

جامعة زيان عاشور الجلفة



كلية العلوم الإنسانية و الاجتماعية

قسم علم الاجتماع



التكوين أثناء الخدمة

ودوره في تحسين أداء المدرسين في المرحلة الابتدائية

دراسة ميدانية لمدرسي السنة الخامسة ابتدائي بمدينة الجلفة

مذكرة مكملة لنيل شهادة الماستر في تخصص علم الاجتماع التربوي

إشراف الأستاذة :

د/ خالد مسعودة

من إعداد الطالبتين:

- عبد اللاوي فطيمة

- بوهلال زعرة 100

لجنة المناقشة

د/ مليكة الحاج يوسف رئيسة

د/ خالد مسعودة مقرر

د / طوال عبد العزيز..... مناقشا

الموسم الجامعي: 2020/2019

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

شكر وعرفان

لا يسعنا في هذا المقام إلا أن نتوجه بالشكر الجزيل والامتنان الكبير إلى
الأستاذة المشرفة : " أ. د.خالدي مسعودة " على قبولها الإشراف على هذه

المذكرة وعلى ملاحظاتها القيمة

كما نتوجه بالشكر الجزيل إلى أساتذتنا الكرام على مساعدتهم لنا في إنجاز هذا

العمل العلمي وعلى كل ملاحظاتهم

و إلى كل الذين قاموا بتقديم يد العون في مختلف الإدارات التربوية التي قمنا

بزيارتها

و إلى كل عمال المكتبة الذين أمدونا بالمصادر والمراجع

الإهداء

أهدي هذا العمل

إلى كل من هو راسخ في طلب العلم ساع و لهدى الله داع.

إلى رمز التضحية والوفاء والقذوة في النشاط والعمل.

الأب العزيز

إلى من تحت قدميها جنة الرحمن.

الأم الغالية

إلى كل إخوتي

إلى كل من أعرفهم

أهدي هذا العمل المتواضع

ملخص الدراسة :

موضوع دراستنا هو التكوين أثناء الخدمة ودوره في تحسين أداء المدرسين في المرحلة الابتدائية حاولنا من خلال هذه الدراسة التعرف على أهمية تكوين المدرسين في نجاح العملية العلمية التعليمية ذلك أن قضية توفر المعلم الكفاء تعد إحدى التحديات الرئيسية التي تواجه المؤسسات التربوية على مستوى العالم وأن ارتقائه يتطلب تنمية قدراته الشخصية وتطوير مهاراته العلمية والمهنية وذلك لتحسين أدائه وإعداده

تساؤلات الدراسة :

- ما هو أثر التكوين أثناء الخدمة على الأداء التدريسي لمدرسي التعليم الابتدائي؟
وينبثق عن هذا السؤال الرئيسي السؤال التالي:

- هل هناك علاقة بين تكوين مدرس التعليم الابتدائي أثناء الخدمة و أدائه التدريسي؟

فرضيات الدراسة :

- للتكوين أثناء الخدمة أثر على الأداء التدريسي لمدرسي التعليم الابتدائي

- توجد علاقة ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($a < 0.05$) للتكوين أثناء الخدمة على الأداء التدريسي لمدرسي التعليم الابتدائي.

منهج الدراسة : استخدمنا في دراستنا المنهج الوصفي نظرا لطبيعة الموضوع الذي نحن بصدد دراسته .

عينة الدراسة: اختارنا للعينة مر بعدة مراحل وهذا لإعتبارات لها علاقة بمنهجية إعداد البحث في العلوم الاجتماعية:

بداية لانتقاء الابتدائيات التي سنجري فيها دراستنا الميدانية إختارنا العينة القصدية حيث إختارنا الابتدائيات بطريقة قصدية حسب تموقعها شمال،جنوب ، شرق، غرب وهذا مراعاة لشرط التمثيلية أي حتى تكون ممثلة لمجتمع البحث و هي ابتدائيات مدينة الجلفة وحتى نتمكن من تعميم النتائج لاحقا هذا يعني أن الفرز الذي استخدمناه فرز موجه

بالنسبة للمستوى التعليمي الذي إختارناه فلقد تم كذلك بطريقة قصدية حيث إختارنا مستوى الخامسة ابتدائي لعدة اعتبارات أهمها أنه المستوى الأمثل الذي يظهر فيه أداء المدرسين والذي يترجمه لاحقا المستوى التحصيلي للتلاميذ خصوصا في مسابقة التعليم الابتدائي

أما عن اختيار مدرسي التعليم الابتدائي فلقد اعتمدنا على المعاينة الاحتمالية لأن مجتمع البحث معروف بمعنى محدد و يمكننا أخذ بياناته الرقمية من إدارة المدرسة
طبيعة العينة التي اخترناها هي العينة العشوائية البسيطة
أدوات الدراسة :

اخترنا في بحثنا الأدوات التي تتناسب مع طبيعة بحثنا والمنهج المتبع وكان من بين الأدوات المستخدمة مايلي:

أ- **الملاحظة** : وهي ذلك الجهد الحسي والعقلي المنظم والمنتظم الذي يقوم به الباحث بغية التعرف على بعض المظاهر الخارجية المختارة الصريحة والخفية للظواهر والأحداث والسلوك الحاضر في موقف معين ووقت محدد

ب- **استبيان الدراسة**: يعرف الاستبيان على أنه أداة بسيطة ومباشرة تهدف إلى التعرف على ملامح خبرات المفحوصين واتجاهاتهم نحو موضوع معين وقد اخترنا من أنواع الاستبيان

استبيان المواجهة : يوزع باليد على أفراد عينة الدراسة ليجيبوا عليه ويعيدوه مرة أخرى دون مساعدة من أحد ، و يوزع الاستبيان باليد اختصارا للوقت واقتصادا في التكاليف.

نتائج الدراسة :

لم نتوصل لأي نتائج لأننا لم نجري الدراسة الميدانية لتعذر توفر الشروط الضرورية لإعداد البحث العلمي الاجتماعي بسبب جائحة كورونا كوفيد 19
فالمدارس الابتدائية مغلقة ، المدرسين والتلاميذ في عطلة منذ شهر مارس ، تعذر إجراء مسابقة التعليم الابتدائي وغيرها من الأسباب التي حالت دون قيامنا بإنهاء هذا البحث الاجتماعي على الوجه المطلوب .

Résumé de l'étude:

Le sujet de notre étude est la formation continue et son rôle dans l'amélioration des performances des enseignants au stade primaire. Dans cette étude, nous avons tenté d'identifier l'importance de la formation des enseignants dans la réussite du processus scientifique pédagogique, car la question de la disponibilité d'un enseignant efficace est l'un des principaux défis auxquels sont confrontés les établissements d'enseignement du monde entier et que son niveau doit être développé. Ses capacités personnelles et le développement de ses compétences scientifiques et professionnelles afin d'améliorer ses performances et sa préparation

Questions d'étude:

-Quel est l'impact de la formation continue sur les performances pédagogiques des enseignants du primaire?

De cette question principale découle de la question suivante:

Y a-t-il un rapport entre la formation d'un enseignant du primaire en cours de service et sa performance d'enseignement?

Hypothèses d'étude:

La formation continue a un impact sur les performances pédagogiques des enseignants du primaire

-Il existe une relation statistiquement significative au niveau de signification ($<0,05\alpha$) pour la formation continue sur les performances pédagogiques des enseignants du primaire.

Méthodologie de l'étude: Nous avons utilisé dans notre étude la méthode descriptive en raison de la nature du sujet que nous avons étudié.

Échantillon d'étude: Notre sélection de l'échantillon est passée par plusieurs étapes et ceci est dû à des considérations liées à la méthodologie de préparation de la recherche en sciences sociales:

En commençant par la sélection des écoles primaires dans lesquelles nous allons mener notre étude de terrain, nous avons choisi l'échantillon intentionnel, car nous avons choisi les primaires de manière intentionnelle en fonction de leur localisation nord, sud, est, ouest, et ceci dans le respect de la condition de représentation, c'est-à-dire pour être représentatif de la communauté de recherche, qui sont les primaires de la ville de Djelfa, et pour que nous puissions généraliser plus tard le dépistage des résultats. Nous avons utilisé le tri vectoriel

Quant au niveau d'enseignement que nous avons choisi, il a également été fait de manière intentionnelle, car nous avons choisi le niveau de la cinquième élémentaire pour plusieurs considérations dont la plus importante est qu'il s'agit du niveau optimal dans lequel la performance des enseignants apparaît, qui se traduit plus tard par le niveau de réussite des élèves, notamment au concours de l'enseignement primaire.

Quant au choix des enseignants du primaire, nous nous sommes appuyés sur un échantillonnage probabiliste car la communauté de recherche est connue dans un sens spécifique et nous pouvons prendre ses données numériques auprès de l'administration scolaire.

La nature de l'échantillon que nous avons choisi est un simple échantillon aléatoire

Outils d'étude:

Dans notre recherche, nous avons choisi les outils qui correspondent à la nature de notre recherche et à la méthodologie utilisée, et parmi les outils utilisés se trouvaient les suivants:

A- Observation: Il s'agit d'un effort sensoriel et mental organisé et régulier réalisé par le chercheur afin d'identifier certains aspects externes explicites et cachés des phénomènes, événements et comportements présents dans une situation et un temps spécifiques

B- Questionnaire d'étude: Le questionnaire est défini comme un outil simple et direct qui vise à identifier les caractéristiques des expériences des sujets et leurs attitudes à l'égard d'un sujet spécifique. Nous avons choisi parmi les types de questionnaires.

C- Questionnaire de confrontation: Il est distribué à la main aux membres de l'échantillon d'étude pour y répondre et le renvoyer sans l'aide de personne Le questionnaire est distribué à la main, pour raccourcir le temps et réduire les coûts.

Résultats:

Nous n'avons atteint aucun résultat car l'étude n'a pas pu être menée sur terrain. Car les conditions nécessaires à la préparation de la recherche scientifique sociale n'ont pas pu être réunies en raison de la pandémie Corona Covid 19

Les écoles primaires sont fermées, les enseignants et les élèves sont en vacances depuis mars, il n'a pas été possible d'organiser le concours de l'enseignement primaire et d'autres raisons qui nous ont empêché de terminer cette recherche sociale.

