينتمون إليه ، وهذا الوعي هو الذي يجعل الأستاذ يهتم بالعلاقات مع زملائه في العمل.

الفصل الثاني _____ عرض وتحليل نتائج الفرضية الأولى

جدول رقم (30) يُبين العلاقة بين تنمية التكوين قبل الخدمة قيما اجتماعية إيجابية والقيام باستدعاء أولياء التلاميذ لدى عينة البحث.

المجموع	لم ينم	إلى حد ما	إلى حد كبير	تنمية التكوين قبل الخدمة قيما اجتماعية إيجابية القيام باستدعاء أولياء التلاميذ	
				ك	دائما
97	13	54	30	ك	دائما
39.0	5.2	21.7	12.0	%	
87	19	36	32	ك	أحيانا
34.9	7.6	14.5	12.9	%	
65	3	24	38	ك	أبدا
26.1	1.2	9.6	15.3	%	
249	35	114	100	ك	المجموع
100.0	14.1	45.8	40.2	%	

مستوى المعنوية	درجة الحرية	قيمة كا2 المحسوبة
0.001	4	19.181

الجدول التالي يكشف العلاقة بين متغير تنمية التكوين قبل الخدمة قيما اجتماعية إيجابية لدى الأستاذ و متغير قيام الأستاذ باستدعاء أولياء التلاميذ. وبعد إجراء التقاطع بين قيم المتغيرين باستعمال تطبيق SPSS يلاحظ الباحث أن قيمة كا 2 المحسوبة تساوي (19.181) ويقابلها مستوى معنوية (0.001) وهي أقل من 0.05 أي قيمة دالة إحصائية، وبالتالي نرفض الفرضية الصفرية ونقبل الفرضية البديلة القائلة بوجود علاقة ارتباط ذات دلالة إحصائية بين المتغيرين أي أن لتنمية التكوين قبل الخدمة قيما اجتماعية إيجابية لدى الأستاذ أثر في قيام الأستاذ باستدعاء أولياء التلاميذ.

وبملاحظة الجدول نجد أن نسبة الذين نمت التكوين قبل الخدمة لديهم قيما اجتماعية

إيجابية إلى حد ما بلغت 45.8%، تلتها نسبة الذين نمت التكوين قبل الخدمة لديهم قيما

الفصل الثاني — عرض وتحليل نتائج الفرضية الأولى

اجتماعية إيجابية إلى حد كبير وقدرت بـ 40.2%، ثم نسبة الذين لم ينم قبل الخدمة لديهم قيما اجتماعية إيجابية 14.1%.

كذلك نجد أن أعلى نسبة بلغت 39.0% وكانت للذين (دائما) يقومون باستدعاء أولياء التلاميذ، ثم تليها نسبة الذين (أحيانا) يستدعون أولياء التلاميذ وبلغت 34.9%، ثم تليها نسبة الذين (لا) يستدعون أولياء التلاميذ وبلغت 26.1% .

أما النسب في خانات تقاطع قيم المتغيرين والتي تظهر العلاقة بين المتغيرين فنجد أن فئة الذين دائما يستدعون أولياء التلاميذ صرح منهم بنسبة 21.7% أن التكوين قبل الخدمة (إلى حد ما) نمت لديهم قيما اجتماعية إيجابية، مقابل 12.0% ممن أجابوا بـ (إلى حد كبير)، مقابل 5.2% ممن أجابوا بـ (لم ينم).

أما فئة الذين (أحيانا) يستدعون أولياء الأمور فبلغت نسبة من أفراد العينة الذين أجابوا بـ (إلى حد ما) أن التكوين قبل الخدمة نمت لديهم قيما اجتماعية إيجابية 14.5% ، ومقابل 12.9% ممن أجابوا بـ (إلى حد كبير) ، و مقابل 7.6% ممن أجابوا بـ (لم ينم) .

وأما فئة الذين (لا) يستدعون أولياء الأمور فبلغت نسبة من أفراد العينة الذين أجابوا بـ (إلى حد كبير) أن التكوين قبل الخدمة نمت لديهم قيما اجتماعية إيجابية 15.3%، ومقابل 9.6% ممن أجابوا بـ (إلى حد ما) ، و مقابل 1.2% ممن أجابوا بـ (لم ينم).

ويفسر هذا بأن التكوين قبل الخدمة يكسب الأستاذ مهارات التواصل والتفاعل مع الآخرين بما فيهم أولياء الأمور. " يحتاج المعلم إلى المهارات والاتجاهات التي تمكنه من إقامة علاقات إيجابية مع زملائه وسائر الاختصاصيين الذين يتعامل معهم، بالإضافة إلى التعاون مع أولياء الأمور، والانفتاح على المجتمع المحلي والإسهام في حياته الاقتصادية والاجتماعية والثقافية والبيئية، ولا يستطيع ذلك بنجاح إلا من خلال الإعداد المسبق لهذه الأعمال." (الأحمد، 2005، ص22-25).

الفصل الثاني — عرض وتحليل نتائج الفرضية الأولى

ويسعى المعلم الذي أدرك من التكوين الثقافي والتربوي في التكوين قبل الخدمة أهمية و دور الأسرة وعلى رأسها الأولياء في نجاح العملية التعليمية بلوغ أهدافها إلى استدعاء أولياء الأمور للتشاور والتباحث فيما يكون فيه فائدة أبنائهم. " يستعين المعلم بالأسرة في التعرف على مواهب وقدرات الأطفال ويستطيع أيضا من خلال التنسيق مع الأسرة التأكيد على الكثير من القيم المراد إكسابها للطفل، مما يجعل الأسرة و المدرسة يسيران في خطين متوازيين في تربية الطفل لا يتعارض أحدهما مع الآخر." (رمضان، 2005 ، ص 134-135)

واضطراب النسب وتقاربها في الفئات السابقة ينبئ عن واقع المؤسسات التعليمية فتجد من إدارات المؤسسات من يتيح للأستاذ اللقاءات مع أولياء الأمور من خلال تفعيل دور جمعيات التلاميذ أو من خلال تخصيص ساعات استقبال الأساتذة للأولياء وحتى أماكن لذلك وتوثيق الزيارات في السجلات وإعطاء قيمة لأي إجراء يتخذه الأستاذ، ولا يقبلون إلا بحضور شخصي لولي أمر التلميذ أو من ينوب عنه بصفة قانونية وهذا ما يجعل الأستاذ مدركا لهذه القيمة الاجتماعية ألا وهي التعاون مع الأسرة في تربية أبنائهم وتقويم سلوكياتهم من خلال استدعاء أولياء التلاميذ والتباحث في كل الأمور التي تهم تعلم وتربية أبنائهم، في حين تجد عكس ذلك في كثير من المؤسسات مما يؤثر ذلك سلبا على الأستاذ ولا يرى طائلا من هذه الإجراءات وإن كان مدركا لأهميتها في الفعل التربوي والتعليمي.

الفصل الثاني _____ عرض وتحليل نتائج الفرضية الأولى

جدول رقم (31): يُبين العلاقة بين اكتساب اتجاهات إيجابية تجاه المهنة من التكوين قبل الخدمة و حضور الندوات الداخلية لدى عيّنة البحث.

المجموع	لا	نوعا ما	نعم	اكتساب اتجاهات إيجابية تجاه المهنة من التكوين قبل الخدمة	
				ك	%
163	6	85	72	ك	نعم
65.5	2.4	34.1	28.9	%	
86	9	26	51	ك	أحيانا
34.5	3.6	10.4	20.5	%	
0	0	0	0	ك	لا
0.0	0.0	0.0	0.0	%	
249	15	111	123	ك	المجموع
100.0	6.0	44.6	49.4	%	

مستوى المعنوية	درجة الحرية	قيمة كا 2 المحسوبة
0.002	2	12.975

الجدول التالي يكشف العلاقة بين اكتساب الأستاذ اتجاهات إيجابية تجاه المهنة من التكوين قبل الخدمة و متغير حضور الأستاذ الندوات الداخلية. وبعد إجراء التقاطع بين قيم المتغيرين باستعمال تطبيق spss يلاحظ الباحث أن قيمة كا 2 المحسوبة تساوي (12.975) ويقابلها مستوى معنوية (0.002) وهي أقل من 0.05 أي قيمة دالة إحصائية، وبالتالي نرفض الفرضية الصفرية ونقبل الفرضية البديلة القائلة بوجود علاقة ارتباط ذات دلالة إحصائية بين المتغيرين أي أن لاكتساب الأستاذ من التكوين قبل الخدمة اتجاهات إيجابية تجاه المهنة أثر في حضور الأستاذ الندوات الداخلية.

في الجدول نجد نسبة أفراد العينة الذين أكسبهم التكوين قبل الخدمة اتجاهات إيجابية تجاه المهنة بلغت 49.4% ، في حين بلغت نسبة الذين أكسبهم التكوين قبل الخدمة نوعا ما

الفصل الثاني — عرض وتحليل نتائج الفرضية الأولى

اتجاهات إيجابية تجاه المهنة 44.6% ، كما بلغت نسبة الذين لم يكسبهم التكوين قبل الخدمة اتجاهات إيجابية تجاه المهنة 6.0%.

كما يظهر أن الذين يحضرون الندوات الداخلية كانت نسبتهم 65.5% وهي أعلى من نسبة الذين أحيانا يحضرون الندوات الداخلية والتي بلغت 34.5% ، في حين انعدمت نسبة الذين لا يحضرون الندوات الداخلية.

وأما النسب في خانات التقاطع التي تظهر العلاقة بين المتغيرين فنجد أن فئة الذين يحضرون الندوات الداخلية صرح منهم بنسبة 34.1% أن التكوين قبل الخدمة أكسبهم نوعا ما اتجاهات إيجابية تجاه المهنة، مقابل 28.9% ممن أجابوا بـ (نعم)، مقابل 2.4% ممن أجابوا بـ (لا).

أما فئة الذين أحيانا يحضرون الندوات الداخلية صرح منهم بنسبة 20.5% أن التكوين قبل الخدمة أكسبهم اتجاهات إيجابية تجاه المهنة، مقابل 10.4% ممن أجابوا بـ (نوعا ما)، مقابل 3.6% ممن أجابوا بـ (لا).

وأما فئة الذين لا يحضرون الندوات الداخلية فانعدمت النسب في خانات التقاطع بين المتغيرين.

ويرجع ذلك إلى رغبة الأساتذة في مهنة التعليم واختيارهم لها عن قناعة وخاصة عندما نتكلم عن خريجي المعهد التكنولوجي وخريجي المدارس العليا ولا يمكن نفي الأمر عن خريجي الجامعات لأن الميدان أظهر منهم المتقنين والمبدعين في أعمالهم، والتكوين قبل الخدمة دوره هو تذكية هذه الرغبة وتقويتها بأساليب مختلفة . وأما صور ذلك فقد عبر عنها أفراد العينة حين صرحوا بنسبة 39.74% أنهم اكتسبوا من التكوين قبل الخدمة حب المهنة، وبنسبة اكتسبوا 26.93% تمثل أخلاقيات مهنة التعليم ، وبنسبة 21.37% اكتسبوا حب إتقان العمل ، كما صرحوا بنسبة 11.96% أنهم اكتسبوا اتجاه الاهتمام بالمظهر الخارجي (بيانات ناتجة عن تفرغ إجابات الشق الثاني من السؤال رقم 12 في الاستبيان - الملحق 01)

الفصل الثاني _____ عرض وتحليل نتائج الفرضية الأولى

حيث أن الأستاذ أثناء التكوين قبل الخدمة لديه قابلية كبيرة للاكتساب و متشوقا لمباشرة المهنة ، فتجده يتمثل ما يستطيع من مقومات الشخصية من قيم واتجاهات إيجابية. باحثا عن الصورة الفردية والاجتماعية النموذجية المتوازنة التي يجب أن يظهر عليها الأستاذ خاصة في بداية مشواره المهني.

ويفسر هذا بأن من بين أهداف التكوين قبل الخدمة هو ترغيب الفرد في مهنته لينتظر منه الأداء المرغوب. "ترغيب الفرد في عمله باعتبار أن زيادة إنتاجه مرهون برغبته في أداء العمل.(الهيثي،1999، ص203)

ورغبة الأستاذ في عمله تدفعه إلى الالتزام المهني الذي يدفعه إلى الالتزام بما تسطره إدارته من جدولة للندوات الداخلية داخل المؤسسة لمعالجة النقائص وتطوير المكتسبات. جدول رقم (32): يُبين العلاقة بين اكتساب اتجاهات إيجابية تجاه المهنة من التكوين قبل الخدمة وحضور الندوات الخارجية لدى عينة البحث.

المجموع	لا	نوعا ما	نعم	الكثاب اتجاهات إيجابية تجاه المهنة من التكوين قبل الخدمة	
				ك	حضور الندوات الخارجية
170	0	69	101	ك	نعم
68.3	0.0	27.7	40.6	%	
79	15	42	22	ك	أحيانا
31.7	6.0	16.9	8.8	%	
0	0	0	0	ك	لا
0.0	0.0	0.0	0.0	%	
249	15	111	123	ك	المجموع
100.0	6.0	44.6	49.4	%	

مستوى المعنوية	درجة الحرية	قيمة كا2 المحسوبة
0.000	2	45.070

الجدول التالي يكشف العلاقة بين اكتساب الأستاذ اتجاهات إيجابية تجاه المهنة من التكوين قبل الخدمة و متغير حضور الأستاذ الندوات الخارجية. وبعد إجراء التقاطع بين قيم

الفصل الثاني — عرض وتحليل نتائج الفرضية الأولى

المتغيرين باستعمال تطبيق spss يلاحظ الباحث أن قيمة كا 2 المحسوبة تساوي (45.070) ويقابلها مستوى معنوية (0.000) وهي أقل من 0.05 أي قيمة دالة إحصائية،

وبالتالي نرفض الفرضية الصفرية ونقبل الفرضية البديلة القائلة بوجود علاقة ارتباط ذات دلالة إحصائية بين المتغيرين أي أن لاكتساب الأستاذ من التكوين قبل الخدمة اتجاهات إيجابية تجاه المهنة أثر في حضور الأستاذ الندوات الخارجية.

في الجدول نجد نسبة أفراد العينة الذين أكسبهم التكوين قبل الخدمة اتجاهات إيجابية تجاه المهنة بلغت 49.4% ، في حين بلغت نسبة الذين أكسبهم التكوين قبل الخدمة نوعا ما اتجاهات إيجابية تجاه المهنة 44.6% ، كما بلغت نسبة الذين لم يكسبهم التكوين قبل الخدمة اتجاهات إيجابية تجاه المهنة 6.0%.

ونجد أن نسبة الذين يحضرون الندوات الخارجية بلغت 68.3% ، وهي أعلى من نسبة الذين أحيانا يحضرون الندوات الخارجية والتي بلغت 31.7%، في حين انعدمت نسبة الذين لا يحضرون الندوات الخارجية.

وأما النسب في خانات التقاطع التي تظهر العلاقة بين المتغيرين فنجد أن فئة الذين يحضرون الندوات الخارجية صرح منهم بنسبة 40.6% أن التكوين قبل الخدمة أكسبهم اتجاهات إيجابية تجاه المهنة، مقابل 27.7% ممن أجابوا بـ (نوعا ما) ، مقابل 0.0% ممن أجابوا بـ (لا).

أما فئة الذين أحيانا يحضرون الندوات الخارجية صرح منهم بنسبة 16.9% أن التكوين قبل الخدمة أكسبهم نوعا ما اتجاهات إيجابية تجاه المهنة، مقابل 8.8% ممن أجابوا بـ (نعم)، مقابل 6.0% ممن أجابوا بـ (لا).

وأما فئة الذين لا يحضرون الندوات الخارجية فانعدمت النسب في خانات التقاطع بين المتغيرين.

ويرجع ذلك إلى ما ذكر سابقا من أن الرغبة في المهنة تدفع الأستاذ إلى الالتزام

المهني الذي يدفعه إلى الالتزام بحضور الندوات الخارجية التي هو مجبر على حضورها وقد

الفصل الثاني _____ عرض وتحليل نتائج الفرضية الأولى

درس في التشريع المدرسي أثناء التكوين قبل الخدمة إلزامية ذلك والعقوبات الناجمة عن التخلف عنها هذا من جهة ومن جهة أخرى يدرك أهميتها ومن ثم فنجد الأستاذ نادرا ما يتغيب عن هذه التجمعات التكوينية .

جدول رقم (33): يُبين العلاقة بين اكتساب اتجاهات إيجابية تجاه المهنة من التكوين قبل الخدمة و المشاركة في الأنشطة التربوية داخل المؤسسة لدى عينة البحث.

المجموع	لا	نوعا ما	نعم	الكثاب اتجاهات إيجابية تجاه المهنة من التكوين قبل الخدمة المشاركة في الأنشطة التربوية	
				ك	نعم
103	7	33	63	ك	نعم
41.4	2.8	13.3	25.3	%	
125	4	72	49	ك	أحيانا
50.2	1.6	28.9	19.7	%	
21	4	6	11	ك	لا
8.4	1.6	2.4	4.4	%	
249	15	111	123	ك	المجموع
100.0	6.0	44.6	49.4	%	

مستوى المعنوية	درجة الحرية	قيمة كا2 المحسوبة
0.000	4	22.821

الجدول التالي يكشف العلاقة بين اكتساب الأستاذ اتجاهات إيجابية تجاه المهنة من

التكوين قبل الخدمة و متغير مشاركة الأستاذ في الأنشطة التربوية داخل المؤسسة. وبعد

إجراء التقاطع بين قيم المتغيرين باستعمال تطبيق SPSS يلاحظ الباحث أن قيمة كا 2

المحسوبة تساوي (22.821) ويقابلها مستوى معنوية (0.00) وهي أقل من 0.05 أي

قيمة دالة إحصائية، وبالتالي نرفض الفرضية الصفرية ونقبل الفرضية البديلة القائلة بوجود

علاقة ارتباط ذات دلالة إحصائية بين المتغيرين أي أن لاكتساب الأستاذ من التكوين قبل

الفصل الثاني — عرض وتحليل نتائج الفرضية الأولى

الخدمة اتجاهات إيجابية تجاه المهنة أثر في مشاركة الأستاذ في الأنشطة التربوية داخل المؤسسة.

في الجدول نجد نسبة أفراد العينة الذين أكسبهم التكوين قبل الخدمة اتجاهات إيجابية تجاه المهنة بلغت 49.4% ، في حين بلغت نسبة الذين أكسبهم التكوين قبل الخدمة نوعا ما اتجاهات إيجابية تجاه المهنة 44.6% ، كما بلغت نسبة الذين لم يكسبهم التكوين قبل الخدمة اتجاهات إيجابية تجاه المهنة 6.0%.

كما يظهر أن الذين أحيانا يشاركون في الأنشطة التربوية كانت نسبتهم 50.20% وهي أعلى من نسبة الذين يشاركون في الأنشطة التربوية والتي بلغت 41.4%، في حين كانت نسبة الذين لا يشاركون في الأنشطة التربوية والتي بلغت 8.4%.

وأما النسب في خانات التقاطع التي تظهر العلاقة بين المتغيرين فنجد أن فئة الذين يشاركون في الأنشطة التربوية صرح منهم بنسبة 25.3% أن التكوين قبل الخدمة أكسبهم اتجاهات إيجابية تجاه المهنة، مقابل 13.3% ممن أجابوا ب (نوعا ما)، مقابل 2.8% ممن أجابوا ب (لا).

أما فئة الذين أحيانا يشاركون في الأنشطة التربوية صرح منهم بنسبة 28.9% أن التكوين قبل الخدمة نوعا ما يكسبهم اتجاهات إيجابية تجاه المهنة، مقابل 19.7% ممن أجابوا ب (نعم)، مقابل 1.6% ممن أجابوا ب (لا).

وأما فئة الذين لا يشاركون في الأنشطة التربوية صرح منهم بنسبة 4.4% أن التكوين قبل الخدمة أكسبهم اتجاهات إيجابية تجاه المهنة، مقابل 2.4% ممن أجابوا ب (نوعا ما) ، مقابل 1.6% ممن أجابوا ب (لا).

ويرجع ذلك على أن التكوين قبل الخدمة يؤدي إلى زيادة ثقة العاملين بأنفسهم نتيجة لاكتساب معلومات وخبرات وقدرات جديدة ، مما يؤدي إلى رفع روحهم المعنوية ، ما يترتب عليها من إحداث تغيير في اتجاهاتهم و سلوكهم داخل مؤسساتهم ومن مزايا هذا الأمر بالنسبة للمؤسسة ما ذكره عبد الباقي (2000):

الفصل الثاني _____ عرض وتحليل نتائج الفرضية الأولى

* تنمية خبرة وكفاءة العاملين وزيادة مهاراتهم واكتسابهم مهارات سلوكية معينة تزيد من قدراتهم على تطوير العمل بمؤسساتهم .

* إعداد الأجيال من الأفراد لتشغيل الوظائف القيادية على جميع مستويات العمل داخل المؤسسة .(عبد الباقي، 2000، ص221)

وهذه الإيجابية في الاتجاه نحو المهنة تدفع الأستاذ إلى المشاركة في مختلف الأنشطة التربوية داخل المؤسسة، و تبوأ مناصب قيادية فيها.

جدول رقم (34): يُبين العلاقة بين إكساب التكوين قبل الخدمة اتجاهات إيجابية تجاه المهنة و القيام بإنجاز الأعمال المطلوبة لدى عينة البحث.

المجموع	لا	نوعا ما	نعم	العثاب اتجاهات إيجابية تجاه المهنة من التكوين قبل الخدمة	
				ك	%
184	6	84	94	ك	نعم
73.9	2.4	33.7	37.8	%	
65	9	27	29	ك	أحيانا
26.1	3.6	10.8	11.6	%	
0	0	0	0	ك	لا
0.0	0.0	0.0	0.0	%	
249	15	111	123	ك	المجموع
100.0	6.0	44.6	49.4	%	

مستوى المعنوية	درجة الحرية	قيمة كا2 المحسوبة
0.009	2	9.524

الجدول التالي يكشف العلاقة بين اكتساب الأستاذ اتجاهات إيجابية تجاه المهنة من التكوين قبل الخدمة و متغير قيام الأستاذ بإنجاز الأعمال المطلوبة منه . وبعد إجراء التقاطع بين قيم المتغيرين باستعمال تطبيق spss يلاحظ الباحث أن قيمة كا 2 المحسوبة تساوي (9.524) ويقابلها مستوى معنوية (0.009) وهي أقل من 0.05 أي قيمة دالة

الفصل الثاني — عرض وتحليل نتائج الفرضية الأولى

إحصائياً، وبالتالي نرفض الفرضية الصفرية ونقبل الفرضية البديلة القائلة بوجود علاقة ارتباط ذات دلالة إحصائية بين المتغيرين أي أن لاكتساب الأستاذ من التكوين قبل الخدمة اتجاهات إيجابية تجاه المهنة أثر في قيام الأستاذ بإنجاز الأعمال المطلوبة منه. في الجدول نجد نسبة أفراد العينة الذين أكسبهم التكوين قبل الخدمة اتجاهات إيجابية تجاه المهنة بلغت 49.4% ، في حين بلغت نسبة الذين أكسبهم التكوين قبل الخدمة نوعاً ما اتجاهات إيجابية تجاه المهنة 44.6% ، كما بلغت نسبة الذين لم يكسبهم التكوين قبل الخدمة اتجاهات إيجابية تجاه المهنة 6.0%.

كما يظهر الجدول أن الذين يقومون بإنجاز الأعمال المطلوبة منهم كانت نسبتهم 73.9% وهي أعلى من نسبة الذين أحياناً يقومون بإنجاز الأعمال المطلوبة منهم والتي بلغت 26.1%، في حين كانت نسبة الذين لا يقومون بإنجاز الأعمال المطلوبة منهم منعدمة.

وأما النسب في خانات التقاطع التي تظهر العلاقة بين المتغيرين فنجد أن فئة الذين يقومون بإنجاز الأعمال المطلوبة منهم صرح منهم بنسبة 37.8% أن التكوين قبل الخدمة أكسبهم اتجاهات إيجابية تجاه المهنة، مقابل 33.7% ممن أجابوا بـ (نوعاً ما)، مقابل 2.4% ممن أجابوا بـ (لا) .

أما فئة الذين أحياناً يقومون بإنجاز الأعمال المطلوبة منهم صرح منهم بنسبة 11.6% أن التكوين قبل الخدمة أكسبهم اتجاهات إيجابية تجاه المهنة، مقابل 10.8% ممن أجابوا بـ (نوعاً ما)، مقابل 3.6% ممن أجابوا بـ (لا).

وأما فئة الذين لا يقومون بإنجاز الأعمال المطلوبة فانعدمت النسب في خانات تقاطع المتغيرين.

ويعزى ذلك إلى أن التكوين قبل الخدمة يعرف الأستاذ بحقوقه وواجباته كي يحقق مستوى من الثقة لدى الأستاذ ورغبة في مهنته . " عن طريق تفهم كل فرد واجباته ومسؤولياته في العمل ونحو زملائه من أجل بث الثقة " . (السلمي، 1985، ص181).

الفصل الثاني — عرض وتحليل نتائج الفرضية الأولى

مما يؤدي إلى أن يتعرف الأستاذ على المهام المطلوب منه إنجازها والمستوى المطلوب تحقيقه في الإنجاز مما يجعله يقدم على إنجاز أعماله محاولاً بلوغ مستوى الجودة في الأداء. " فبرنامج التكوين سيعرف الأفراد بالمستوى المفروض أن يحققوه في وظائفهم من حيث الكمية والجودة ، مما يؤدي إلى تقدمهم في عملهم . " (السلمي ، 1985 ، ص 181)

الفصل الثاني _____ عرض وتحليل نتائج الفرضية الأولى

2- عرض وتحليل بيانات المقابلة الموجهة لمفتشي التعليم المتوسط

جدول (35): يوضح مكتسبات الأساتذة من التكوين قبل الخدمة من وجهة نظر المفتشين.

فئات الموضوع : مكتسبات الأساتذة من التكوين قبل الخدمة			
رقم الوحدة	وحدات التحليل	التكرارات	النسبة المئوية%
01	التحكم في معارف مادة التخصص	7	07.44
02	التعرف على تعليمية المادة	11	11.70
03	استخدام الوسائل التعليمية	8	08.51
04	اكتساب مهارات تدريسية	14	14.98
05	التعرف على التشريع المدرسي	13	13.82
06	التعرف على نظريات التعلم	11	11.70
07	التدريب على التدريس	16	17.02
08	تبادل الخبرات مع الأساتذة المكونين	14	14.89
	المجموع	94	100

من الجدول نجد أن المفتشين صرحوا بوجود عدة مكتسبات لأساتذة التعليم المتوسط من التكوين قبل الخدمة حيث:

جاءت وحدة التحليل (التدريب على التدريس) في المرتبة الأولى بنسبة 17.02%، وجاءت وحدات التحليل (اكتساب مهارات تدريسية) و (تبادل الخبرات مع الأساتذة المكونين) في المرتبة الثانية بنسبة 14.89%، كما جاءت وحدة التحليل(التعرف على التشريع المدرسي) في المرتبة الرابعة بنسبة 13.82%، في حين جاءت وحدات التحليل (التعرف على تعليمية المادة)و(التعرف على نظريات التعلم) في المرتبة الخامسة بنسبة 11.70%، وجاءت وحدة التحليل (استخدام الوسائل التعليمية) في المرتبة السابعة بنسبة 08.51%، وأخيرا جاءت وحدة التحليل(التحكم في معارف مادة التخصص)في المرتبة الثامنة والأخيرة بنسبة 07.44%.

الفصل الثاني — عرض وتحليل نتائج الفرضية الأولى

ويعزى ذلك إلى أن في التكوين قبل الخدمة يوجد جانب التربية العملية الذي يوفر للأستاذ الطالب التدريب على التدريس واكتساب الكثير من المهارات التدريسية ، حيث يشرف على هذا الجانب أستاذ مطبق ذا خبرة كبيرة ويرافق عادة مختص في علوم التربية أو في تعليمية المادة وهذا ما يمكن الأستاذ من الاحتكاك بهم وتبادل الخبرات معهم في جوانب تعليمية المادة واستخدام الوسائل التعليمية ، وأيضا من المواد الأساسية المدرجة في التكوين قبل الخدمة مادة علوم التربية التي من ضمنها يتعرف الأستاذ على التشريع المدرسي وعلى نظريات التعلم وتطبيقاتها وذلك لتقوية الجانب المهني والتربوي لدى الأستاذ المتكون، في حين أن من بين الأهداف الأساسية للتكوين قبل الخدمة تقوية معارف الأستاذ المتكون في تخصصه.

جدول رقم (36): يوضح تقييم المفتشين لمكتسبات الأساتذة من التكوين قبل الخدمة

الإجابات	التكرارات	النسبة المئوية %
كافية لأداء مقبول	6	37.5
نوعا ما كافية	7	43.7
غير كافية	3	18.75
المجموع	16	100

من الجدول نلاحظ أن المفتشين صرحوا بنسبة 43.7% أن مكتسبات الأساتذة من التكوين قبل الخدمة نوعا ما كافية لأداء مقبول، وبنسبة 37.5% أنها كافية ، في حين كانت صرحوا بنسبة 18.75% أنها كانت غير كافية. ويعزى ذلك متوسط خبرة الأساتذة الذين يزاولون التدريس لا تتجاوز 5 أو 6 سنوات حسب تصريح وزارة التربية الوطنية.(بوستة، 2017، ص4)

وهذا دليل على أن النسب العالية منهم هم ممن وظفوا مباشرة، أي أن تكوينهم قبل الخدمة لم يكن مقصودا أي لم يكونوا لمزاولة هذه المهنة، وإنما استفادوا من التكوين المقصود

الفصل الثاني _____ عرض وتحليل نتائج الفرضية الأولى

قبل الخدمة في الفترة الممتدة بين إعلان نجاحهم في المسابقة إلى حين ترسيمهم وهذه المدة لا تتجاوز السنة الدراسية عموماً. لهذا تكون مكتسباتهم من التكوين قبل الخدمة نوعاً ما غير كافية لمزاولة مهنة التعليم.

جدول رقم (37): تقييم المفتشين لأثر التكوين قبل الخدمة في أداء أساتذة التعليم المتوسط.

المجموع	غير مقبول	نوعاً ما	مقبول	الإجابات	
				طبيعة التكوين	
16	00	03	13	التكرار	خريج معهد
100	0.0	18.75	81.25	النسبة %	تكنولوجي
16	00	05	11	التكرار	خريج مدرسة
100	0.0	31.25	68.75	النسبة %	عليا
16	07	09	00	التكرار	خريج جامعة
100	43.75	56.25	0.0	النسبة %	

من الجدول نجد أن المفتشين صرحوا بنسبة 81.25% بأن أثر التكوين قبل الخدمة على أداء أساتذة التعليم المتوسط خريجي المعهد التكنولوجي كان مقبولاً، وبنسبة 18.75% أنه نوعاً ما كان مقبولاً، وانعدمت نسبة الذين صرحوا بأنه كان غير مقبول.