فهرس المحتويات

ب.....	شكر وعرقان
ج	الإهداء :
د.....	ملخص الدراسة.....
ح	فهرس المحتويات :
12.....	مقدمة :
16.....	الباب الأول : الجانب النظري و المنهجي للدراسة.....
17.....	الفصل الأول : الإطار العام للدراسة :
18.....	إشكالية الدراسة :
19.....	أهمية الدراسة.....
20.....	المفاهيم الأساسية للدراسة.....
23.....	الدراسات السابقة :
30.....	صعوبات الدراسة :
31.....	الفصل الثاني : التكوين أثناء الخدمة.....
32.....	تمهيد :
33.....	التكوين أثناء الخدمة
33.....	التكوين.....
33.....	مفاهيم التكوين :
34.....	مبادئ و أسس التكوين.....
36.....	متطلبات التكوين الفعال :
37.....	أنواع التكوين :
41.....	التكوين أثناء الخدمة :
41.....	01 مفهوم التكوين أثناء الخدمة.....
49.....	02 الاتجاهات الحديثة في مجال التكوين أثناء الخدمة :
55.....	03 أهمية التكوين أثناء الخدمة:
56.....	04 أهداف التكوين أثناء الخدمة:

57	05 مميزات التكوين أثناء الخدمة :
57	06 مشكلات التكوين أثناء الخدمة :
60	خلاصة الفصل :
61	الفصل الثالث : الأداء التدريسي
62	تمهيد :
63	01 مفهوم الأداء
63	02 الجوانب المتداخلة في الأداء :
65	03 أهمية الأداء:
66	04 أهداف الأداء :
67	05 عناصر الأداء :
69	06 معايير الأداء :
71	07 العوامل المؤثرة في الأداء :
72	08 محددات الأداء :
73	ثانيا : تقييم الأداء:
73	مفهوم تقييم الأداء :
75	أهمية تقييم الأداء :
76	أهداف تقييم الأداء :
77	ثالثا : الأداء التدريسي
77	01 مفهوم الأداء التدريسي
78	02 تقويم الأداء التدريسي
81	03 تقويم الأداء المدرسي :
82	04 أهداف الأداء التدريسي :
83	05 أساليب وطرق الأداء التدريسي :
85	06 المجالات الرئيسية في الأداء التدريسي :
85	07 صعوبات تواجه تحسين الأداء التدريسي :
87	رابعا : المرحلة الابتدائية
87	مفهوم المرحلة الابتدائية :

89	أهداف المرحلة الابتدائية :
90	خصائص المرحلة الابتدائية :
93	مشكلات التعليم في المرحلة الابتدائية :
97	حلول مشكلات المرحلة الابتدائية :
99	خلاصة الفصل
100	نتائج الدراسة:
101	التوصيات:
104	المقترحات :
105	الخاتمة:
106	قائمة المراجع :

مقدمة

مقدمة

مقدمة :

يتأثر تقدم أي مجتمع من المجتمعات في شتى مجالات الحياة بمدى التطور العلمي والتكنولوجي الذي يحرزها هذا المجتمع ، ويعتمد هذا التطور بدوره على كفاية النظام التربوي وفاعليته والسياسة التعليمية التي يتبعها هذا المجتمع ويعد المدرس أو المعلم بما يقوم به من دور فاعل في تحقيق الأهداف التربوية من أهم العوامل التي تزيد من كفاية أي نظام تربوي وفاعليته. وتزداد مكانة المدرس ودوره في عصر الانفجار المعرفي والتقدم التكنولوجي لان عظمة الأمم لم تعد تقاس بكبر مساحتها أو بزيادة عدد سكانها ، وإنما بقدر ما تصنعه من علم وتقنية معاصرة وهذا يعود بالضرورة إلى المدرسة ومن ثم إلى المدرس الذي " يستطيع أن يجعلها بجهد وإخلاصه وحسن إعداده معمل تفريخ للمبدعين والمبتكرين .

ويشهد العالم منذ مطلع هذا القرن نقلة حضارية هائلة شملت كل أوجه ومجالات الحياة، حيث أنه في كل يوم يظهر على مسرح الحياة معطيات جديدة تحتاج إلى خبرات جديدة وفكر جديد ومهارات جديدة للتعامل معها بنجاح ، وهذه التحولات قد ألفت بظلالها على بنية النظام التربوي ، ومن ثم فنحن في حاجة إلى تربية غير تقليدية كالتي عهدناها ، وعليه فإن إعداد الإنسان القادر على التصدي لكل هذه التحولات والتغيرات يتطلب إعادة النظر في النظم التعليمية مفهوماً ومحتوى وأسلوباً ، وذلك على أسس جديدة قائمة على استراتيجيات علمية فعالة تستوعب الإمكانيات المادية والبشرية المتاحة . ومن هنا بدأت تتسابق الدول المختلفة ومن بينها الجزائر على تطوير نظمها التعليمية بصورة شاملة أحياناً وبصورة جزئية أحياناً أخرى . وبدأت قضية التطوير والإصلاح المتعلقة بالمعلم تشهد قدراً كبيراً من الاهتمام في الدول المختلفة التي تشهد الارتقاء بنظمها التعليمية ومن ثم تجويد نواتجها . ومن أبرز النتائج المترتبة على التحديات المعاصرة والمستقبلية التي يواجهها التعليم في العالم تلك المرتبطة بدور المعلم في العملية التعليمية في ضوء إطار التغيير والتحول المتسارع في المظاهر الاقتصادية ، والسياسية للعالم المعاصر حيث يتطلب العالم المتغير نمطاً مختلفاً من التعليم

مقدمة

ولكي يتمكن التعليم فعلاً من تلبية متطلبات العصر ، فإنه ينبغي تخريج نوعية من المتعلمين القادرين على تنمية أنفسهم باستمرار ، ولا يتم ذلك إلا بتوفير المناخ التعليمي المناسب وتوفير المعلمين المؤهلين ، وهذا ما تسعى إليه الدول المتقدمة. تعد التنمية المهنية للمعلم من أساسيات تحسين التعليم ، وذلك لما لها من أهمية بالغة في تطوير الأداء التدريسي للمعلم ، وتطوير تعلم جميع التلاميذ للمهارات اللازمة لهم مما يؤدي إلى تحقيق مجتمع التعلم، والتنمية المهنية هي المفتاح الأساسي لاكتساب المهارات المهنية والأكاديمية سواء عن طريق الأنشطة المباشرة في برامج التدريب الرسمية ، أو باستخدام أساليب التعلم الذاتي ، ولقد ساعدت الطفرة الهائلة في نظم المعلومات والالكترونيات والحاسبات وأساليب الاتصالات إلى ظهور أساليب جديدة في مجال التربية والتعليم ، وظهر الكثير من الاتجاهات التربوية الحديثة في مجال إعداد المعلم وتدريبه مهنيًا كنتيجة مباشرة لتفاعل مؤسسات إعداد وتدريب المعلم مع المتغيرات المعاصرة .

وتأسيسًا على ما سبق وانطلاقًا من توصيات المؤتمرات والندوات فإن دراسة إعداد المعلم وتنميته مهنيًا في ضوء التحديات المستقبلية بات ضرورة ملحة وحتمية لمواجهة تحديات العصر، وهذا ما تسعى إليه الدراسة الحالية.

إذ على الرغم من أهمية المناهج والكتب الدراسية والوسائل التعليمية والمباني والتجهيزات والإدارة المدرسية إلا أنها "لا تعادل في رأي البعض دور المعلم الجيد المخلص القادر على القيام بوظيفته بطريقة فعالة وتجدر الإشارة إلى انه مهما استحدثت فلسفات وترجمت إلى مناهج وطرق وأساليب وتقنيات ،فان هذا كله لا يؤدي في الغالب إلى تحقيق الأهداف المتوقعة إذ إن ذلك يعتمد على نوع المعلم ومستواه ومدى ما يملكه من كفايات تساعد على تعليم تلاميذه كيف يفكرون وكيف يستفيدون مما تعلموه في سلوكهم ، وسبيله في ذلك معرفته وتقديره لطبيعة التلاميذ وحاجاتهم ودوافعهم ،واستغلالها في توجيههم نحو فهم الحقائق وتفسير الحوادث والظواهر وتحليلها ويتفق المربون على أن جميع الأبعاد التي

مقدمة

تؤثر في نجاح العملية التربوية لا تعطي ثمارها إذا لم توضع بين يدي معلم كفاء . فالمعلم هو صاحب الدور الأساسي في العمل المدرسي لأنه أكثر أعضاء المدرسة احتكاكا بالتلميذ وأكثرهم تفاعلا معه ،ومن خلال هذا الاحتكاك والتفاعل يتم التأثير بالناشئ سلبا أو إيجابا .

وانطلاقا من أهمية المعلم في العملية التعليمية فإن التخطيط لإعداد المعلمين احتل مكانا بارزا في مشروعات تطوير التربية وإصلاح النظم التعليمية فبعد أن تبين للمشتغلين بأمور التربية والتعليم إن " أي جهود للإصلاح التربوي سرعان ما تذهب أدراج الرياح إذا لم تشمل على خطط لتطوير تربية المعلم والعناية ببرامج إعداده وتدريبه لرفع مستوى أدائه ومساعدته على أن ينمو مهنيا .

ومن هنا أصبح التكوين أثناء الخدمة ضرورة وحتمية يجب على المسؤولين توفيره لمواكبة الإصلاحات الجديدة التي أدخلت إلى المنظومة التربوية.

وبغية معرفة دور التكوين أثناء الخدمة في أداء مدرسي الطور الابتدائي تحديدا قسمنا عملنا إلى أربعة فصول.

فالفصل الأول الإطار المنهجي تطرقنا فيه إلى أسباب ومبررات اختيار الموضوع وأهميته والهدف منه، وإلى صياغة الإشكالية، والفرضيات كما تطرقنا إلى تحديد المفاهيم الأساسية المستعملة في البحث، واستعرضنا نتائج الدراسات السابقة.

الفصل الثاني حاولنا فيه الإلمام بعناصر التكوين، وذلك من خلال تعريفه وعلاقته ببعض المفاهيم القريبة منه، ومراحل بناء النظام التكويني ومبادئه ومؤسسته، وكذلك تم التطرق إلى التكوين أثناء الخدمة، وذلك من خلال أساليبه وأسسهِ ووسائله وأنواعه.

مقدمة

الفصل الثالث قمنا فيه بتحديد خصائص المعلم وأنواعه وأدواره ومكانته، وتطرقنا فيه أيضا إلى جوانب عملية تكوين المعلم، والكفاءات المطلوب توفرها فيه، وأهداف وأهمية تكوين المعلم.

الجانب النظري والمنهجي للدراسة

الفصل الأول: الإطار العام للدراسة

الفصل الأول : الإطار العام للدراسة

1- إشكالية الدراسة :

إن قضية إعداد المعلم وتنميته مهنيًا لم تعد قضية ثانوية ،ولكنها قضية مصيرية تملئها تطورات الحياة ، وبخاصة ونحن نعيش في عصر التحديات والتحولات الهامة وذلك من أجل الارتقاء بمهنة التعليم ونوعية المعلمين ، ولقد ترتبت على التغيرات الحديثة التي باتت تجتاح العالم في السنوات الأخيرة أن أخذت الدول جميعها في إعادة النظر في نظمها التعليمية بشكل عام ، ونظام إعداد وتدريب المعلم بشكل خاص، وذلك من خلال برامج تزودهم بالمعارف التربوية التعليمية، وإكسابهم المهارات المهنية، وذلك استجابة للعديد من العوامل التي من أبرزها الوعي بالتغيرات الحادثة والتكيف معها، وذلك دعمًا لمكانة هذه المهنة وتمكينًا للمعلم من القيام برسائله الحقيقية في المجتمع وفقًا للمتغيرات السريعة والمستمرة التي تحدث في المجتمع . والجزائر في أشد الحاجة إلى وجود معلمين قادرين علي إحداث التنمية البشرية والنهوض بالمجتمع ، لذلك يتطلب الأمر مراجعة واقع إعداد وتدريب المعلم في ضوء مدى مناسبة هذا الواقع .

إن قضية توفر المعلم الكفاء تعد إحدى التحديات الرئيسية التي تواجه المؤسسات التربوية على مستوى العالم وان ارتقائه يتطلب تنمية قدراته الشخصية وتطوير مهاراته العلمية والمهنية وذلك لتحسين أدائه وإعداده قبل الخدمة بالاستفادة من الاتجاهات والتجارب الحديثة في هذا المجال إن نجاح العملية التعليمية يتطلب معلم يمتلك من القدرات والمهارات والمعلومات ما يمكنه من أن يكون مربيا جيدا يهتم في حل المشكلات التربوية بمعرفة ووعي ويستطيع انجاز مهماته التربوية والاجتماعية على أكمل وجه. إذ إن مهنة التعليم مهنة ينبغي لمن يزاولها إن يتمتع بكفاءة تميزه عن غيره من أفراد المهن الأخرى، ويتم توفير هذه الكفاءة لدى المعلم عن طريق إعداده إعدادا مناسباً في مؤسسات تربوية قادرة على إعداد معلمين واعين لدورهم مما يكفل لهم القدرة على القيام بواجبات المهنة .

في ضوء ما سبق يمكن صياغة تساؤلات الدراسة على النحو التالي:

ما هو أثر التكوين أثناء الخدمة على الأداء التدريسي لمدرسي التعليم الابتدائي؟

الفصل الأول : الإطار العام للدراسة

وينبثق عن هذا السؤال الرئيسي التالي:

هل هناك علاقة بين تكوين مدرس التعليم الابتدائي أثناء الخدمة و أدائه التدريسي؟

2- فرضيات الدراسة :

للتكوين أثناء الخدمة أثر على الأداء التدريسي لمدرسي التعليم الابتدائي

. توجد علاقة ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($a < 0.05$) للتكوين أثناء الخدمة على

الأداء التدريسي لمدرسي التعليم الابتدائي.

3- أهمية الدراسة :

من منطلق الاهتمام المتزايد بأهمية إعداد المعلم وتدريبه في ضوء الاتجاهات المعاصرة، وفي ضوء ما يشهده العالم من تطور متزايد ومنتامي في الاتجاهات العلمية وما يتبع ذلك من اهتمام متزايد بإعداد المعلم في عالم متغير ، جاءت هذه الدراسة للتعرف على الاتجاهات المعاصر في مجال إعداد المعلم وتنميته مهنيًا ، ورصدها وتحليلها وتصنيفها والإفادة منها في برامج إعداد المعلم وتدريبه في مراحل التعليم العام. كما تساهم هذه الدراسة في تقديم بعض التصورات التي يمكن أن يستفيد منها المسؤولين التربويين لتطوير برامج إعداد المعلم وتدريبه وفقًا للاتجاهات المعاصرة.

4- أهداف الدراسة :

تهدف الدراسة إلى:

- 1) تعرف على الاتجاهات المعاصرة في مجال إعداد المعلم وتنميته مهنيًا
- 2) توضيح كيف يساهم تطوير برامج إعداد المعلم وتنميته مهنيًا في الارتقاء بمهنة التعليم
- 3) تقديم تصور مقترح لتطوير نظام إعداد المعلم وتنميته مهنيًا بما يتناسب مع الاتجاهات المعاصرة

الفصل الأول : الإطار العام للدراسة

5- أسباب اختيار الموضوع :

- الأسباب الذاتية :

1. الميل الشخصي لهذا الموضوع ولكل المواضيع التي لها علاقة بالتربية والتعليم
2. بحكم مهنتنا في مجال التدريس لدينا رغبة في معرفة أثر التكوين أثناء الخدمة في تحسين الكفاءات التعليمية والأدائية لمدرسيي التعليم الابتدائي

- الأسباب الموضوعية :

1. المرحلة الابتدائية مرحلة مهمة تقوم بإعداد الطفل وتنمية قدراته الفكرية والإبداعية لذلك يجب إعداد المعلم إعدادا جيدا وتنمية مهاراته وكفاءاته التعليمية قبل وأثناء الخدمة .
2. التعليم بصفة عامة موضوع اجتماعي حيوي وجل الأفراد لهم علاقة وصلة بالمدرس و المدرسة.
3. إرتفاع المستوى الثقافي وزيادة الوعي لدى الأولياء جعل الكثير منهم يهتم بتكوين المدرسين قبل و أثناء الخدمة.
4. إرتفاع التحصيل الدراسي للتلاميذ نتيجة تكوين مدرسيهم المستمر .

6- المفاهيم الأساسية للدراسة :

لأن المفاهيم هي المنطلقات الأساسية في البحوث والدراسات الاجتماعية والسوسولوجية فهي تشكل الخلفية النظرية والمنهجية، التي توجه مسار البحث، ذلك أن المفهوم يأخذ مدلوله ومعناه الاصطلاحي من النظرية ... ويأخذ من الزمان والمكان الذي ظهر فيه، ومن ثقافة الشخص الذي أنتجه. إن المفهوم بما يحمله من معاني يدل على المؤشرات التي يلج بها الباحث الميدان البحثي، بل هو الرابط الذي يصل بين ما هو نظري بما هو ميداني، نظرا لهذه الأهمية الدلالية للمفهوم، فقد استعملنا نفس المفاهيم الأساسية التي في العنوان وفي

الفصل الأول : الإطار العام للدراسة

إشكالية الدراسة لأن هناك حبلا واحدا يربطها جميعا وهذه المفاهيم هي: التكوين أثناء الخدمة، مدرس التعليم الابتدائي، تكوين المعلم، الإعداد ، الأداء التدريسي.

1.6- التكوين أثناء الخدمة :

اصطلاحا: يقصد به مجموعة من الخبرات والمهارات التي تنطلق من برامج الإعداد ، وتهدف إلى تنمية الكفاءات التعليمية التربوية للمعلمين الموجودين فعلا في المهنة، ورفع طاقاتهم الإنتاجية الحالية إلى حدها الأقصى، وتأهيلها لمواجهة ماذا يحدث من تطورات تربوية وعلمية في مجالات تخصصهم، وذلك من خلال التخطيط العلمي والتنفيذ الكيفي والتقويم المستمر¹

وبعبارة أخرى يعني التكوين أثناء الخدمة جميع العمليات والإجراءات التي تهدف إلى الرفع من المستوى المعرفي أو الأدائي أو الانتمائي إلى المهنة لدى المعلم .

إجرائيا: التكوين أثناء الخدمة هو الجهود المنظمة والمخطط لها لتزويد المعلمين الذين يمارسون مهنة التعليم بمهارات ومعارف وخبرات متجددة، تستهدف إلى إحداث تغييرات إيجابية ثقافية وتربوية.

2.6- المعلم :

إصطلاحا: يعرفه فيليبس جاكسون أن المعلم هو صانع القرار يفهم طلبته ويتفهمهم، قادر على إعادة صياغة المادة الدراسية وتشكيلها بشكل يسهل على الطلبة استيعابها، يعرف ماذا يعمل ويعرف متى يعمل.

1 الحراشة، محمد عبود ومصطفى طه النوباني (2008): "المعلم ومتطلبات دوره في ظل التغيرات المعاصرة"،

المؤتمر العلمي الأول: مستقبل التربية في الوطن العربي في ضوء الثورة المعلوماتية، كلية العلوم التربوية ، جامعة

جرش الأهلية الخاصة ، ص 12 .

الفصل الأول : الإطار العام للدراسة

أما Dr.David berliner فيرى أن المعلم رجل إجرائي لأنه ينجز عدة أعمال إجرائية في الصف كل يوم¹

إجرائيا: المعلم هو ذلك الشخص الذي يقوم بعملية التدريس داخل القسم أمام مجموعة من التلاميذ، وتكون له القدرة على التحكم فيهم، حيث يمتلك خبرات ومعارف علمية وثقافية وتربوية.

3.6- تكوين المعلم :

اصطلاحا: يعني تكوينه في جميع الأنشطة والخبرات التي من شأنها إعداد وتنمية من سيقومون بعملية التعليم ، من خلال زيادة قدراتهم في العمل وزيادة ثقافتهم وتنميتها وتطويرها².

ويعرفه ضياء الدين زاهر بأنه عملية اكتساب المفاهيم والمعارف والمهارات اللازمة للمعلم، حتى يتمكن من التعامل مع البيئة التعليمية وتحقيق الأهداف المنشودة من تدريس مادة التخصص³.

إجرائيا: يعني دراسة مواضيع محددة في مادة تخصصه التي من شأنها مساعدته في اكتساب المعلومات التي تمكنه من ملاحقة التطورات الحديثة في التعليم.

4.6- الأداء التدريسي: هذا المصطلح مركب من مفهومين هما الأداء والتدريسي

أ- مفهوم الأداء اصطلاحا :

1 منصور، أحمد منصور (1973)، المبادئ العامة في إدارة القوى العاملة ، وكالة المطبوعات، الكويت. ص 65 .

2 هارون ، رمزي فتحي (2003) ، الإدارة الصفية ، دار وائل للطباعة والنشر ، عمان، الأردن. ص 58 .

3 منير، محمد سامي (2000) ، المدرس المثالي نحو تعليم أفضل ، دارغريب للطباعة والنشر والتوزيع ، القاهرة.ص

الفصل الأول : الإطار العام للدراسة

تعددت تعريفات الأداء كمصطلح تربوي تعليمي واختلفت باختلاف الخلفية الفكرية والتمثل التصوري لمستعملها، وكان للمدلول اللغوي تأثيرا واضحا في صياغة معانيها نورد بعضها كمثال كما يلي¹:

- ينظر البعض على أنه مجموعة الاستجابات التي يقوم بها الفرد في موقف معين، وهذا الأداء هو ما تلاحظه ملاحظة مباشرة

- إذ يعرفه كود (Good) بأنه " الإنجاز الفعلي والحقيقي للقابلية أو للطاقة أو للقدرات الفكرية الكامنة وخلق فرص التعلم التي تمكن الطلبة من اكتساب المعرفة والمهارات".

- وعرفه غيره بأنه " المقدرة على القيام بعمل شيء بكفاءة وفاعلية وبمستوى معين".

- وعرفته المنظمة العربية للتربية والثقافة والعلوم بأنه " الفعل الإيجابي النشط لاكتساب المهارة أو القدرة أو المعلومة، والتمكن الجيد من أدائها تبعا للمعايير الموضوعية"

إجرائيا: الأداء هو الانجاز الفعلي الذي يصدر عن المدرس، يظهر في سلوك يمكن ملاحظته في مواقف معينة، به يعبر عن قدرته أو عن عدم قدرته، فهو سلوك قد يكون ايجابيا وقد يكون سلبيا.

ب- تعريف الأداء التدريسي اصطلاحا:

لقد تعددت التعاريف التي تناولت مفهوم الأداء التدريسي هي الأخرى نظرا لوجود الاختلاف في - تعريف كلمة "التدريس" والاختلاف في تعريف كلمة "الأداء" وفيما يلي نعرض بعض التعاريف:²

¹ الفتلاوي سهيلة محسن كاظم، الكفايات التدريسية المفهوم التدريب الأداء، دار الشروق للنشر والتوزيع، عمان الأردن، 2003، ص 24.

² إيناس محمد عبد الخالق، " تقويم معلم الرياضيات لأدائه التدريسي بالمرحلة الإعدادية " رسالة ماجستير منشورة ،

جامعة المنصورة ، دمياط ، مصر، تخصص المناهج وطرق التدريس ، 2003 ، ص 17.

الفصل الأول : الإطار العام للدراسة

- يعرف بعضهم الأداء التدريسي على أنه : " تنفيذ المدرس للدرس وربط موضوع الدرس بالواقع الاجتماعي للطلاب، واستخدام طرق تدريس متنوعة واستخدام الوسائل التعليمية المناسبة، وربط المادة العلمية بمشكلات الطلاب اليومية وتعميق معلومات المدرس أكثر مما في الكتاب المدرسي " .

هو "ما ينجزه المدرس في مهام المهارات والكفاءات بشكل قابل للقياس، فمن الممكن

قياس أداء المدرس وفق استمارة الملاحظة الموضوعية التي تعد لهذا الغرض " .

- " الأداء التدريسي يشمل كل ما يقوله، ويفعله المدرس أثناء الموقف التعليمي، وما يتصل به على نحو مباشر أو غير مباشر مثل : إدارة الفصل، وإدارة المناقشة، والإلقاء، وتوجيه الأسئلة، وتخطيط النشاط".

- ويعرفه توفيق عبد المحسن بأنه المخرجات أو الأهداف التي يسعى النظام إلى تحقيقها².