وصرحوا بنسبة 68.75% أن أثر التكوين قبل الخدمة على أداء أساتذة التعليم المتوسط خريجي المدارس العليا كان مقبولاً، وبنسبة 31.25% أنه نوعاً ما مقبول، وبنسبة 0.0% أنه غير مقبول.

بينما صرحوا بنسبة 56.25% أن أثر التكوين قبل الخدمة على أداء أساتذة التعليم المتوسط خريجي الجامعات كان نوعاً ما مقبولاً، وبنسبة 43.75% أنه غير مقبول، وبنسبة 0.0% أنه مقبول.

الفصل الثاني — عرض وتحليل نتائج الفرضية الأولى

ويعزى ذلك على أن التكوين قبل الخدمة الذي خضع له أساتذة التعليم المتوسط خريجي المعاهد التكنولوجية وخريجي المدارس العليا كان مقصودا وموجها وطويل المدة، مقارنة بالتكوين قبل الخدمة الذي خضع له أساتذة التعليم المتوسط خريجي الجامعات.

الفصل الثاني — عرض وتحليل نتائج الفرضية الأولى

مراجع الفصل :

- 1 +الأحمد، خالد طه.(2005). " تكوين المعلمين: من الإعداد إلى التدريب " ، العين، الإمارات العربية المتحدة: دار الكتاب الجامعي.
- 2 +السلمي، علي (1985). " الأفراد و الكفاءة الإنتاجية " ، ط3، مصر: دار الغريب للطباعة.
- 3 +لهيشي، خالد عبد الرحمان (1999). " إدارة الموارد البشرية " ، عمان، الأردن :دار ومكتبة حامد للنشر و التوزيع.
- 4 جوستة، سليم(2017). جريدة النهار، الجزائر، يوم 11-11-2017 .
- 5 تركي، رايح.(1990)،"أصول التربية والتعليم"، الجزائر: ديوان المطبوعات الجامعية.
- 6 جابر، جابر عبد الحميد(2006). " حجرة الدراسة الفارقة والبنائية"، القاهرة: عالم الكتب.
- 7 -رمضان، محمد جابر محمود (2005) . " محاولات تربية الطفل في الأسرة والمدرسة من منظور تكاملي"، القاهرة : عالم الكتب.
- 8 سبعون، سعيد(2012). " الدليل المنهجي في إعداد المذكرات والرسائل الجامعية في علم الاجتماع " ، الجزائر: دار القصة.
- 9 سعفان، محمد أحمد ومحمود، سعيد طه. (2007). " الاتجاهات الحديثة في مناهج البحث في علم النفس التربوي:إعداد وتدريب المعلم" ، القاهرة، مصر: دار الكتاب الحديث.
- 10 - شحادة ، نضمي وآخرون (2000)،" إدارة الموارد البشرية " ، الأردن، عمان: دار الصفاء.
- 11 - عبد الباقي، صلاح الدين محمد (2000). " إدارة الموارد البشرية من الناحية العلمية والعملية"، مصر: الدار الجامعية.
- 12 - عبد السلام ، مصطفى عبد السلام (2006). " أساسيات التدريس والتطوير المهني للمعلم " ، الإسكندرية ، مصر: دار الجامعة الجديدة.

الفصل

الثالث

الفصل الثالث - عرض وتحليل نتائج الفرضية الثانية

1- عرض وتحليل بيانات الاستبيان الموجه لأساتذة التعليم المتوسط

2- عرض وتحليل بيانات المقابلة الموجهة لمفتشي التعليم المتوسط

الفصل الثالث — عرض وتحليل نتائج الفرضية الثانية

تمهيد:

سننظر في هذا الفصل إلى تحليل وعرض نتائج الفرضية الثانية من خلال عرض وتحليل بيانات الاستبيان الموجه لأساتذة التعليم المتوسط لإبراز أثر التكوين أثناء الخدمة في أداء أساتذة التعليم المتوسط، وقد عمدنا إلى معرفة العلاقة بين مؤشرات من المتغير المستقل في بعده الثاني ألا وهو التكوين أثناء الخدمة ومؤشرات من المتغير التابع ألا وهو الأداء في جداول مركبة . حسبنا من خلالها قيمة معامل الارتباط كا 2 عند مستوى معنوية أقل من 0.05 وفي كل جدول نحاول الكشف عن العلاقة بين المتغيرين واختبار فرضيتين: (H0: القائلة بعدم وجود علاقة بين المتغيرين) و (H1: القائلة بوجود علاقة بين المتغيرين).

ثم نتطرق في الشق الثاني إلى عرض وتحليل بيانات المقابلة الموجهة لمفتشي التعليم المتوسط الذين يؤطرون عينة الدراسة لبيان أثر التكوين أثناء الخدمة في أداء أساتذة التعليم المتوسط.

التذكير بالفرضية الثانية:

يؤدي التكوين أثناء الخدمة من خلال محتوياته وتعدد وتنوع أنشطته إلى تجديد معارف أساتذة التعليم المتوسط وتنمية مهاراتهم وتطوير اتجاهاتهم المهنية والتربوية مما يؤثر إيجاباً على أدائهم.

الفصل الثالث _____ عرض وتحليل نتائج الفرضية الثانية

1 عرض وتحليل بيانات الاستبيان الموجه للأساتذة:

جدول رقم(38): يبين الأنشطة للتكوين أثناء الخدمة التي خضع لها الأساتذة.

النسبة المئوية%	التكرارات	الأنشطة
06.38	50	المؤتمرات التربوية ذات المدة القصيرة
20.54	161	الورش التعليمية
06.38	50	دروس المراسلة
03.44	27	التدريب على الأجهزة العلمية
31.76	249	الزيارات التوجيهية
31.51	247	الندوات الداخلية
100	784	المجموع

من الجدول نجد أن أفراد العينة يعبرون عن النشاطات التكوينية التي استهدفتم خلال مساهمهم المهني، فصرحوا بنسبة 31.76% أنهم خضعوا للزيارات التوجيهية (التي يقوم بها المفتشون، المدراء ، المكونون المكلفون من طرف المفتش)، وبنسبة 31.51% خضعوا للندوات الداخلية، وبنسبة 20.54% أنهم خضعوا لورش تعليمية، وبنسبة 06.38% دروس المراسلة، وبنسبة 06.38% أنهم خضعوا للمؤتمرات قصيرة المدى، وبنسبة 03.44% أنهم خضعوا للتدريب على الأجهزة العلمية.

ويعزى ذلك إلى اهتمام الوزارة بجانب تكوين الأساتذة ، فعمدت إلى ما أسمته برفع مستوى خريجي المعاهد التكنولوجية عن طريق المؤتمرات قصيرة المدى، والتعليم عن بعد للحصول على شهادة الليسانس، والتدريب على أجهزة الإعلام الآلي وبعض الأجهزة العلمية حين أدخل بعد المعلوماتية و حين غيرت المناهج وتغيرت معها الوسائل التعليمية، أما الزيارات التوجيهية فكل أستاذ يحتاج لها من حين لآخر إما لتثبيته في سنواته الأولى أو لزيادة تثقيفه لمساعدته في الترقية فتجد الأساتذة يتواصلون مع المفتشين لهذا الغرض، وأما

الفصل الثالث — عرض وتحليل نتائج الفرضية الثانية

الندوات الداخلية فهي ضرورة أملتھا الإصلاحات الجديدة من جهة إذ غالباً ما يستدعى أساتذة المادة للندوات الخاصة بها ويطالبون بتبليغ المستجديات لزملائهم في التخصص في مؤسساتهم، ومن جهة أخرى فهي ضرورية لتكوين الأساتذة الجدد ويعمل المفتشين والمدراء على مراقبة سيرورتها.

جدول رقم (39): يوضح تقييم الأساتذة لأنشطة التكوين أثناء الخدمة التي خضعوا لها.

المجموع	غير مناسبة	نوعاً ما	مناسبة	الإجابات جوانب التقييم	
				التكرار	النسبة %
249	1	70	178	التكرار	مواكبتها لمستجديات التعليم
100	0.4	28.1	71.5	النسبة %	
249	14	113	122	التكرار	الوسائل المستخدمة
100	5.6	45.4	49	النسبة %	
249	18	145	85	التكرار	عدد فرص التكوين
100	7.2	58.6	34.1	النسبة %	
249	70	97	82	التكرار	مدة التكوين
100	28.1	39	32.9	النسبة %	
249	56	80	113	التكرار	نوعية المؤطرين
100	22.5	32.1	45.4	النسبة %	
249	84	87	78	التكرار	ظروف التكوين
100	33.7	34.9	31.3	النسبة %	

من خلال الجدول نجد أن أفراد العينة صرحوا بنسبة 71.5 % أن أنشطة التكوين أثناء الخدمة مواكبة لمستجديات التعليم ، وبنسبة 49% أن الوسائل المستخدمة مناسبة، وبنسبة 58.6% أن عدد فرص التكوين كانت نوعاً ما مناسبة، وبنسبة 39% أن مدة التكوين

الفصل الثالث _____ عرض وتحليل نتائج الفرضية الثانية

مناسبة نوعا ما، وبنسبة 45.4% أن نوعية المؤطرين مناسبة ، وبنسبة 33.7% أن ظروف التكوين غير مناسبة.

ويعزى ذلك على زيادة عدد المفتشين ، وإلى التجديدات التربوية في المناهج والمقررات مستمرة ، ولاستحداث مناصب المكونين لمساعدة المفتشين في الندوات و تأطير الأساتذة الجدد، إلا أن بعض المفتشين حين يقيم نشاطات تكوينية في العديد من المؤسسات من باب التنوع في ميادين التكوين يصطدم بضعف إمكانيات بعض المؤسسات مما يجعل ظروف التكوين ووسائله دون المستوى المطلوب لتطلعات الأساتذة وخاصة في عصر الميلايميديا والمعلوماتية.

ويتفق ما سبق مع دراسة بوقطف(2014):التي تناولت موضوع "التكوين أثناء الخدمة ودوره في تحسين أداء الموظفين". وتوصلت الدراسة إلى نتائج منها:

- أن للتكوين أثناء الخدمة دور كبير في تطوير قدرات و سلوك الموظف.
- أن للمكون دور كبير في إنجاز عملية تكوين الموظف أثناء الخدمة.
- للبرامج التكوينية دور مؤثر على نجاح عملية تكوين الموظف أثناء الخدمة.
- للتكوين أثناء الخدمة علاقة بتحقيق أهداف الموظف و المؤسسة.
- عدم كفاية الدورات التكوينية و مدتها.

الفصل الثالث _____ عرض وتحليل نتائج الفرضية الثانية

جدول رقم (40) : يُبين العلاقة بين مساهمة التكوين أثناء الخدمة في مواكبك التطورات الجديدة التي أتت بها الإصلاحات التربوية و تحضير الأساتذة الاختبارات وفق النموذج المطلوب.

المجموع	لم يؤد	بشكل متوسط	بشكل كبير	مساهمة التكوين أثناء الخدمة في مواكبك التطورات الجديدة التي أتت بها الإصلاحات التربوية	
				ك	%
209	46	93	70	ك	نعم
83.9	18.5	37.3	28.1	%	
40	13	24	3	ك	أحيانا
16.1	5.2	9.6	1.2	%	
0	0	0	0	ك	لا
0.0	0.0	0.0	0.0	%	
249	59	117	73	ك	المجموع
100.0	23.7	47.0	29.3	%	

مستوى المعنوية	درجة الحرية	قيمة كا2 المحسوبة
0.004	2	11,014

الجدول التالي يكشف العلاقة بين متغير مساهمة التكوين أثناء الخدمة في مواكبك التطورات الجديدة التي أتت بها الإصلاحات التربوية ومتغير تحضير الاختبارات وفق النموذج المطلوب. وبعد إجراء التقاطع بين قيم المتغيرين باستعمال تطبيق spss يلاحظ الباحث أن قيمة كا2 المحسوبة تساوي (11.014) وبقابلها مستوى معنوية (0.004) وهي أقل من 0.05 أي قيمة دالة إحصائيا وبالتالي نرفض الفرضية الصفرية ونقبل الفرضية البديلة القائلة بوجود علاقة ارتباط ذات دلالة إحصائية بين المتغيرين أي أن لمساهمة التكوين أثناء الخدمة في مواكبك الأساتذة للتطورات الجديدة التي أتت بها الإصلاحات التربوية أثر في تحضيرهم الاختبارات وفق النموذج المطلوب.

الفصل الثالث — عرض وتحليل نتائج الفرضية الثانية

فمن خلال الجدول نجد أن نسبة الذين صرحوا أن التكوين أثناء الخدمة ساهم في مواكبتهم للتطورات الجديدة التي أتت بها الإصلاحات التربوية بشكل متوسط 47.0%، وكانت أعلى من نسبة صرحوا أن الذين التكوين أثناء الخدمة ساهم في مواكبتهم للتطورات الجديدة التي أتت بها الإصلاحات التربوية بشكل كبير التي بلغت 29.3%، في حين بلغت نسبة الذين صرحوا أن التكوين أثناء الخدمة لم يساهم في مواكبتهم للتطورات الجديدة التي أتت بها الإصلاحات التربوية 23.7%.

كما تظهر نسبة الذين يحضرون الاختبارات وفق النموذج المطلوب وقدرت بـ 83.9%، وهي أعلى من نسبة الذين أحيانا يحضرون الاختبارات وفق النموذج المطلوب والتي بلغت 16.1%، في حين انعدمت نسبة لا يحضرون الاختبارات وفق النموذج المطلوب.

وبالنظر إلى النسب في خانات التقاطع والتي تظهر العلاقة بين المتغيرين نجد أن فئة الذين يحضرون الاختبارات وفق النموذج المطلوب صرحوا بنسبة 37.3% أن التكوين أثناء الخدمة ساهم (بشكل متوسط) في مواكبتهم للتطورات الجديدة التي أتت بها الإصلاحات التربوية، مقابل 28.1% ممن أجابوا بـ(بشكل كبير)، مقابل 18.5% ممن أجابوا بـ(لم يؤد).

أما فئة الذين أحيانا يحضرون الاختبارات وفق النموذج المطلوب صرحوا بنسبة 9.6% أن التكوين أثناء الخدمة ساهم (بشكل متوسط) في مواكبتهم للتطورات الجديدة التي أتت بها الإصلاحات التربوية، مقابل 5.2% ممن أجابوا بـ(لم يؤد)، مقابل 1.2% ممن أجابوا بـ(بشكل كبير).

وأما فئة الذين لا يحضرون الاختبارات وفق النموذج المطلوب فانعدمت النسب في خانات تقاطع المتغيرين.

ويفسر هذا الأمر أن من أهداف التكوين أثناء الخدمة أن يعمد إلى تجديد معارف الأستاذ وإطلاعه على التطورات العلمية الحاصلة. فوجد أن الأساتذة صرحوا بنسبة 64.7% أنهم اكتسبوا معارف جديدة من التكوين أثناء الخدمة . (بيانات ناتجة عن تفرغ إجابات السؤال رقم 17 في الاستبيان - الملحق رقم 01)

الفصل الثالث — عرض وتحليل نتائج الفرضية الثانية

إضافة إلى أن الأستاذ بحاجة إلى التربية المستمرة لتنمية الأستاذ من مختلف النواحي، ويعزز ذلك ما صرح به أفراد العينة حول المعارف المكتسبة من التكوين أثناء الخدمة إذ صرحوا بنسبة 46.20% أنهم اكتسبوا معارف عامة، ونسبة 42.10% أنهم اكتسبوا معارف تربوية، ونسبة 11.70% أنهم اكتسبوا معارف في التخصص، من خلال التكوين أثناء الخدمة. (بيانات ناتجة عن تفريغ إجابات الشق الثاني من السؤال رقم 17 في الاستبيان - الملحق رقم 01)

ويعزى ذلك إلى تنوع نشاطات التكوين أثناء الخدمة الذي تعرض له أساتذة التعليم المتوسط والذي يظهره الجدول رقم (38)، والذي أدى بدوره إلى تنوع في المعارف المستهدفة. فالتكوين أثناء الخدمة من خلال تجديد معارف الأساتذة يساهم في مواكبة الأساتذة للتطورات التي أتت بها الإصلاحات التربوية، فينمي فيهم أساليب التعلم المستمر من خلال تنمية مفهوم التربية المستمرة لهم، ويؤدي إلى إحداث اتجاهات إيجابية نحو التكوين أثناء الخدمة لتنمية قدراتهم وإمكاناتهم، مما يساعدهم على فهم ما استجد من تطور في المجالين العلمي والتربوي وينمي فيهم الاستعداد للنهوض بالمهام الجديدة التي تعهد لهم، مما يؤدي على رفع مستوى أدائهم في المادة والطريقة وأساليب التقويم التي من بينها تحضير الاختبارات وفق النموذج المطلوب. ذلك أن المقاربات التي انتهجتها وزارة التربية لكل منها مقاربات تقييمية تختلف عن الأخرى، ويطلع الأستاذ على التطورات الطارئة فيها من خلال الأساليب المختلفة للتكوين أثناء الخدمة.

الفصل الثالث _____ عرض وتحليل نتائج الفرضية الثانية

جدول رقم (41): يُبين العلاقة بين مساهمة التكوين أثناء الخدمة في مواكبة التطورات الجديدة التي أتت بها الإصلاحات التربوية و احترام الأساتذة للبرامج المسطرة من طرف الوزارة .

المجموع	لم يؤد	بشكل متوسط	بشكل كبير	مساهمة التكوين أثناء الخدمة في مواكبة التطورات الجديدة	
				احترام البرامج المسطرة من طرف الوزارة	احترام البرامج المسطرة من طرف الوزارة
238	59	117	62	ك	نعم
95.6	23.7	47.0	24.9	%	
11	0	0	11	ك	أحيانا
4.4	0.0	0.0	4.4	%	
0	0	0	0	ك	لا
0.0	0.0	0.0	0.0	%	
249	59	117	73	ك	المجموع
100.0	23.7	47.0	29.3	%	

مستوى المعنوية	درجة الحرية	قيمة كا2 المحسوبة
0.000	2	27,746

الجدول التالي يكشف العلاقة بين متغير مساهمة التكوين أثناء الخدمة في مواكبة التطورات الجديدة التي أتت بها الإصلاحات التربوية ومتغير احترام البرامج المسطرة من طرف الوزارة. وبعد إجراء النطاق بين قيم المتغيرين باستعمال تطبيق SPSS يلاحظ الباحث أن قيمة كا2 المحسوبة تساوي (27.746) ويقابلها مستوى معنوية (0.000) وهي أقل من 0.05 أي قيمة دالة إحصائية وبالتالي نرفض الفرضية الصفرية ونقبل الفرضية البديلة القائلة بوجود علاقة ارتباط ذات دلالة إحصائية بين المتغيرين أي أن لمساهمة التكوين أثناء الخدمة في مواكبة الأساتذة للتطورات الجديدة التي أتت بها الإصلاحات التربوية أثر في احترامهم البرامج المسطرة من طرف الوزارة.

الفصل الثالث — عرض وتحليل نتائج الفرضية الثانية

فمن خلال الجدول نجد أن نسبة الذين صرحوا أن التكوين أثناء الخدمة ساهم في مواكبتهم للتطورات الجديدة التي أتت بها الإصلاحات التربوية بشكل متوسط 47.0%، وكانت أعلى من نسبة صرحوا أن الذين التكوين أثناء الخدمة ساهم في مواكبتهم للتطورات الجديدة التي أتت بها الإصلاحات التربوية بشكل كبير التي بلغت 29.3%، وبلغت نسبة الذين صرحوا أن التكوين أثناء الخدمة لم يساهم في مواكبتهم للتطورات الجديدة التي أتت بها الإصلاحات التربوية 23.7%.

في حين نجد في الجدول أن نسبة الذين يحترمون البرامج المسطرة من طرف الوزارة وقدرت بـ 95.6%، وهي أعلى من نسبة الذين أحيانا يحترمون البرامج المسطرة من طرف الوزارة والتي بلغت 4.4%، في حين انعدمت نسبة الذين لا يحترمون البرامج المسطرة من طرف الوزارة.

وبالنظر إلى النسب في خانات التقاطع والتي تظهر العلاقة بين المتغيرين نجد أن فئة الذين يحترمون البرامج المسطرة من طرف الوزارة صرحوا بنسبة 47.0% أن التكوين أثناء الخدمة ساهم (بشكل متوسط) في مواكبة الأساتذة للتطورات الجديدة التي أتت بها الإصلاحات التربوية، مقابل 24.9% ممن أجابوا بـ (بشكل كبير)، مقابل 23.7% ممن أجابوا بـ (لم يؤد).

أما فئة الذين أحيانا يحترمون البرامج المسطرة من طرف الوزارة صرحوا بنسبة 4.4% أن التكوين أثناء الخدمة ساهم (بشكل كبير) في مواكبة الأساتذة للتطورات الجديدة التي أتت بها الإصلاحات التربوية، مقابل 0.0% ممن أجابوا بـ (بشكل متوسط)، مقابل 0.0% ممن أجابوا بـ (لم يؤد).

وأما فئة الذين لا يحترمون البرامج المسطرة من طرف الوزارة فانعدمت النسب في خانات تقاطع المتغيرين.

الفصل الثالث _____ عرض وتحليل نتائج الفرضية الثانية

ويعزو الباحث ذلك إلى ما سبق ذكره في تحليل الجدول السابق لهذا الجدول وإلى ما

يقوم به المدير والمفتش من أدوار بنائية وإعلامية وتقويمية وضبطية تجاه الأساتذة ، مما يجعلهم ملزمون باحترام البرامج المسطرة من طرف الوزارة.

جدول رقم (42): يُبين العلاقة بين مساهمة التكوين أثناء الخدمة في التحفيز على استخدام التكنولوجيا الحديثة في التدريس و عمل الأساتذة على تنويع الخبرات التعليمية .

المجموع	لم يساهم	إلى حد ما	إلى حد كبير	مساهمة التكوين أثناء الخدمة في التحفيز على استخدام التكنولوجيا الحديثة في التدريس	
				ك	%
127	1	70	56	ك	نعم
51.0	0.4	28.1	22.5	%	
114	0	93	21	ك	أحيانا
45.8	0.0	37.3	8.4	%	
8	0	8	0	ك	لا
3.2	0.0	3.2	0.0	%	
249	1	171	77	ك	المجموع
100.0	0.4	68.7	30.9	%	

مستوى المعنوية	درجة الحرية	قيمة كا2 المحسوبة
0.000	4	23,627

الجدول التالي يكشف العلاقة بين متغير مساهمة التكوين أثناء الخدمة في التحفيز على

استخدام التكنولوجيا الحديثة في التدريس ومتغير العمل على تنويع الخبرات التعليمية كي تلبى احتياجات جميع التلاميذ . وبعد إجراء التقاطع بين قيم المتغيرين باستعمال تطبيق

spss يلاحظ الباحث أن قيمة كا 2 المحسوبة تساوي (23,627) ويقابلها مستوى معنوية

(0.000) وهي أقل من 0.05 أي قيمة دالة إحصائيا وبالتالي نرفض الفرضية الصفرية

الفصل الثالث — عرض وتحليل نتائج الفرضية الثانية

ونقبل الفرضية البديلة القائلة بوجود علاقة ارتباط ذات دلالة إحصائية بين المتغيرين أي أن لمساهمة التكوين أثناء الخدمة في تحفيز الأساتذة على استخدام التكنولوجيا الحديثة في التدريس أثر في عملهم على تنوع الخبرات التعليمية كي تلبى احتياجات جميع التلاميذ. من الجدول نلاحظ أن نسبة الذين ساهم التكوين أثناء الخدمة في تحفيزهم على استخدام التكنولوجيا الحديثة في التدريس إلى حد ما بلغت 68.7%، في حين بلغت نسبة الذين ساهم التكوين أثناء الخدمة في تحفيزهم على استخدام التكنولوجيا الحديثة في التدريس إلى حد كبير 30.9%، وأخيرا بلغت نسبة الذين لم يساهم التكوين أثناء الخدمة في تحفيزهم على استخدام التكنولوجيا الحديثة في التدريس 0.4%.

كما نجد في الجدول أن نسبة الذين يعملون على تنوع الخبرات التعليمية كي تلبى احتياجات جميع التلاميذ بلغت 51.0%، وهي أعلى نوعا ما نسبة الذين أحيانا يعملون على تنوع الخبرات التعليمية كي تلبى احتياجات جميع التلاميذ إذ بلغت 45.8%، في حين قدرت نسبة الذين لا يعملون على تنوع الخبرات التعليمية كي تلبى احتياجات جميع التلاميذ 03.2%.

ومما توضحه النسب المئوية في خانات تقاطع قيم المتغيرين، نلاحظ في فئة الذين يعملون على تنوع الخبرات التعليمية كي تلبى احتياجات جميع التلاميذ أن 28.1% منهم أجابوا بـ (إلى حد ما) عن مساهمة التكوين أثناء الخدمة في تحفيزهم على استخدام التكنولوجيا الحديثة في التدريس ، مقابل 22.5% ممن أجابوا بـ (إلى حد كبير) ، ومقابل 0.4% ممن أجابوا بـ (لم يساهم).

وفي فئة الذين أحيانا يعملون على تنوع الخبرات التعليمية كي تلبى احتياجات جميع التلاميذ أن 37.3% منهم أجابوا بـ (إلى حد ما) عن مساهمة التكوين أثناء الخدمة في تحفيزهم على استخدام التكنولوجيا الحديثة في التدريس ، مقابل 8.4% ممن أجابوا بـ (إلى حد كبير) ، ومقابل 0.0% ممن أجابوا بـ (لم يساهم).

الفصل الثالث — عرض وتحليل نتائج الفرضية الثانية

وفي فئة الذين لا يعملون على تنويع الخبرات التعليمية كي تلبي احتياجات جميع التلاميذ أن 3.2% منهم أجابوا بـ (إلى حد ما) عن مساهمة التكوين أثناء الخدمة في تحفيزهم على استخدام التكنولوجيا الحديثة في التدريس ، مقابل 0.0% ممن أجابوا بـ (إلى حد كبير) ، ومقابل 0.0% ممن أجابوا بـ (لم يساهم) .

ويعزو الباحث ذلك إلى أن الفعل التربوي على مستوى التطبيق داخل حجرات الدراسة وخارجها، يتطلب جملة من الوسائل المساعدة على فعالية العملية التربوية ، فسعت الوزارة الوصية من خلال إدخال البعد التكنولوجي في المناهج التعليمية، ومن خلال إدراج مادة الإعلام الآلي في عمليات التكوين أثناء الخدمة المختلفة (تكوين عن بعد، ندوات متخصصة)، وكذلك سعيها إلى تزويد المتوسطات بخطوط انترنت و بمخابر إعلام آلي فهي بذلك تحت أساتذة المتوسطات وموظفيها عموما إلى الاستفادة من هذه المخابر بإجراء دورات تكوينية يشرف عليها أساتذة الإعلام الآلي أو أساتذة ذوو خبرة في هذا التخصص، وتسعى إلى توفير الوقت والجهد على الأستاذ وتشجيعه على الاستفادة من الوسائل والأدوات التكنولوجية المتوفرة، وتدعوه إعادة إنتاج الدروس وصياغتها بتقنيات الميكتيميديا والواب ، كما تدعوه إلى إدارة العملية التعليمية عن طريق البرمجيات مما يتيح للأستاذ إدماج الطلاب في الدرس بصورة فاعلة، وتغيير أساليب التدريس بصورة أفضل ، كما تتيح له إمكانية تنويع الخبرات التعليمية كي تلبي احتياجات جميع التلاميذ وذلك بالاستفادة من الموارد التعليمية المتوفرة في شبكة الانترنت . ويعززها التفسير الدراسة الميدانية التي أجرتها L.C Yamagata – Lynch (2003) حيث هدفت للبحث في مدى استجابة برنامج تكنولوجي للتطوير المهني للحياة المهنية للمعلمين، ومن أهم نتائج الدراسة أنه: " قد تمكن المعلمون من إدارة وقتهم لكسب مهارات جديدة والثقة أيضا، كما أنهم حصلوا على الاحترام من طرف زملائهم لأنهم امتلكوا منهاجيا تكنولوجيا ناجعا." (<https://www.researchgate.net>)

الفصل الثالث _____ عرض وتحليل نتائج الفرضية الثانية

هذه الدراسة تثبت نجاعة إدخال تكنولوجيا التعليم في تكوين الأساتذة قصد النجاح في مواكبة التطور وتلبية تحديات العصر.

جدول رقم (43): يُبين العلاقة بين مساهمة التكوين أثناء الخدمة في زيادة الرغبة بمهنة التدريس و حضور الأساتذة للندوات الداخلية.

المجموع	لم يساهم	نسبيا	كثيرا	مساهمة التكوين أثناء الخدمة في زيادة الرغبة بمهنة التدريس	
				حضور الندوات الداخلية	
163	0	37	126	ك	دائما
65.5	0.0	14.9	50.6	%	
86	0	50	36	ك	أحيانا
34.5	0.0	20.1	14.5	%	
0	0	0	0	ك	لا
0.0	0.0	0.0	0.0	%	
249	0	87	162	ك	المجموع
100.0	0.0	34.9	65.1	%	

مستوى المعنوية	درجة الحرية	قيمة كا2 المحسوبة
0.000	2	31,106

الجدول التالي يكشف العلاقة بين مساهمة التكوين أثناء الخدمة في زيادة الرغبة بمهنة التدريس ومتغير حضور الأساتذة للندوات الداخلية. وبعد إجراء التقاطع بين قيم المتغيرين باستعمال تطبيق spss يلاحظ الباحث أن قيمة كا 2 المحسوبة تساوي (31,106) ويقابلها مستوى معنوية (0.000) وهي أقل من 0.05 أي قيمة دالة إحصائية وبالتالي نرفض الفرضية الصفرية ونقبل الفرضية البديلة القائلة بوجود علاقة ارتباط ذات دلالة إحصائية بين المتغيرين أي أن لمساهمة التكوين أثناء الخدمة في زيادة الرغبة بمهنة التدريس أثر في حضور الأساتذة للندوات الداخلية.

الفصل الثالث — عرض وتحليل نتائج الفرضية الثانية

من خلال الجدول نجد أن نسبة الذين ساهم التكوين أثناء الخدمة كثيرا في زيادة الرغبة لديهم بمهنة التدريس بلغت 65.1%، في حين بلغت نسبة الذين ساهم التكوين أثناء الخدمة نسبيا في زيادة الرغبة لديهم بمهنة التدريس 34.9%، وأخيرا انعدمت نسبة الذين لم يساهم التكوين أثناء الخدمة في زيادة الرغبة بمهنة التدريس.

كما نلاحظ من الجدول أن نسبة الذين يحضرون الندوات الداخلية بلغت 65.5% وهي أعلى من نسبة الذين أحيانا يحضرون الندوات الداخلية والتي بلغت 34.5%، في حين انعدمت من نسبة الذين لا يحضرون الندوات الداخلية.

و في ما توضحه النسب المئوية في خانات تقاطع قيم المتغيرين، نجد في فئة الذين يحضرون الندوات الداخلية نسبة 50.6% ممن أجابوا بـ (كثيرا) أن التكوين أثناء الخدمة زاد لديهم من الرغبة بمهنة التدريس، مقابل 14.9% ممن أجابوا بـ (نسبيا)، ومقابل 0.0% ممن أجابوا بـ (لم يزد).

ونجد في فئة الذين أحيانا يحضرون الندوات الداخلية أن نسبة 20.1% ممن أجابوا بـ (نسبيا) أن التكوين أثناء الخدمة زاد لديهم من الرغبة بمهنة التدريس، مقابل 14.5% ممن أجابوا بـ (كثيرا)، ومقابل 0.0% ممن أجابوا بـ (لم يزد).

في حين انعدمت النسب في خانات التقاطع بين المتغيرين في فئة الذين لا يحضرون الندوات الداخلية.

وبعزو الباحث ذلك إلى أن للتكوين أثناء الخدمة التي يخضعه له الأساتذة أثر مهم آخر في النمو المهني للمعلم، لأنه يؤدي إلى إحداث التغيير الإيجابي في اتجاهات المعلمين نحو العملية التعليمية التعلمية ويظهر هذا التغيير من خلال زيادة إقبال المعلمين على البرامج التدريبية وحرصهم على المشاركة الفاعلة فيها، و ارتفاع درجة حماسة المعلمين في العمل مما يكون له أثر طيب في مستوى الأداء ونوعية المخرجات، حيث يركز التكوين أثناء الخدمة على كثير من النشاطات التكوينية التي تعتمد على العمل التعاوني مما يؤدي إلى إتاحة الفرص المتنوعة لالتقاء المتكويين وحصول كثير من الحوارات والمناقشات لإتمام

الفصل الثالث _____ عرض وتحليل نتائج الفرضية الثانية

الإنجازات المطلوبة من مجموعات الأساتذة، مما يساهم في زيادة حضور الأساتذة لهذه الفعاليات، والتي من بينها الندوات الداخلية التي تقام في المؤسسات التعليمية وفق جدول رسمية يشرف عليها مدير المتوسطة وبتخطيط من رئيس المادة بالتشاور مع أساتذة المادة، مع إرسال نسخة لمفتش المادة للاطلاع عليها.

جدول رقم (44) : يُبين العلاقة بين مساهمة التكوين أثناء الخدمة في زيادة الرغبة بمهنة التدريس و حضور الأساتذة للندوات الخارجية.

المجموع	لم يساهم	نسبيا	كثيرا	مساهمة التكوين أثناء الخدمة في زيادة الرغبة بمهنة التدريس	
				حضور الندوات الخارجية	
170	0	20	150	ك	دائما
68.3	0.0	8.0	60.2	%	
79	0	67	12	ك	أحيانا
31.7	0.0	26.9	4.8	%	
0	0	0	0	ك	لا
0	0.0	0	0	%	
249	0	87	162	ك	المجموع
100.0	0.0	34.9	65.1	%	

مستوى المعنوية	درجة الحرية	قيمة كا2 المحسوبة
0.000	1	126,598

الجدول التالي يكشف العلاقة بين مساهمة التكوين أثناء الخدمة في زيادة الرغبة بمهنة التدريس ومتغير حضور الأساتذة للندوات الخارجية. وبعد إجراء التقاطع بين قيم المتغيرين باستعمال تطبيق spss يلاحظ الباحث أن قيمة كا2 المحسوبة تساوي (126.598) ويقابلها مستوى معنوية (0.000) وهي أقل من 0.05 أي قيمة دالة إحصائيا وبالتالي نرفض

الفصل الثالث — عرض وتحليل نتائج الفرضية الثانية

الفرضية الصفرية ونقبل الفرضية البديلة القائلة بوجود علاقة ارتباط ذات دلالة إحصائية بين المتغيرين أي أن لمساهمة التكوين أثناء الخدمة في زيادة الرغبة بمهنة التدريس أثر في حضور الأساتذة للندوات الخارجية.

من خلال الجدول نجد أن نسبة الذين ساهم التكوين أثناء الخدمة كثيرا في زيادة الرغبة لديهم بمهنة التدريس بلغت 65.1%، في حين بلغت نسبة الذين ساهم التكوين أثناء الخدمة نسبيا في زيادة الرغبة لديهم بمهنة التدريس 34.9%، وأخيرا انعدمت نسبة الذين لم يساهم التكوين أثناء الخدمة في زيادة الرغبة بمهنة التدريس.

كما نلاحظ أن نسبة الذين يحضرون دائما الندوات الخارجية بلغت 68.3%، كما بلغت نسبة الذين أحيانا يحضرون الندوات الخارجية 31.7%، وأخيرا انعدمت نسبة الذين لا يحضرون الندوات الخارجية.

وفي ما توضحه النسب المئوية في خانات تقاطع قيم المتغيرين، نلاحظ من الجدول في فئة الذين دائما يحضرون الندوات الداخلية أن 60.2% من أفراد العينة أجابوا بـ (كثيرا) عن مساهمة التكوين أثناء الخدمة في زيادة الرغبة لديهم بمهنة التدريس، مقابل 8.0% ممن أجابوا بـ (نسبيا).

أما في فئة الذين أحيانا يحضرون الندوات الداخلية نجد أن 26.9% من أفراد العينة أجابوا بـ (نسبيا) عن مساهمة التكوين أثناء الخدمة في زيادة الرغبة لديهم بمهنة التدريس، مقابل 4.8% ممن أجابوا بـ (كثيرا).

وفي فئة الذين لا يحضرون الندوات الداخلية انعدمت النسب في خانات تقاطع قيم المتغيرين.

وبعزو الباحث ذلك إضافة إلى ما ذكر في تحليل الجدول السابق إلى أن زيادة رغبة الأساتذة في المهنة بالمعززات التي يبديها المكون (المفتش) ليوجهها كي تخدم العمل التكويني تنمي فيهم الروح التعاونية وتحبب اللقاءات الخارجية لديهم، مما يساهم في زيادة حضور الأساتذة للندوات الخارجية وتسهم أخيراً بشكل فاعل ومؤثر في أداء الأساتذة.

الفصل الثالث _____ عرض وتحليل نتائج الفرضية الثانية

جدول رقم (45): يُبين العلاقة بين مساهمة التكوين أثناء الخدمة في زيادة الرغبة بمهنة التدريس و حضور الأساتذة للمجالس البيداغوجية.

المجموع	لم يساهم	نسبيا	كثيرا	مساهمة التكوين أثناء الخدمة في زيادة الرغبة بمهنة التدريس	
				ك	%
219	0	68	151	ك	دائما
88.0	0.0	27.3	60.6	%	
30	0	19	11	ك	أحيانا
12.0	0.0	7.6	4.4	%	
0	0	0	0	ك	لا
0	0.0	0	0	%	
249	0	87	162	ك	المجموع
100.0	0.0	34.9	65.1	%	

مستوى المعنوية	درجة الحرية	قيمة كا2 المحسوبة
0.001	1	12,097

الجدول التالي يكشف العلاقة بين مساهمة التكوين أثناء الخدمة في زيادة الرغبة بمهنة التدريس ومتغير حضور الأساتذة للمجالس البيداغوجية . وبعد إجراء التقاطع بين قيم المتغيرين باستعمال تطبيق spss يلاحظ الباحث أن قيمة كا2 المحسوبة تساوي (12,097) ويقابلها مستوى معنوية (0.02) وهي أقل من 0.05 أي قيمة دالة إحصائيا وبالتالي نرفض الفرضية الصفرية ونقبل الفرضية البديلة القائلة بوجود علاقة ارتباط ذات دلالة إحصائية بين المتغيرين أي أن لمساهمة التكوين أثناء الخدمة في زيادة الرغبة بمهنة التدريس أثر في حضور الأساتذة للمجالس البيداغوجية.

الفصل الثالث — عرض وتحليل نتائج الفرضية الثانية

من خلال الجدول نجد أن نسبة الذين ساهم التكوين أثناء الخدمة كثيرا في زيادة الرغبة لديهم بمهنة التدريس بلغت 65.1%، في حين بلغت نسبة الذين ساهم التكوين أثناء الخدمة نسبيا في زيادة الرغبة لديهم بمهنة التدريس 34.9%، وأخيرا انعدمت نسبة الذين لم يساهم التكوين أثناء الخدمة في زيادة الرغبة بمهنة التدريس.

كما نلاحظ أن نسبة الذين يحضرون دائما المجالس البيداغوجية بلغت 88.0%، كما بلغت نسبة الذين أحيانا يحضرون المجالس البيداغوجية 12.0%، وأخيرا انعدمت نسبة الذين لا يحضرون المجالس البيداغوجية.

وفي ما توضحه النسب المئوية في خانات تقاطع قيم المتغيرين، نلاحظ من الجدول في فئة الذين دائما يحضرون المجالس البيداغوجية أن 60.6% من أفراد العينة الذين أجابوا بـ (كثيرا) عن مساهمة التكوين أثناء الخدمة في زيادة الرغبة لديهم بمهنة التدريس، مقابل 27.3% ممن أجابوا بـ (نسبيا).

أما في فئة الذين أحيانا يحضرون المجالس البيداغوجية نجد أن 7.6% من أفراد العينة الذين أجابوا بـ (نسبيا) عن مساهمة التكوين أثناء الخدمة في زيادة الرغبة لديهم بمهنة التدريس، مقابل 4.4% ممن أجابوا بـ (كثيرا).

وفي فئة الذين لا يحضرون المجالس البيداغوجية انعدمت النسب في خانات تقاطع قيم المتغيرين.

ويرجع ذلك إلى أن تكوّن الاتجاه الإيجابي نحو مهنة التدريس يجعل الأستاذ يتطلع إلى تحسين أدائه من خلال البحث في احتياجات التدريس لتوفيرها و التنسيق مع زملائه في القسم الواحد و ممارسة التغذية الراجعة لأدائه من خلال تحليله لنتائج التلاميذ ودراسته للحالات الخاصة للوقوف على مواطن القوة لتعزيزها ومواطن الضعف لمعالجتها، وهذا ما يوفره له حضوره للمجالس البيداغوجية من مجلس التعليم ومجلس التنسيق ومجلس القسم. مما يزيد في حضوره واهتمامه بهذه المجالس ونتائجها وتوصياتها.

الفصل الثالث _____ عرض وتحليل نتائج الفرضية الثانية

جدول رقم (46): يُبين العلاقة بين مساهمة التكوين أثناء الخدمة في زيادة الرغبة بمهنة التدريس و مشاركة الأساتذة في الأنشطة التربوية داخل المؤسسة.

المجموع	لم يساهم	نسبيا	كثيرا	مساهمة التكوين أثناء الخدمة في زيادة الرغبة بمهنة التدريس المشاركة في الأنشطة التربوية داخل المؤسسة	
				ك	دائما
103	0	45	58	ك	دائما
41.4	0.0	18.1	23.3	%	
125	0	21	104	ك	أحيانا
50.2	0.0	8.4	41.8	%	
21	0	21	0	ك	أبدا
8.4	0.0	8.4	0.0	%	
249	0	87	162	ك	المجموع
100	0.0	34.9	65.1	%	

مستوى المعنوية	درجة الحرية	قيمة كا2 المحسوبة
0.000	2	60,666

الجدول التالي يكشف العلاقة بين مساهمة التكوين أثناء الخدمة في زيادة الرغبة بمهنة التدريس ومتغير مشاركة الأساتذة في الأنشطة التربوية داخل المؤسسة . وبعد إجراء التقاطع بين قيم المتغيرين . باستعمال تطبيق SPSS يلاحظ الباحث أن قيمة كا 2 المحسوبة تساوي (60.666) ويقابلها مستوى معنوية (0.000) وهي أقل من 0.05 أي قيمة دالة إحصائيا وبالتالي نرفض الفرضية الصفرية ونقبل الفرضية البديلة القائلة بوجود علاقة ارتباط ذات دلالة إحصائية بين المتغيرين أي أن لمساهمة التكوين أثناء الخدمة في زيادة الرغبة بمهنة التدريس أثر في مشاركة الأساتذة في الأنشطة التربوية داخل المؤسسة.

الفصل الثالث — عرض وتحليل نتائج الفرضية الثانية

من خلال الجدول نجد أن نسبة الذين ساهم التكوين أثناء الخدمة كثيرا في زيادة الرغبة لديهم بمهنة التدريس بلغت 65.1%، في حين بلغت نسبة الذين ساهم التكوين أثناء الخدمة نسبيا في زيادة الرغبة لديهم بمهنة التدريس 34.9%، وأخيرا انعدمت نسبة الذين لم يساهم التكوين أثناء الخدمة في زيادة الرغبة بمهنة التدريس.

كما نلاحظ أن نسبة الذين يشاركون أحيانا في الأنشطة التربوية بلغت 50.2%، كما بلغت نسبة الذين دائما يشاركون في الأنشطة التربوية 41.4%، وأخيرا بلغت نسبة الذين لا يشاركون أبدا في الأنشطة التربوية 8.4%.

وفي ما توضحه النسب المئوية في خانات تقاطع قيم المتغيرين، حيث نلاحظ من الجدول في فئة الذين يشاركون دائما في الأنشطة التربوية داخل المؤسسة أن 23.3% من أفراد العينة أجابوا ب (كثيرا) عن مساهمة التكوين أثناء الخدمة في زيادة الرغبة لديهم بمهنة التدريس، مقابل 18.1% ممن أجابوا ب (نسبيا)، مقابل 00.00% ممن أجابوا (لم يساهم). و نجد في فئة الذين أحيانا يشاركون في الأنشطة التربوية داخل المؤسسة أن 41.8% من أفراد العينة أجابوا ب (كثيرا) عن مساهمة التكوين أثناء الخدمة في زيادة الرغبة لديهم بمهنة التدريس، مقابل 8.4% ممن أجابوا ب (نسبيا)، مقابل 0.0% ممن أجابوا (لم يساهم).

كما نجد في فئة الذين لا يشاركون أبدا في الأنشطة التربوية داخل المؤسسة أن 8.4% من أفراد العينة أجابوا ب (نسبيا) عن مساهمة التكوين أثناء الخدمة في زيادة الرغبة لديهم بمهنة التدريس، مقابل 0.0% ممن أجابوا ب (كثيرا)، مقابل 0.0% ممن أجابوا (لم يساهم).

ويعزو الباحث ذلك إلى أن مساهمة التكوين أثناء الخدمة في زيادة الرغبة بمهنة التدريس لدى الأستاذ تؤدي إلى زيادة شعوره بالانتماء للمؤسسة وللجماعة التربوية، مما يؤدي إلى نماء روح الفريق لديه، وذلك يؤدي إلى زيادة تكيفه والوسط الاجتماعي الذي يعمل فيه، مما يجعل تواجهه في المؤسسة التعليمية يزيد خارج أوقات التدريس، مما يجعله على

الفصل الثالث _____ عرض وتحليل نتائج الفرضية الثانية

دراية بما تخطط له الجماعة التربوية من أنشطة تربوية وثقافية ضمن المجلس التربوي للمؤسسة الذي يتولى أدوار التنسيق والتتبع وممارسة النقد البناء لمختلف الأنشطة التربوية المقترحة بإشراك مختلف الفاعلين والشركاء في الحياة المدرسية التربوية، وهناك أنواع كثيرة ومختلفة للأنشطة والمشاريع الممكن إنجازها داخل المؤسسة يمكنها أن تضمن الانسجام والتكامل بين مختلف الشركاء ، وتزيد من مدى فعالية العمل الجماعي التشاركي . وذلك مثل مشروع المؤسسة ، مشروع القسم ، مشروع النادي التربوي، المشروع الرياضي للمؤسسة. وكذا الاحتفالات بمختلف المناسبات الدينية والوطنية والثقافية ، كما يحتم على الأستاذ دوره كأستاذ رئيسي للقسم أن يهتم ويشارك في مشاريع الأندية، والأقسام ، والمتعلمين . كل هذا يدعوه للمشاركة بفعالية في الأنشطة التربوية التي تقام داخل المؤسسة التعليمية .

جدول رقم (47): يُبين العلاقة بين مساهمة التكوين أثناء الخدمة في زيادة الرغبة بمهنة التدريس و قيام الأساتذة بمبادرات داخل المؤسسة .

المجموع	لم يساهم	نسبيا	كثيرا	مساهمة التكوين أثناء الخدمة في زيادة الرغبة بمهنة التدريس	
				القيام بمبادرات داخل المؤسسة	ك
56	0	37	19	ك	دائما
22.5	0.0	14.9	7.6	%	
161	0	21	140	ك	أحيانا
64.7	0.0	8.4	56.2	%	
32	0	29	3	ك	أبدا
12.9	0.0	11.6	1.2	%	
249	0	87	162	ك	المجموع
100.0	0.0	34.9	65.1	%	

مستوى المعنوية	درجة الحرية	قيمة كا2 المحسوبة
0.000	2	101,484

الجدول التالي يكشف العلاقة بين مساهمة التكوين أثناء الخدمة في زيادة الرغبة بمهنة التدريس ومتغير قيام الأساتذة بمبادرات داخل المؤسسة . وبعد إجراء التقاطع بين قيم

الفصل الثالث _____ عرض وتحليل نتائج الفرضية الثانية

المتغيرين. باستعمال تطبيق spss يلاحظ الباحث أن قيمة كا 2 المحسوبة تساوي (101,484) ويقابلها مستوى معنوية (0.000) وهي أقل من 0.05 أي قيمة دالة إحصائياً وبالتالي نرفض الفرضية الصفرية ونقبل الفرضية البديلة القائلة بوجود علاقة ارتباط ذات دلالة إحصائية بين المتغيرين أي أن لمساهمة التكوين أثناء الخدمة في زيادة الرغبة بمهنة التدريس أثر في قيام الأساتذة بمبادرات داخل المؤسسة.

من خلال الجدول نجد أن نسبة الذين ساهم التكوين أثناء الخدمة كثيرا في زيادة الرغبة لديهم بمهنة التدريس بلغت 65.1%، في حين بلغت نسبة الذين ساهم التكوين أثناء الخدمة نسبيا في زيادة الرغبة لديهم بمهنة التدريس 34.9%، وأخيرا انعدمت نسبة الذين لم يساهم التكوين أثناء الخدمة في زيادة الرغبة بمهنة التدريس لديهم.

كما نلاحظ أن نسبة الذين أحيانا يقومون بمبادرات داخل المؤسسة بلغت 64.7%، كما بلغت نسبة الذين دائما 22.5%، وأخيرا بلغت نسبة الذين لا يقومون أبدا بمبادرات داخل المؤسسة 12.9% .

وفي ما توضحه النسب المئوية في خانات تقاطع قيم المتغيرين، نلاحظ من الجدول أن في فئة يقومون دائما بمبادرات داخل المؤسسة أن 14.9% من أفراد العينة الذين أجابوا ب (نسبيا) عن مساهمة التكوين أثناء الخدمة في زيادة الرغبة بمهنة التدريس لديهم ، مقابل 7.6% ممن أجابوا ب (كثيرا)، مقابل 0.0% ممن أجابوا ب (لم يساهم).

وفي فئة يقومون أحيانا بمبادرات داخل المؤسسة أن 56.2% من أفراد العينة الذين أجابوا ب (كثيرا) عن مساهمة التكوين أثناء الخدمة في زيادة الرغبة بمهنة التدريس لديهم ، مقابل 8.4% ممن أجابوا ب (نسبيا)، مقابل 0.0% ممن أجابوا ب (لم يساهم).

أما في فئة لا يقومون أبدا بمبادرات داخل المؤسسة أن 11.6% من أفراد العينة الذين أجابوا ب (نسبيا) عن مساهمة التكوين أثناء الخدمة في زيادة الرغبة بمهنة التدريس لديهم ، مقابل 1.2% ممن أجابوا ب (كثيرا)، مقابل 0.0% ممن أجابوا ب (لم يساهم).

الفصل الثالث — عرض وتحليل نتائج الفرضية الثانية

ونعزو ذلك إضافة إلى ما سبق في تحليل الجدول السابق إلى أن مساهمة التكوين أثناء الخدمة في زيادة الرغبة بمهنة التدريس يزيد من وعي الأستاذ برسالته في المؤسسة التربوية التي لا تنحصر في تقديم بعض المعلومات والمعارف، وإنهاء المناهج وإجراء الامتحانات... بل إن للمعلم رسالة أكبر من ذلك وأعظم، أن يعطي من وقته، وعقله، وقلبه، وعصارة فكره، من صبره وجلده وخبرته لطلابه الذين من أجلهم أصبح في هذا المكان. وهذا يتطلب أن يكون المعلم مثقفاً، واسع الأفق، مؤمناً بدور العلاقات الإنسانية الطيبة في التربية السليمة، وحريصاً أن يصنع أجواءً إيجابية في مدرسته . وهذا ما يطلق العنان لإبداع الأستاذ فيؤدي به إلى عصف ذهني من الأفكار الخلاقة سواء ما تعلق بالتجديد في أساليب وطرق التدريس والتقويم أو ما تعلق بأساليب تجويد الحياة المدرسية داخل الأقسام المسندة إليه أو القسم المسؤول عنه أو المؤسسة التعليمية التي يعمل بها ككل، وإذا صادف المرونة الإدارية والبيداغوجية من طرف المسؤولين فإن كفايته الإنتاجية تزيد و يذهب بعيداً في إبداعاته ومبادراته داخل المؤسسة التعليمية وحتى خارجها.

الفصل الثالث _____ عرض وتحليل نتائج الفرضية الثانية

جدول رقم (48): يبيّن العلاقة بين اكتساب مهارات جديدة من التكوين أثناء الخدمة و تنوع الأساتذة لطرائق التدريس المستخدمة .

المجموع	لا	نوعا ما	نعم	اكتساب مهارات جديدة من التكوين أثناء الخدمة تنوع في طرائق التدريس المستخدمة	
				ك	نعم
103	25	25	53	ك	نعم
41.4	10.0	10.0	21.3	%	
133	17	61	55	ك	أحيانا
53.4	6.8	24.5	22.1	%	
13	2	10	1	ك	لا
5.2	0.8	4.0	0.4	%	
249	44	96	109	ك	المجموع
100.0	17.7	38.6	43.8	%	

مستوى المعنوية	درجة الحرية	قيمة كا2 المحسوبة
0.000	4	22,067

الجدول التالي يكشف العلاقة بين متغير اكتساب مهارات جديدة من التكوين أثناء الخدمة و متغير التنوع في طرائق التدريس ال مستخدمة، وبعد إجراء التقاطع بين قيم المتغيرين باستعمال تطبيق spss يلاحظ الباحث أن قيمة كا2 المحسوبة تساوي (22,067) ويقابلها مستوى معنوية (0.000) وهي أقل من 0.05 أي قيمة دالة إحصائية، وبالتالي نرفض الفرضية الصفرية ونقبل الفرضية البديلة القائلة بوجود علاقة ارتباط ذات دلالة إحصائية بين المتغيرين أي أن لاكتساب الأساتذة مهارات جديدة من التكوين أثناء الخدمة أثر في تنوعهم لطرائق التدريس المستخدمة.

الفصل الثالث — عرض وتحليل نتائج الفرضية الثانية

من خلال الجدول نجد أن نسبة الذين اكتسبوا مهارات جديدة من التكوين أثناء الخدمة بلغت 43.8%، في حين بلغت نسبة الذين نوعا ما اكتسبوا مهارات جديدة من التكوين أثناء الخدمة 38.6% وبلغت نسبة الذين لم يكتسبوا مهارات جديدة من التكوين أثناء الخدمة 17.7%.

كما نلاحظ أن نسبة الذين أحيانا يعملون على تنويع طرائق التدريس ال مستخدمة بلغت 53.4%، كما بلغت نسبة الذين يعملون على تنويع طرائق التدريس ال مستخدمة 41.4%، وبلغت نسبة الذين لا يعملون على تنويع طرائق التدريس ال مستخدمة 5.2%. وفي ما تظهره النسب المئوية في خانات تقاطع قيم المتغيرين، نلاحظ من الجدول في فئة الذين يعملون على تنويع طرائق التدريس ال مستخدمة أن 21.3% من أفراد العينة الذين أجابوا بـ (نعم) أنهم اكتسبوا مهارات جديدة من التكوين أثناء الخدمة، مقابل 10% ممن أجابوا بـ (نوعا ما)، ومقابل 10% ممن أجابوا بـ (لا).

و في فئة الذين أحيانا يعملون على تنويع طرائق التدريس ال مستخدمة أن 24.5% من أفراد العينة الذين أجابوا بـ (نوعا ما) أنهم اكتسبوا مهارات جديدة من التكوين أثناء الخدمة ، مقابل 22.1% ممن أجابوا بـ (نعم)، ومقابل 6.8% ممن أجابوا بـ (لا). أما في فئة الذين لا يعملون على تنويع طرائق التدريس ال مستخدمة أن 4.0% من أفراد العينة الذين أجابوا بـ (نوعا ما) أنهم اكتسبوا مهارات جديدة من التكوين أثناء الخدمة ، مقابل 0.8% ممن أجابوا بـ (لا)، ومقابل 0.4% ممن أجابوا بـ (نعم).

ويفسر ذلك بما يكتسبه أفراد العينة من مهارات جديدة من التكوين أثناء الخدمة، فنجدهم صرحوا بنسبة 42.26% أنهم اكتسبوا مهارة التعامل مع التلاميذ، وبنسبة 29.29% أنهم اكتسبوا مهارة امتثال متطلبات المهنة، وبنسبة 28.45% اكتسبوا مهارة الاستغلال الأمثل للوسائل البيداغوجية. (بيانات ناتجة عن تفرغ إجابات الشق الثاني من السؤال رقم 18 في الاستبيان - الملحق رقم 01)

الفصل الثالث — عرض وتحليل نتائج الفرضية الثانية

وذلك من خلال التوجيهات التي يوجهها مدرء المتوسطات والمفتشين خلال زيارتهم التوجيهية والتي غالبا ما تعالج هذه النقاط.

فالأستاذ بحاجة إلى المعرفة باستمرار وإلى الاطلاع على كل جديد ومفيد في عمله وهذا ما يعمل التكوين أثناء الخدمة على توفيره له، فبتجديد معلومات الأستاذ ومهاراته يصل إلى بناء كفايات الإنجاز لديه إلى جانب الكفايات المعرفية بإطلاعه على الجديد والمستحدث في مجال طرق التعليم وتقنياته، مما يؤدي إلى صقل مهاراته التدريسية ويطلعه على التحديث في طرق التدريس لمعالجة صعوبات معينة ناجمة عن تطبيق مناهج التعليم، مما يتيح له إمكانية التنوع في طرق التدريس بما يتلاءم مع المواقف التعليمية التعلمية التي يتعرض لها مع التلاميذ.

وهذا ما تؤكدته دراسة أوردها عامر (2007) تقارن بين المدرسين المدربين وغير المدربين في التعامل مع التلاميذ وطرق تدريسهم والتي تظهر " أن المدرسين المدربين يخلقون أجواء إيجابية داخل الفصول حسب كلام الطلاب أكثر من المدرسين غير المدربين وتم وجود فروق هامة بين المدرسين المدربين وغير المدربين حسب معايير عمليات التفكير العالي المستوى من ناحية التركيز . حيث حاضر المدرسين المدربين بنسبة أقل وركزوا على التفكير العالي المستوى وناقشوا أكثر ولم يركزوا على الصفوف. وفي هذا كله كانوا أكثر من المدرسين غير المدربين. (عامر، 2007، ص43)

الفصل الثالث _____ عرض وتحليل نتائج الفرضية الثانية

جدول رقم (49) : يُبيّن العلاقة بين اكتساب مهارات جديدة من التكوين أثناء الخدمة و عمل الأساتذة على تنويع الخبرات التعليمية .

المجموع	لا	نوعا ما	نعم	اكتساب مهارات جديدة من التكوين أثناء الخدمة العمل على تنويع الخبرات التعليمية كي تلبي احتياجات جميع التلاميذ	
				ك	نعم
102	22	17	63	ك	نعم
41.0	8.8	6.8	25.3	%	
139	21	73	45	ك	أحيانا
55.8	8.4	29.3	18.1	%	
8	1	6	1	ك	لا
3.2	0.4	2.4	0.4	%	
249	44	96	109	ك	المجموع
100.0	17.7	38.6	43.8	%	

مستوى المعنوية	درجة الحرية	قيمة كا2 المحسوبة
0.000	4	37,431

الجدول التالي يكشف العلاقة بين متغير اكتساب مهارات جديدة من التكوين أثناء الخدمة ومتغير العمل على تنويع الخبرات التعليمية كي تلبي احتياجات جميع التلاميذ ، وبعد إجراء التقاطع بين قيم المتغيرين باستعمال تطبيق spss يلاحظ الباحث أن قيمة كا 2 المحسوبة تساوي (37.431) ويقابلها مستوى معنوية (0.000) وهي أقل من 0.05 أي قيمة دالة إحصائية وبالتالي نرفض الفرضية الصفرية ونقبل الفرضية البديلة القائلة بوجود علاقة ارتباط ذات دلالة إحصائية بين المتغيرين أي أن لاكتساب الأساتذة مهارات جديدة من التكوين أثناء الخدمة أثر في عملهم على تنويع الخبرات التعليمية كي تلبي احتياجات جميع التلاميذ.

الفصل الثالث _____ عرض وتحليل نتائج الفرضية الثانية

من خلال الجدول نجد أن نسبة الذين اكتسبوا مهارات جديدة من التكوين أثناء الخدمة بلغت 43.8%، في حين بلغت نسبة الذين نوعا ما اكتسبوا مهارات جديدة من التكوين أثناء الخدمة 38.6%، وبلغت نسبة الذين لم يكتسبوا مهارات جديدة من التكوين أثناء الخدمة 17.7%.

كما نلاحظ أن نسبة الذين أحيانا يعملون على تنويع الخبرات التعليمية كي تلبي احتياجات جميع التلاميذ بلغت 55.8%، كما بلغت نسبة الذين يعملون على تنويع الخبرات التعليمية كي تلبي احتياجات جميع التلاميذ 41.0%، وبلغت نسبة الذين لا يعملون على تنويع الخبرات التعليمية كي تلبي احتياجات جميع التلاميذ 3.2%.

و فيما توضحه النسب المئوية في خانات تقاطع قيم المتغيرين نلاحظ من الجدول في فئة الذين يعملون على تنويع الخبرات التعليمية كي تلبي احتياجات جميع التلاميذ أن 25.3% من أفراد العينة أجابوا بـ (نعم) عن اكتسابهم مهارات جديدة من التكوين أثناء الخدمة، مقابل 8.8% ممن أجابوا بـ (لا)، ومقابل 6.8% ممن أجابوا بـ (نوعا ما).

وفي فئة الذين أحيانا يعملون على تنويع الخبرات التعليمية كي تلبي احتياجات جميع التلاميذ نجد أن 29.3% من أفراد العينة أجابوا بـ (نوعا ما) عن اكتسابهم مهارات جديدة من التكوين أثناء الخدمة، مقابل 18.1% ممن أجابوا بـ (نعم)، ومقابل 8.4% ممن أجابوا بـ (لا).

أما في فئة الذين لا يعملون على تنويع الخبرات التعليمية كي تلبي احتياجات جميع التلاميذ نجد أن 2.4% من أفراد العينة أجابوا بـ (نوعا ما) عن اكتسابهم مهارات جديدة من التكوين أثناء الخدمة، مقابل 0.4% ممن أجابوا بـ (نعم)، ومقابل 0.4% ممن أجابوا بـ (لا).