نستنتج مما سبق أن الأداء التدريسي مرتبط بالتدريس يشمل كل ما ينجزه المدرس أثناء الموقف التدريسي أو قبله أو بعده، وبذلك فهو قابل للقياس. أي أنه يمكن قياس أداء المدرس بتعيين مجموعة مؤشرات تعتمد على معايير، من خلال ملاحظة كما يفعل المفتش أو المدير عندما يزور أحد المدرسين، ليقاس أداءه: كيفيا عندما يبدي ملاحظاته وكميا عندما يُقَوِّم أداءه بتقديم نقطة المردودية بالنسبة للمدير، أو نقطة الترقية بالنسبة للمفتش أو المدير .

- إجرائيا: هو كل ما يقوم به المدرس من تخطيط وتنفيذ وتقويم لعمل التلاميذ وكل سلوك يؤديه بكفاءة وفعالية تولد فعلا إيجابيا نشيطا عند التلاميذ، ويمكن ملاحظة بشكل قابل للقياس.

الفصل الأول : الإطار العام للدراسة

7- الدراسات السابقة :

تشكل الدراسات السابقة دعامة أساسية من دعائم المنهجية العلمية، وعنصرًا مهمًا ورئيئًا من عناصر البحث العلمي الناضج والمتكامل ، تمكن الباحث من الاستفادة من التراكمية العلمية والمعرفية وتكسبه مزيدًا من الفهم لمشكلة دراسته وتمكنه من الاستفادة من الدراسات المهمة والحديثة في تحديد مشكلة دراسته تحديدًا منهجيًا يلغي الغموض والتكرار ويكسبها الأهمية العلمية والمنهجية اللاتئة وتسهم في صياغة فروض الدراسة وتحدد العينة واختيار الأدوات وتحديد الإجراءات والمعالجة الإحصائية المناسبة.

ولأجل تحقيق هدف البحث الحالي، قمنا بمسح شامل للدراسات السابقة و التي لها علاقة بموضوع البحث و نتج عن ذلك الحصول على عدد من الدراسات المماثلة في التخصصات المختلفة.

الدراسات المحلية :

زرورق احلام : 2019/2018 :

مكان الدراسة جامعة زيان عاشور الجلفة دراسة ميدانية بمتوسطة مدينة الجلفة

تناولت الدراسة المعوقات التكوينية لمدرسي الطور المتوسط من التعليم واثارها على ادائهم التدريسي حاولت من خلال هذه الدراسة التعرف على اهم العراقيل والصعوبات التكوينية التي تصادف مدرسي التعليم المتوسط قبل واثناء الخدمة .

عينة الدراسة :مجتمع البحث محدد وهو مدرسي المستوى الرابع من التعليم المتوسط ،اما نوع العينة فهي عشائوي ايضا وعلى هذا تم اختيار 80 مدرس بطريقة عشوائية من شهادة التعليم المتوسط واداء مدرسي هذا المستوى .

الفصل الأول : الإطار العام للدراسة

وخلصت الى نتائج التالية :

لايمكن ان يكون هناك مدرس يقوم بشكل جيد وفعال الا اذا اعد اعداد جيدا

ان تدريب اثناء الخدمة وقبل الخدمة يزيد من كفاءة المدرسين

ان اعداد المدرسين يجب ان تكون وفق الاتجاهات الحديثة

الدراسات الوطنية :

الدراسة الاولى : بوقف محمود 2014/2013:

تهدف الدراسة الى التعرف على مدى تطبيق المؤسسة الجامعية لبرامج التكوين أثناء الخدمة واعتمادها عليه في تحسين أداء الموظفين و الكشف عن دور المؤسسة الجامعية في توجيه وتنظيم الدورات التكوينية أثناء الخدمة، ومعرفة دور ذلك في زيادة أداء الموظفين و الكشف عن مدى تأثير برامج التكوين والمكونين على نجاح عملية التكوين أثناء الخدمة.

جرت هذه الدراسة في جامعة محمد خيضر بسكرة سنة 2014/2013 استغرقت هذه الدراسة في جانبيها النظري و الميداني السنة الجامعية 2013/2012.

تم استخدام المنهج الوصفي التحليلي في هذه الدراسة و تم الاعتماد على المسح الشامل لمجتمع البحث و المقدر ب 46 : موظف تلقوا تكوينا أثناء الخدمة خلال مساهم المهني بهذه المؤسسة.

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

الدراسة الثاني : زيتوني نعيمة 2015 - 2014 :

جامعة مهدي بن العربي جامعة

الفصل الأول : الإطار العام للدراسة

أم البواقى تهدف الدراسة الحالية إلى التعرف على النقاط التالية:
-الوقوف على مدى مساهمة التكوين أثناء الخدمة في تنمية كفايات التدريس بدرجة عالية لدى معلمي المرحلة الابتدائية) .في تنمية كفايات التدريس عموما
. قام الباحث بدراسة تحليلية تكمن مشكلتها في :الإلمام بالنتائج الرائدة التي حققها التعليم الابتدائي بعد مسيرة نصف قرن، هل نجح أم فشل؟ ماهي مواطن الضعف التي حالت دون تحقيق النتائج المرجوة؟

هل كان التكوين عموما والتكوين أثناء الخدمة خصوصا للمعلمين حاضرا ؟
وتكمن أهمية الدراسة في محاولة توضيح العلاقة بين التعليم الابتدائي والتكوين أثناء الخدمة، مادام ذلك سيوضح أهم مظاهر الخلل في بعدين أساسيين هما:
بعد المنظومة التربوية.

-بعد البنية البشرية.

الدراسات العربية :

الدراسة الأولى : طاهر عبد الرزاق 1991 م .

تهدف إلى إجراء تقويم ذاتي لمعرفة درجة نجاحها أو إخفاقها في تحقيق أهدافها، واستعانته بأوراق العمل المقدمة في وقائع ندوة إعداد المعلم بدول الخليج العربي 1991 والتي انعقدت في رحاب قطر من 9 - 9 يناير، حيث تم الاتفاق على أهمية المعلم إعداده أكاديميا ومهنيا، وبدرجة عالية من الكفاءة حتى يستطيع تحقيق الأهداف التعليمية.

استمرت هذه الدراسة لمدة عامين واعتمدت على ثلاثة استبيانات مختلفة من إعداد الباحث،

وطبقت على ثلاثة عينات مختلفة، حيث شملت المجموعة الأولى هيئة التدريس (99) بالكلية، واشتملت العينة الثانية على (111) طالبا وطالبة، والعينة الثالثة الخريجين والخريجات بالإضافة إلى إجراء الباحث لمقابلات شخصية مع (11) إداريين بوزارة التربية

الفصل الأول : الإطار العام للدراسة

والتعليم، وأوضحت هذه الدراسات أن مشاكل التربية العلمية ليست ناتجة عن ضعف إعداد الطلبة المعلمين، ولكن ناتجة عن مشاكل الضبط والنظام المدرسي¹.

دراسة الوهبي 1995 م :

" التدريب أثناء الخدمة لمعلمات المواد الاجتماعية بالمرحلة الابتدائية في المملكة العربية السعودية " (دراسة مسحية وبرنامج مقترح).

جرت هذه الدراسة في جامعة الملك سعود، في المملكة العربية السعودية وهدفت إلى تعرف أهم الاتجاهات المعاصرة في مجال تدريب المعلمين من خلال دراسة مسحية إلى جانب وضع تصور لبرنامج مقترح لتدريب معلمات المواد الاجتماعية، في المرحلة الابتدائية، وقد صممت الباحثة استبياناً لتقدير حاجات المعلمات، وتأكدت الباحثة من صدق الأداة وثباتها، وطبقتها على العينة الأصلية للتوصل إلى الحاجات تم توزيعه على (215) معلمة و(25) موجهة.

وفي معالجة البيانات من الناحية الإحصائية استعملت الباحثة الوسط الحسابي، والوسط المرجح ، والوزن المئوي ، وتوصلت إلى نتائج متعددة منها:

حاجة المعلمات الفعلية إلى التدريب أثناء الخدمة لتنمية مهارات التدريس، ولاسيما

1. مهارة تدريس المفاهيم.
2. مهارة إنتاج الوسائل التعليمية واستعمالها.
3. مهارة تدريس القيم الأخلاقية.
4. مهارة صياغة الأهداف السلوكية.
5. مهارة صياغة الأسئلة، التي تقيس مستويات الأهداف المختلفة.

1 النجادي، عبد العزيز بن راشد (1996) ، كفايات التدريس المطلوب توافرها لدى معلمي التربية ، ص 70

الفصل الأول : الإطار العام للدراسة

و خلصت الدراسة إلى وضع تصور لنموذج مقترح لبرنامج لتدريب معلمات المواد الاجتماعية في أثناء الخدمة¹.

دراسة الجابري 2002 م :

" الاحتياجات التدريبية لمعلمي الدراسات الاجتماعية بالمرحلة الثانوية في سلطنة عمان".

جرت هذه الدراسة في جامعة السلطان قابوس، وهدفت إلى تحديد أهم الاحتياجات التدريبية لمدرسي الدراسات الاجتماعية بالمرحلة الثانوية في سلطنة عمان من وجهة نظر المدرسين والموجهين، وقد حاولت الدراسة الإجابة عن الأسئلة الآتية :

- ما أهم الاحتياجات التدريبية لمدرسي الدراسات الاجتماعية بالمرحلة الثانوية في سلطنة عمان كما يراها كل من المدرسين والموجهين ؟

- هل تختلف تقديرات المدرسين عن تقديرات الموجهين للاحتياجات التدريبية لمدرسي الدراسات الاجتماعية بالمرحلة الثانوية ؟

- هل تختلف تقديرات مدرسي الدراسات الاجتماعية لاحتياجاتهم التدريبية باختلاف الخبرة (عدد سنوات الخدمة)، التخصص (تاريخ ، جغرافيا)، الجنس (ذكر، أنثى) ؟

تكونت عينة الدراسة من (200) مدرساً ومدرسة للدراسات الاجتماعية بالمرحلة الثانوية، و (44) موجهة للدراسات الاجتماعية، وللإجابة عن أسئلة الدراسة قام الباحث بإعداد استبياناً تكونت من (50) فقرة.

وفي معالجة البيانات من الناحية الإحصائية استعمل الباحث النسب المئوية، المتوسط الحسابي، معادلة ارتباط بيرسون، الانحراف المعياري، تحليل التباين، اختبار(ت)، وبعد تطبيق أدواته، توصل إلى نتائج متعددة أهمها :

1. الاحتياجات التدريبية بحسب استجابات المدرسين مرتبة تنازلياً: الوسائل التعليمية، أساليب التدريس، النمو المهني والأكاديمي، التخطيط للتدريس، التقويم، إدارة الصف.
2. الاحتياجات التدريبية بحسب استجابات الموجهين مرتبة تنازلياً كما يلي : أساليب

1 الشافعي ، سنية محمد (1994) ، مخطط مقترح لتطوير إعداد معلمات ،المرجع السابق ص 65 .

الفصل الأول : الإطار العام للدراسة

التدريس، النمو المهني والأكاديمي، الوسائل التعليمية، التقويم، التخطيط للتدريس، إدارة الصف.

3. وجود فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى $(\alpha = 0.05)$ تعزى لمتغير الوظيفة إذ كانت تقديرات الموجهين للحاجات التدريبية، أساليب التدريس، الوسائل التعليمية، التقويم، النمو المهني والأكاديمي، أعلى من تقديرات المدرسين لها.
4. عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى $(\alpha = 0.05)$ تعزى لمتغيرات خبرة المدرس، وتخصصه.
5. وجود فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى $(\alpha = 0.05)$ تعزى لمتغير جنس المدرس في مجال إدارة الصف فقط ، إذ أبدى الذكور حاجة أكبر للتدريب¹.

الدراسات الأجنبية :

الدراسة الأولى : دلورث وآخرون 1991 م .

استهدفت هذه الدراسة إلى تكوين معلم وطني يمتلك مهارات مهنية جديدة، ولديه القدرة على الإصلاح التربوي واكتساب المعارف والمهارات ومسايرة التحسين المستمر .

وتوصلت هذه الدراسة إلى أن تكوين المعلم يتطلب ما يأتي:

معالجة التحديات التي يواجهها المعلمون مثل تحقيق العدالة بين الطلاب المتنوعين سكانياً.

الاهتمام بالمدارس وتدعيم العلاقة بينها وبين الكلية، ولتبادل المنفعة بينهما.

اعتماد المعلم على الترخيص، وهذا يتطلب تطوير معايير الاعتماد²

1 الشافعي ، سنية محمد (1994) ، مخطط مقترح لتطوير إعداد معلمات ،المرجع السابق ص 58 .

2 الشافعي ، سنية محمد ،نفس المرجع السابق ، ص 65 .

الفصل الأول : الإطار العام للدراسة

الدراسة الثانية : ماره فبلد 1991 م : تهدف هذه الدراسة إلى الاعتبارات التي يجب مراعاتها في إعداد المعلم لكي يصبح معلما دوليا معتمدا، وانتهت الدراسة إلى أن التعلم يجب أن يدرك أمرين هامين هما:

المعرفة العالمية ، أي معرفة عن العالم بصفة عامة.

معرفة عن الموضوعات التي يقوم بتدريسها بصفة خاصة.

هذا بالإضافة إلى الخبرات الثقافية المتبادلة حيث يجب على مؤسسات إعداد المعلم تنمية المهارات الخاصة بالاتصال الحضاري المتبادل لكي تنمو وجهات نظر المعلمين بالقضايا الدولية المتعددة التي فرضت نفسها على الساحة، مثل تقوية الوعي الثقافي، واحترام كرامة الإنسان¹.

الدراسة الثالثة : هاليك 1974 Halik: "تأثير الجلسات التدريبية أثناء الخدمة في نتائج المعلمين والطلبة " .

هدفت هذه الدراسة إلى معرفة اثر الجلسات التدريبية أثناء الخدمة لمدة يومين إلى أربعة أيام في مشاركة المعلمين، وتحسبهم بحاجة التلاميذ في المجال الوجداني بعد اطلاعهم على الحاجات الوجدانية للتلاميذ، وتدريبهم على الأسس اللازمة لإشباع تلك الحاجات، إذ يتوقع الباحث من تلاميذ المعلمين المشاركين في التدريب أن يظهر تلاميذهم نموهم في التكيف الاجتماعي والشخصي وعدم حصول هذا النمو عند تلاميذ آخرين لم يشارك معلموهم في دورات تدريبية مماثلة وتكونت عينة البحث من (28) مدرسة من المدارس الابتدائية، قسّم المعلمون فيها على مجموعتين الأولى (تجريبية) ضمت (14) معلما اختيروا بطريقة عشوائية طبقية، وتضمنت المجموعة الثانية (الضابطة) (14) معلما

1 الشافعي ، سنية، نفس المرجع السابق ،ص 41 .

الفصل الأول : الإطار العام للدراسة

بالاختيار نفسه، وقد اختيرت كلتا المجموعتين من مقاطعة ولاية ميتشيغان الأمريكية للعام الدراسي 1972 / 1973، اختبر المعلمون في بداية الدورة وأعيد في نهايتها بوساطة استفتاء مفتوح للنهاية لتحديد مدى وعيهم بحاجات تلاميذهم الوجدانية وكيفية تلبية تلك الحاجات بحسب الأسبقية بالمقارنة مع المجالات الإدراكية والحركية النفسية.

لقد أجرت الدراسة اختبارين للتلاميذ أحدهما قبلي، والآخر بعدي بوساطة اختبار كاليفورنيا للشخصية لقياس التغيير في تكيفهم الاجتماعي والشخصي.

استعملت الدراسة اختبار تحليل التباين المتعدد وسيلة إحصائية لغرض اختبار معنوية فرضيات الدراسة. وتوصلت الدراسة إلى النتائج الآتية :

1. إن للمعلمين المشتركين في التدريب في أثناء الخدمة ناتجا ذا دلالة إحصائية فيما يخص وعيهم لحاجات تلاميذهم الوجدانية في الصفوف مقسمة بعدد الحاجات الوجدانية التي دونوها هم أنفسهم، وفي التركيب بحسب أسبقية تلك الحاجات.
2. أما تلاميذ المعلمين المشتركين في الدورة، فلم يظهروا أية نتيجة ذات دلالة إحصائية في متوسط درجات الصف موازنة مع اختبار كاليفورنيا للشخصية، سواء أ كان مقياسا للتكيف الاجتماعي أم الشخصي في ازدياد الوعي بالحاجات الوجدانية وترتيبها بحسب الأسبقية في القسم الخاص بالمعلمين، ويكون ذلك نتيجة مشاركتهم بالجلسات التدريبية في أثناء الخدمة¹.

1 الغزيوات ، محمد ، الكفايات التعليمية المتوافرة لدى الطلبة المعلمين تخصص معلم اجتماعيات في جامعة مؤتة من وجهة نظر معلمي الدراسات الاجتماعية في محافظة الكرك بالأردن وأثره على تحصيل الطلاب ،ص 58 .

الفصل الأول : الإطار العام للدراسة

الدراسة الرابعة : شوستر 1981 م Schuster

" تصميم برنامج لتطوير المهارات التدريبية لمدرسي الاجتماعيات في أثناء الخدمة في المدارس العامة لولاية نيويورك "

هدفت هذه الدراسة إلى تصميم برنامج لتطوير المهارات التدريبية لمدرسي الاجتماعيات في أثناء الخدمة في المدارس العامة لولاية نيويورك ولتحقيق هدف الدراسة اعد الباحث برنامجا لتطوير المهارات التدريبية وضم البرنامج مكونات رئيسة مثل الأهداف العامة للبرنامج أنشطة ووسائل تعليمية والمحتوى وطرائق وأساليب تدريسية ومناقشة البحوث وتم بناء البرنامج بحسب حاجات مدرسي المدارس الثانوية في الولاية أما عينة الدراسة فكانت (250) مدرسا ومدرسة ، وأظهرت الدراسة النتائج الآتية :

1. شعر المدرسون بأهمية المهارات التدريسية التي دربوا عليها.
 2. التدريب المستمر يؤدي إلى زيادة خبرة المدرسين في استخدام المهارات التدريسية¹
- تعقيب على الدراسات السابقة :

بعد استعراض الدراسات السابقة في مجال تدريب المدرسين أثناء الخدمة تبين

ما يلي:

1. إن عملية تدريب وتكوين المدرسين أثناء الخدمة ركن أساسي من أركان العملية التربوية. للأثر المهم الذي يؤديه في تطوير العملية التعليمية.
2. إن برامج تدريب وتكوين المدرسين أثناء الخدمة تمثل الجانب المنظم في التربية أثناء الخدمة.

1 النجادي ، عبد العزيز بن راشد (1996) ، كفايات التدريس المطلوب توافرها لدى معلمي التربية الفنية بالمرحلة

المتوسطة . المجلة التربوية، كلية التربية بجامعة الكويت ، المجلد 10 ، العدد 39 ، الكويت. ص 66 .

الفصل الأول : الإطار العام للدراسة

3. ضرورة استناد بناء أي برنامج إلى الحاجات الفعلية للمدرسين.
4. إن تلك الدراسات قد اختلفت دوافعها وأسبابها، ومن ثم المشكلات التي تصدت لها بالمعالجة والتحليل وهذا يعزى إلى تباين اهتمامات الباحثين وطبيعة كل دراسة.
5. اعتمدت معظم الدراسات السابقة على الاستبانة بوصفها أداة لتحقيق أهدافها لكونها الأنسب لطبيعة البحث وأهدافه.
6. تباينت الدراسات السابقة في أهدافها وذلك لتباين وجهات نظر الباحثين حول مشكلة البحث.
- * تسعى الدراسة الحالية إلى معرفة أثر تكوين المعلمين أثناء الخدمة في تحسين مستواهم وأدائهم وبالتالي تحسين مستوى التلاميذ المتمدرسين

لقد أفادتنا هذه الدراسات في الجوانب الآتية :

1. التعرف على منهجية البحوث للإفادة منها في اختيار المنهجية المناسبة للبحث الحالي.
2. إعداد أداة البحث وتطبيقها.
3. اختيار حجم مجتمع البحث الحالي وعينته.
4. الوسائل الإحصائية وكيفية استعمالها في معالجة البيانات وتحليل نتائج الدراسة.
5. كيفية عرض النتائج وطريقة تفسيرها.
6. استخدام مصادر هذه الدراسات في تعزيز أهمية البحث الحالي.

8- صعوبات الدراسة :

لم تواجهنا أية صعوبات في إعداد هذه الدراسة سوى انتشار مرض كورونا كوفيد 19 الذي أعاقنا في إعداد الجانب التطبيقي لهذه الدراسة كما حرمانا من اقتناء المراجع من المكتبات خاصة المكتبات الجامعية وبعض المكتبات العمومية.

الفصل الثاني: التكوين أثناء الخدمة

الفصل الثاني: التكوين أثناء الخدمة

تمهيد :

إن المعلم باختياره لمهنة التعليم قد اختار طواعية أن يكون متجدداً باحثاً عن التطوير والتحسين والرقي بمعارفه، ومهاراته، وقدراته؛ لأن حصوله على الشهادة لا يعد هدفاً نهائياً، بل بداية طريق طويل يتطلب منه كثيراً من الجهد في التدريب والتطوير والإبداع؛ ومن هنا ظهرت الاتجاهات الحديثة في مجال التدريب التربوي لتكون دافعاً إلى زيادة فاعلية برامج تدريب المعلمين في أثناء الخدمة، وجزءاً من التربية المستمرة الممتدة طوال فترة الخدمة؛ لتزوّد المعلمين بكل جديد، وتساعدهم على مواجهة الظروف التعليمية المتغيرة؛ ليستطيعوا تكييفها فيما يخدم العملية التربوية، وهذا يقتضي تدريبهم في ضوء الاتجاهات العالمية الحديثة، وتصميم برامج التدريب على أساس الاحتياجات التدريبية الفعلية لهم.

وهذا الفصل يهدف إلى تحديد أسس بناء البرنامج المقترح الذي يسعى إلى تنمية الكفايات المهنية اللازمة لمعلمي اللغة العربية بالمرحلة الثانوية في ضوء احتياجاتهم التدريبية

الفصل الثاني: التكوين أثناء الخدمة

التكوين أثناء الخدمة :

التكوين:

إن التكوين كمفردة لغوية مشتقة من الفعل «كون»، وتعني عادة صنع، أو هي ترجمة للكلمة الفرنسية، Formation وسوف نستعملها كمرادفة لـ«التدريب»، التي تستعمل في نفس المعنى أما من الناحية الاصطلاحية فتختلف تعاريف التكوين¹.

فهو عملية مستمرة لجميع المربين على جميع المستويات، ومهمته أن يتيح الحصول على تقنيات المهنة واكتساب أعلى مستوى من الكفاءة والثقافة والوعي الكامل بالرسالة التي يقوم بها المربي².

يعرف مارسال بوشيك Mercel Postic التكوين بأنه: تنمية العقول، وتحفيز روح النقد بحيث تعتمد على المناهج التعليمية كأساس لها. والتكوين يجب أن يسعى لإكمال شخصية المتكون والقضاء على الخرافات والبدع غير المجدية التي تعيق عملية التكوين في القيام بدورها على أحسن وجه، ومن ثمة تحقيق الغاية التي تسعى للوصول إليها.