ويفسر الباحث هذا بأن المدرسة لم تعد في الأنساق التعليمية المعاصرة مجالا لتلقين المضامين المثقلة بالآيد يولوجيا، بل تحولت المؤسسة التعليمية إلى فضاء متميز يتم فيه تفجير الطاقات واستثمار القدرات العقلية، وتحفيز المتعلم من خلال خلق مناسبات تجعله

الفصل الثالث — عرض وتحليل نتائج الفرضية الثانية

يفكر لوحده بدل تكييفه وترويضه داخل أ نساق لا تنتظر منه إلا التلقي والتكرار . فللمهارات الجديدة التي يكتسبها الأستاذ من التكوين أثناء الخدمة تؤدي إلى مضاعفة كفايته المهنية وجعله قادرا على مسايرة التطور العلمي والانفجار المعرفي والتكنولوجي، مما يؤدي إلى تعميق الوعي لديه لاستيعاب التغيرات الاقتصادية والاجتماعية والسياسية التي يتعرض لها المجتمع ، مما يجعل لديه ثراء معرفيا و مهاريا يتيح له إمكانية العمل على تنويع الخبرات التعليمية كي تلبي احتياجات جميع التلاميذ .

وهو ما يشير إليه غنيمة (1992) "أن الهدف الرئيسي من إعداد المعلم يجب أن يركز على مساعدة المعلم أن يختار بحرية وأن يعلم تلاميذه كيف يختارون من بين البدائل المختلفة المطروحة، كما يعلمهم كيف يواجهون وينتقدون في آن واحد." (غنيمة، 1992، ص 167-168)

الفصل الثالث _____ عرض وتحليل نتائج الفرضية الثانية

جدول رقم (50): يُبيّن العلاقة بين زيارات المدير للأستاذ في القسم و حضور عيّنة

البحث الندوات الداخلية.

المجموع	لا	نوعا ما	نعم	وجود زيارات المدير للأستاذ في القسم	
				ك	حضور الندوات الداخلية
163	2	53	108	ك	دائما
65.5	0.8	21.3	43.4	%	
86	36	13	37	ك	أحيانا
34.5	14.5	5.2	14.9	%	
0	0	0	0	ك	لا
0.0	0.0	0.0	0.0	%	
249	38	66	145	ك	المجموع
100.0	15.3	26.5	58.2	%	

مستوى المعنوية	درجة الحرية	قيمة كا2 المحسوبة
0.000	2	72,556

الجدول التالي يكشف العلاقة بين وجود زيارات المدير للأستاذ في القسم ومتغير حضور الأساتذة للندوات الداخلية. وبعد إجراء التقاطع بين قيم المتغيرين. باستعمال تطبيق spss يلاحظ الباحث أن قيمة كا 2 المحسوبة تساوي (72.566) ويقابلها مستوى معنوية (0.000) وهي أقل من 0.05 أي قيمة دالة إحصائية وبالتالي نرفض الفرضية الصفرية ونقبل الفرضية البديلة القائلة بوجود علاقة ارتباط ذات دلالة إحصائية بين المتغيرين أي أن لزيارات المدير للأستاذ في القسم أثر في حضور الأستاذ للندوات الداخلية. من خلال الجدول نجد أن نسبة الذين صرحوا بوجود زيارات المدير للأستاذ في القسم بلغت 58.2% في حين بلغت نسبة الذين صرحوا أحيانا بوجود ذلك 26.5% ، في حين بلغت نسبة الذين نفوا ذلك 15.3%.

الفصل الثالث — عرض وتحليل نتائج الفرضية الثانية

كما نجد أن نسبة الذين يحضرون الندوات الداخلية بلغت 65.5%، في حين بلغت نسبة الذين أحيانا يحضرون الندوات الداخلية 34.5%، وانعدمت نسبة الذين لا يحضرون الندوات الداخلية.

و أما ما توضحه النسب المئوية في خانات تقاطع قيم المتغيرين، فنلاحظ في فئة الذين يحضرون الندوات الداخلية أن 43.4% من أفراد العينة الذين أجابوا بـ (نعم) عن وجود زيارات المدير للأستاذ في القسم ، مقابل 21.3% ممن أجابوا بـ(نوعا ما)، ومقابل 0.8% ممن أجابوا بـ (لا).

أما في فئة الذين أحيانا يحضرون ا لندوات الداخلية نجد أن 14.9% من أفراد العينة الذين أجابوا بـ (نعم) بوجود زيارات المدير للأستاذ في القسم ، مقابل 14.5% ممن أجابوا بـ (لا) ، ومقابل 5.2% ممن أجابوا بـ(نوعا ما).

وأما في فئة الذين لا يحضرون الندوات الداخلية فانعدمت النسب في خانات تقاطع قيم المتغيرين.

ويعزو الباحث ذلك إلى أن زيارات المدير للأستاذ في القسم تعد عاملا أساسيا في تقويم الكفاءات ومجالا واسعا في تكوين وتوجيه الأساتذة وخاصة الجدد منهم، ذلك أنها تؤدي إلى حصر الثغرات والهبوات واكتشاف مواطن الضعف في مناهج التدريس وأساليب العمل لعلاجها، فيدعو المدير الأستاذ المعني لحضور ندوة داخلية مع مسؤول المادة ويدعو مسؤول المادة لبرمجة جدولة الندوات الداخلية ويشرف هو شخصيا على تنفيذها، وبهذا يجد الأستاذ نفسه مجبر لحضور الندوات الداخلية إما مطبقا أو مشاهدا. ويدعم هذا الأمر ما صرح به أفراد العينة حول مدى مساهمة المدير في تقديم الملاحظات لهم أثناء زيارته لهم فنجد أن أفراد العينة صرحوا بنسبة 57% أن مدير المؤسسة يساهم في تقديم الملاحظات حين يزور الأستاذ في القسم. (بيانات ناتجة عن تفريغ إجابات السؤال رقم 26 في الاستبيان - الملحق رقم 01)

الفصل الثالث — عرض وتحليل نتائج الفرضية الثانية

ذلك أن للمدير دور بنائي محدد قانونا يساهم من خلاله في تكوين الأستاذ، وذلك من خلال توجيهاته وملاحظاته ، والتي من بينها توجيه الأستاذ لعقد ندوة داخلية لمعالجة مشكل ما لاحظته المدير خلال زيارته.

" ويستطيع المديرون والمدرسون الذين يندمجون في هذه المناقشات أن يؤثروا تأثيرا إيجابيا في نمط البرنامج التربوي الذي يقدم للتلاميذ. ومن بين الطرق التي تكفل تنمية هذا الاتجاه أن يتم ذلك عن طريق عقد حلقات نقاش سنوية، تتناول المسائل البيداغوجية ، يشارك فيها القائمون على إدارة المدارس وأعضاء مجالس التعليم. وهذه الحلقات النقاشية تساعد المدرسين والمديرين وأعضاء مجالس التربية والتعليم على أن يتحدثوا اللغة نفسها وأن يركزوا على التلاميذ." (جابر، 2006، ص383)

الفصل الثالث _____ عرض وتحليل نتائج الفرضية الثانية

جدول رقم (51): يُبين العلاقة بين زيارات المدير للأستاذ في القسم و مشاركة الأساتذة في الأنشطة التربوية داخل المؤسسة.

المجموع	لا	نوعا ما	نعم	وجود زيارات المدير للأستاذ في القسم	
				المشاركة في الأنشطة التربوية داخل المؤسسة	
103	23	42	38	ك	دائما
41.4	9.2	16.9	15.3	%	
125	15	21	89	ك	أحيانا
50.2	6.0	8.4	35.7	%	
21	0	3	18	ك	أبدا
8.4	0.0	1.2	7.2	%	
249	38	66	145	ك	المجموع
100.0	15.3	26.5	58.2	%	

مستوى المعنوية	درجة الحرية	قيمة كا2 المحسوبة
0.000	4	35,376

الجدول التالي يكشف العلاقة بين وجود زيارات المدير للأستاذ في القسم ومتغير مشاركة الأساتذة في الأنشطة التربوية داخل المؤسسة . وبعد إجراء الاقتران بين المتغيرين . باستعمال تطبيق spss يلاحظ الباحث أن قيمة كا 2 المحسوبة تساوي (35.376) ويقابلها مستوى معنوية (0.000) وهي أقل من 0.05 أي قيمة دالة إحصائية وبالتالي نرفض الفرضية الصفرية ونقبل الفرضية البديلة القائلة بوجود علاقة ارتباط ذات دلالة إحصائية بين المتغيرين أي أن لزيارات المدير للأستاذ في القسم أثر في مشاركته في الأنشطة التربوية داخل المؤسسة.

من خلال الجدول نجد أن نسبة الذين صرحوا بوجود زيارات المدير للأستاذ في القسم بلغت 58.2% في حين بلغت نسبة الذين صرحوا أحيانا بوجود ذلك 26.5% ، في حين بلغت نسبة الذين نفوا ذلك 15.3%.

الفصل الثالث — عرض وتحليل نتائج الفرضية الثانية

كما نجد أن نسبة الذين أحيانا يشاركون في الأنشطة التربوية بلغت 50.2%، في حين بلغت نسبة الذين دائما يشاركون في الأنشطة التربوية 41.4%، وبلغت نسبة الذين لا يشاركون أبدا في الأنشطة التربوية 8.4%.

و أما ما توضحه النسب المئوية في خانات تقاطع قيم المتغيرين، فنلاحظ في فئة الذين يشاركون دائما في الأنشطة التربوية أن 16.9% من أفراد العينة الذين أجابوا بـ (نوعا ما) عن وجود زيارات المدير للأستاذ في القسم ، مقابل 15.3% ممن أجابوا بـ(نعم) ، ومقابل 9.2% ممن أجابوا بـ (لا).

أما في فئة الذين أحيانا يشاركون في الأنشطة التربوية نجد أن 35.7% من أفراد العينة الذين أجابوا بـ (نعم) بوجود زيارات المدير للأستاذ في القسم ، مقابل 8.4% ممن أجابوا بـ (لا) ، ومقابل 6.0% ممن أجابوا بـ(نوعا ما).

وأما في فئة الذين لا يشاركون أبدا في الأنشطة التربوية نجد أن 7.2% من أفراد العينة الذين أجابوا بـ (نعم) بوجود زيارات المدير للأستاذ في القسم ، مقابل 1.2% ممن أجابوا بـ (لا) ، ومقابل 0.0% ممن أجابوا بـ(نوعا ما).

ويرجع الباحث ذلك إلى أن من أهداف زيارات المدير للأستاذة في الأقسام كشف الطاقات والمواهب لاستغلالها، حيث أن التفاعل الإيجابي بين الأستاذ والمدير بسبب الملاحظات الإيجابية والتوجيهات الحكيمة قد يكون سببا لينطلق الأستاذ بحماس منقطع النظير كي يحقق ما يسعى له المدير في إستراتيجيته لإدارة المؤسسة التربوية، مما يجعله عضوا فعالا في مشروع المؤسسة يشارك بهمة في مختلف الأنشطة التربوية التي تقام داخل المؤسسة التربوية.

الفصل الثالث _____ عرض وتحليل نتائج الفرضية الثانية

جدول رقم (52): يُبين العلاقة بين زيارات المدير للأستاذ في القسم و قيام الأساتذة بمبادرات داخل المؤسسة.

المجموع	لا	نوعا ما	نعم	وجود زيارات المدير للأستاذ في القسم القيام بمبادرات داخل المؤسسة	
				ك	دائما
56	1	32	23	ك	دائما
22.5	0.4	12.9	9.2	%	
161	37	31	93	ك	أحيانا
64.7	14.9	12.4	37.3	%	
32	0	3	29	ك	أبدا
12.9	0.0	1.2	11.6	%	
249	38	66	145	ك	المجموع
100.0	15.3	26.5	58.2	%	

مستوى المعنوية	درجة الحرية	قيمة كا2 المحسوبة
0.000	4	53,006

الجدول التالي يكشف العلاقة بين وجود زيارات المدير للأستاذ في القسم ومتغير قيام الأساتذة بمبادرات داخل المؤسسة . وبعد إجراء التقاطع بين قيم المتغيرين باستعمال تطبيق spss يلاحظ الباحث أن قيمة كا 2 المحسوبة تساوي (53.006) ويقابلها مستوى معنوية (0.000) وهي أقل من 0.05 أي قيمة دالة إحصائية وبالتالي نرفض الفرضية الصفرية ونقبل الفرضية البديلة القائلة بوجود علاقة ارتباط ذات دلالة إحصائية بين المتغيرين أي أن لزيارات المدير للأستاذ في القسم أثر في قيام الأساتذة بمبادرات داخل المؤسسة.

من خلال الجدول نجد أن نسبة الذين صرحوا ب وجود زيارات المدير للأستاذ في القسم بلغت 58.2% في حين بلغت نسبة الذين صرحوا أحيانا بوجود ذلك 26.5% ، في حين بلغت نسبة الذين نفوا ذلك 15.3%.

الفصل الثالث — عرض وتحليل نتائج الفرضية الثانية

وكذلك نلاحظ أن نسبة الذين أحيانا يقومون بمبادرات داخل المؤسسة بلغت 64.7%، في حين بلغت نسبة الذين دائماً يقومون بمبادرات داخل المؤسسة 22.5%، كما بلغت نسبة الذين لا يقومون أبداً بمبادرات داخل المؤسسة 12.9%.

و أما ما توضحه النسب المئوية في خانات تقاطع قيم المتغيرين، فنلاحظ من الجدول في فئة الذين يقومون دائماً بمبادرات داخل المؤسسة أن 12.9% من أفراد العينة الذين أجابوا بـ (نوعاً ما) بوجود زيارات المدير للأستاذ في القسم، مقابل 9.2% ممن أجابوا بـ (نعم)، و مقابل 0.4% ممن أجابوا بـ (لا).

أما في فئة الذين يقومون أحيانا بمبادرات داخل المؤسسة فنجد أن 37.3% من أفراد العينة الذين أجابوا بـ (نعم) بوجود زيارات المدير للأستاذ في القسم، مقابل 14.9% ممن أجابوا بـ (لا)، و مقابل 12.4% ممن أجابوا بـ (نوعاً ما).

أما في فئة الذين لا يقومون أبداً بمبادرات داخل المؤسسة فنجد أن 11.6% من أفراد العينة الذين أجابوا بـ (نعم) بوجود زيارات المدير للأستاذ في القسم، مقابل 1.2% ممن أجابوا بـ (نوعاً ما)، و مقابل 0.0% ممن أجابوا بـ (لا).

ويعزو الباحث ذلك إلى أنه حين ينتقل المدير من دوره البنائي إلى دوره الإبداعي

فيتصف بالصبر، الثقة بقدرته المهنية، اللباقة، مرونة في التفكير، التواضع والقابلية للتعلم من الآخرين، الرؤية الواضحة والشاملة للأهداف التربوية... الخ، يحدث التفاعل الإيجابي بين المدير والأستاذ خلال الزيارة الذي قد يكون بمثابة الشرارة التي تفجر جميع الطاقات الكامنة لدى الأستاذ مما يؤدي على تحرير عقله وإرادته، فيزيد ارتباطه بالمؤسسة والفريق التربوي، ويحب عمله بشكل منقطع النظير فيبذل الجهود الكبيرة ويبذل وبيادر بأعمال أو أفكار تسهم في تحسين أداء زملائه وأداء المؤسسة التربوية ككل.

الفصل الثالث _____ عرض وتحليل نتائج الفرضية الثانية

جدول رقم (53): يُبين العلاقة بين زيارات المدير للأستاذ في القسم و قيام الأساتذة بإنجاز الأعمال المطلوبة منهم.

المجموع	لا	نوعا ما	نعم	وجود زيارات المدير للأستاذ في القسم القيام بإنجاز الأعمال المطلوبة	
				ك	دائما
184	30	57	97	ك	دائما
73.9	12.0	22.9	39.0	%	
65	8	9	48	ك	أحيانا
26.1	3.2	3.6	19.3	%	
0	0	0	0	ك	لا
0.0	0.0	0.0	0.0	%	
249	38	66	145	ك	المجموع
100.0	15.3	26.5	58.2	%	

مستوى المعنوية	درجة الحرية	قيمة كا2 المحسوبة
0.009	2	9,504

الجدول التالي يكشف العلاقة بين وجود زيارات المدير للأستاذ في القسم ومتغير قيام الأساتذة بإنجاز الأعمال المطلوبة منهم. وبعد إجراء التقاطع بين قيم المتغيرين باستعمال تطبيق spss يلاحظ الباحث أن قيمة كا 2 المحسوبة تساوي (9.504) ويقابلها مستوى معنوية (0.009) وهي أقل من 0.05 أي قيمة دالة إحصائية وبالتالي نرفض الفرضية الصفرية ونقبل الفرضية البديلة القائلة بوجود علاقة ارتباط ذات دلالة إحصائية بين المتغيرين أي أن لزيارات المدير للأستاذ في القسم أثر في قيامه بإنجاز الأعمال المطلوبة منه.

من خلال الجدول نجد أن نسبة الذين صرحوا بوجود زيارات المدير للأستاذ في القسم بلغت 58.2% في حين بلغت نسبة الذين صرحوا أحيانا بوجود ذلك 26.5% ، في حين بلغت نسبة الذين نفوا ذلك 15.3%.

الفصل الثالث — عرض وتحليل نتائج الفرضية الثانية

وكذلك نلاحظ أن نسبة الذين دائماً يقومون بإنجاز الأعمال المطلوبة منهم بلغت 73.9%، في حين بلغت نسبة الذين أحياناً يقومون بإنجاز الأعمال المطلوبة منهم 26.1%، وانعدمت بلغت نسبة الذين لا يقومون بإنجاز الأعمال المطلوبة منهم.

و أما ما توضحه النسب المئوية في خانات تقاطع قيم المتغيرين، فنلاحظ من الجدول في فئة الذين دائماً يقومون بإنجاز الأعمال المطلوبة منهم أن 39.0% من أفراد العينة الذين أجابوا بـ (نعم) بوجود زيارات المدير للأستاذ في القسم، مقابل 22.9% ممن أجابوا بـ (نوعاً ما)، و مقابل 12.0% ممن أجابوا بـ (لا) .

أما في فئة الذين أحياناً يقومون بإنجاز الأعمال المطلوبة منهم فنجد أن 19.3% من أفراد العينة الذين أجابوا بـ (نعم) بوجود زيارات المدير للأستاذ في القسم، مقابل 3.6% ممن أجابوا بـ (نوعاً ما)، و مقابل 3.2% ممن أجابوا بـ (لا) .

و أما في فئة الذين لا يقومون بإنجاز الأعمال المطلوبة منهم فنجد أن النسب في خانات تقاطع قيم المتغيرين قد انعدمت.

ويعزى ذلك إلى أن زيارات المدير للأستاذ لها الدور الرقابي فتركز على جوانب مهمة من واجبات الأستاذ التي ينبغي أن يقوم بها داخل القسم أو داخل المؤسسة والتي من بينها: استغلال الوسائل المتاحة، تحضير الدروس، إنجاز المذكرات البيداغوجية، الكراس اليومية، الاهتمام بوثائق التلاميذ ومراقبتها، الاهتمام بدفتر النصوص، إضافة إلى حسن هندامه ومعاملته للتلاميذ ولأعضاء الفريق التربوي ككل...، وهذه كلها أعمال مطلوب من الأستاذ إنجازها ، وتتكفل زيارات المدير للأستاذ داخل القسم بمراقبة مدى تنفيذها. وهذا ما صرح به أفراد العينة حول جوانب استفادتهم من زيارات المدير لهم في القسم، حيث صرحوا بنسبة 69.50% أنه يحرصون على إنجاز الوثائق التربوية وتفعيلها ، وبنسبة 15.50% أنه يساعدهم في التقيد بالمنهاج الدراسي، وبنسبة 15.00% يساعدهم على إعطاء أهمية التنسيق في المادة. (بيانات ناتجة عن تفرغ إجابات الشق الثاني من السؤال رقم 26 في الاستبيان - الملحق رقم 01)

الفصل الثالث _____ عرض وتحليل نتائج الفرضية الثانية

فالمدير يساهم بفعالية في عملية تكوين الأساتذة ، وتحسين أدائهم وهذه الجوانب هي جزء من الجوانب التي يسهر المدير على مراقبة سيرها وتدوين ملاحظاته في سجل الزيارات والتي سيطلع عليها مفتش المادة لتساعده في عملية تكوين الأستاذ ومفتش الإدارة كنقاط يقيم من خلالها أداء مدير المؤسسة.

" يعد مدير المدرسة هو الإداري الأول في مدرسته وهو المسؤول عن الإشراف على المدرسين في النواحي الفنية ويقوم بالمشاركة في متابعة تنفيذ توجيهات مشرفي المواد، وهو المسؤول أمام التربية والتعليم عن حسن سير العملية التعليمية بالمدرسة و إتباع الخطط والمناهج التعليمية واللوائح والقوانين التي تنشرها الوزارة، والمدير يمثل السلطة التنفيذية في المدرسة في نطاق اختصاصه." (البديري، 2005 ، ص 35).

جدول رقم (54): يُبيّن العلاقة بين زيارات المدير للأستاذ في القسم و احترام الأساتذة البرامج المسطرة من طرف الوزارة.

المجموع	لا	نوعا ما	نعم	زيارات المدير للأستاذ في القسم	
				احترام البرامج المسطرة من طرف الوزارة	
238	28	65	145	ك	نعم
95.6	11.2	26.1	58.2	%	
11	10	1	0	ك	أحيانا
4.4	4.0	0.4	0.0	%	
0	0	0	0	ك	لا
0.0	0.0	0.0	0.0	%	
249	38	66	145	ك	المجموع
100.0	15.3	26.5	58.2	%	

مستوى المعنوية	درجة الحرية	قيمة كا2 المحسوبة
0.000	2	51,173

الجدول التالي يكشف العلاقة بين وجود زيارات المدير للأستاذ في القسم ومتغير احترام الأساتذة للبرامج المسطرة من طرف الوزارة . وبعد إجراء التقاطع بين قيم المتغيرين

الفصل الثالث — عرض وتحليل نتائج الفرضية الثانية

باستعمال تطبيق spss يلاحظ الباحث أن قيمة كا 2 المحسوبة تساوي (51.173) ويقابلها مستوى معنوية (0.00) وهي أقل من 0.05 أي قيمة دالة إحصائية وبالتالي نرفض الفرضية الصفرية ونقبل الفرضية البديلة القائلة بوجود علاقة ارتباط ذات دلالة إحصائية بين المتغيرين أي أن لزيارات المدير للأستاذ في القسم أثر في احترام الأستاذ للبرامج المسطرة من طرف الوزارة.

من خلال الجدول نجد أن نسبة الذين صرحوا بوجود زيارات المدير للأستاذ في القسم بلغت 58.2% في حين بلغت نسبة الذين صرحوا أحيانا بوجود ذلك 26.5%، في حين بلغت نسبة الذين نفوا ذلك 15.3%.

وكذلك نلاحظ أن نسبة الذين يحترمون البرامج المسطرة من طرف الوزارة بلغت

95.6%، في حين بلغت نسبة الذين أحيانا يحترمون البرامج المسطرة من طرف الوزارة

4.4%، وانعدمت نسبة الذين لا يحترمون البرامج المسطرة من طرف الوزارة.

و أما ما توضحه النسب المئوية في خانات تقاطع قيم المتغيرين، فنلاحظ من الجدول

في فئة الذين يحترمون البرامج المسطرة من طرف الوزارة أن 58.2% من أفراد العينة الذين

أجابوا ب (نعم) بوجود زيارات المدير للأستاذ في القسم، مقابل 26.1% ممن أجابوا ب (نوعا

ما)، و مقابل 11.2% ممن أجابوا ب (لا) .

أما في فئة الذين أحيانا يحترمون البرامج المسطرة من طرف الوزارة فنجد أن 4.0%

من أفراد العينة الذين أجابوا ب (لا) بوجود زيارات المدير للأستاذ في القسم، مقابل 0.4%

ممن أجابوا ب (نوعا ما)، و مقابل 0.0% ممن أجابوا ب (نعم).

أما في فئة الذين لا يحترمون البرامج المسطرة من طرف الوزارة انعدمت النسب في

خانات تقاطع قيم المتغيرين.

ويعزى ذلك إلى أن المدير هو همزة الوصل بين الوزارة الوصية والأستاذ عن طريق

مديرية التربية، فيلعب المدير الدور الإعلامي و الرقابي فيبلغ الأستاذ بالمستجدات ويناقش

معه المناشير الوزارية في المجالس البيداغوجية أو خلال زيارته في القسم، سواء ما تعلق

الفصل الثالث — عرض وتحليل نتائج الفرضية الثانية

منها بالجوانب الإدارية أو التربوية البيداغوجية كالتي تحدث على البرامج والمقررات وأساليب التقويم و غيرها، وعلى هذا يكون الأستاذ مواكبا للإصلاحات التربوية التي تنتهجها وزارة التربية بين الفينة والأخرى، في حين أن المدير يراقب الأستاذ لمتابعة مدى التزام الأستاذ بالتعليمات واحترام البرامج المسطرة من طرف الوزارة. حتى تتحقق أهداف السياسة التربوية التي تنتهجها الوزارة، ذلك أن " ارتباط العملية التربوية ارتباطا وثيقا بالمجتمع وثقافته، هذا من شأنه يتطلب فرض نوع من الرقابة على مهنة التعليم " (السعدي وآخرون، 1984، ص2) " يعد مدير المدرسة أهم عناصر العملية التربوية، فهو القائد الذي يعتمد عليه في تحقيق المدرسة لرسالتها، وسعي النظام التربوي لبلوغ غاياته. وهو الذي يقف على رأس التنظيم المدرسي، ويتحمل المسؤولية الأولى أمام السلطة التعليمية والمجتمع ، مما يتطلب منه القدرة على العمل مع الآخرين، والتأثير فيهم وعليهم لتحقيق أهداف المدرسة من خلال قيامه بمجموعة من الأدوار والمهام الرئيسية والمتداخلة ، مما يؤكد أهمية وحساسية دوره في قيادة المدرسة." (الجعثيني، 2017، ص02)

الفصل الثالث _____ عرض وتحليل نتائج الفرضية الثانية

جدول رقم (55): يُبين العلاقة بين وجود ندوات داخلية في المؤسسة و تحضير الأساتذة الاختبارات وفق النموذج المطلوب.

المجموع	لا	نوعا ما	نعم	وجود ندوات داخلية في المؤسسة	
				ك	تحضير الاختبارات وفق النموذج المطلوب
209	11	60	138	ك	نعم
83.9	4.4	24.1	55.4	%	
40	0	30	10	ك	أحيانا
16.1	0.0	12.0	4.0	%	
0	0	0	0	ك	لا
0.0	0.0	0.0	0.0	%	
249	11	90	148	ك	المجموع
100.0	4.4	36.1	59.4	%	

مستوى المعنوية	درجة الحرية	قيمة كا2 المحسوبة
0.000	2	31,519

الجدول التالي يكشف العلاقة بين وجود ندوات داخلية بالمؤسسة ومتغير عمل الأستاذ على تحضير الاختبارات وفق النموذج المطلوب . وبعد إجراء التقاطع بين قيم المتغيرين باستعمال تطبيق spss يلاحظ الباحث أن قيمة كا 2 المحسوبة تساوي (31.519) ويقابلها مستوى معنوية (0.000) وهي أقل من 0.05 أي قيمة دالة إحصائية وبالتالي نرفض الفرضية الصفرية ونقبل الفرضية البديلة القائلة بوجود علاقة ارتباط ذات دلالة إحصائية بين المتغيرين أي أن لوجود ندوات داخلية بالمؤسسة أثر في عمل الأستاذ على تحضير الاختبارات وفق النموذج المطلوب.

الفصل الثالث — عرض وتحليل نتائج الفرضية الثانية

من خلال الجدول نلاحظ أن نسبة الذين صرحوا بوجود ندوات داخلية في المؤسسة بلغت 59.4%، في حين بلغت نسبة الذين صرحوا بوجود ندوات داخلية بالمؤسسة 36.1%، كما بلغت نسبة الذين صرحوا بعدم وجود ندوات داخلية بالمؤسسة 4.4%. كما نلاحظ أن نسبة الذين يعملون على تحضير الاختبارات وفق النموذج المطلوب 83.9%، في حين بلغت نسبة الذين أحيانا يعملون على تحضير الاختبارات وفق النموذج المطلوب 16.1%، كما انعدمت نسبة الذين لا يعملون على تحضير الاختبارات وفق النموذج المطلوب.

وفيما توضحه النسب المئوية في خانات تقاطع قيم المتغيرين، نلاحظ من الجدول في فئة الذين يعملون على تحضير الاختبارات وفق النموذج المطلوب أن 55.4% من أفراد العينة الذين أجابوا بـ (نعم) عن وجود ندوات داخلية بالمؤسسة، مقابل 24.1% ممن أجابوا بـ (نوعا ما)، ومقابل 4.4% ممن أجابوا بـ (لا).

أما في فئة الذين أحيانا يعملون على تحضير الاختبارات وفق النموذج المطلوب نجد أن 12.0% من أفراد العينة الذين أجابوا بـ (نوعا ما) عن وجود ندوات داخلية بالمؤسسة، مقابل 4.0% ممن أجابوا بـ (نعم)، ومقابل 0.0% ممن أجابوا بـ (لا). وأما في فئة الذين لا يعملون على تحضير الاختبارات وفق النموذج المطلوب فانعدمت النسب في خانات تقاطع قيم المتغيرين.

ويرجع الباحث ذلك إلى أن الندوات الداخلية فرصة يجتمع فيها عناصر نسق أساتذة نفس المادة في مختلف المستويات التعليمية ويتناقشون في كل ما يخص المادة من تقنيات تدريس وأساليب تقويم والتي من بينها بناء نموذج الاختبار وشبكة التقويم وفق النموذج المحدد من طرف الوزارة، ويتعدى الأمر غالبا إلى توحيدهم لاختبار المادة لنفس المستوى التعليمي، وغالبا ما يحرصون على أن يكون مقننا وموضوعيا. وهذا نوع من التكامل و الترابط الوظيفي بين عناصر هذا النسق التربوي.

الفصل الثالث _____ عرض وتحليل نتائج الفرضية الثانية

جدول رقم (56) : يُبين العلاقة بين وجود ندوات داخلية في المؤسسة و تحضير الأساتذة للدروس.

المجموع	لا	نوعا ما	نعم	وجود ندوات داخلية في المؤسسة	
				تحضير للدروس	ك
229	11	76	142	ك	نعم
92.0	4.4	30.5	57.0	%	
20	0	14	6	ك	أحيانا
8.0	0.0	5.6	2.4	%	
0	0	0	0	ك	لا
0.0	0.0	0.0	0.0	%	
249	11	90	148	ك	المجموع
100.0	4.4	36.1	59.4	%	

مستوى المعنوية	درجة الحرية	قيمة كا2 المحسوبة
0.004	2	11,027

الجدول التالي يكشف العلاقة بين وجود ندوات داخلية بالمؤسسة ومتغير عمل الأستاذ على تحضير الدروس. وبعد إجراء التقاطع بين قيم المتغيرين باستعمال تطبيق spss يلاحظ الباحث أن قيمة كا2 المحسوبة تساوي (11.027) ويقابلها مستوى معنوية (0.004) وهي أقل من 0.05 أي قيمة دالة إحصائية وبالتالي نرفض الفرضية الصفرية ونقبل الفرضية البديلة القائلة بوجود علاقة ارتباط ذات دلالة إحصائية بين المتغيرين أي أن لوجود ندوات داخلية بالمؤسسة أثر في عمل الأستاذ على تحضير الدروس.

من خلال الجدول نلاحظ أن نسبة الذين صرحوا بوجود ندوات داخلية في

المؤسسة بلغت 59.4%، في حين بلغت نسبة الذين صرحوا بوجود ندوات داخلية

الفصل الثالث — عرض وتحليل نتائج الفرضية الثانية

بالمؤسسة 36.1% ، كما بلغت نسبة الذين صرحوا بعدم وجود ندوات داخلية بالمؤسسة 4.4%.

كما نلاحظ أن نسبة الذين يعملون على تحضير الدروس 92.0%، في حين بلغت نسبة الذين أحيانا يعملون على تحضير الدروس 8.0% ، كما انعدمت نسبة الذين لا يعملون على تحضير الدروس.

وفيما توضحه النسب المئوية في خانات تقاطع قيم المتغيرين، نلاحظ من الجدول في فئة الذين يعملون على تحضير الدروس أن 57.0% من أفراد العينة الذين أجابوا بـ (نعم) عن وجود ندوات داخلية بالمؤسسة ، مقابل 30.5% ممن أجابوا بـ (نوعا ما) ، ومقابل 4.4% ممن أجابوا بـ (لا).

أما في فئة الذين أحيانا يعملون على تحضير الدروس نجد أن 5.6% من أفراد العينة الذين أجابوا بـ (نوعا ما) عن وجود ندوات داخلية بالمؤسسة ، مقابل 2.4% ممن أجابوا بـ (نعم) ، ومقابل 0.0% ممن أجابوا بـ (لا).

وأما في فئة الذين لا يعملون على تحضير الدروس فانعدمت النسب في خانات تقاطع قيم المتغيرين.

ويعزى ذلك الدور المهم الذي يقوم به مدراء المؤسسات وأساتذة المادة المكونين في برمجة هذه الندوات وإجراءها، والدور الذي يقوم به مفتشي المواد في مراقبة سيرورة هذه الندوات من خلال سجلات الندوات الداخلية الذي يحتفظ به المدير ودفاتر التكوين التي يحتفظ بها الأساتذة.

فلجتماع الأستاذ مع زملائه من نفس المادة بقيادة أستاذ مسؤول المادة وهو أستاذ مكون ذا خبرة في التعليم، وذلك في مجموعة صغيرة العدد يتسنى للأستاذ من خلال ذلك تطبيق الدروس والاستماع لملاحظات زملائه ومناقشتها ، وأيضا ملاحظة زملائه يطبقون ويناقشهم في ذلك وهذا يساهم في استفادته من هذه الندوات في الجوانب التي ذكرت وغيرها.

الفصل الثالث — عرض وتحليل نتائج الفرضية الثانية

إذ وجود الندوات الداخلية في المؤسسة التربوية يعطي الفرصة للأساتذة لتبادل الخبرات من خلال الزيارات التبادلية التي يقومون بها وفق الجدولة الرسمية التي يشرف عليها مدير المؤسسة والأستاذ المسؤول عن المادة ، فنجد الأستاذ إما مطبقا أو مشاهدا للدروس ومناقشا للصعوبات التي تعترض نجاح الوضعيات التعليمية بلوغ أهدافها ، وهذا يجعله ملزما بتحضير الدروس إما ليطبقها أو ليشارك غيره يطبقها ويناقشه. وهذا ما يفسر بالتساوي الوظيفي لعناصر النسق التربوي المتمثل في أساتذة نفس المادة. وقد حدد أفراد العينة د جوانب استفادة الأساتذة من الندوات الداخلية التي تقام بالمؤسسات ، فصرحوا بنسبة 60.92% أنهم استفادوا من الندوات الداخلية تبادل الخبرات مع غيرهم من الأساتذة، وصرحوا بنسبة 39.08% أنهم استفادوا منها في تنويع طرق وأساليب التعامل مع التلاميذ والمادة. (بيانات ناتجة عن تفريغ إجابات الشق الثاني من السؤال رقم 29 في الاستبيان أنظر الملحق رقم 01)

الفصل الثالث _____ عرض وتحليل نتائج الفرضية الثانية

جدول رقم (57): يُبين العلاقة بين وجود ندوات داخلية في المؤسسة و اهتمام الأساتذة بلعلاقات مع زملائهم.

المجموع	لا	نوعا ما	نعم	وجود ندوات داخلية في المؤسسة الاهتمام بلعلاقات مع الزملاء	
				ت	نعم
104	11	36	57	ت	نعم
41.8	4.4	14.5	22.9	%	
108	0	40	68	ت	أحيانا
43.4	0.0	16.1	27.3	%	
37	0	14	23	ت	لا
14.9	0.0	5.6	9.2	%	
249	11	90	148	ت	المجموع
100.0	4.4	36.1	59.4	%	

مستوى المعنوية	درجة الحرية	قيمة كا2 المحسوبة
0.003	4	16,104

الجدول التالي يكشف العلاقة بين وجود ندوات داخلية بالمؤسسة ومتغير عمل الأستاذ على الاهتمام بلعلاقات مع الزملاء . وبعد إجراء التقاطع بين قيم المتغيرين باستعمال تطبيق spss يلاحظ الباحث أن قيمة كا 2 المحسوبة تساوي (16.104) ويقابلها مستوى معنوية (0.003) وهي أقل من 0.05 أي قيمة دالة إحصائية وبالتالي نرفض الفرضية الصفرية ونقبل الفرضية البديلة القائلة بوجود علاقة ارتباط ذات دلالة إحصائية بين المتغيرين أي أن لوجود ندوات داخلية بالمؤسسة أثر في عمل الأستاذ على الاهتمام بلعلاقات مع الزملاء.

الفصل الثالث — عرض وتحليل نتائج الفرضية الثانية

ومن خلال الجدول نرى أن نسبة الذين صرحوا بوجود ندوات داخلية في المؤسسة بلغت 59.4%، في حين نجد أن نسبة الذين صرحوا بوجود ندوات داخلية بالمؤسسة بلغت 36.1%، وأخيرا بلغت نسبة الذين صرحوا بعدم وجود ندوات داخلية بالمؤسسة 4.4%.

كما نجد أن نسبة الذين أحيانا يهتمون بالعلاقات مع الزملاء بلغت 43.4%، في حين بلغت نسبة الذين يهتمون بالعلاقات مع الزملاء 41.8%، وبلغت نسبة الذين لا يهتمون بالعلاقات مع الزملاء 14.9%.

وفيما توضحه النسب المئوية في خانات تقاطع قيم المتغيرين، نلاحظ من الجدول في فئة الذين يهتمون بالعلاقات مع الزملاء أن 22.9% من أفراد العينة الذين أجابوا بـ (نعم) عن وجود ندوات داخلية بالمؤسسة، مقابل 14.5% ممن أجابوا بـ (نوعا ما)، ومقابل 4.4% ممن أجابوا بـ (لا).

أما في فئة الذين أحيانا يهتمون بالعلاقات مع الزملاء نجد أن 27.3% من أفراد العينة الذين أجابوا بـ (نعم) عن وجود ندوات داخلية بالمؤسسة، مقابل 16.1% ممن أجابوا بـ (نوعا ما)، ومقابل 0.0% ممن أجابوا بـ (لا).

وأما في فئة الذين لا يهتمون بالعلاقات مع الزملاء نجد أن 9.2% من أفراد العينة الذين أجابوا بـ (نعم) عن وجود ندوات داخلية بالمؤسسة، مقابل 5.6% ممن أجابوا بـ (نوعا ما)، ومقابل 0.0% ممن أجابوا بـ (لا).

ويرجع ذلك إلى أن الندوات الداخلية فرصة تفتح المجال للتعارف بين المجموعات التي تعمل بنفس التخصص، مما يزيد لديهم فرص الإبداع والخروج من نطاق الدائرة المحصورة، كما تتيح تبادل الخبرات والآراء وتبادل للأفكار فيما بينهم، مما يؤدي إلى التشجيع على العمل ويزيد من قوة المعرفة والإنتاج، وهذا يؤدي إلى تكامل أفراد نسق أساتذة نفس المادة وزيادة ارتباط عناصر هذا النسق من خلال اهتمام كل أستاذ الأستاذ بالعلاقات مع الزملاء.

الفصل الثالث _____ عرض وتحليل نتائج الفرضية الثانية

وتكافؤ النسبتين في الاهتمام بالعلاقات مع الزملاء يعزى إلى زيادة نسبة الإناث في فئة الأساتذة في المؤسسات التعليمية عموماً وحتى أنها تفوق فئة الذكور في البعض منها يؤثر في وجود ندوات داخلية وفي الاهتمام بجانب العلاقات بالزملاء.

جدول رقم (58): يُبين العلاقة بين زيارات المفتش للأستاذ و احترام الأساتذة للبرامج المسطرة من طرف الوزارة.

المجموع	غير كافية	نوعاً ما	كافية	زيارات المفتش للأستاذ	
				احترام البرامج المسطرة من طرف الوزارة	
238	12	125	101	ك	نعم
95.6	4.8	50.2	40.6	%	
11	0	1	10	ك	أحياناً
4.4	0.0	0.4	4.0	%	
0	0	0	0	ك	لا
0.0	0.0	0.0	0.0	%	
249	12	126	111	ك	المجموع
100.0	4.8	50.6	44.6	%	

مستوى المعنوية	درجة الحرية	قيمة كا2 المحسوبة
0.007	2	10,015

الجدول التالي يكشف العلاقة بين زيارات المفتش للأستاذ ومتغير احترام الأساتذة للبرامج المسطرة من طرف الوزارة . وبعد إجراء التقاطع بين قيم المتغيرين باستعمال تطبيق spss يلاحظ الباحث أن قيمة كا 2 المحسوبة تساوي (10.015) ويقابلها مستوى معنوية (0.007) وهي أقل من 0.05 أي قيمة دالة إحصائياً وبالتالي نرفض الفرضية الصفرية

الفصل الثالث — عرض وتحليل نتائج الفرضية الثانية

ونقبل الفرضية البديلة القائلة بوجود علاقة ارتباط ذات دلالة إحصائية بين المتغيرين أي أن لزيارات زيارات المفتش للأستاذ أثر في احترامه البرامج المسطرة من طرف الوزارة. من خلال الجدول نجد أن نسبة الذين صرحوا أن زيارات المفتش للأستاذ في القسم كافية نوعا ما بلغت 50.6% ، في حين بلغت نسبة الذين صرحوا بأنها كافية ذلك 44.6% ، في حين بلغت نسبة الذين نفوا ذلك 4.8%.

وكذلك نلاحظ أن نسبة الذين يحترمون البرامج المسطرة من طرف الوزارة بلغت 95.6%، في حين بلغت نسبة الذين أحيانا يحترمون البرامج المسطرة من طرف الوزارة 4.4%، وانعدمت نسبة الذين لا يحترمون البرامج المسطرة من طرف الوزارة. و أما ما توضحه النسب المئوية في خانات تقاطع قيم المتغيرين، فنلاحظ من الجدول في فئة الذين يحترمون البرامج المسطرة من طرف الوزارة أن 50.2% من أفراد العينة الذين أجابوا بـ (نوعا ما) عن وجود زيارات المدير المفتش في القسم، مقابل 40.6% ممن أجابوا بـ (كافية)، و مقابل 4.8% ممن أجابوا بـ (غير كافية) .

أما في فئة الذين أحيانا يحترمون البرامج المسطرة من طرف الوزارة فنجد أن 4.0% من أفراد العينة الذين أجابوا بـ (كافية) عن وجود زيارات المفتش للأستاذ في القسم ، مقابل 0.4% ممن أجابوا بـ (نوعا ما)، و مقابل 0.0% ممن أجابوا بـ (غير كافية) .

أما في فئة الذين لا يحترمون البرامج المسطرة من طرف الوزارة انعدمت النسب في خانات تقاطع قيم المتغيرين.

ويعزو الباحث ذلك إلى أن التغيير في الأساليب التربوية وكذلك في المناهج الدراسية يؤكد الحاجة إلى عملية التوجيه والإشراف وذلك لتوضيح فلسفة التغيير ومبرراته أمام الذي مازال متمسكا بالأساليب التقليدية التي اعتادها في التدريس. وهذا ما يبرزه حمدان (1992) حين يتكلم عن أهداف عملية الإشراف المرتبطة بالتربية والحياة المدرسية أن من بينها " إدارة وتوجيه عمليات التغيير في التربية الرسمية ومتابعة انتظامها للعمل على تأصيلها في الحياة المدرسية وتحقيقها للآثار المرجوة " (حمدان، 1992، ص16)

الفصل الثالث _____ عرض وتحليل نتائج الفرضية الثانية

مما يجعل المفتش ومن خلال أساليب التكوين أثناء الخدمة المختلفة والتي من بينها الندوات الخارجية يسعى لتوضيح فلسفة التربية وبيبرر التغييرات والإصلاحات ، وكيفية تطبيقها ويلزم الأساتذة باحترامها وتطبيقها على الصورة المسطرة من طرف الوزارة ويسهر على ذلك. ويساعد على ذلك زيادة أعداد المفتشين في كل مادة ، حيث قسمت الولاية في بعض المواد إلى خمس أو أربع مقاطعات يشرف على مقاطعة مفتش ، مما يتيح له استيعاب المؤسسات المسندة إليه و تطهيرها بلقل جهد وكلفة، وهذا مما جعل عدد الندوات الخارجية يزيد.

جدول رقم(59): يوضح العلاقة بين قيام المفتش بندوات خارجية و قيام الأستاذ بإنجاز الأعمال المطلوبة.

المجموع	لا	نوعا ما	نعم	قيام المفتش بندوات خارجية القيام بإنجاز الأعمال المطلوبة	
				ك	نعم
190	1	56	133	ك	نعم
76.3	0.4	22.5	53.4	%	
59	0	1	58	ك	أحيانا
23.7	0.0	0.4	23.3	%	
0	0	0	0	ك	لا
0.0	0.0	0.0	0.0	%	
249	1	57	191	ك	المجموع
100.0	0.4	22.9	76.7	%	

مستوى المعنوية	درجة الحرية	قيمة كا2 المحسوبة
0.000	2	20,189

الفصل الثالث — عرض وتحليل نتائج الفرضية الثانية

الجدول التالي يكشف العلاقة بين متغير قيام المفتش بندوات خارجية ومتغير عمل الأستاذ على إنجاز الأعمال المطلوبة منه. وبعد إجراء التقاطع بين قيم المتغيرين باستعمال تطبيق spss يلاحظ الباحث أن قيمة كا 2 المحسوبة تساوي (20.189) ويقابلها مستوى معنوية (0.000) وهي أقل من 0.05 أي قيمة دالة إحصائية وبالتالي نرفض الفرضية الصفرية ونقبل الفرضية البديلة القائلة بوجود علاقة ارتباط ذات دلالة إحصائية بين المتغيرين أي أن لقيام المفتش بندوات خارجية أثر في عمل الأستاذ على إنجاز الأعمال المطلوبة منه.

من خلال الجدول نجد أن نسبة الذين صرحوا عن قيام المفتش بندوات خارجية بلغت 76.7% ، في حين بلغت نسبة الذين صرحوا بـ(نوعا ما) عن وجود ذلك 22.9% ، في حين بلغت نسبة الذين نفوا ذلك 0.4%.

وكذلك نلاحظ أن نسبة الذين يقومون بإنجاز الأعمال المطلوبة بلغت 76.3%، في حين بلغت نسبة الذين أحيانا يقومون بإنجاز الأعمال المطلوبة من طرف الوزارة 23.7%، وانعدمت نسبة الذين لا يقومون بإنجاز الأعمال المطلوبة.

و أما ما توضحه النسب المئوية في خانات تقاطع قيم المتغيرين، فنلاحظ من الجدول في فئة الذين يقومون بإنجاز الأعمال المطلوبة أن 53.4% من أفراد العينة الذين أجابوا بـ (نعم) عن قيام المفتش بندوات خارجية ، مقابل 22.5% ممن أجابوا بـ (نوعا ما) ، و مقابل 0.4% ممن أجابوا بـ (لا) .

أما في فئة الذين أحيانا يقومون بإنجاز الأعمال المطلوبة فنجد أن 23.3% من أفراد العينة الذين أجابوا بـ (نعم) عن قيام المفتش بندوات خارجية ، مقابل 0.4% ممن أجابوا بـ (نوعا ما)، و مقابل 0.0% ممن أجابوا بـ (لا) .

أما في فئة الذين لا يحترمون البرامج المسطرة من طرف الوزارة انعدمت النسب في خانات تقاطع قيم المتغيرين.

الفصل الثالث — عرض وتحليل نتائج الفرضية الثانية

ويرجع الباحث ذلك على أن الدور البنائي للمفتش يعتبر من وسائل التكوين أثناء الخدمة كما يعتبر من وسائل المتابعة والتقويم ، وهذا ما يفرض عليه توجيه الأساتذة للقيام بواجباتهم وإنجاز الأعمال المطلوبة منهم . " الإشراف نشاط يوجه لخدمة المعلمين ومساعدتهم في حل ما يعترضهم من مشكلات للقيام بواجباتهم على أكمل صورة " (أبو شملة، 2009، ص15) ويعزز ذلك أن أفراد العينة الذين استفادوا من الندوات الخارجية التي يقيمها المفتش، فصرحوا بنسبة 58.68% بأن الندوات تسمح لهم بالاطلاع على ما يستجد في التربية والتعليم، وبنسبة 41.32% أنها تسمح لهم بمعالجة النقائص. (بيانات ناتجة عن تفرغ إجابات الشق الثاني من السؤال رقم 30 في الاستبيان - الملحق رقم 01)

وهذا بفضل تعدد وتنوع أهداف هذه الندوات الخارجية، وإلى الدور الكبير الذي يقوم به المفتشون في استمرار عملية تنمية وتربية الأساتذة من خلال الأنشطة التكوينية والتي من بينها الندوات الخارجية.

الفصل الثالث _____ عرض وتحليل نتائج الفرضية الثانية

2- عرض وتحليل بيانات المقابلة الموجهة للمفتشين:

جدول رقم(60): يبين أنشطة التكوين أثناء خدمة التي يمارسونها مع الأساتذة:

فئات الوسائل: وسائل التكوين أثناء الخدمة			
رقم الوحدة	وحدات التحليل	التكرارات	النسبة المئوية %
01	مراقبة الندوات الداخلية	14	13.46
02	دروس مصغرة للدروس الصعبة	12	11.54
03	ورش تعليمية للأساتذة الجدد	14	13.46
04	زيارات توجيهية فردية	16	15.39
05	دروس مصغرة للدروس حسب التطورات الجديدة	05	04.80
06	لقاءات جماعية لأساتذة الدائرة	16	15.39
07	لقاءات جماعية لأساتذة المقاطعة	09	08.65
08	مرافقة للزيارات التوجيهية للأساتذة الجدد	08	07.69
09	مرافقة لزيارات التثبيت	10	09.62
	المجموع	104	100

الجدول يوضح وسائل التكوين أثناء الخدمة التي يستخدمها المفتشين في تأطير أساتذة التعليم المتوسط وجاءت كآتي: حيث جاءت وحدات التحليل (زيارات توجيهية فردية) و(لقاءات جماعية لأساتذة الدائرة) في المرتبة الأولى بنسبة 15.39%، وجاءت وحدات التحليل (مراقبة الندوات الداخلية) و (ورش تعليمية للأساتذة الجدد) في المرتبة الثالثة بنسبة 13.46%، كما جاءت وحدة التحليل (دروس مصغرة للدروس الصعبة) في المرتبة الخامسة بنسبة 11.54%، وجاءت وحدة التحليل (مرافقة لزيارات التثبيت) في المرتبة السادسة بنسبة 9.62%، وجاءت وحدة التحليل (لقاءات جماعية لأساتذة المقاطعة) في المرتبة السابعة بنسبة 08.65%، وجاءت وحدة التحليل (مرافقة للزيارات التوجيهية للأساتذة الجدد) في المرتبة الثامنة بنسبة 07.69%، وجاءت وحدة التحليل (دروس مصغرة للدروس حسب التطورات الجديدة) في المرتبة التاسعة والأخيرة بنسبة 04.80%.

الفصل الثالث _____ عرض وتحليل نتائج الفرضية الثانية

ويفسر ذلك بظاهرة التشبيب التي طالت فئة المفتشين، إذ أتيح للشباب المشاركة في مسابقات التفتيش والتي كانت تأهيلية في السابق مع زيادة في عدد المناصب وتقسيم الولاية إلى عدة مقاطعات كل مقاطعة تمثل جهة من الولاية وتضم مجموعة من المؤسسات يشرف عليها مفتش، ويستطيع هذا الأخير الاستعانة بالأساتذة المكونين، مما سهل على المفتشين التنقل للمؤسسات واستيعاب جميع الأساتذة وتتنوع أساليب ووسائل التكوين أثناء الخدمة. ويتوافق مع ما صرح أفراد عينة الأساتذة في الجدول رقم (38)

جدول رقم (61): يوضح تقييم المفتشين لهذه الأنشطة من وجهة نظرهم:

المجموع	لا	نوعا ما	نعم	الإجابات	
				نقاط التقييم	
16	02	08	06	التكرار	تعدد فرص التكوين
100	12.50	50.00	37.5	النسبة %	
16	05	09	02	التكرار	استخدام التكنولوجيا
100	31.25	56.25	12.50	النسبة %	
16	00	06	10	التكرار	التنوع في الأهداف
100	0.00	37.5	62.50	النسبة %	
16	03	08	05	التكرار	مواكبتها لمستجدات التعليم
100	18.75	50.00	31.25	النسبة %	
16	02	09	05	التكرار	اهتمام الأساتذة بها
100	12.50	56.25	31.25	النسبة %	

يوضح الجدول تقييم المفتشين للأنشطة المستخدمة في التكوين أثناء الخدمة فمن ناحية فرص التكوين صرحوا بنسبة 50.00% أنها نوعا ما متعددة، وبنسبة 56.25% أنه نوعا ما يستخدم فيها الوسائل التكنولوجية، وبنسبة 62.50% أنها متنوعة الأهداف، وبنسبة 50.00% أنها مواكبة لمستجدات التعليم، وبنسبة 56.25% أن الأساتذة نوعا ما يهتمون بها، ويعزى ذلك إلى ما سبق ذكره في تحليل الجدول السابق.

الفصل الثالث _____ عرض وتحليل نتائج الفرضية الثانية

جدول رقم (62): تقييم المفتشين لمساهمة المدراء في عملية التكوين أثناء الخدمة

للأساتذة

النسبة المئوية%	التكرار	الإجابات
18.75	03	كافية
50	08	نوعا ما
31.25	05	غير كافية
100	16	المجموع

من الجدول نجد أن المفتشين أجابوا بنسبة 50% أن مدراء المؤسسات نوعا ما يقومون بدور كاف في عملية تكوين أساتذة التعليم المتوسط، وبنسبة 31.25% أنهم لا يقومون بدورهم ، وبنسبة 18.75% أنه يقومون بدور كاف. ويعزى ذلك إلى تقصير بعض المدراء في أداء دورهم البنائي والتقويمي في تكوين أساتذة مؤسساتهم التي يتزأسونها إما لكثرة عدد الأساتذة أو لحدائة المؤسسة فيندعم فيها الأساتذة المكونين ورؤساء المواد الذين يمثلون دعما مهما لمدير في مؤسسته، أو لاختفاء بعض المدراء بالجانب الإداري فقط حين يزور الأستاذ مع أن له دورا بيداغوجيا يستطيع من خلاله معالجة العجز إلي يلاحظه لدى الأستاذ فيدعوه للاحتكاك بمن هم أكثر منه خبرة أو يدعوه لحضور ندوة داخلية أو يعالج الموضوع مع مجموع الأساتذة في المجالس البيداغوجية، أو يطلع المفتش بالأمر إذا كان الأمر يدعي ذلك. حيث أن " من أهم واجباته الإشراف على حسن سير التدريس والقيام بزيارات صافية ليعرف مدى تقدم المدرسين في المنهاج والأساليب التي يتبعونها ومدى ملاءمتها لمستوى الصفوف، مما يكسب المعلمين أسلوبا في التقويم الذاتي لعملهم وهو الأساس في تحسين العملية التعليمية". (العوران، 2010، ص 107-108)

الفصل الثالث _____ عرض وتحليل نتائج الفرضية الثانية

جدول رقم(63): يوضح آثار التكوين أثناء الخدمة على أداء أساتذة التعليم المتوسط

فئات الموضوع: آثار التكوين أثناء الخدمة			
رقم الوحدة	وحدات التحليل	التكرارات	النسبة المئوية %
01	إطلاع الأستاذ على صور أداءات مختلفة	14	11.20
02	تقوية العلاقات الإنسانية	16	12.80
03	تكوين الأساتذة الجدد	16	12.80
04	زيادة تأهيل الأساتذة خريجي الجامعات	13	10.40
05	الترغيب في المهنة	10	08.00
06	زيادة التحكم في التخصص	12	09.60
07	التحكم في تعليمية المادة	15	12.00
08	معالجة الصعوبات	12	09.60
09	التزام الأساتذة بالتعليمات	09	07.20
10	القيام بإنجاز المهام المطلوبة منهم	08	06.40
المجموع		125	100

الجدول يوضح آثار التكوين أثناء الخدمة على أداء أساتذة التعليم المتوسط ، فجاءت وحدات التحليل (تقوية العلاقات الإنسانية) (تكوين الأساتذة الجدد) في المرتبة الأولى بنسبة 12.80% ، وجاءت وحدة التحليل (التحكم في تعليمية المادة) في المرتبة الثالثة بنسبة 12.00%، كما جاءت وحدة التحليل(إطلاع الأستاذ على صور أداءات مختلفة) في المرتبة الرابعة بنسبة 11.20%، وجاءت وحدة التحليل (زيادة تأهيل الأساتذة خريجي الجامعات) في المرتبة الخامسة بنسبة 10.40% ، وجاءت وحدة التحليل (زيادة التحكم في التخصص)و(معالجة الصعوبات) في المرتبة السادسة بنسبة 09.60%، في حين جاءت وحدة التحليل(الترغيب في المهنة) في المرتبة الثامنة بنسبة 08.00%، وجاءت وحدة التحليل

الفصل الثالث _____ عرض وتحليل نتائج الفرضية الثانية

(التزام الأساتذة بالتعليمات) في المرتبة التاسعة بنسبة 07.20%، وجاءت أخيرا وحدة التحليل (القيام بإنجاز المهام المطلوبة منهم) في المرتبة العاشرة بنسبة 06.40%.

ويفسر هذا أن أستاذ التعليم المتوسط حين يشارك في ندوات داخلية أو خارجية بمختلف أنواعها، فإنه يتفاعل مع أساتذة آخرين من نفس المادة يتأثر بهم ويؤثر فيهم، فيقوي علاقته بهم ويتبادل معهم الخبرات ويزداد خبرة وتحكما في تخصصه وفي تعليمية المادة التي يدرسها، كما يسمح له بمناقشة الصعوبات التي يتلقاها في الميدان والبحث لها عن حلول، هذا بالنسبة للأستاذ بصفة عامة، وهو بدرجة أكبر من الأهمية والتأثير إذا كان الحديث عن أستاذ جديد سواء خريج مدرسة عليا فيتدعم إعداده الأولي بما يكتسبه من خبرات ويزداد أثر التكوين أثناء الخدمة في أدائه بمرور الوقت، أو يكون خريج جامعة قد موظف مباشرة عن طريق المسابقة فيتدعم إعداده وتأهيله ويستطيع الاندماج بسرعة في هذه المهنة وتمثل متطلباتها، كما قيام كل المدير والمفتش بدورهما الرقابي يؤدي بالأستاذ إلى الالتزام بالتعليمات وإنجاز المهام المطلوبة منه.

جدول رقم (64): يوضح تقييم أثر التكوين أثناء الخدمة على أداء الأساتذة حسب طبيعة

تكوينهم قبل الخدمة من وجهة نظر المفتشين

المجموع	غير مقبول	نوعا ما	مقبول	الإجابات	
				طبيعة التكوين	
16	00	02	14	التكرار	خريج معهد
100	00	12.50	87.50	النسبة%	تكنولوجي
16	00	04	12	التكرار	خريج مدرسة
100	0.0	25.00	75.00	النسبة%	عليا
16	00	05	11	التكرار	خريج جامعة
100	0.0	31.25	68.75	النسبة%	

الفصل الثالث — عرض وتحليل نتائج الفرضية الثانية

الجدول يوضح أثر التكوين أثناء الخدمة على أداء الأساتذة حسب طبيعة تكوينهم قبل الخدمة من وجهة نظر المفتشين، إذ صرحوا بنسبة 87.50% أن هذا الأثر في الأداء مقبول نوعا ما لدى خريجي المعاهد التكنولوجية، وبنسبة 75.00% أنه مقبول لدى خريجي المدارس العليا، وبنسبة 68.75% خريجي الجامعات.

ويعزى ذلك إلى أن خريجي المعاهد التكنولوجية للتربية تعرضوا لفرص تكوين أثناء الخدمة أكثر من خريجي المدارس العليا ومن خريجي الجامعات مما يجعلهم أكثر خبرة في التعامل مع المواقف التعليمية التعليمية.

الفصل الثالث — عرض وتحليل نتائج الفرضية الثانية

مراجع الفصل:

- 1 أبو شملة، كامل عبد الفتاح (2009). " فعالية الأساليب الإشرافية في تحسين أداء معلمي مدارس وكالة الغوث بغزة من وجهة نظرهم وسبل تحسينها "، رسالة ماجستير، في أصول التربية الإدارة التربوية في الجامعة الإسلامية، غزة، فلسطين.
- 2 -البدرى، طارق عبد الحميد (2005). " الاتجاهات الحديثة للإدارة المدرسية في تنمية القيادات المدرسية "، عمان: دار الثقافة للنشر.
- 3 -الجعثيني، ختام قاسم مصطفى (2017). " درجة ممارسة مديري المدارس الابتدائية للقيادة الأخلاقية وعلاقتها بسلوك المواطنة التنظيمية لدى معلمهم "، رسالة ماجستير، تخصص إدارة تربوية، كلية التربية، الجامعة الإسلامية، غزة، فلسطين.
- 4 -السعدي، عبد القادر وآخرون (1984). " التوجيه الفني والنمو المهني للمعلم "، الكويت: شركة الربيعان للنشر والتوزيع.
- 5 -العوران، إبراهيم (2010). " الإشراف التربوي ومشكلاته - دراسة ميدانية تقييمية "، عمان الأردن: دار يافا للنشر والتوزيع .
- 6 -بوقطف، محمود (2014). " التكوين أثناء الخدمة و دوره في تحسين أداء الموظفين بالمؤسسة الجامعية: دراسة ميدانية بجامعة عباس لغرور(خنشلة)"، رسالة ماجستير غير منشورة، تخصص تنظيم و عمل، كلية العلوم الإنسانية و الاجتماعية، جامعة محمد خيضر - بسكرة، الجزائر.
- 7 - جابر، جابر عبد الحميد (2006). " حجرة الدراسة الفارقة والبنائية"، القاهرة: عالم الكتب.
- 8 حمدان، محمد زياد (1992). " الإشراف التربوي في التربية المعاصرة "، عمان : دار التربية الحديثة.
- 9 سبعون، سعيد (2012). " الدليل المنهجي في إعداد المذكرات والرسائل الجامعية في علم الاجتماع "، الجزائر: دار القصة.