أما لجوندر Legendr 1988 فيعرفه بأنه مجموعة المعارف النظرية والعلمية المكتسبة في ميدان أو مجال ما³.

1 الترتوري ، محمد عوض والقضاه، محمد فرحان (2006). المعلم الجديد: دليل المعلم في الإدارة الصفية الفعالة ،

دار الحامد للطباعة والنشر، عمان.ص 60 .

2 جرادات، عزت وآخرون (1983). التدريس الفعال، ط (4)، دار الفكر للنشر والتوزيع، عمان. ص 58 .

3 خصاونة، سامي (1978). المعلم ومهنة التربية والتعليم، مجلة رسالة المعلم، العدد الأول، السنة: (21)، عمان، الأردن ص 20 .

الفصل الثاني: التكوين أثناء الخدمة

أما باربوم Berbaum فيعرفه بأنه النشاط الذي يهدف إلى تنمية أو اكتساب¹.

وعليه فالتكوين عملية ذات غايات وأهداف محددة، الغرض منها اكتساب معارف ومهارات للقيام بمهنة أو تحسين كفاءة.

مفاهيم التكوين :

يستخدم المربون والمعلمون في مجال تكوين المعلم مفهومات متعددة كمفهوم الإعداد والتدريب والتأهيل حيث أصبحوا يطابقون بين هذه المفاهيم رغم تباينها.

- **الإعداد** Préparation : : هو صناعة أولية للمعلم كي يزاول مهنة التعليم، وتتولاه مؤسسات تربوية متخصصة مثل: معاهد إعداد المعلمين وكليات التربية وغيرها من المؤسسات، وبهذا المعنى يعد المعلم ثقافيا وعلميا وتربويا في مؤسسات تعليمية قبل الخدمة².

- **التدريب** Training : : يطلق على تلك العمليات الإنمائية التي يتلقاها المعلم أثناء الخدمة، لضمان مسايرة التطور الذي يطرأ على المنهج وطرائق التدريس نتيجة للتطور المجتمعي والتقني المستمر، وبهذا المعنى يصبح التدريب عملية تنمية مستمرة لمقومات المعلم ومهاراته الإدارية تعليمية جديدة³.

- **التأهيل** qualification : : فهو في رأي الكثير من المفكرين يقتصر على إعداد المعلمين المنتميين إلى مؤسسات التكوين، بعد أن كان هؤلاء المعلمين قد تزودوا بالإعداد الثقافي والعلمي، وبهذا يكون وتنمى معلوماته وقدراته، في إطار محتوى تربوي فكري.

1 هارون ، رمزي فتحي (2003) ، الإدارة الصفية ، دار وائل للطباعة والنشر ، عمان، الأردن. ص 36 .

2 عواضة ، هاشم (2008) ، تطوير أداء المعلم ، كفايات التعليم والتأهيل المتواصل والإشراف ، الطبعة الأولى ، دار العلم للملايين، بيروت. ص 80 .

3 طعيمة ، رشدي أحمد (1999) ، المعلم : كفاياته ، إعداده، تدريبه ، دار الفكر العربي ، القاهرة. ص 68

الفصل الثاني: التكوين أثناء الخدمة

وتطوير أساليب التأهيل جزء من التكوين أثناء عملية الخدمة وليس جزء من التكوين قبل الخدمة¹، وهو تصديق على جودة كفاءة المعلم وصلحياته في المادة الدراسية وطرق التدريس ومهاراته في إدارة الفصل، وهذه الشهادة تعتبر بمثابة امتياز متفق عليها، وتعني أن ذلك المعلم مؤهلاً للممارسة المهنة في أي مكان²

وبهذا المعنى يصبح الإعداد والتدريب والتأهيل عملية واحدة ومتكاملة وهي عملية التكوين طابعها الاستمرار والديمومة، وهدفها تكوين معلم بكفاءة تمكنه من ممارسة المهنة بنجاح وبما يتلاءم مع التغير المستمر الذي يطرأ على المناهج وأساليب التعليم.

مبادئ وأسس التكوين.

إن التكوين الحقيقي الذي يقوم بتفتيح شخصية الفرد يجب أن يتركز عند التطبيق على مبادئ واضحة منها:

مبدأ النوعية: يشمل جميع الأصناف سواء كانت مؤثرة لمراكز التكوين أو طلبة يتابعون دراستهم³. فمن أجلهم وجد هذا التكوين وإليهم يعود حيث يهدف إلى توسيع مداركهم⁴.

مبدأ وحدية التصور: إن وحدية التكوين شرطاً من الشروط الفعالة. فيجب توحيد التصور في التكوين وفي نوعية محتوى البرامج والتعليم والشهادة الممنوحة، كما يجب إدماج وانسجام التكوين العام والتكوين المهني والتطبيقي فيما بينهم.

مبدأ التوازن والترابط: يجب أن يتبع التكوين عجلة الزمان . حيث يتم التوازن بين الجانب

1 علي ، سعيد إسماعيل (1980) ، التعليم كمهنة المدخل إلى العلوم التربوية ، عالم الكتب ،لقاهرة. ص 47 .

2 خصاونة ، سامي ، نفس المرجع السابق ،ص 80 .

3 جرادات ، عزت وآخرون، نفس المرجع السابق ،ص 65 .

4 خصاونة ، سامي ، نفس المرجع السابق ، ص 74 .

الفصل الثاني: التكوين أثناء الخدمة

النظري والتطبيقي، فالنظري يهدف إلى إكساب المتكون مفاهيم معرفية متنوعة، أما التطبيقي يهدف إلى تقويم قدرات المتكونين معرفيا ومهنيا¹

مبدأ الاستمرارية والتكيف: يجب أن يكون التكوين مستمرا ومتواصلا لأنه يساعد²، المتكونين على التكيف مع الوضعيات الجديدة

مبدأ التجانس: يعتبر هذا المبدأ مبدأ أساسيا لتكوين المعلم لأن هناك فئة من المعلمين غير متجانسين من جهة الكفاءة العامة والمهنية وكل هذا راجع الي نقص تكوينهم، فلا بد من تجديد معلومات المعلمين وتحسين مستواهم³

مؤسسات التكوين.

تعد أنظمة إعداد المعلمين حسب طبيعة وظروف كل بلد والمؤسسات المهنية بهذا التكوين والذي يتميز بنظامين هما: الإعداد على المستوى الوطني، وعلى المستوى المؤسساتي والمراكز المسؤولة.

- **على المستوى الوطني:** يقوم على نمطين النمط المركزي والنمط اللامركزي ، ففي النمط الأول تكون مؤسسة الإعداد مرتبطة بشكل مباشر بإحدى الوزارات المسؤولة، حيث تعد برامجها وشروط القبول فيها وسياستها التعليمية.

1 عواضة ، هاشم ، نفس المرجع السابق ،ص 85

2 علي ، سعيد إسماعيل، نفس المرجع السابق، ص 70

3 طعيمة ، رشدي أحمد ، نفس المرجع السابق ،ص 69

الفصل الثاني: التكوين أثناء الخدمة

أما النمط الثاني: فان المؤسسة المسؤولة عن الإعداد إما أن تكون حكومية أو غير حكومية؛ في كلتا الحالتين لا ترتبط بالجهات المسؤولة عن التعليم العام بل تكون ذات كليات مستقلة وتحت إشراف إدارة وهيئات متخصصة.

- على المستوى المؤسسي: يقوم على ثلاثة أنماط:

أ- الجامعات والمعاهد التقنية: في هذا النمط يتم إعداد ضمن جامعات أو معاهد تحتوي على أقسام متخصصة في إعداد المعلمين وتتبع هذه المؤسسات احد نظامين في الإعداد:

- أن يتم تدريس مواضيع تخصص، ثم تدريس مواضيع إعداد تربوي.

- أن يكون البرنامج شاملا بحيث يتم تدريس مواضيع الإعداد التربوي والأكاديمي إلى جانب مواضيع أخرى طول فترة الدراسة.

ب- المؤسسات والمعاهد المتخصصة في إعداد المعلمين: تقوم برامج الإعداد بشكل متوازن وبتخصصات متعددة.

ج- المؤسسات التعليمية العامة: هي مجموعة متنوعة من المعاهد والكليات والجامعات تشمل على أقسام متعددة لتخريج مدرسي¹.

متطلبات التكوين الفعال :

يعد أسلوب النظام من المعالم البارزة، وقد جاء هذا الأسلوب استجابة للتأثيرات العلمية والتكنولوجية في المجال التربوي، حيث يهدف إلى تحقيق الأهداف المحددة داخل نظام، ويتكون نظام تكوين المعلم من أربعة عناصر أو أجزاء هامة وهي:

1 عواضة ، هاشم، نفس المرجع السابق، ص 101 .

الفصل الثاني: التكوين أثناء الخدمة

- المدخلات **Impute** : وتشمل مصادر النظام التي ينبغي توفرها في المؤسسات التعليمية، وتتمثل في أعضاء هيئة التدريس ومعاونيهم ونظام الدراسة والخطط الدراسية، وكذلك الجهاز الإداري وحجم المكتبة والمصادر المتوفرة بها، وهناك مدخلات مادية كالأموال المخصصة للإنفاق والأجهزة التعليمية والوسائل التعليمية.¹

- العمليات **Processces** : وهي سلسلة من الإجراءات والتفاعلات البسيطة التي تحصل بين عناصر مدخلات النظام من أجل توفير الظروف الملائمة لتحويل هذه المدخلات إلى مخرجات يراد تحقيقها، وتشمل العمليات: عمليات التعليم والتعلم وتتضمن البرامج والمناهج والمقررات وطرق التدريس وعمليات التقويم.²

- المخرجات **out put** : هي النتائج النهائية التي يحققها النظام، أي الأهداف التي يحققها هذا النظام نتيجة للعمليات والتفاعلات التي تمت بين المدخلات والمخرجات نظام إعداد المعلم، هي الأهداف التي يرجى تحقيقها وعلى رأسها إعداد معلم كفاء وماهر ذو مواصفات مرغوبة في ضوء الأهداف المرجوة، من برامج الإعداد وأيضا من المخرجات الإسهام الفعلي في إجراء البحوث والدراسات التربوية والنفسية.³

- التغذية الراجعة **Feed Book** : يمثل هذا الجزء مجموعة المعلومات التي تأتي نتيجة تصنيف المخرجات وتحليلها في ضوء الأهداف الخاصة، الموضوعة للنظام وهي تقدم المؤشرات عن مدى تحقيق الأهداف وانجازها، تبين مراكز الضعف والقوة في أي عملية من العمليات المشار إليها سلفا ومن خلال ذلك يمكن إجراء التغيير والتعديل أو التطوير المناسب ،

1 عواضة ، هاشم ، نفس المرجع السابق ، ص 102 .

2 منير ، محمد سامي (2000) ، المدرس المثالي نحو تعليم أفضل ، دار غريب للطباعة والنشر والتوزيع ، القاهرة

ص 90 .

3 علي ، سعيد إسماعيل، نفس المرجع السابق ، ص 120 .

الفصل الثاني: التكوين أثناء الخدمة

وبالإضافة فان التغذية الراجعة تمكن من القيام بمراقبة سير كل عملية والتأكد من المتعلم ينفذ كل الأفعال المكلف بها¹

أنواع التكوين :

إن التكوين يتخذ صوراً و أنواعاً مختلفة تتباين في الأسلوب والهدف حسب المواقف التكوينية المحددة ، و فيما يلي أنواع التكوين حسب عدة معايير منها :

1- حسب مرحلة التوظيف:

أ- **توجيه الموظف الجديد:** يحتاج الموظف إلى مجموعة من المعلومات التي تقدمه إلى عمله الجديد، وتهدف برامج تقديم الموظفين الجدد للعمل إلى العديد من الأهداف منها:
*الترحيب بالقادمين الجدد.