الفصل الثالث _____ عرض وتحليل نتائج الفرضية الثانية

10 - عامر ، طارق عبد الرؤوف محمد . (2013). " دراسات في إعداد المعلم " ، عمان ، الأردن : دار اليازوري العلمية للنشر والتوزيع.

11 - غنيمه، محمد متولي (1992). " سياسات وبرامج إعداد المعلم العربي " ، ط2، القاهرة : الدار المصرية اللبنانية.

12- https://www.researchgate.net/publication/222653755_How_a_technology_professional_development_program_fits_into_teachers'_work_life

الفصل

الرابع

الفصل الرابع - عرض وتحليل نتائج الفرضية الثالثة

1- عرض وتحليل نتائج الفرضية الجزئية الأولى في الفرضية الثالثة

2- عرض وتحليل نتائج الفرضية الجزئية الثانية في الفرضية الثالثة

3- عرض وتحليل نتائج الفرضية الجزئية الثالثة في الفرضية الثالثة

4- عرض وتحليل نتائج الفرضية الجزئية الرابعة في الفرضية الثالثة

الفصل الرابع — عرض وتحليل نتائج الفرضية الثالثة

التذكير بالفرضية الثالثة:

>> توجد فروق دالة إحصائية بين متوسطات أداء أساتذة التعليم المتوسط تعزى لمتغيرات (طبيعة التكوين قبل الخدمة، تخصص شهادة التخرج، الخبرة المهنية للأستاذ، جنس الأستاذ). <<

و لعرض وتحليل نتائج هذه الفرضية نتطرق إلى عرض وتحليل نتائج الفرضيات الجزئية التالية المنبثقة منها:

1- عرض وتحليل نتائج الفرضية الجزئية الأولى في الفرضية الثالثة: التذكير بالفرضية:

>> توجد فروق دالة إحصائية بين متوسطات أداء أساتذة التعليم المتوسط تعزى لمتغير طبيعة التكوين قبل الخدمة للأستاذ.<<

جدول رقم (65) : يوضح اختبار تحليل التباين الأحادي لمعرفة هل هناك فروق في متوسطات الأداء لصالح متغير "طبيعة التكوين قبل الخدمة".

المتغير	مصدر التباين	مجموع المربعات	درجة الحرية	متوسط المربعات	قيمة (F)	مستوى المعنوية
طبيعة التكوين	بين المربعات	0.884	2	0.442	14.422	0.000
	داخل المربعات	7.536	246	0.031		
	المجموع	8.419	248			

يلاحظ من جدول رقم (65) الخاص بتحليل التباين One Way ANOVA أن قيمة

الاختبار F المحسوبة تساوي 14.422 وتقابلها مستوى المعنوية 0.000 وهي أقل من 0.05 أي قبول الفرضية البديلة H_1 القائلة بوجود فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسطات الأداء لعينة الدراسة تُعزى على الأقل لأحد فئات طبيعة التكوين قبل الخدمة، مما يجعل الباحث يلجأ لأجراء مقارنات متعددة باستخدام LSD لمعرفة لصالح من من الفئات وفق الجدول الموالي:

الفصل الرابع — عرض وتحليل نتائج الفرضية الثالثة

جدول رقم(66): يُبين اختبار المقارنات المتعددة LSD بين فئات "طبيعة التكوين قبل الخدمة"

LSD مُتغير الأداء						
Confidence 95% Interval		مستوى المعنوية Sig.	الخطأ المعياري Std. Error	متوسط الفرق Mean Difference (I-J)	طبيعة التكوين (J)	طبيعة التكوين (I)
Upper Bound	Lower Bound					
0.1889	0.0472	0.001	0.03596	0,11804*	خريج مدرسة عليا للأساتذة	خريج معهد تكنولوجي للتربية
0.2091	0.0969	0.000	0.02849	0,15298*	خريج جامعة	
-0.0472	-0.1889	0.001	0.03596	-0,11804*	خريج معهد تكنولوجي للتربية	خريج مدرسة عليا للأساتذة
0.0933	-0.0235	0.240	0.02966	0.03493	خريج جامعة	
-0.0969	-0.2091	0.000	0.02849	-0,15298*	خريج معهد تكنولوجي للتربية	خريج جامعة
0.0235	-0.0933	0.240	0.02966	-0.03493	خريج مدرسة عليا للأساتذة	

نلاحظ من الجدول أن الفروق في متوسطات أداء أساتذة التعليم المتوسط التي تعزى لمتغير طبيعة التكوين قبل الخدمة أنها لصالح خريجي المعاد التكنولوجية مقابل خريجي المدارس العليا وخريجي الجامعات إذ أن الفرق بين كل متوسطين كان موجبا، ولصالح خريجي المدارس العليا مقابل خريجي الجامعات إذ أن الفرق في المتوسطين كان موجبا.

ويعزى ذلك إلى أن خريجي المعهد التكنولوجي أكثر خبرة مهنية مقارنة بخريجي المدارس العليا للأساتذة وخريجي الجامعات وتعرضوا لبرامج تكوينية أثناء الخدمة أكثر من غيرهم ، وهذا ما أحدث الفارق في أدائهم مقابل غيرهم من الفئات.

الفصل الرابع — عرض وتحليل نتائج الفرضية الثالثة

و يدعم هذا التبرير الجدول رقم (37) والجدول رقم (64) الناتجين من تفريغ بيانات المقابلة مع مفتشي التعليم المتوسط .

2- عرض وتحليل نتائج الفرضية الجزئية الثانية في الفرضية الثالثة: التذكير بالفرضية:

>> توجد فروق دالة إحصائية بين متوسطات أداء أساتذة التعليم المتوسط تعزى

لمتغير تخصص شهادة التخرج للأستاذ.<<

جدول رقم(67): يبين الفروق بين متوسطات أداء أساتذة التعليم المتوسط تعزى

لمتغير تخصص شهادة التخرج.

المتغير	تخصص شهادة التخرج	العدد (n)	المتوسط الحسابي (X)	الانحراف المعياري (sd)	اختبار (t)	درجة الحرية (dl)	درجة المعنوية (sig)	مستوى الدلالة (α)
أداء أساتذة التعليم المتوسط	مطابقة لمادة التدريس	215	2.452	0.185	0.256	247	0.798	0.05
	غير مطابقة لمادة التدريس	34	2.461	0.177				

يبين الجدول الفروق بين المجموعة الأولى لأساتذة التعليم المتوسط من فئة الذين شهادة تخرجهم مطابقة لمادة التدريس والمجموعة الثانية لأساتذة التعليم المتوسط من فئة الذين شهادة تخرجهم لا تطابق مادة التدريس في متوسطات أدائهم حيث قدر المتوسط الحسابي لإجابات المجموعة الأولى بـ (x=2.4525) وانحراف معياري (sd=0.185) بينما قدر المتوسط الحسابي لإجابات المجموعة الثانية بـ (x=2.461) وانحراف معياري (sd=0.177)، كما نلاحظ مستوى الدلالة المعنوية بلغ (sig=0.798) وهي قيمة غير دالة عند مستوى الدلالة (α=0.05) لأن (α<sig)، هذا يعني أنه لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين

الفصل الرابع — عرض وتحليل نتائج الفرضية الثالثة

المجموعتين، وبلغت قيمة اختبار " ت " ($t=0.256$) ودرجة حرية (247) مع احتمال خطأ يقدر بنسبة (5%)، وبالتالي رفض الفرضية البديلة وقبول الفرض الصفري .

ويعزو الباحث ذلك إلى المجهود الذي تبذله مؤسسات التكوين قبل الخدمة و أثناء الخدمة في تأهيل الأستاذ وإكسابه كل ما يتعلق بالتخصص الذي يدرسه من معارف ومهارات، إضافة إلى الجهد الذي يبذله الأستاذ في أداء عمله رغم عدم مطابقة تخصص شهادة تخرجه للمادة التي يدرسها مما يؤدي على تلاشي الفروق بينه وبين الأساتذة غيره ممن تخصص شهادة تخرجهم مطابقة للمادة التي يدرسونها.

3- عرض وتحليل نتائج الفرضية الجزئية الثالثة في الفرضية الثالثة:

التذكير بالفرضية:

>> توجد فروق دالة إحصائية بين متوسطات أداء أساتذة التعليم المتوسط تعزى لمتغير الخبرة المهنية للأستاذ.<<

جدول رقم (68): يوضح اختبار تحليل التباين الأحادي لمعرفة هل هناك فروق في متوسطات الأداء لصالح متغير "الخبرة المهنية"

المتغير	مصدر التباين	مجموع المربعات	درجة الحرية	متوسط المربعات	قيمة (F)	مستوى المعنوية
الخبرة المهنية	بين	0,772	3	0,257	8,247	0,000
	داخل	7,647	245	0,031		
	المجموع	8,419	248			

يلاحظ من جدول رقم (68) الخاص بتحليل التباين One Way ANOVA أن قيمة

الاختبار F المحسوبة تساوي 8.247 وتقابلها مستوى المعنوية 0.000 وهي أقل من 0.05

أي قبول الفرضية البديلة H_1 القائلة بوجود فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسطات الأداء

لعينة الدراسة تُعزى على الأقل لأحد فئات الخبرة المهنية، مما يجعل الباحث يلجأ لأجراء

مقارنات متعددة باستخدام LSD لمعرفة لصالح من الفئات وفق الجدول الموالي:

الفصل الرابع — عرض وتحليل نتائج الفرضية الثالثة

جدول رقم (69) : يُبين اختبار المقارنات المتعددة LSD بين فئات "الخبرة المهنية"

مُتغير الأداء LSD						
Confidence 95% Interval		مستوى المعنوية Sig.	الخطأ المعياري Std. Error	متوسط الفرق Mean Difference (I-J)	الخبرة (J)	الخبرة (I)
Upper Bound	Lower Bound					
-	-0,1187	0,012	0,02640	-0,06667	من 10 إلى	أقل من 10 سنوات
-	-0,2529	0,000	0,04408	-0,16604	من 20 إلى 30	
-	-0,2329	0,001	0,04408	-0,14604	أكثر من 30	
0,1187	0,0147	0,012	0,02640	0,06667	أقل من 10	من 10 إلى 19 سنة
-	-0,1922	0,036	0,04713	-0,09938	من 20 إلى 30	
0,0135	-0,1722	0,093	0,04713	-0,07938	أكثر من 30	
0,2529	0,0792	0,000	0,04408	0,16604	أقل من 10	من 20 إلى 30 سنة
0,1922	0,0065	0,036	0,04713	0,09938	من 10 إلى	
0,1360	-0,0960	0,734	0,05889	0,02000	أكثر من 30	
0,2329	0,0592	0,001	0,04408	0,14604	أقل من 10	أكثر من 30 سنة
0,1722	-0,0135	0,093	0,04713	0,07938	من 10 إلى	
0,0960	-0,1360	0,734	0,05889	-0,02000	من 20 إلى 30	

من الجدول نجد أن الفروق الموجودة بين متوسطات الأداء والتي تعزى لمتغير الخبرة المهنية عندما نتبع متوسط الفرق بين الفئات كانت لصالح الفئة ذات الخبرة من 21 سنة إلى 30 سنة ثم للفئة ذات الخبرة المهنية من 10 سنوات إلى 19 سنة ثم لصالح الفئة ذات الخبرة المهنية الأكثر من 30 سنة ثم لصالح الفئة الأقل من 10 سنوات. ويعزى ذلك إلى أن هذه الفئة ذات الخبرة المهنية من 20 إلى 30 سنة تمثل خريجي المعاهد التكنولوجية للتربية الفئة الأكثر تخصصاً في التكوين قبل الخدمة والأكثر تعرضاً للتكوين أثناء الخدمة باعتبار عامل الزمن.

الفصل الرابع — عرض وتحليل نتائج الفرضية الثالثة

4- عرض وتحليل نتائج الفرضية الجزئية الرابعة في الفرضية الثالثة:
التذكير بالفرضية:

>> توجد فروق دالة إحصائية بين متوسطات أداء أساتذة التعليم المتوسط تعزى لمتغير جنس الأستاذ.<<

جدول رقم(70): يبين الفروق بين متوسطات أداء أساتذة التعليم المتوسط تعزى لمتغير جنس الأستاذ.

المتغير	الجنس	العدد (n)	المتوسط الحسابي (X)	الانحراف المعياري (sd)	اختبار (t)	درجة الحرية (dl)	درجة المعنوية (sig)	مستوى الدلالة (α)
أداء أساتذة التعليم المتوسط	ذكور	144	2.48	0.173	2.48	247	0.014	0.05
	إناث	135	2.42	0.189				

يبين الجدول الفرق بين المجموعة الأولى لأساتذة التعليم المتوسط من فئة الذكور والمجموعة الثانية لأساتذة التعليم المتوسط من فئة الإناث في متوسطات أدائهم حيث قدر المتوسط الحسابي لإجابات الذكور بـ (x=2.48) وانحراف معياري (sd=0.173) بينما قدر المتوسط الحسابي لإجابات الإناث بـ (x=2.42) وانحراف معياري (sd=0.189)، كما نلاحظ مستوى الدلالة المعنوية بلغ (sig=0.014) وهي قيمة غير دالة عند مستوى الدلالة (α=0.05) لأن (α<sig)، هذا يعني أنه توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين مجموعة أساتذة التعليم المتوسط من فئة الذكور و مجموعة أساتذة التعليم المتوسط من فئة الإناث لصالح الأكبر متوسط حسابي أي لصالح لفئة الذكور ، وبلغت قيمة اختبار "ت" (t=2.48) ودرجة حرية (247) مع احتمال خطأ يقدر بنسبة (5%)، وبالتالي قبول الفرضية البديلة ورفض الفرض الصفري.

الفصل الرابع — عرض وتحليل نتائج الفرضية الثالثة

و هذا راجع إلى أن الإناث أكثر تقيدا بالوضع الاجتماعي من الذكور والذي تقل فيه فرص المرأة في التكوين الذاتي أو التكوين المبرمج كالاتحاق بالدورات التكوينية المنعقدة بعيدا عن مقر العمل، وزيارة المكتبات...، ويحد من إمكانيتها في توفير الوسائل التعليمية خارج المؤسسة ، إضافة إلى أن مسؤولياتها الإضافية خاصة إذا كانت ربة بيت تحد من تحضيرها الجيد للدروس. على عكس الذكور الذين هم أكثر تحررا من القيود الاجتماعية مما يؤدي على توافر الوقت والجهد لديهم لما سبق ذكره، وهذا مما يساعدهم على تكوين اتجاهات إيجابية نحو المهنة مما ينعكس إيجابا على أدائهم.

الفصل

الخامس

الفصل الخامس - مناقشة نتائج الفرضيات

1- مناقشة نتائج الفرضية الأولى

2- مناقشة نتائج الفرضية الثانية

3- مناقشة نتائج الفرضية الثالثة

الفصل الخامس _____ مناقشة نتائج الفرضيات

1- مناقشة نتائج الفرضية الأولى:

التذكير بالفرضية الأولى:

>> يعمل التكوين قبل الخدمة على إعداد أساتذة مرحلة التعليم المتوسط ثقافيا وأكاديميا وتربويا وعمليا من خلال إكسابهم معارف ومهارات واتجاهات مما يؤثر إيجابا على أدائهم.<<

من خلال تحليل بيانات الاستبيان الموجه لأساتذة التعليم المتوسط، وبيانات المقابلة الموجهة لمفتشي التعليم المتوسط نجد أن :

من خلال مؤشرات المتغير المستقل ألا وهو التكوين قبل الخدمة نجد أن التكوين قبل الخدمة ساهم في زيادة معارف أساتذة التعليم المتوسط ، كما ساهم في اكتساب أفراد العينة من التكوين قبل الخدمة معارف لها علاقة بالتخصص ، واستفادتهم في أفراد العينة من معارف تربوية أثناء التكوين قبل الخدمة ، واكتسابهم مهارات تتعلق بالتخصص ، واستفادتهم من تجربة التدريس قبل الخدمة ، وأن التكوين قبل الخدمة ندى لديهم حب التخصص ، و أدى إلى تنمية قيم إيجابية لديهم، و ندى لديهم اتجاهات إيجابية تجاه المهنة. وبإجراء التقاطع بتطبيق برنامج الحزم الإحصائية SPSS بين هذه المؤشرات من المتغير المستقل التكوين قبل الخدمة مع مؤشرات من المتغير التابع الأداء ألا وهي: تحضير الدروس، العمل على تنويع الخبرات حتى تلبى احتياجات جميع التلاميذ، تحضير الاختبارات وفق النموذج المطلوب، إنجاز الأعمال المطلوبة، المشاركة في الأنشطة التربوية، حضور الندوات الداخلية، حضور الندوات الخارجية، الاهتمام بالعلاقات مع الزملاء ،استدعاء أولياء الأمور تحضير تحصلنا على الجداول المركبة ذات الأرقام التي من خلال قراءتها وجدنا أن معامل كاي تربيع ذات دلالة إحصائية عند مستويات المعنوية المتحصل عليها والتي كانت كلها أقل من 0.05، مما يثبت ارتباط المتغيرات المستقلة مع المتغيرات التابعة وعدم استقلاليتها،

الفصل الخامس مناقشة نتائج الفرضيات

أي أن لمتغير المستقل التكوين قبل الخدمة يؤثر في المتغير التابع أداء أساتذة التعليم المتوسط.

ويدعم هذه النتائج ما تم التوصل إليه من نتائج من خلال تحليل بيانات المقابلة الموجهة لمفتشي التعليم المتوسط حيث أفرزت بيانات الجدول رقم (35) أن أساتذة التعليم المتوسط كانت لهم مكتسبات من التكوين قبل الخدمة ممثلة في اكتساب معارف في معارف التخصص، التعرف على تعليمية المادة، استخدام الوسائل التعليمية، اكتساب مهارات تدريسية، التعرف على التشريع المدرسي، التعرف على نظريات التعلم، التدريب على التدريس، تبادل الخبرات مع الأساتذة المكونين، ومن الجدول رقم (36) في تقييمهم لهذه المكتسبات ومدى كفايتها لمزاولة مهنة التعليم صرحوا بنسبة 43.75% أنه نوعا ما كافية، وفي الجدول رقم (37) في تقييمهم لأثر التكوين قبل الخدمة على أداء أساتذة التعليم المتوسط أنه بنسبة 81.25% مقبول لدى الأساتذة خريجي المعاهد التكنولوجية، وبسبة 68.75% مقبول لدى خريجي المدارس العليا، وبنسبة 56.25% مقبول نوعا ما لدى خريجي الجامعات.

وتتفق في هذا مع دراسة بن عمار، حسيبة (2008-2009) التي توصلت إلى أنه "أكبر نسبة من المكونين يعتبرون أن التكوين الأكاديمي العام و المتخصص و التكوين أثناء الخدمة كان لهما الأثر الإيجابي على المسار المهني من خلال الزيادة في أداءهم أثناء العملية التعليمية و تعزيز مهاراتهم العلمية و الفنية و البيداغوجية و كذا المساهمة في تحسين العلاقة مع تلاميذهم."

واتفقت مع دراسة الشرعي، بلقيس غالب (2009) التي كانت بعنوان: دراسة تقويمية لبرنامج إعداد المعلم بكلية التربية جامعة السلطان قابوس وفق متطلبات الاعتماد الأكاديمي وتوصلت على أن البرنامج يسير إلى الهدف النهائي نحو التطوير والتحسين وفق تطبيق

الفصل الخامس _____ مناقشة نتائج الفرضيات

معايير الاعتماد الأكاديمي، وتحقيق الاعتراف الأكاديمي و تمكين كلية التربية من تحقيق رسالتها على أفضل وجه ممكن.

وبقياس قوة العلاقة بين المتغير المستقل في بعده التكوين قبل الخدمة والمتغير التابع المتمثل في الأداء باستخدام معامل بيرسون R وجد أنه يساوي 0.81 (أنظر الملحق رقم 05) مما يدل على وجود علاقة تابعة طردية قوية بين المتغيرين أي أن للتكوين قبل الخدمة أثر إيجابي قوي في أداء أساتذة التعليم المتوسط .

مما سبق نجد أن التكوين قبل الخدمة يعمل على إعداد أساتذة مرحلة التعليم المتوسط ثقافيا وأكاديميا وتربويا وعمليا من خلال إكسابهم معارف ومهارات واتجاهات مما يؤثر إيجابيا على أدائهم. وهذا يعل الفرضية الأولى محققة.

2- مناقشة نتائج الفرضية الثانية:

التذكير بالفرضية الثانية:

>> يؤدي التكوين أثناء الخدمة من خلال برامج وتعدد أنشطته إلى تجديد معارف أساتذة التعليم المتوسط وتنمية مهاراتهم وتطوير اتجاهاتهم المهنية والتربوية مما يؤثر إيجاباً على أدائهم.<<

من خلال تحليل بيانات الاستبيان الموجه لأساتذة التعليم المتوسط، وبيانات المقابلة الموجهة لمفتشي التعليم المتوسط نجد أن :

أن التكوين أثناء الخدمة ساهم في اكتساب أفراد العينة من أساتذة التعليم المتوسط لمعارف مهارات جديدة، وأنه أدى إلى تحفيزهم على استخدام التكنولوجيا الحديثة في التدريس إلى حد ما ، وأنه أدى بهم إلى مواكبة التطورات الجديدة في التخصص، وأنه أدى بهم إلى مواكبة التطورات الجديدة التي أتت بها الإصلاحات التربوية بشكل متوسط ، وأنه زاد من رغبتهم في مهنة التدريس، وأن مدراء المؤسسات يقومون بزيارتهم في الأقسام، ووجود ندوات داخلية بالمؤسسة ، وكذلك أن المفتشين يقومون بزيارات لهم ، وأنهم يقومون بندوات خارجية. وبإجراء الارتباط بتطبيق برنامج الحزم الإحصائية SPSS بين هذه المؤشرات من المتغير المستقل التكوين أثناء الخدمة مع مؤشرات من المتغير التابع أداء أساتذة التعليم المتوسط ألا وهي: تحضير الدروس، العمل على تنويع الخبرات حتى تلبي احتياجات جميع التلاميذ، التنويع في طرق التدريس المستخدمة، تحضير الاختبارات وفق النموذج المطلوب، إنجاز الأعمال المطلوبة، احترام البرامج المسطرة من طرف الوزارة، المشاركة في الأنشطة التربوية، حضور الندوات الداخلية، حضور المجالس البيداغوجية، القيام بمبادرات داخل المؤسسة ، حضور الندوات الخارجية، الاهتمام بالعلاقات مع الزملاء، تحصلنا على الجداول المركبة التي من خلال قراءتها وجدنا أن معاملات الارتباط كاي تربيع ذات دلالة إحصائية عند

الفصل الخامس مناقشة نتائج الفرضيات

مستويات المعنوية المتحصل عليها والتي كانت كلها اقل من 0.05، مما يثبت ارتباط المتغيرات المستقلة مع المتغيرات التابعة وعدم استقلاليتها، أي أن المتغير المستقل التكوين أثناء الخدمة يؤثر في المتغير التابع أداء أساتذة التعليم المتوسط.

ويبرر هذه النتائج ما تم التوصل إليه من نتائج من خلال تحليل بيانات المقابلة الموجهة لمفتشي التعليم المتوسط حيث أفرزت بيانات الجدول رقم (60) أن المفتشين يقومون بعدة نشاطات لتكوين الخدمة أثناء الخدمة ممثلة في (مراقبة الندوات الداخلية دروس مصغرة للدروس الصعبة ورش تعليمية للأساتذة الجدد ، زيارات توجيهية فردية ، دروس مصغرة للدروس حسب التطورات الجديدة ، لقاءات جماعية لأساتذة الدائرة ، لقاءات جماعية لأساتذة المقاطعة، مرافقة للزيارات التوجيهية للأساتذة الجدد ، مرافقة لزيارات التثبيت)، ومن خلال الجدول رقم(61) وتقييمهم لهذه الأنشطة صرحوا بنسبة 50% أنها متعددة الفرص، وبنسبة 56.25% أنها نوعا ما يستخدم فيها الوسائل التكنولوجية، وبنسبة 62.50% أنها متنوعة الأهداف، وبنسبة 50% أنها مواكبة للمستجدات في التعليم، وبنسبة 56.25% أنها تحضى باهتمام الأساتذة نوعا ما، ومن خلال الجدول رقم(62) في تقييمهم لدور مدراء المتوسطات في تكوين الأساتذة أثناء الخدمة صرحوا بنسبة 50% أنهم يقومون بدور كاف نوعا ما.ومن خلال الجدول رقم(63) في إجابتهم عن آثار التكوين أثناء الخدمة على أداء أساتذة التعليم المتوسط عددوا الآثار التالية(تقوية العلاقات الإنسانية ، تكوين الأساتذة الجدد ، زيادة تأهيل الأساتذة خريجي الجامعات ، الترغيب في المهنة ، زيادة التحكم في التخصص ، التحكم في تعليمية المادة، معالجة الصعوبات، التزام الأساتذة بالتعليمات، القيام بإنجاز المهام المطلوبة منهم)، ومن خلال الجدول رقم(64) في تقييمهم أثر التكوين أثناء الخدمة على أداء أساتذة التعليم المتوسط حسب طبيعة التكوين، صرحوا بنسبة 68.75% أن هذا الأثر مقبول لدى خريجي المدارس العليا ولدى خريجي الجامعات ، في حين صرحوا بنسبة 50% أنه مقبول نوعا ما لدى خريجي المعاهد التكنولوجية.

الفصل الخامس مناقشة نتائج الفرضيات

واتفقت هذه النتائج مع دراسة بركات ، زياد (2005) التي توصلت إلى وجود أثر جوهري لهذه الدورات التدريبية في مدى ممارسة المعلمين لهذه الكفايات . ومع دراسة عزيز وآخرون(2011) التي توصلت إلى أنه:

-توجد علاقة ارتباط بين مضامين برامج التكوين أثناء الخدمة، وطريقة التدريس.

-توجد علاقة ارتباط بين التكوين أثناء الخدمة، والتحكم في الوسائل التعليمية من قبل الأستاذ.

-توجد علاقة ارتباط بين التكوين أثناء الخدمة، وإشاعة جو تعاوني في القسم.

وكذلك مع دراسة البلوي (2011) التي أظهرت نتائجها أن المعلمين الجدد أشاروا إلى أن دور المشرف التربوي في تنميتهم كان متوسط الدرجة في كل الأبعاد مع مستوى (3.17). ومع دراسة بوقطف، محمود(2014) التي توصلت إلى النتائج التالية:

-أن للتكوين أثناء الخدمة دور كبير في تطوير قدرات و سلوك الموظف.

-أن للمكون دور كبير في إنجاز عملية تكوين الموظف أثناء الخدمة.

-للبرامج التكوينية دور مؤثر على نجاح عملية تكوين الموظف أثناء الخدمة.

-للتكوين أثناء الخدمة علاقة بتحقيق أهداف الموظف و المؤسسة.

-عدم كفاية الدورات التكوينية و مدتها.

ومع دراسة حمد (2014) التي أفرزت نتائجها أن الدرجة الكلية لدرجة ممارسة مدير المدرسة بصفته مشرفاً مقيماً في التنمية المهنية للمعلمين في المدارس الخاصة في الضفة الغربية من وجهات نظر المعلمين بلغت (3.8132) أي (76.3 %) وهي نسبة كبيرة حسب المقياس المعد لهذه الدراسة.

وبقياس قوة العلاقة بين المتغير المستقل في بعده التكوين أثناء الخدمة والمتغير التابع المتمثل في الأداء باستخدام معامل بيرسون R وجد أنه يساوي 0.87) أنظر الملحق

الفصل الخامس _____ مناقشة نتائج الفرضيات

رقم 06) مما يدل على وجود علاقة تابعة طردية قوية بين المتغيرين أي أن للتكوين أثناء الخدمة أثر إيجابي قوي في أداء أساتذة التعليم المتوسط .

مما سبق نستنتج أن التكوين أثناء الخدمة يؤدي من خلال برامجه وتعدد أنشطته إلى تجديد معارف أساتذة التعليم المتوسط وتنمية مهاراتهم وتطوير اتجاهاتهم المهنية والتربوية مما يؤثر إيجاباً على أدائهم. وهذا ما يجعل الفرضية الثانية محققة.

الفصل الخامس _____ مناقشة نتائج الفرضيات

3- مناقشة نتائج الفرضية الثالثة:

التذكير بالفرضية الثالثة:

>> توجد فروق دالة إحصائية بين متوسطات أداء أساتذة التعليم المتوسط تعزى لمتغيرات) طبيعة التكوين قبل الخدمة، تخصص شهادة التخرج، الخبرة المهنية للأستاذ، جنس الأستاذ.<<

3-1/ مناقشة نتائج الفرضية الجزئية الأولى في الفرضية الثالثة:

التذكير بالفرضية:

>> توجد فروق دالة إحصائية بين متوسطات أداء أساتذة التعليم المتوسط تعزى لمتغير طبيعة التكوين قبل الخدمة للأستاذ.<<

من تحليل بيانات الجدول رقم (65) و الجدول رقم (66): توصلنا إلى أنه توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسطات أداء أساتذة التعليم المتوسط تعزى لمتغير طبيعة التكوين قبل الخدمة (خريج معهد تكنولوجي/خريج مدرسة عليا /خريج جامعة) وذلك لصالح فئة خريجي المعاهد وبالتالي قبول الفرضية البديلة ورفض الفرضية الصفرية. مما يجعل الفرضية الجزئية الأولى في الفرضية الثالثة محققة أي أنه " توجد فروق دالة إحصائية بين متوسطات أداء أساتذة التعليم المتوسط تعزى لمتغير طبيعة التكوين قبل الخدمة للأستاذ".

وهذا يتوافق مع نتائج الجدول رقم (37) والجدول رقم (64) الناتجين من تفريغ بيانات المقابلة الموجهة لمفتشي التعليم المتوسط إذ أظهرنا أن تقييم أثر التكوين قبل الخدمة في أداء أساتذة التعليم المتوسط بلغ أعلى نسبة قبول 81.25% لدى خريجي المعاهد التكنولوجية للتربية، وأثر التكوين أثناء الخدمة بلغ أعلى نسبة قبول لدى خريجي المعاهد التكنولوجية 87.50% وذلك من وجهة نظر المفتشين.

الفصل الخامس _____ مناقشة نتائج الفرضيات

3-2/ مناقشة نتائج الفرضية الجزئية الثانية في الفرضية الثالثة:

التذكير بالفرضية:

>> توجد فروق دالة إحصائية بين متوسطات أداء أساتذة التعليم المتوسط تعزى لمتغير تخصص شهادة التخرج للأستاذ.<<

من تحليل بيانات الجدول رقم (67): توصلنا إلى أنه لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسطات أداء أساتذة التعليم المتوسط تعزى لمتغير تخصص شهادة التخرج (مطابقة لمادة التدريس/ غير مطابقة لمادة التدريس) وبالتالي رفض الفرضية البديلة وقبول الفرضية الصفرية. مما يجعل الفرضية الجزئية الثانية في الفرضية الثالثة غير محققة أي أنه أي أنه " لا توجد فروق دالة إحصائية بين متوسطات أداء أساتذة التعليم المتوسط تعزى لمتغير تخصص شهادة التخرج للأستاذ."

3-3/ مناقشة نتائج الفرضية الجزئية الثالثة في الفرضية الثالثة:

التذكير بالفرضية:

>> توجد فروق دالة إحصائية بين متوسطات أداء أساتذة التعليم المتوسط تعزى لمتغير الخبرة المهنية للأستاذ.<<

من تحليل بيانات الجدول رقم (68) و الجدول رقم (69): توصلنا إلى أنه توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسطات أداء أساتذة التعليم المتوسط تعزى لمتغير الخبرة المهنية للأستاذ وذلك لصالح الأساتذة ذوي الخبرة المهنية (من 10 إلى 19 سنة) وبالتالي قبول الفرضية البديلة ورفض الفرضية الصفرية. مما يجعل الفرضية الجزئية الثانية في الفرضية الثالثة محققة أي أنه " توجد فروق دالة إحصائية بين متوسطات أداء أساتذة التعليم المتوسط تعزى لمتغير الخبرة المهنية للأستاذ."

الفصل الخامس _____ مناقشة نتائج الفرضيات

3-4/ مناقشة نتائج الفرضية الجزئية الرابعة في الفرضية الثالثة:

التذكير بالفرضية:

>> توجد فروق دالة إحصائية بين متوسطات أداء أساتذة التعليم المتوسط تعزى لمتغير جنس الأستاذ.<<

من تحليل بيانات الجدول رقم (70): توصلنا إلى أنه توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسطات أداء أساتذة التعليم المتوسط تعزى لمتغير جنس الأستاذ وذلك لصالح فئة الذكور وبالتالي قبول الفرضية البديلة ورفض الفرضية الصفرية. مما يجعل الفرضية الجزئية الثانية في الفرضية الثالثة محققة أي أنه " توجد فروق دالة إحصائية بين متوسطات أداء أساتذة التعليم المتوسط تعزى لمتغير جنس الأستاذ."

مما سبق ومن خلال تحقق الفرضيات الجزئية الأولى والفرضية الجزئية الثالثة والفرضية الجزئية الرابعة وعدم تحقق الفرضية الجزئية الثانية نقول أن الفرضية الثالثة القائلة >> توجد فروق دالة إحصائية بين متوسطات أداء أساتذة التعليم المتوسط تعزى لمتغيرات (طبيعة التكوين قبل الخدمة، الخبرة المهنية للأستاذ، جنس الأستاذ).<< محققة إلا عندما تعزى لمتغير تخصص شهادة التخرج (مطابقة لمادة التدريس/غير مطابقة)

الاستنتاج العام

الاستنتاج العام:

هدفت دراستنا إلى تقصي أثر التكوين قبل الخدمة على أداء أساتذة التعليم المتوسط، وتوصلت من خلال الجانب النظري فيها إلى أن تكوين الأساتذة ضرورة مهنية واجتماعية، ومطلب حيوي لمواجهة تحديات الحاضر والمستقبل بمختلف أشكالها، ذلك أن الأستاذ ذ يعتبر أهم العوامل المساهمة في تحقيق أهداف التعليم ومن ثم أهداف المجتمع وفلسفته وغاياته.

وأول ما يستهدف به الأستاذ هو إعدادة قبل الخدمة ليقوم بوظيفته التربوية والاجتماعية المنشودة بصورة إيجابية ليساهم في بناء النسق الاجتماعي العام بشكل متوازن، ولا يتأتى ذلك إلا من خلال إعدادة ثقافيا، أكاديميا، تربويا، مهنيا، وعمليا من خلال إتاحة له فرصة التدريب على التدريس، مكتسبا من هذا الإعداد المعارف والمهارات والقيم والاتجاهات التي تساعده على القيام بالمسئولية المنوطة به داخل المؤسسة التعليمية.

ولذات الغرض عمدت الجزائر إلى الاهتمام بهذا الجانب من التكوين فقد حرصت على إعطاء أهمية التكوين الأولي من خلال توفير الإمكانيات المادية الهائلة، واختيار العناصر الجيدة والبرامج المتنوعة ، فكونت الأساتذة في المعاهد التكنولوجية وفي المدارس العليا ومن وظيفتهم مباشرة خضعوا لتأهيل مكثف يمتد حتى تاريخ ترسيمهم.

ولتقصي ميدانيا مدى توافر هذا الأثر لدى أساتذة التعليم المتوسط افترضنا أن التكوين قبل الخدمة الذي خضع له أساتذة التعليم المتوسط يعمل على إعدادهم ثقافيا وأكاديميا وتربويا وعمليا من خلال إكسابهم معارف ومهارات واتجاهات مما يؤثر إيجابا على أدائهم.

وباختبار هذا الفرض ميدانيا توصلت الدراسة الميدانية إلى تحققه حيث توصلنا إلى أن التكوين قبل الخدمة ساهم في زيادة معارف أساتذة التعليم المتوسط بنسبة عامة وأخرى لها علاقة بالتخصص وأخرى تربوية واكسبهم مهارات تدريسية ، وأنه نمى لديهم حب وأدى إلى تنمية قيم إيجابية لديهم، كما نمى لديهم اتجاهات إيجابية تجاه المهنة. وكل هذا أثر إيجابا

في أدائهم وظهر ذلك من خلال قيامهم بتحضير الدروس، والعمل على تنويع الخبرات حتى تلبي احتياجات جميع التلاميذ، وتحضير الاختبارات وفق النموذج المطلوب، وإنجاز الأعمال المطلوبة، والمشاركة في الأنشطة التربوية، وحضور الندوات الداخلية، وحضور الندوات الخارجية، والاهتمام بالعلاقات مع الزملاء، واستدعاء أولياء الأمور لمناقشة بعض المواضيع معهم...

كما هدفت إلى تفصي أثر التكوين أثناء الخدمة على أداء أساتذة التعليم المتوسط، فتوصلت في جانبها النظري إلى أن الأدوار الجديدة والمتجددة للأستاذ التي تفرضها التطورات في العلوم التربوية والنفسية وما ينجم عنها من تجديرات في المناهج والمقررات تتطلب تنمية مهنية مستمرة للأستاذ تناسب هذه الأدوار، يكتسب من خلالها كفاءات عامة وأخرى نوعية تجدد خبراته وتزيد فاعليته.

وأن التكوين أثناء الخدمة بمختلف أنشطته ما هو إلا امتداد للتكوين قبل الخدمة يعمل على تجديد معارف الأستاذ وتنمية مهاراته واتجاهاته، ويطلع على ماجد في تخصصه من طرائق وتقنيات تعليمية. مما يؤدي به إلى تطوير أدائه وزيادة إنتاجه و كفاءته الإنتاجية. كما يساعده على التكيف الإيجابي في الوسط التعليمي من خلال مساعدته على تحسين علاقاته الإنسانية فيه وتحفيزه على المشاركة والمبادرة في أنشطته التربوية والثقافية المختلفة. ولتفصي ميدانيا مدى توافر هذا الأثر لدى أساتذة التعليم المتوسط افترضنا أن التكوين أثناء الخدمة الذي خضع له أساتذة التعليم المتوسط يؤدي من خلال برامجه وتعدد أنشطته إلى تجديد معارف أساتذة التعليم المتوسط وتنمية مهاراتهم وتطوير اتجاهاتهم المهنية والتربوية مما يؤثر إيجابا على أدائهم.

وباختبار هذا الفرض ميدانيا توصلت الدراسة الميدانية إلى تحقيقه حيث توصلنا إلى أن التكوين أثناء الخدمة ساهم في اكتساب أفراد العينة من أساتذة التعليم المتوسط لمعارف

جديدة (عامة، متخصصة، تربوية)، كما أكسبهم مهارات جديدة ، وأدى إلى تحفيزهم على استخدام التكنولوجيا الحديثة في التدريس، ومواكبتهم التطورات الجديدة في التخصص و مواكبتهم التطورات الجديدة التي أتت بها الإصلاحات التربوية ، وأنه زاد من رغبتهم في مهنة التدريس كثيرا ، وأنه زاد من ارتباطهم بتخصص التدريس ، وأن المدرء يزورونهم و يقدمون لهم ملاحظات مفيدة، و أن المفتشين يقومون بزيارات لهم بشكل كاف و أن هذه الزيارات كانت مفيدة لهم ، وأنهم يقومون بندوات خارجية، وكل هذا أثر إيجابا في أدائهم وظهر ذلك من خلال: تحضيرهم الدروس، وعملهم على تنويع الخبرات حتى تلبى احتياجات جميع التلاميذ، وتنويعهم في طرق التدريس المستخدمة، وتحضير الاختبارات وفق النموذج المطلوب، وإنجازهم الأعمال المطلوبة، واحترامهم البرامج المسطرة من طرف الوزارة، ومشاركتهم في الأنشطة التربوية، وحضورهم الندوات الداخلية، حضورهم المجالس البيداغوجية، وقيامهم بمبادرات داخل المؤسسة، وحضورهم الندوات الخارجية، واهتمامهم بالعلاقات مع زملائهم.

وهذا مما يدل على أن التكوين قبل وأثناء الخدمة لأساتذة التعليم المتوسط كعناصر في النسق التربوي في مؤسستهم مهم لأداء إيجابي لوظائفهم، يؤدي بهم إلى إدراك متطلبات ووظائفهم التربوية والاجتماعية، ويساعدهم على التكيف والوسط التربوي والاجتماعي والتعليمي الذي يعملون فيه في تفاعل وتساند وظيفي فيما بينهم ليحققوا أهداف المدرسة أو المنظومة التربوية ووظيفتها التربوية و الاجتماعية التي يسعى لها المجتمع الذي أنشأها ليحقق هذا الأخير غاياته وأهدافه.

كما هدفت الدراسة إلى معرفة الفروق بين متوسطات أداء أساتذة التعليم المتوسط تعزى لمتغيرات (طبيعة التكوين قبل الخدمة، تخصص شهادة التخرج، الخبرة المهنية للأستاذ، جنس الأستاذ)، وتوصلت الدراسة في جانبها النظري إلى أنه كلما كان التكوين قبل أو أثناء

الخدمة للأستاذ مقصود وموجه وخال من المعوقات كان له الأثر الإيجابي في أدائه. ويتمشى هذا مع ما توصلت له الدراسة الميدانية بعد اختبار الفروض وفق ما يلي:

-توجد فروق دالة إحصائية بين متوسطات أداء أساتذة التعليم المتوسط تعزى لمتغير طبيعة التكوين قبل الخدمة.

-توجد فروق دالة إحصائية بين متوسطات أداء أساتذة التعليم المتوسط تعزى لمتغير الخبرة المهنية.

-توجد فروق دالة إحصائية بين متوسطات أداء أساتذة التعليم المتوسط تعزى لمتغير جنس الأستاذ.

إلا ما تعلق بالفروق في متوسطات الأداء التي تعزى لمتغير التخصص، فتوصلت الدراسة إلى عدم تحقق الفرض القائل:

-توجد فروق دالة إحصائية بين متوسطات أداء أساتذة التعليم المتوسط تعزى لمتغير تخصص شهادة التخرج (مطابق لمادة التدريس/ غير مطابق لمادة التدريس).

وقبلت الدراسة الفرض البديل:

-لا توجد فروق دالة إحصائية بين متوسطات أداء أساتذة التعليم المتوسط تعزى لمتغير تخصص شهادة التخرج (مطابق لمادة التدريس/ غير مطابق لمادة التدريس).

مما يجعلنا نقول أن طبيعة التكوين قبل الخدمة ، والخبرة المهنية ، والجنس تعتبر عوامل تؤثر في أداء أساتذة التعليم المتوسط، فالأداء الإيجابي لصالح خريجي المعاهد التكنولوجية، ولصالح متوسطي الخبرة المهنية (10-19 سنة)، ولصالح فئة الذكور في حدود هذه الدراسة. أي أن وأن الأستاذ الذي كوّن تكويننا قبل الخدمة مقصودا وموجها، و في وسط

مساره المهني، ووفق ما يتيح له جنسه كذكر من حرية التنقل والتواصل والتفاعل مع أنشطة التكوين المختلفة وموارده المتنوعة يكون أكثر إيجابية في الأداء.

الضامنة

الخاتمة:

من خلال هذه الدراسة في شقيها النظري والميداني تبين أن للتكوين قبل وأثناء الخدمة الدور الفعال في نجاح الأستاذ في عمله التعليمي، فيعمل على إحداث التغيير المطلوب في معارفه ومهاراته وقدراته ومواقفه واتجاهاته وفي أنماط سلوكه وشخصيته بصفة عامة، حتى يستطيع إنجاز مهامه التربوية والاجتماعية، ويحقق أهداف التربية ويترجمها إلى واقع ملموس بما يكفل تطور المجتمع وتقدمه لبلوغ أهدافه.

وبالرجوع إلى جوهر الإشكالية من أنه كلما ذكرت مسألة المنظومة التربوية إلا واتهم الأستاذ في أدائه، و كلما حاولوا تفسير هذا التقصير في الأداء إلا و أرجعوه إلى مسألة ضعف تكوينه، وإلى السياسة التربوية في التكوين.

لكن أفرزته الدراسة الميدانية من الاستجابات الإيجابية للأساتذة والمفتشين تجاه التكوين قبل وأثناء الخدمة، تجاه برامجهم، وسائله، فرصه، مواكبته للتطورات والإصلاحات ، ونوعية المؤطرين فيه، وأنه أكسبهم معارف عامة وتربوية ومهنية و أكاديمية ومهارات متنوعة، و نمت فيهم قيما واتجاهات زادت من رغبتهم في مهنة التعليم وفي تخصصاتهم، وزادت من تكيفهم وتفاعلهم والوسط التعليمي بمختلف عناصره، وقد كان لذلك كله الأثر الإيجابي على أدائهم تربويا ومهنيا واجتماعيا. كل ما سبق يدل ذلك على أن الجزائر تبذل جهودا معتبرة في هذا الجانب، وأنها تسعى إلى إيجاد الإطار الكفاء في التعليم بما توفره له من إمكانات مادية وبشرية معتبرة .

هذا يجعلنا في حدود هذه الدراسة نقول إذا لم يكن التقصير والضعف الذي يتهم به أداء الأستاذ مرده إلى سياسة التكوين التي تنتهجها الوزارة الوصية فلا بد من البحث عن العوامل الأخرى التي تؤثر مباشرة في أداء الأستاذ وتبرر ضعفه وضعف أداء المنظومة التربوية ككل.

إلا أنه من خلال الدراسة وما وفرته لنا من اطلاع على السياسة التكوينية ومقارنة مع مثيلاتها في تجارب الدول الأخرى نطمح أن ترقى منظومتنا التكوينية لمصاف التجارب العالمية، ولهذا الغرض يقدم الباحث بعض المقترحات في هذا الجانب:

- 1 ضرورة عدم الفصل بين التكوين قبل الخدمة و التكوين أثناء الخدمة وأن يتم هذا الأمر وفق رؤية واضحة على أسس علمية ومنهجية، حتى يتضاءل الضياع في المكتسبات لدى الأساتذة جراء هذا الفصل.
- 2 إنشاء مراكز للتكوين أثناء الخدمة تستهدف الأساتذة والمدراء والمفتشين وباقي أعضاء الجماعة التربوية حتى يعمل الكل تناسق، ويتعاملون بمرونة مع التجديدات التربوية الطارئة.
- 3 تفعيل التخطيط الاستراتيجي التربوي كي تتماشى إمكانات المنظومة التربوية واحتياجاتها من الكادر البشري وخاصة من فئة التربويين حتى تكون عملية التكوين قبل وأثناء الخدمة مقصودة وموجهة أكثر، وتبتعد عن الحلول الاستعجالية التي غالبا ما تكون سلبية أكثر من إيجابياتها.
- 4 الاستفادة من التجارب العالمية في هذا الجانب ومحاكاتها مع مراعاة خصوصية ثقافة المجتمع وفلسفته وغاياته.

واعتقادا من الباحث أن ما قيل في هذه الدراسة غير كاف للإحاطة ولمعالجة موضوع مهم وواسع مثل أداء الأستاذ والعوامل المؤثرة فيه والتي من بينها جوانب التكوين قبل وأثناء الخدمة التي كانت محل الدراسة، لكثرة المتغيرات النفسية والاجتماعية والثقافية ذات العلاقة به، و تغير الظاهرة بتغير الظروف الزمانية والمكانية، إلا أنه يأمل في أنه ألقى الضوء على الظاهرة محل الدراسة محاولا الإجابة على بعض الإشكالات فيها وتفسيرها تربويا و اجتماعيا، مهيبا بذلك إمكانية استشراف إستراتيجية لبلوغ درجة من الاستبصار تمكن من يهتمهم الأمر للوصول إلى البحث عن جوانب أخرى مؤثرة في الظاهرة محل الدراسة، كما

يدعوهم إلى توسيع دائرة الاهتمام بموضوع تكوين الأستاذ قبل وأثناء الخدمة بإجراء المزيد من الأبحاث العلمية فيه بما يعود على الأستاذ وعلى المجتمع الجزائري بالفائدة.

المرجع

• الكتب

- 1 إبراهيم، محمد (2007). " منظومة تكوين المعلم في ضوء معايير الجودة الشاملة " ، عمان، الأردن: دار الفكر للطباعة والنشر.
- 2 أحمد، سعيد مرسي وآخرون (1980). " المدخل إلى العلوم التربوية " ، القاهرة :عالم الكتب.
- 3 +الأحمد، خالد طه. (2005). " تكوين المعلمين: من الإعداد إلى التدريب" ، العين، الإمارات العربية المتحدة: دار الكتاب الجامعي.
- 4 +الأزرق، عبد الرحمن صالح (2000). "علم النفس التربوي للمعلمين " ، لبنان: مكتبة طرابلس العلمية العالمية.
- 5 +الأسدي، سعيد جاسم و إبراهيم، مروان عبد الحميد(2003). "الإشراف التربوي" ، عمان: الدار العلمية الدولية ومكتبة دار الثقافة للنشر والتوزيع.
- 6 +البديري، طارق إبراهيم(2002). "الإشراف التربوي " ، ط2، عمان: دار الفكر للطباعة والنشر.
- 7 +البديري، طارق عبد الحميد (2005). "الاتجاهات الحديثة للإدارة المدرسية في تنمية القيادات المدرسية " ، عمان: دار الثقافة للنشر.
- 8 +النميمي، مهدي حسين (2007). "مهارات التعليم - دراسة في الفكر والأداء التدريسي" ، عمان، الأردن: دار كنوز المعرفة للنشر والتوزيع.
- 9 +الجماعي، عبد الوهاب أحمد(2010). " كفايات تكوين المعلمين- اللغة العربية للمرحلة الثانوية أنموذجاً" ، عمان، الأردن: دار يافا العلمية للنشر والتوزيع و دار الجنادرية للنشر والتوزيع.
- 10 +الحريري، رافدة (2006). " الإشراف التربوي، واقعه وآفاقه المستقبلية " ، عمان : دار المناهج للنشر والتوزيع.
- 11 +الحريري، رافدة (2007). " التقويم التربوي " ، عمان، الأردن: دار المناهج للنشر والتوزيع.

قائمة المراجع

- 12 - الحريري، رافدة عمر (2007). "التقويم التربوي الشامل للمؤسسة المدرسية"، بيروت، لبنان: دار الفكر للنشر والتوزيع..
- 13 - الخزاعلة، محمد سلمان والمومني، تحسين علي (2013)، "المعلم والمدرسة"، عمان، الأردن: دار صفاء للنشر والتوزيع.
- 14 - الحسن، إحسان محمد (1982). "الأسس المنهجية لمناهج البحث العلمي"، بيروت، لبنان: دار الطليعة للطباعة والنشر.
- 15 - المرشايذة، سالم تيسير (2008). "الرضا الوظيفي - أطر نظرية وتطبيقات عملية"، عمان، الأردن: دار صفاء للنشر والتوزيع.
- 16 - الرشدان، عبدالله و جعنيبي، نعيم (2002). "المدخل إلى التربية والتعليم"، عمان، الأردن: دار الشروق.
- 17 - السعدي، عبد القادر وآخرون (1984). "التوجيه الفني والنمو المهني للمعلم"، الكويت: شركة الربيعان للنشر والتوزيع.
- 18 - السلمي، علي (1985). "الأفراد و الكفاءة الإنتاجية"، ط 3، مصر: دار الغريب للطباعة.
- 19 - الطعاني، حسن (2002). "التدريب مفهومه و فعاليته بناء البرامج التدريبية و تقويمها"، عمان، الأردن: دار الشروق للنشر و التوزيع.
- 20 - الطيطي محمد وآخرون (2009). "مدخل إلى التربية"، عمان، الأردن: دار المسيرة للنشر والتوزيع والطباعة.
- 21 - العوران، إبراهيم (2010). "الإشراف التربوي ومشكلاته - دراسة ميدانية تقويمية"، عمان الأردن: دار يافا للنشر والتوزيع .
- 22 - الفيروز آبادي، مجد الدين محمد بن يعقوب (1987). "القاموس المحيط"، مجلد 1، ط2، بيروت، لبنان: مؤسسة الرسالة للطباعة والنشر.
- 23 - القضاة، بسام والدويري، ميسون (2012). "دليل التربية العملية: معلم صف"، عمان، الأردن: دار الفكر.
- 24 - المفرج، بدرية وآخرون (2007). "الاتجاهات المعاصرة في إعداد المعلم وتنميته مهنيًا"، الكويت: وزارة التربية (قطاع البحوث التربوية والمناهج/إدارة البحوث والتطوير التربوي).

قائمة المراجع

- 25 الهيشي، خالد عبد الرحمان (1999)، " إدارة الموارد البشرية"، عمان، الأردن : دار ومكتبة حامد للنشر و التوزيع.
- 26 بدران، شبل و محمود، احمد فاروق (1993). " أسس التربية"، الإسكندرية، مصر: دار المعرفة الجامعية.
- 27 بدران، شبل و البيلاوي، حسن(2009). "علم اجتماع التربية الحديث"، ط3، مصر: دار المعرفة الجامعية.
- 28 بشارة ، جبرائيل (1999). " تكوين المعلم العربي والثورة التكنولوجية"، بيروت: المؤسسة الجامعية للدراسات والنشر والتوزيع.
- 29 بن دريدي، فوزي. (2002)، "المعين في تكوين المكونين"، عين مليلة، الجزائر : دار الهدى.
- 30 بوحفص، عبد الكريم(2010). " التكوين الاستراتيجي لتنمية الموارد البشرية"، الجزائر: ديوان المطبوعات الجامعية.
- 31 بوعامر، أحمد زين الدين.(2014). " تقييم أساتذة التعليم الثانوي للتكوين المستمر"، وهران، الجزائر، منشورات مركز البحث في الأنثربولوجيا الاجتماعية والثقافية.
- 32 تركي، رابح.(1990)، "أصول التربية والتعليم"، الجزائر: ديوان المطبوعات الجامعية.
- 33 -جابر، جابر عبد الحميد (2006). " حجرة الدراسة الفارقة والبنائية"، القاهرة: عالم الكتب.
- 34 حثروبي، محمد الصالح (1999). " نموذج التدريس الهادف- أسئلة وتطبيقات"، عين مليلة، الجزائر: دار الهدى.
- 35 حداد، توفيق. سلامة، محمد أدم. (1977)، " التربية العامة"، الجزائر: وزارة التربية الوطنية.
- 36 حسن ، أحلام الباز و محمود ، الفرحاتي السيد (2008). " الاعتماد المهني للمعلم - مدخل تطوير التعليم"، مصر: دار الجامعة الجديدة.
- 37 - حمدان ، محمد زياد(1992). "الإشراف التربوي في التربية المعاصرة"، عمان : دار التربية الحديثة.

- 38 خندش، فايز مراد و عبد الحفيظ، الأمين (2003). " دليل التربية العملية وإعداد المعلمين"، الإسكندرية، مصر: دار الوفاء لعنوا الطباعة والنشر.
- 39 راشد، علي (2002). " خصائص المعلم العصري و أدواره - الإشراف عليه، تدريبه " ، القاهرة: دار الفكر العربي.
- 40 رمضان، محمد جابر محمود (2005). " محاولات تربية الطفل في الأسرة والمدرسة من منظور تكاملي"، القاهرة : عالم الكتب.
- 41 ثرواتي، رشيد(2002). " تدريبات على منهجية البحث العلمي في العلوم الاجتماعية "، الجزائر: مطبعة دار هومة للنشر.
- 42 زيتون، كمال عبد الحميد (2003)، التدريس نماذجه ومهاراته، القاهرة، مصر:عالم الكتب.
- 43 سبعون، سعيد(2012). " الدليل المنهجي في إعداد المذكرات والرسائل الجامعية في علم الاجتماع"، الجزائر: دار القصة.
- 44 سعفان ، محمد أحمد و محمود، سعيد طه (2007). " علم النفس التربوي وإعداد وتدريب المعلم"، ط2 ، الإسكندرية ، مصر: دار الكتاب الحديث.
- 45 شحاتة، حسن(2003). " نحو تطوير التعليم في الوطن العربي بين الواقع والمأمول "، مصر: الدار المصرية اللبنانية.
- 46 شحاتة، حسن (2004). " مداخل إلى تعليم المستقبل في الوطن العربي " ، القاهرة، مصر: الدار المصرية اللبنانية.
- 47 -شحادة، نضمي وآخرون (2000). " إدارة الموارد البشرية " ، الأردن، عمان: دار الصفاء.
- 48 شمس الدين ، عبد الأمير(1991). " الفكر التربوي عند ابن خلدون و ابن الأزرق " ، بيروت ، لبنان: العالمية للكتاب .
- 49 -صالح، أحمد زكي،(1999). "علم النفس التربوي"، القاهرة، مصر: النهضة المصرية.
- 50 عامر ، طارق عبد الرؤوف محمد . (2013). " دراسات في إعداد المعلم " ، عمان ، الأردن: دار اليازوري العلمية للنشر والتوزيع.

- 51 - عبد الباقي، صلاح الدين محمد (2000). " إدارة الموارد البشرية من الناحية العلمية والعملية " ، مصر: الدار الجامعية.
- 52 عبد السلام، مصطفى عبد السلام (2006)، " أساسيات التدريس والتطوير المهني للمعلم "، الإسكندرية ، مصر: دار الجامعة الجديدة.
- 53 عبدالعزیز، صالح (د س). " التربية الحديثة- مادتها- مبادئها- تطبيقاتها العملية " ، ط7، ج3، مصر: دار المعارف.
- 54 عبد الكبير، صالح عبدالله وآخرون(2011). " نظام تقويم الأداء المدرسي في مدارس التعليم الأساسي في الجمهورية اليمنية " ، عدن، اليمن: مركز البحوث والتطوير التربوي.
- 55 عبد الكريم، محمد الغريب(1982). " البحث العلمي - التصميم والمنهج والإجراءات "، الإسكندرية ، مصر: المكتب الجامعي الحديث.
- 56 عبيدات، سهيل أحمد(2007). " إعداد المعلمين وتمييزهم " ، عمان، الأردن: عالم الكتب الحديث.
- 57 سلام، صلاح الدين(2000). " القياس والتقويم التربوي والنفسي : أسسه وتطبيقات و توجهاته المعاصرة " ، القاهرة: دار الفكر العربي.
- 58 غنيمه، محمد متولي(1992). " سياسات وبرامج إعداد المعلم العربي " ، ط2، القاهرة: الدار المصرية اللبنانية.
- 59 فهديم، كلير(1998). " أولادنا والمدرسة "، لبنان: جهاد للنشر والتوزيع .
- 60 - قاسم، بوسعدة (2011). " تكوين المعلمين وإشكاليته "، مجلة العلوم الإنسانية والاجتماعية: ع.2، جوان 2011، ص ص. 295-317، الجزائر.
- 61 هادي، لحسن(2001). " تكوين المدرسين نحو بدائل التطوير بالكفايات "، الدار البيضاء، المغرب: مطبعة النجاح الجديدة.
- 62 هارون، جورج(2010). " أسس التقويم التربوي ومعاييره " ، طرابلس، لبنان: المؤسسة الحديثة للكتاب.
- 63 متولي، مصطفى(1993). " القوى المؤثرة في النظم التعليمية - دراسة مقارنة " ، الإسكندرية ، مصر: دار المطبوعات الجديدة .

قائمة المراجع

- 64 مجيد، سوسن شاكر (2011). "تقويم جودة الأداء في المؤسسات التعليمية" ، عمان ، الأردن: دار صفاء للنشر والتوزيع.
- 65 مرسى، محمد (1993). "الاتجاهات المعاصرة في التربية المقارنة" ، القاهرة : عالم الكتب.
- 66 مقبل، سعيد عبده احمد وآخرون (2008). " المشكلات المؤثرة في أداء معلمي ومعلمات الصف الأول أساسي وسبل معالجتها " ، عدن، اليمن: مركز البحوث والتطوير التربوي.
- 67 ميالاريه، غاستون(1999). " إعداد المعلمين(ترجمة : فؤاد شاهين)" ، ط2، بيروت ، لبنان: منشورات عويدات.
- 68 ناصر، إبراهيم(1983). " التربية وثقافة المجتمع " ، الجزائر: دار الفرقان .
- 69 ناصر، إبراهيم عبدالله وآخرون(2009). " مدخل للتربية" ، عمان، الأردن: دار الفكر.

• المعاجم

- 70 البستاني، فؤاد إفرام.(1986). " منجد الطلاب" ، دار الشروق، بيروت ، لبنان.
- 71 اللقاني، أحمد حسين والجمال، علي أحمد (1992). " معجم المصطلحات التربوية المعرفية في المناهج وطرق التدريس" ، ط2، القاهرة، مصر: عالم الكتب.
- 72 مسعود ، جبران(1989). " رائد الطلاب" ، ط 9، بيروت، لبنان: دار العلم للملايين.

• الرسائل والأطروحات:

- 73 أبو شملة، كامل عبد الفتاح (2009). " فعالية الأساليب الإشرافية في تحسين أداء معلمي مدارس وكالة الغوث بغزة من وجهة نظرهم وسبل تحسينها " ، رسالة ماجستير، في أصول التربية الإدارة التربوية في الجامعة الإسلامية ، غزة ، فلسطين.
- 74 أبو عطوان، مصطفى عبد الجليل مصطفى.(2008). " معوقات تدريب المعلمين أثناء الخدمة وسبل التغلب عليها بمحافظة غزة " ، رسالة ماجستير في أصول التربية-الإدارة التربوية، كلية التربية بالجامعة الإسلامية، غزة، فلسطين.