*خلق توجه نفسي مقبول عن المشروع أو الوظيفة.

*تهيئة الموظفين الجدد وتكوينهم على كيفية العمل، وتختلف طريقة تصميم برامج تقديم الموظف الجديد للعمل، فبعض المؤسسات تتبع أسلوب المحاضرات والبعض الأخرى تعتمد على مقابلات المشرفين المباشرين لهؤلاء الموظفين، والبعض الأخرى تعتمد على كتيبات مطبوعة تحتوي على المعلومات المطلوبة أو الجمع بين الأسلوبين.

ب- **التكوين أثناء العمل:** ترغب المؤسسة أحياناً في تقديم التكوين في موقع العمل وليس في مكان آخر، حتى تضمن كفاءة عالية للتكوين، بحيث تسعى وتشجع المؤسسة على أن يقوم المشرفون المباشرين فيها بتقديم المعلومات والتكوين على مستوى فردي أو جماعي للمتكونين، هذا النوع من التكوين له إيجابيات منها أن التعقد الحالي للآلات يستوجب أن

1 طعيمة ، رشدي أحمد) ، نفس المرجع السابق ، ص 87 .

الفصل الثاني: التكوين أثناء الخدمة

يتلقى العامل تكوينا مباشرا على الآلة نفسها، ومن المشرف عليه، ومن سلبياته أنه لا يضمن التكوين الفعال ما لم يكن المشرف مكونا ماهرا ونموذجا يقتدى به.

ت- التكوين بغرض تجديد المعارف و المهارات : حينما تتقدم معارف ومهارات الأفراد على الأخص حينما يكون هناك أساليب عمل وتكنولوجيا وأنظمة جديدة، يلزم الأمر تقديم التكوين المناسب لذلك.¹

ج-التكوين من أجل الترقية والنقل: نعني بالترقية والنقل هو أن يكون هناك احتمال كبير لاختلاف المعارف والمهارات المطلوبة في الوظيفة التي سيرقى أوسينقل إليها، وهذا الاختلاف أو الفرق مطلوب التكوين عليه لسد هذه الثغرة أو العجز في المهارات والمعارف.

د-التكوين من أجل التهيئة للمعاش: يتم تهيئة العمال كبار السن في المؤسسات الراقية إلى الخروج على المعاش.

2- حسب الوظائف:

أ-التكوين المهني والفني: يتم هذا النوع بالمهارات اليدوية والميكانيكية في الأعمال الفنية، ومن أمثلتها: النجارة ، الصيانة، الميكانيك، الكهرباء، أعمال البناء... الخ.²

ب-التكوين التخصصي: ويتضمن معارف ومهارات تخص وظائف أعلى من الوظائف المهنية والفنية، ويشمل عادة الأعمال المحاسبية والهندسات بمختلف أنواعها..... الخ.

ج-التكوين الإداري: ويشتمل هذا التكوين على العمليات الإدارية من التخطيط، التنظيم المراقبة، اتخاذ القرارات والتوجيه والقيادة، التنسيق والاتصال، إدارة العمال.

1 خصاونة، سامي ، نفس المرجع السابق ،ص 85 .

2 أحمد وصفي عقيلي ، نفس المرجع السابق ،ص 58 .

الفصل الثاني: التكوين أثناء الخدمة

3- حسب المكان:

أ- **التكوين الداخلي**: قد ترغب المؤسسة في تكوين أفرادها داخلها، سواء بالمكونين من داخلها أو من خارجها، وبالتالي يكون على المؤسسة تصميم البرامج، ودعوة المكونين للمساهمة في التصميم ثم الإشراف على التنفيذ، وهناك نوع آخر من التكوين الداخلي هو ما يسمى بالتكوين في موقع العمل.

ب- **التكوين الخارجي**: تفضل بعض المؤسسات أن تنقل ولو جزء من نشاطها التكويني إلى خارج المؤسسة ذاتها إذا كانت الخبرة التكوينية وأدوات التكوين متاحة بشكل أفضل خارج المؤسسة مع اعتبار عامل الزمن والتكلفة ويرى الدكتور "أحمد ماهر" أنه على المؤسسة أن تختار النوع الذي يناسبها من أنواع التكوين حسب طبيعة النشاط، والتغيرات التكنولوجية وتنظيم العمل.

و يقسم GUYLE BOTERE التكوين إلى ثمانية أنواع :

1- التكوين الأولي.

2- التكوين المتواصل.

3- التكوين الوقائي.

4- التحسين.

5- التكوين من أجل الترقية.

6- إعادة التأهيل.

7- تكوين التدخل.

الفصل الثاني: التكوين أثناء الخدمة

8 - التكوين لإعادة الإدماج¹

أسباب التكوين وأهميته وتصميم برامجه :

تعود ضرورة اللجوء للتكوين لعدة أسباب أهمها:

- التطورات الخارجية: وتتمثل في مختلف التغيرات التي تقع في المحيط الخارجي كالتطورات التكنولوجية، الاجتماعية، الثقافية والاقتصادية...

- المنافسة الداخلية والخارجية: قد زادت حدة المنافسة نظرا للتطورات في الأنظمة الاقتصادية، العولمة والتكتلات الاقتصادية.

- تغير متطلبات العملاء: نظرا لتطور احتياجاتهم ورغباتهم وميولهم إلى تحقيق الجودة في المنتجات والخدمات المعروضة.

- اكتساب معلومات جديدة.

- تغيير إيجابي في الأذهان والوسائل كوسائل التسيير.

- تحقيق المعلومات الشخصية للمستخدمين في مجال تسيير الموارد البشرية.

- التحكم في مختلف وسائل التسيير كالإعلام الآلي...

التكوين أهميته وأهدافه:

يحتل التكوين أهمية بالغة في مجال تحقيق الأهداف المرجوة، حيث أن أي جهد لعملية التكوين يجب أن يبدأ بالنظر إلى أهداف المؤسسة، فالأهداف توضح لنا إلى أين تتجه المؤسسة وبالتالي تسمح لنا بوضع إطار عام يمكننا من تحديد احتياجات التكوين.

1 أحمد وصفي عقيلي ، نفس المرجع السابق ، ص 70 .

الفصل الثاني: التكوين أثناء الخدمة

1- أهمية التكوين:

ترجع أهمية التكوين إلى عدة عوامل من بينها:

- الحاجة إلى التجديد والاختراع لمواجهة التغيرات في الأنظمة الاقتصادية والاجتماعية.
- الزيادة الكبيرة في الوظائف التي تقدمها الحكومة وتعتبر مسؤولة عنها.
- القدرة على عرض الأفراد الأكفاء والمهارة.

ويمكن اختصار أهمية التكوين في ثلاثة جوانب أساسية¹:

أ - الأهمية بالنسبة للمؤسسة: تظهر فيما يلي:

- زيادة الإنتاجية والأداء التنظيمي وذلك يتجلى بتعريف الأفراد بما هو مطلوب منهم وتطوير مهاراتهم.
- يساعد في ربط أهداف الأفراد العاملين بأهداف المؤسسة.
- يساعد في خلق اتجاهات ايجابية داخلية وخارجية للمؤسسة.
- يساعد في انفتاح المؤسسة على العالم الخارجي.
- يؤدي إلى توضيح السياسات العامة للمؤسسة.
- يؤدي إلى تطوير أساليب القيادة وترشيد القرارات الإدارية.
- يساعد في تجديد وإثراء المعلومات.
- يساعد في فعاليات الاتصالات والاستشارات الداخلية.

1 صبحي العتيبي ، تطور الفكر و الأنشطة الإدارية ، الطبعة الأولى ، دار حامد الأردن، 2002 ص 122

الفصل الثاني: التكوين أثناء الخدمة

ب- الأهمية بالنسبة للعمال: تتمثل فيما يلي:

- يساعد الأفراد في تحسين فهمهم للمؤسسة واستيعابهم لدورهم فيها.
- يساعد الأفراد في تحسين قراراتهم وحل مشاكلهم في العمل.
- تطوير الدافعية (التحفيز) للأداء.
- يساعد على تطوير مهارات الاتصالات بين الأفراد.
- رضا كل فرد عامل بما يقوم به من أعمال.
- يقلل من الأخطار المهنية على الأفراد العاملين.

ج - الأهمية بالنسبة لتطوير العلاقات الإنسانية داخل المؤسسة: تتمثل فيما يلي:

- تطوير أساليب التفاعل الاجتماعي بين أفراد العمال.
- تطوير إمكانيات الأفراد لقبول التكيف مع التغيرات الحاصلة.
- توثيق العلاقة بين الإدارة والأفراد العاملين بها.
- تساهم في تنمية وتطوير عملية التوجه الذاتي لخدمة المؤسسة.¹

التكوين أثناء الخدمة :

1- مفهوم التكوين أثناء الخدمة.

ظهرت فكرة تدريب المعلمين أثناء الخدمة كرد فعل لعجز معاهد تدريب المعلمين عن توفير العدد الكافي من المعلمين لمواكبة الزيادة المضطردة في المدارس وزيادة الطلاب . كما أن التدريب أثناء الخدمة ازدهر مع المفاهيم الجديدة والتي دعت إلى استمرارية التعليم

1 أحمد وصفي عقيلي ، نفس المرجع السابق ، ص 96 .

الفصل الثاني: التكوين أثناء الخدمة

والتدريب طوال فترة العمل لزيادة التأهيل ومواكبة المستجدات . وقد دعا الاسلام من قبل إلى ذلك " تعلم العلم من المهد إلى اللحد " ولكن الفكرة في العصر الحديث ازدهرت في بداية السبعينيات حيث ظهرت مفاهيم التعليم طول الحياة أو التعليم المستمر والتي تبلورت في تقرير اليونسكو بقيادة العالم فير Fawre والذي ظهر عام 1972م وقد ساعد التدريب أثناء الخدمة بعد ذلك في الاهتمام بالأنشطة داخل الفصل وفكرة المشروعات وإدخال أساليب جديدة في التعليم .

وقد وجد مخططوا المناهج في التدريب أثناء الخدمة ضالتهم التي تمكنهم من إدخال أفكار جديدة ومشروعات . وقد واكب ذلك ، الاهتمام بالعنصر البشرى والذي هو الأداة التي تحدث التغيير . وصاحب ذلك ، اهتمام الدول وكثير من المنظمات بالتدريب أثناء الخدمة . كما نشأت دراسات وتعاون دولى في هذا المجال مما أوجد كثيراً من الأمثلة والتجارب التي انتقلت من الدول المتقدمة الى الدول النامية . كما أن هناك العديد من التجارب التي نشأت وتبلورت في الدول النامية 1 .

ومن خلال البحث والتمحيص يمكن ملاحظة أن التدريب أثناء الخدمة قد حقق خمسة أهداف في تدريب المعلمين هي :

- القيام بمهمة التدريب الأساس ، مثال ذلك تدريب معلمى المدارس الابتدائية والوسطى في السودان .

- القيام برفع مستوى المعلمين غير المؤهلين تأهيلاً تاماً .

- القيام بالتدريب التأهيلي في حالة إدخال مناهج جديدة أو مواد إضافية كما في الرياضيات والعلوم واللغات وخلافه ولباكستان تجربة ثرية في ذلك .

1 علي ، سعيد إسماعيل، نفس المرجع السابق ،ص 58 .

الفصل الثاني: التكوين أثناء الخدمة

- القيام بتدريب المعلمين للقيام بأدوار جديدة لم يتم تأهيلهم لها في الأساس .

- القيام بالتدريب التأهيلي أو المستمر والذي يتطلب عودة المعلم من وقت لآخر للتدريب لمده بأحدث النظريات والممارسات في مجال التعليم .