- 75 البلوي ، مرزوقة حمود.(2011). " دور المشرف التربوي في تنمية المعلمين الجدد مهنيًا في منطقة تبوك التعليمية من وجهة نظرهم " ، رسالة ماجستير في الإدارة التربوية/ قسم الأصول والإدارة التربوية، جامعة مؤتة ، السعودية.
- 76 الجعثيني، ختام قاسم مصطفى (2017). " درجة ممارسة مديري المدارس الابتدائية للقيادة الأخلاقية وعلاقتها بسلوك المواطنة التنظيمية لدى معلميه " ، رسالة ماجستير ، تخصص إدارة تربوية،كلية التربية، الجامعة الإسلامية، غزة، فلسطين.
- 77 القحطاني، محمد هادي حسين (2012). " تقويم الأداء التدريسي لمعلمي التربية الإسلامية في مادة التوحيد لطلاب المرحلة المتوسطة في المملكة العربية السعودية في ضوء معايير الجودة" ، رسالة ماجستير، كلية التربية قسم مناهج وطرق التدريس، جامعة أم القرى ، المملكة العربية السعودية.
- 78 بن عمار، حسبية (2008-2009). "تكوين المكونين في المنظومة التربوية الجزائرية - دراسة حالة تكوين المكونين في ولاية قسنطينة " ، رسالة ماجستير غير منشورة ، تخصص تسيير، مدرسة الدكتوراه (اقتصاد- ماناجمنت) كلية العلوم الاقتصادية وعلوم التسيير، جامعة منتوري قسنطينة.
- 79 بوقطف، محمود.(2014). " التكوين أثناء الخدمة و دوره في تحسين أداء الموظفين بالمؤسسة الجامعية: دراسة ميدانية بجامعة عباس لغرور(خنشلة)" ، رسالة ماجستير غير منشورة ، تخصص تنظيم و عمل ، كلية العلوم الإنسانية و الاجتماعية، جامعة محمد خيضر - بسكرة، الجزائر.
- 80 جاد، إيناس محمد عبد الخالق. (2003)، " تقويم معلم الرياضيات لأدائه التدريسي بالمحلة الإعدادية" ، رسالة ماجستير غير منشورة،تخصص مناهج وطرق تدريس، كلية التربية بدمياط، جامعة المنصورة ، مصر.
- 81 حمد، إلهام حسن محمد (2014). " درجة ممارسة المدير بصفته مشرفا مقيما في التنمية المهنية للمعلمين في المدارس الخاصة في الضفة الغربية من وجهات نظر المعلمين فيها" ، رسالة ماجستير تخصص الإدارة التربوية بكلية الدراسات العليا في جامعة النجاح الوطنية ، نابلس، فلسطين.

- 82 خطوط، رمضان (2010). "استخدام أساتذة الرياضيات لاستراتيجيات التقويم والصعوبات التي تواجههم أثناء التطبيق، دراسة ميدانية بثانويات ولاية المسيلة"، رسالة ماجستير غير منشورة، علوم التربية، جامعة منتوري قسنطينة، الجزائر.
- 83 درويش، سمر صلاح الدين محمد (2011). "واقع تأهيل المعلمين أثناء الخدمة على مستوى التخطيط والتنفيذ والتطبيق"، رسالة ماجستير، كلية التربية، جامعة بيرزيت، بيرزيت، فلسطين.
- 84 عباسية، بلحسين رحوي (2012). "النظام التعليمي الابتدائي بين النظري والتطبيقي - دراسة ميدانية في أوساط المدارس الابتدائية في بعض ولايات الغرب الجزائري"، رسالة دكتوراه، تخصص علم الاجتماع التربوي، جامعة السانوية بوهران، الجزائر.
- 85 محمد، الطيب محمد الجيلي (2013). "المشكلات التي تواجه تدريب معلمي المرحلة الثانوية أثناء الخدمة : دراسة ميدانية بمحلية جبل الأولياء ولاية الخرطوم"، رسالة ماجستير، تخصص مناهج وطرق تدريس، كلية التربية، جامعة السودان للعلوم والتكنولوجيا، الخرطوم. السودان.
- الجرائد والمجلات:
- 86 أبوهني، نصر الدين الشيخ (2014). "التكوين: متطلباته ومراحله - المعلم نموذجا"، مجلة العلوم والدراسات الإنسانية، العدد (1) المجلد (2)، كلية الآداب والعلوم، جامعة بنغازي، ليبيا.
- 87 الشرعي، بلقيس غالب (2009). "دراسة تقويمية لبرنامج إعداد المعلم بكلية التربية جامعة السلطان قابوس وفق متطلبات الاعتماد الأكاديمي". المجلة العربية لضمان جودة التعليم الجامعي العدد (04) - 2009.
- 88 العمري، خالد محمد. (2005)، "العوامل المؤثرة في أداء معلمي الصفوف الثلاثة الأولى من التعليم الأساسي من وجهة نظرهم"، مجلة اتحاد الجامعات العربية للتربية وعلم النفس - المجلد الرابع - العدد الثاني - 2006.
- 89 المعهد الوطني للبحث في التربية (2011). "ملف تكوين المكونين: من أجل مقارنة لمربود ناجح"، مجلة بحث وتربية، العدد 05، الجزائر: ر د م ك

- 90 بن زاف، جميلة (2009). " تأهيل المعلم في ضوء الإصلاحات التربوية الجديدة في الجزائر"، مجلة العلوم الإنسانية والاجتماعية، العدد 13، جامعة قاصدي مرباح ، ورقلة ، الجزائر.
- 91 بوسنة، سليم (2017). *جريدة النهار*، الجزائر، يوم 11-11-2017 .
- 92 عزيز، سامية وآخرون (2011). "تكوين المكونين أثناء الخدمة في ضوء الكفايات التعليمية لأستاذ التعليم الثانوي"، دراسة ميدانية بثانويات مدينة بسكرة، مجلة العلوم الإنسانية والاجتماعية، العدد 4(385-405)، خاص بملتقى التكوين بالكفايات في التربية، جامعة قاصدي مرباح ، ورقلة، الجزائر.
- 93 هدور، ليلي (2015). " الاحتراق النفسي لدى معلمي مرحلة التعليم الابتدائي وأهم حاجاتهم الإرشادية "، دراسة ميدانية بمدينة باتنة،مجلة البحوث التربوية والتعليمية ، العدد8(197-233)، مخبر تعليم -تكوين - تعليمية، المدرسة العليا للأساتذة- بوزريعة، الجزائر.
- 94 مزهودة، عبد المليك (2001). " الأداء بين الكفاءة والفعالية " ، مجلة العلوم الإنسانية، العدد(01) ، نوفمبر 2001، جامعة محمد خيضر ، بسكرة.
- الأوراق العلمية:
- 95 العاجز، فؤاد علي . (2004). " تقويم دورات تدريب معلمي المرحلة الثانوية أثناء الخدمة من وجهة نظر المعلمين والمشرفين التربويين بمحافظات غزة "، بحث مقدم إلى المؤتمر العلمي السادس عشر للجمعية المصرية للمناهج وطرق التدريس (تكوين المعلم) في الفترة من 21 - 22 يوليو 2004.
- 96 بركات، زياد (2005). " الدورات التدريبية أثناء الخدمة وعلاقة ذلك بفعالية المعلم واتجاهاته نحو مهنة التدريس: دراسة ميدانية بمحافظة طولكرم " ، جامعة القدس المفتوحة، فلسطين. متاح على: <http://www.qou.edu/arabic-15-08-2016>

قائمة المراجع

• منشورات وزارية:

- 97 - الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية. الصادرة في 20 جمادى الثانية 1427 الموافق ل16 يوليو 2006 عدد 46.
- 98 - المعهد الوطني لتكوين مستخدمي التربية وتحسين مستواهم (د.س). " النظام التربوي في الجزائر بعد الاستقلال"، الجزائر.
- 99 - المعهد الوطني لتكوين مستخدمي التربية وتحسين مستواهم (د.س). " سند تكويني على أساس المقاربة بالكفاءات"، الجزائر .
- 100 - وزارة التربية الوطنية، المرسوم التنفيذي رقم 08-315 المؤرخ في 11 شوال عام 1429 الموافق 11 أكتوبر سن 2008 والمتضمن القانون الأساسي الخاص بالموظفين المنتميين للأسلاك الخاصة بالتربية الوطنية.
- 101 - وزارة التربية الوطنية ، القرار رقم 177 المؤرخ في 2 مارس 1991 الذي يحدد مهام الأساتذة الرئيسيين في التعليم الأساسي.
- 102 - وزارة التربية الوطنية ، القرار 174 بتاريخ 1991/02/26 المحدد لمهام الأستاذ المسؤول في التعليم الأساسي و التعليم الثانوي
- 103 - وزارة التربية الوطنية ، ال قرار الوزاري رقم 153 المؤرخ في 1991/02/26 الذي يحدد مهام أساتذة التعليم الثانوي والأساسي
- 104 - وزارة التربية الوطنية (1998). " تقييم التعليم المكيف"، الجزائر: مديرية التعليم المتخصص .
- 105 - وزارة التربية الوطنية.(2003)، " الوثيقة المرافقة للمنهاج السنة الأولى متوسط" .

• المواقع الإلكترونية:

- 106 أبو بكر، عبد اللطيف.(2010). " المعلم معايير الاختيار وبرامج الإعداد"، مجلة المعرفة، متاح على : 00:22 -15/08/2016 -<http://www.almarefh.net>
- 107 جباري، ليلي(2015). " المدرسة الجزائرية في ضوء المقاربة بالكفاءات- كتاب السنة الثانية من التعليم المتوسط لغة عربية نموذجاً"، كلية الآداب و اللغات، جامعة قسنطينة -

الجزائر .متاح على :http://www.eshamel.net - أطلع عليه يوم 2016/08/26-
.20:40

108- <https://www.djazairess.com>

109- <http://sadakasoft.ahlamountada.net> - 09/08/2016

110- <https://www.researchgate.net> -How a technology professional development program fits into teachers' work life

• المراجع باللغة الأجنبية:

111- Bouzida ,Abderahmane (1973). Les institutions Algériens et leur progression , Algérie : OPU

112- Casse, pierre (1994).la Formation Performante , Algérie :O.P.U

113- Good, Carter V. (1973). Dictionary of education (3^d e d), new yourk : mcgaw- hill boo; company

114- Haddab, M (1979).Éducation et changement socio – culturel, Algérie :O.P.U.

115- Taouti, S (SD). La formation des cadres pour le développement. Algérie :O.P.U .

الملاحق

ملحق رقم (01): استمارة الاستبيان الموجهة لأساتذة التعليم المتوسط

جامعة زيان عاشور بالجلفة- كلية العلوم الاجتماعية والإنسانية - قسم علم الاجتماع و الديمغرافيا

الطالب : بهناس بويكر- باحث دكتوراه ل م د- تخصص علم اجتماع تربوي

استمارة استبيان

موجهة لأساتذة التعليم المتوسط

تحية عطرة وبعد:

أخي الأستاذ في إطار إنجاز أطروحة دكتوراه بجامعة الجلفة موسومة بعنوان : " أثر التكوين قبل وأثناء الخدمة على أداء أساتذة مرحلة التعليم المتوسط" نرجو منك مشاركتنا بالإجابة على أسئلة هذا الاستبيان بوضع علامة (X) أمام العبارة أو العبارات المناسبة ، ونؤكد لكم أن ما ستدلون به من معلومات ستكون محل سرية تامة ولن تستخدم إلا في غرض البحث العلمي.

وشكرا مسبقا

ملاحظة مهمة:

- التكوين قبل الخدمة : نقصد به التكوين الذي يخضع له الأستاذ قبل التثبيت (الترسيم) سواء في المعهد التكنولوجي للتربية أو المدرسة العليا للأساتذة أو الجامعة أو أي مؤسسة تكوينية إضافة لمدة التربص (قبل الترسيم)
- التكوين أثناء الخدمة : نقصد به التكوين الذي يخضع له الأستاذ من تاريخ التثبيت (الترسيم) إلى التقاعد.

بيانات شخصية:

1 الجنس: ذكر أنثى

2 الخبرة المهنية: أقل من 10 سنوات 10-20 21-30 أكثر من 30 سنة

3 طبيعة التكوين قبل الخدمة:

خريج معهد تكنولوجي للتربية خريج مدرسة عليا للأساتذة خريج جامعة

4 تخصص شهادة التخرج : مطابق لمادة التدريس غير مطابق لمادة التدريس

بيانات خاصة بالموضوع :

5 هل زاد التكوين قبل الخدمة من معارفك العامة؟

نعم نوعا ما لا

إذا كان الجواب بنعم / نوعا ما حدد كيف؟

- ساعدك في اكتساب لغة ثانية
- أكسبك مهارة البحث العلمي
- أكسبك مهارة التفكير العلمي
- حفزك على المطالعة

أخرى أذكرها:.....

6 هل استفدت من المعارف المكتسبة في التكوين قبل الخدمة في تخصصك؟

نعم نوعا ما لا

إذا كان الجواب بنعم/ نوعا ما حدد كيف؟

- ساعدك في استيعاب المفاهيم الأساسية لمادة التخصص
- ساعدك في الانفتاح على مواد أخرى لها علاقة بمادة التخصص
- ساعدك في التعرف على تعليمية المادة

أخرى أذكرها:.....

7 هل زاد التكوين قبل الخدمة من معارفك التربوية؟

نعم نوعا ما لا

إذا كان الجواب بنعم / نوعا ما حدد كيف؟

- ساعدك في التعرف على تطبيقات نظريات التعلم
- ساعدك في التعرف على طرق التدريس
- ساعدك في التعرف على مجالات نمو الطفل
- ساعدك في التعرف على حقوقك
- ساعدك في التعرف على واجباتك

أخرى أذكرها:.....

8 هل أكسبك التكوين قبل الخدمة مهارات تتعلق بتخصصك؟

نعم نوعا ما لا

إذا كان الجواب بنعم / نوعا ما حدد كيف؟

- ساعدك في التحكم في تعليمية تدريس المادة
- ساعدك في التحكم في استخدام الوسائل التعليمية الخاصة بالمادة
- ساعدك في التحكم في استخدام التكنولوجيا في تدريس المادة
- أدى إلى إطلاعك على مهارات التدريس

أخرى أذكرها:

9 هل نمى التكوين قبل الخدمة لديك حب التخصص؟

إلى حد كبير إلى حد ما لم ينم

10 - هل نمى التكوين قبل الخدمة لديك فضول متابعة التطورات العلمية في التخصص؟

إلى حد كبير إلى حد ما لم ينم

11 - هل نمى التكوين قبل الخدمة لديك قيما اجتماعية إيجابية؟

إلى حد كبير إلى حد ما لم ينم

إذا كانت الإجابة بنعم / نوعا ما حدد كيف؟

- تقدير العمل
- التحلي بالآداب العامة
- الموضوعية في إصدار الأحكام
- احترام الآخر

أخرى أذكرها:

12 - هل أكسبك التكوين قبل الخدمة اتجاهات إيجابية تجاه المهنة؟

نعم نوعا ما لا

إذا كانت الإجابة بنعم / نوعا ما حدد كيف :

- الاهتمام بالمظهر الخارجي - حب إتقان العمل
- تمثل أخلاقيات مهنة التعليم - حب المهنة

• أخرى أذكرها:

13 - ما هي مهارات التدريس التي اكتسبتها من خلال تجربة التدريس خلال فترة التكوين قبل الخدمة؟

التخطيط إدارة الصف ضبط الصف التوجيه والإرشاد التنفيذ التقويم

..... أخرى أذكرها.

14 - هل كانت لك مناقشات مع أساتذة ذوي خبرة مهنية خلال فترة التكوين قبل الخدمة؟

نعم لا أحيانا

إذا كانت الإجابة بنعم / أحيانا أذكر فائدة ذلك بالنسبة إليك؟

15 - هل ممارستك للتدريس خلال فترة التكوين قبل الخدمة أثرت في اتجاهك نحو مهنة التدريس؟

إيجابا نوعا ما لم يؤثر

16 - كيف تقيم التكوين قبل الخدمة الذي خضعت له من حيث:

الجوانب	ملائمة لواقع التدريس	غير ملائمة لواقع التدريس	نوعا ما
البرامج المقترحة			
الوسائل المستخدمة			
مدة التكوين			
نوعية المؤطرين			
ظروف التكوين			

17 - هل أدى التكوين أثناء الخدمة إلى إكسابك معارف جديدة؟

نعم نوعا ما لا

إذا كانت إجابتك بنعم / نوعا ما حددها:

- معارف عامة معارف في تخصصك معارف تربوية
أخرى أذكرها:

18 - هل أكسبك التكوين أثناء الخدمة مهارات جديدة؟

نعم نوعا ما لا

إذا كانت إجابتك بنعم/ نوعا ما حدد ما هي؟

19 - هل أدى التكوين أثناء الخدمة إلى مواكبتك للتطورات الجديدة في تخصصك؟

كثيرا نسبيا لم يؤد

20 - هل أدى التكوين أثناء الخدمة إلى مواكبتك للتطورات الجديدة في علوم التربية؟

بشكل كبير بشكل متوسط لم يؤد

21 - هل أدى التكوين أثناء الخدمة إلى مواكبتك للتطورات الجديدة التي أتت بها الإصلاحات

التربوية؟
كثيرا نسبيا لم يؤد

22 - هل ساهم التكوين أثناء الخدمة في تحفيزك على استخدام التكنولوجيا الحديثة في التدريس؟

إلى حد كبير إلى حد ما لم يساهم

23 - هل زاد التكوين أثناء الخدمة من رغبتك بمهنة التدريس؟

كثيرا نسبيا لم يزد

24 - هل زاد التكوين أثناء الخدمة من ارتباطك بتخصص تدريسك؟

بشكل كبير بشكل متوسط لم يزد

25 - هل يزورك المدير في القسم؟

نعم أحيانا لا

26 - هل يقدم لك المدير ملاحظات أثناء زيارته لك؟

نعم أحيانا لا

إذا كانت إجابتك بنعم/أحيانا - حدد جوانب استفادتك منها؟

27 - كيف تقيم زيارات المفتش لك؟

كافية نوعا ما غير كافية

28 - كيف تقيم ملاحظاته لك؟

مفيدة نسبيا غير مفيدة

29 - هل تقام ندوات داخلية في المؤسسة؟

نعم أحيانا لا

إذا كانت إجابتك بنعم / أحيانا- حدد جوانب استفادتك منها؟

30 - هل يقيم المفتش ندوات خارجية؟

نعم أحيانا لا

إذا كانت إجابتك بنعم/أحيانا- حدد جوانب استفادتك منها؟

31 - ما هي الأنشطة الأخرى للتكوين أثناء الخدمة التي خضعت لها؟

المؤتمرات التربوية ذات المدة القصيرة الورش التعليمية
دروس المراسلة التدريب على الأجهزة العلمية
البعثات لخارج الدولة

أخرى أذكرها:

32 - كيف تقيم مختلف أنشطة التكوين أثناء الخدمة من حيث:

الجوانب	مناسبة	غير مناسبة	نوعا ما
مواكبتها لمستجدات التعليم			
الوسائل المستخدمة			
عدد فرص التكوين			
مدة التكوين			
نوعية المؤطرين			
ظروف التكوين			

33 - كيف تقيم المواظبة لديك؟

• الغيابات كثيرة متوسطة منخفضة

• التأخرات كثيرة متوسطة منخفضة

34 - هل تحضر الندوات الداخلية؟ دائما أحيانا أبدا

35 - هل تحضر الندوات الخارجية؟ دائما أحيانا أبدا

36 - هل تحضر للمجالس البيداغوجية؟ دائما أحيانا أبدا

37 - هل تشارك في الأنشطة التربوية داخل لمؤسسة؟ نعم أحيانا لا

38 - هل تقوم بمبادرات داخل المؤسسة؟ نعم أحيانا لا

إذا كانت إجابتك بنعم أو أحيانا أذكر أمثلة عنها؟

- الانضمام إلى نواد ثقافية المساهمة في مشروع المؤسسة
- القيام بحصص دعم تحضير التلاميذ لمسابقات ثقافية

أخرى أذكرها.....

39 هل تقوم بإنجاز الأعمال المطلوبة منك؟ نعم أحيانا لا

إذا كان الجواب دائما / أحيانا حددها؟

ملء دفتر النصوص ملء دفتر المراسلة

تحضير مواضيع الاختبارات الحراسة

التصحيح ملء الكشوف

أخرى أذكرها.....

40 هل تقوم بتحضير الاختبارات وفق النموذج المطلوب؟ نعم أحيانا لا

41 هل تحترم البرامج المسطرة من طرف الوزارة؟ نعم أحيانا لا

42 هل تقوم بإنجاز التوزيع السنوي؟ نعم أحيانا لا

43 هل تقوم بتحضير للدروس؟ نعم أحيانا لا

إذا كانت إجابتك بنعم / أحيانا ما هي المصادر التي تعتمد عليها؟

44 هل تنجز المذكرات البيداغوجية للدروس؟ نعم أحيانا لا

45 هل تنوع في طرائق التدريس التي تستخدمها؟ نعم أحيانا لا

46 هل تعمل على تنوع الخبرات التعليمية كي تلبي احتياجات جميع التلاميذ؟

نعم أحيانا لا

47 هل تنوع من أساليب تدريسك؟ نعم أحيانا لا

48 هل تراقب مدى مشاركة التلاميذ؟
نعم أحيانا لا

49 هل تراقب أعمال التلاميذ؟
نعم أحيانا لا

50 هل تعمل على استغلال الوسائل التعليمية المتاحة؟
نعم أحيانا لا

51 هل تراجع سلوكياتك الصفية (داخل القسم) من حين لآخر؟
نعم أحيانا لا

52 هل تهتم بعلاقاتك مع التلاميذ؟
نعم أحيانا لا

53 هل تساهم في حل مشاكل تلاميذك؟

نعم أحيانا لا

54 هل تهتم بعلاقاتك مع الزملاء؟
نعم أحيانا لا

55 هل تقوم باستدعاء أولياء التلاميذ؟
نعم أحيانا لا

إذا كانت إجابتك بدائما / أحيانا حدد المواضيع التي تناقشها معهم؟

شكرا على كرم التعاون

ملحق رقم (02): دليل المقابلة الموجهة لمفتشي التعليم المتوسط

جامعة زيان عاشور بالجلفة- كلية العلوم الاجتماعية و الإنسانية - قسم علم الاجتماع والديمغرافيا

الطالب : بهناس بوبكر

دليل مقابلة:

موجهة لمفتشي التعليم المتوسط بمدينة الجلفة

تحية طيبة وبعد:

أرجوا منك سيدي الفاضل منحي جزء من وقتكم لإجراء هذه المقابلة لمحاورتكم حول موضوع أطروحة دكتوراه بعنوان " أثر التكوين قبل و أثناء الخدمة على أداء أساتذة التعليم المتوسط " وأتعهد بأن كل ما ستدلون به سيبقى سرى ولا يستخدم إلا في غرض البحث العلمي.

وشكرا .

ملاحظة مهمة:

- التكوين قبل الخدمة : نقصد به التكوين الذي يخضع له الأستاذ قبل التثبيت (الترسيم) سواء في المعهد التكنولوجي للتربية أو المدرسة العليا للأساتذة أو الجامعة أو أي مؤسسة تكوينية إضافة لمدة التربص (قبل الترسيم)

- التكوين أثناء الخدمة : نقصد به التكوين الذي يخضع له الأستاذ من تاريخ التثبيت (الترسيم) إلى التقاعد.

بيانات شخصية :

1 -الجنس: ذكر أنثى

2 -الخبرة في التفتيش: أقل من سنوات 10 10- سنة 20 21-30 سنة

3 -مادة التفتيش:

بيانات خاصة بالموضوع:

سؤال رئيسي(01): كيف أثر التكوين قبل الخدمة على أداء أساتذة التعليم المتوسط؟

أسئلة فرعية (ضمنية):

1-1/ ما هي مكتسبات الأساتذة من التكوين قبل الخدمة التي لاحظتموها عليهم؟

1-2/ كيف تقيم هذه المكتسبات؟

1-3/ كيف تقيم أثر التكوين قبل الخدمة على أداء أساتذة التعليم المتوسط مع الأخذ بعين الاعتبار طبيعة التكوين قبل الخدمة (التكوين في المعهد التكنولوجي للتربية/ التكوين في المدارس العليا للأساتذة/ التكوين في الجامعات)

سؤال رئيسي(02): كيف أثر التكوين أثناء الخدمة على أداء أساتذة التعليم المتوسط؟

أسئلة فرعية (ضمنية):

1-1/ ما هي أنشطة التكوين أثناء الخدمة التي تمارسونها مع الأساتذة؟

1-2/ كيف تقيم هذه الأنشطة من حيث:

- تعدد فرص التكوين.
- استخدام التكنولوجيا فيها.
- التنوع في الأهداف.
- مواكبتها لمستجدات التعليم.
- اهتمام الأساتذة بها.

1-3/ كيف تقيم مساهمة مدراء المتوسطات في عملية التكوين أثناء الخدمة للأساتذة؟

1-4/ ما هي آثار التكوين أثناء الخدمة التي لاحظتموها على أداء أساتذة التعليم المتوسط؟

1-5/ كيف تقيم أثر التكوين أثناء الخدمة على أداء أساتذة التعليم المتوسط مع الأخذ بعين الاعتبار طبيعة التكوين قبل الخدمة (التكوين في المعهد التكنولوجي للتربية/ التكوين في المدارس العليا للأساتذة/ التكوين في الجامعات)

وشكرا على صبركم معنا

ملحق رقم (03): نتائج معالجة ثبات أداة الاستبيان ببرنامج الحزم الإحصائية spss

Corrélations

		ex1	ex2
ex1	Corrélation de Pearson	1	,978**
	Sig. (bilatérale)		,000
	N	20	20
ex2	Corrélation de Pearson	,978**	1
	Sig. (bilatérale)	,000	
	N	20	20

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

ملحق رقم (04): نتائج المعالجة الإحصائية ببرنامج الحزم الإحصائية spss لبيانات الفرضية
الفرضية الثالثة.

Group Statistics

تخصص شهادة التخرج	N	Mean	Std. Deviation	Std. Error Mean
مُتغير الأداء مطابق لمادة التدريس	215	2.4525	.18574	.01267
غير مطابق لمادة التدريس	34	2.4612	.17704	.03036

Independent Samples Test

	Levene's Test for Equality of Variances	t-test for Equality of Means			
		F	Sig.	t	df
مُتغير الأداء	Equal variances assumed	.031	.860	-.256-	247
	Equal variances not assumed			-.265-	45.276

Independent Samples Test

	t-test for Equality of Means			
		Sig. (2-tailed)	Mean Difference	Std. Error Difference
مُتغير الأداء	Equal variances assumed	.798	-.00871-	.03407
	Equal variances not assumed	.792	-.00871-	.03290

Independent Samples Test

	t-test for Equality of Means	95% Confidence Interval of the Difference	
		Lower	Upper
		مُتغير الأداء	Equal variances assumed
	Equal variances not assumed	-.07496-	.05754

.Group Statistics

الجنس	N	Mean	Std. Deviation	Std. Error Mean
مُتغِير الأداء ذكّر	114	2.4849	.17368	.01627
أُنثَى	135	2.4273	.18937	.01630

Independent Samples Test

		Levene's Test for Equality of Variances		t-test for Equality of Means	
		F	Sig.	t	df
مُتغِير الأداء	Equal variances assumed	.770	.381	2.486	247
	Equal variances not assumed			2.504	245.296

Independent Samples Test

		t-test for Equality of Means		
		Sig. (2-tailed)	Mean Difference	Std. Error Difference
مُتغِير الأداء	Equal variances assumed	.014	.05765	.02320
	Equal variances not assumed	.013	.05765	.02303

Independent Samples Test

		t-test for Equality of Means	
		95% Confidence Interval of the Difference	
		Lower	Upper
مُتغِير الأداء	Equal variances assumed	.01197	.10334
	Equal variances not assumed	.01230	.10301

الخبرة

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid أقل من 10 سنوات	149	59.8	59.8	59.8
من 10 إلى 19 سنة	64	25.7	25.7	85.5
من 21 إلى 30 سنة	18	7.2	7.2	92.8
>=30	18	7.2	7.2	100.0
Total	249	100.0	100.0	

طبيعة التكوين

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid خريج معهد تكنولوجي للتربية	50	20.1	20.1	20.1
خريج مدرسة عليا للأساتذة	45	18.1	18.1	38.2
خريج جامعة	154	61.8	61.8	100.0
Total	249	100.0	100.0	

ملحق رقم (05): نتائج المعالجة الإحصائية ببرنامج الحزم الإحصائية spss لقياس قوة العلاقة بين بعد التكوين قبل الخدمة من المتغير المستقل والمتغير التابع أداء أساتذة التعليم المتوسط.

Case Processing Summary

	Cases					
	Valid		Missing		Total	
	N	Percent	N	Percent	N	Percent
بعد التكوين قبل الخدمة * مُتغير الأداء	249	100.0%	0	.0%	249	100.0%

Crosstabulation بعد التكوين قبل الخدمة * مُتغير الأداء

		مُتغير الأداء		Total	
		أحيانا	نعم		
بعد التكوين قبل الخدمة	أحيانا	Count	132	0	132
		% of Total	53.0%	.0%	53.0%
نعم	نعم	Count	0	117	117
		% of Total	.0%	47.0%	47.0%
Total		Count	132	117	249
		% of Total	53.0%	47.0%	100.0%

Symmetric Measures

		Value	Asymp. Std. Error ^a
Interval by Interval	Pearson's R	.870	.000 ^b
N of Valid Cases		249	

a. Not assuming the null hypothesis.

b. Based on normal approximation.

ملحق رقم (06): نتائج المعالجة الإحصائية ببرنامج الحزم الإحصائية spss لقياس قوة العلاقة بين بعد التكوين أثناء الخدمة من المتغير المستقل والمتغير التابع أداء أساتذة التعليم المتوسط.

Case Processing Summary

	Cases					
	Valid		Missing		Total	
	N	Percent	N	Percent	N	Percent
بُعد التكوين أثناء الخدمة * مُتغير الأداء	249	100.0%	0	.0%	249	100.0%

Crosstabulation بُعد التكوين أثناء الخدمة * مُتغير الأداء

		مُتغير الأداء		Total	
		أحيانا	نعم		
بُعد التكوين أثناء الخدمة	أحيانا	Count	132	0	132
		% of Total	53.0%	.0%	53.0%
نعم	نعم	Count	0	117	117
		% of Total	.0%	47.0%	47.0%
Total		Count	132	117	249
		% of Total	53.0%	47.0%	100.0%

Symmetric Measures

	Value	Asymp. Std. Error ^a
Interval by Interval Pearson's R	.810	.000 ^b
N of Valid Cases	249	

a. Not assuming the null hypothesis.

b. Based on normal approximation.