وهناك بعض البرامج التي سعت إلى تحقيق أكثر من هدف كما في زمبابوى إذ هدف تدريب المعلمين إلى مواكبة المتغيرات الجديدة في المناهج وإعادة تأهيل معلمى المدارس الابتدائية ولعل من الأشياء المستخدمة في هذه المجالات تدريب المعلم للقيام بدور جديد بعد ادخال مناهج جديدة أو مواد جديدة ، وفي كل هذه الأحوال - نجد أن - التدريب أثناء الخدمة يخدم هذه الأغراض بكفاءة عالية وبالسرية المطلوبة والتي تحقق الأهداف في الوقت المحدد 1.

وقد كانت بداية ظهور أشكال التدريب أثناء الخدمة أمراً طوعياً في شكل معلومات قصيرة تقدم في أزمان متفرقة ويشترك فيها المعلمون الأكثر التزاماً بمهنة التعليم والأكثر طموحاً . كما ساهمت منظمات واتحادات المعلمين في تبنى بعض أشكال التدريب أثناء الخدمة ، وكذلك مراكز وأندية التعليم والمعلمين . ولكن هناك أشكالاً كانت أكثر ممارسة وتبنتها الوزارات والإدارات المرتبطة بالتعليم وأخذت شكلاً رسمياً . وهى تأخذ ثلاثة أشكال، الفصول المسائية وهذه انتشرت في بلاد كثيرة، التدريب الذي اعتمد نظام التعليم المفتوح وهذا الأخير هو أكثرها فعالية وانتشاراً ؛ إذ لا تخلو دولة من ممارسته وقد تعددت أشكاله ، وهو الذى سيكون محور حديثنا خلال هذه الدراسة .

ويمكن الآن استخلاص بعض المفاهيم والأسس التي يمكن الاستفادة منها وجعلها أساساً لمستقبل العملية التدريبية والتي يمكن تلخيصها فيما يأتي²:

1 علي ، سعيد إسماعيل ، نفس المرجع السابق ، ص 70 .

2 مدبولي ، محمد عبد الخالق ، نفس المرجع السابق ، ص 89 .

الفصل الثاني: التكوين أثناء الخدمة

إنّ تطوير مستوى المعلمين وتدريبهم يجب أن يكون عملية مستمرة وطوال فترة العمل ، ويشمل ذلك التدريب الأساسي ، والتدريب أثناء الخدمة .

إن أساليب تدريب المعلمين يجب أن تكون متنوعة ومتجددة وتشمل التدريب في المعاهد التقليدية ، وفي الجامعات والتي تستوجب التفرغ الكامل للدراسة ، وكذلك كل أشكال التدريب أثناء الخدمة والتدريب المفتوح والتدريب السريع والقصير الأجل ، والتدريب بالراديو ، والتلفزيون والحاسب الآلي ، وخلافه .

البرامج التدريبية يجب أن تكون عملية ومرتبطة بالواقع والممارسة وأن تعالج المشاكل التي تواجه المعلمين داخل الفصول .

تطور المناهج وتطوير قدرات المعلمين يجب أن تسيرا جنباً إلى جنب حتى تتحقق الأهداف التعليمية والتربوية .

برامج التدريب أثناء الخدمة يجب أن تشمل كل العاملين في مجال التربية والتعليم ، خاصة المعلمين في الأرياف والمناطق النائية ، وهؤلاء أشد حاجة للتدريب ، وكذلك الكوادر الإدارية والعاملين في التخطيط والمعلومات وإعداد المناهج والتقويم وخلافه ، وان يكون هناك تعاون وتنسيق بين كل هذه الأشكال التدريبية¹.

إن برامج التدريب أثناء الخدمة لم توضع للعاملين بالمدارس إلا بهدف تحسين هذه المدارس و مساعدتها على تحقيق أهدافها التربوية بصورة أفضل و بفاعلية اكبر. ويرى جون جودلاد ربط الإعداد قبل الخدمة بالتدريب أثناء الخدمة حيث يقول : يجب علينا ان نطور

1 مدبولي، إسماعيل يوسف (1995)، "أسلوب التدريب تمثيل الأدوار" المركز العربي للتطوير، الأردن .

الفصل الثاني: التكوين أثناء الخدمة

استراتيجيات شاملة للتغيير التي تأخذ في الاعتبار الحقيقة التي تقول أن الإعداد للخدمة والتدريب أثناء الخدمة والمدارس نفسها تشكل عناصر مترابطة ومتداخلة ومتفاعلة .¹

و لجعل هذه العناصر مترابطة ومتفاعلة مع بعضها البعض يتطلب قيام خبراء التدريب بتقديم الفرص للعاملين بالمدارس للتدريب من خلال برامج التدريب أثناء الخدمة .

التدريب أثناء الخدمة مهما تنوعت أشكاله وأساليبه ومستوياته المختلفة إنما يستهدف زيادة العائد من رأس المال البشري ، وذلك عن طريق استثمار طاقات الأفراد الإنتاجية والإمكانات المتاحة وتنظيم العلاقات الإنسانية القائمة لتحقيق أقصى إنتاج ممكن ، ومن ثم يصبح تدريب الأفراد على مختلف مستوياتهم وفي جميع القطاعات ضرورة لا تحتاج إلى تأكيد.²

فالتدريب أثناء الخدمة في ضوء هذا المفهوم عملية يقصد بها زيادة الكفاءة الإنتاجية للأفراد في المهنة، وكذلك كفاءة العمل الذي يمارسونه. والتدريب حسب هذا المفهوم يؤدي الى تحقيق الكفاءة وحسن الأداء للأفراد العاملين والارتقاء بمهاراتهم وسلوكهم وتوجيه تفكيرهم بهدف رفع مستوى الخدمات التي تقدمها مؤسساتهم.

أي أن التدريب أثناء الخدمة هو الذي يزيد من كفاءة الفرد ومهاراته وقدراته ويرفع مستوى الأداء بعد التعيين في العمل.³

ويعتقد روبين Rubin بأن برامج التدريب أثناء الخدمة يجب عليها أن تكسب العاملين بالمدرسة المهارات الضرورية في أداء أعمالهم.

1 علي ، سعيد إسماعيل ، نفس المرجع السابق ، ص 87 .

2 طعيمة ، رشدي أحمد ، نفس المرجع السابق ، ص 101 .

3 طعيمة ، رشدي أحمد ، نفس المرجع السابق ، ص 102 .

الفصل الثاني: التكوين أثناء الخدمة

كما يعرف كل من هاريس ، بسنت وماك أنتير Harris , Bessent and Mc Intyre التدريب اثناء الخدمة على انه " كل المناشط المخططة لتحسين اداء و كافة الاعضاء العاملين بالمدرسة.¹ ويعرف هندرسون Henderson التدريب اثناء الخدمة بأنه " الانشطة المنظمة الموجهه اساسا او كلية لتحسين الاداء المهني".

أي ان التدريب اثناء الخدمة هو نشاط مخطط بهدف احداث تغييرات فى الفرد او الجماعه التى تدربها تتناول معلوماتهم او اداؤهم و سلوكهم و اتجاهاتهم ، بما يجعلهم لائقين لشغل وظائفهم بكفاءة و انتاجية عالية.²

ويرى بريان كيس Brian Cese أن مفهوم التدريب اثناء الخدمة هو " كل الحلقات الدراسية والانشطة التى يشترك فيها المعلم بهدف زيادة معلوماته المهنية وميوله ومهاراته ، ويدخل فى هذا جميع الدراسات التى تؤهله لشهادات أعلى من شهادته الاصلية التى اهلته لدخول المهنة.³

وفى ضوء ما سبق يتضح أن التدريب أثناء الخدمة بمفهومه الشامل يستهدف الارتقاء بالعاملين بالمدارس علميا ومهنيا وثقافيا ، وتحسين مستوى الأداء فى المهن التعليمية المختلفة من خلال القائمين بهذه المهن بالجديد من المعلومات و الخبرات و الاتجاهات التى تزيد من طاقتهم الإنتاجية ، وتعمل على تجديد معلوماتهم وتحديثها وتحقق لهم طموحهم ورضاهم عن مهنتهم.⁴

1 علي ، سعيد إسماعيل ، نفس المرجع السابق ، ص 69 .

2 المرجع نفسه ص 70 .

3 عوضة ، هاشم ، نفس المرجع السابق ، ص 57 .

4 علي ، سعيد إسماعيل ، نفس المرجع السابق ، ص 80 .

الفصل الثاني: التكوين أثناء الخدمة

تتم عملية إعداد المعلم وفقا لاتجاهات وأساليب ونظم عديدة، منها يركز على الاهتمام بالمتعلم واتجاه يركز حول المعلم، واتجاهات تؤكد على التكامل في برامج الإعداد واتجاهات تقوم على الكفاءات¹

وتتمثل فئات أساليب التكوين فيما يلي:

- **التكوين القائم على المكون:** وتكون مهمته أساسية وتتمحور حول العملية التكوينية، وتعد المحاضرة والعرض من الأساليب النموذجية لهذه الفئة.

- **التكوين القائم على المتكون:** يكون محور العملية التعليمية وهذه الفئة تمثل إحدى صيغ التعلم الذاتي، ومن نماذج هذه الفئة التعلم المبرمج.

- **التكوين القائم على المكون والمتكون:** هنا تكون المشاركة متوازنة بين المكون والمتكون، إذ أن المحاضرة والمناقشة تمثل بينهما حوارا مشتركا وتفاعلا متبادلا.

ومن هذا المنطلق نستخلص أن التكوين يعتمد على أساليب متنوعة وذلك بتنوع أهدافها، ولا يوجد أسلوب تكويني محدد يحقق جميع الأهداف التكوينية، وتؤكد الاتجاهات المعاصرة على أهمية التكوين التي تسمح بمشاركة المتكون بصورة فعالة في تنظيم عملية التعلم وتحقيق الأساليب والأهداف التعليمية

أسس التكوين أثناء الخدمة :

يقوم التكوين أثناء الخدمة على أسس منها:

* إن أساليب تكوين المعلمين يجب أن تكون متنوعة ومتجددة تشمل تكوين في المعاهد التقليدية والجامعات التي تستوجب التفرغ للدراسة.

1 طعيمة ، رشدي أحمد ، نفس المرجع السابق ، ص 96 .

الفصل الثاني: التكوين أثناء الخدمة

* البرامج التدريبية يجب أن تكون عملية ومرتبطة بالواقع وأن تعالج المشاكل التي تواجه المعلمين.

* تطوير المناهج وقدرات المعلمين يجب أن تسير جنباً إلى جنب حتى تحقق الأهداف التعليمية التربوية.

* تطوير مستوى المعلمين وتكوينهم يجب أن يكون عملية مستمرة وطوال فترة العمل ويشمل التكوين أثناء الخدمة والتكوين قبل الخدمة.

* برامج التدريب أثناء الخدمة يجب أن تشمل كل المعلمين في مجال التربية والتعليم، وأن يكون هناك تعاون وتنسيق بينهما¹

* أن يؤسس التكوين على إطار نظري يستمد مبادئه من الحقائق التجريبية.

يعتمد التكوين على وسائل متعددة لتحقيق الأهداف.

* أن تكون أهداف التكوين واضحة ومحددة ومفهومة من قبل المعلمين والمشرفين على التكوين. الشمولية ومواكبة التطورات الجديدة²

وسائل التكوين أثناء الخدمة :

تستعمل عدة وسائل لضمان هذا التكوين ومن بينها:

سندات مكتوبة : تشمل الدروس الخاصة بكل مادة مع تمارين المراقبة التي تعينها مرفقة

بالتصحيح النموذجي الذي يسمح للمعلم بالقيام بالتصحيح الذاتي، وهذه السندات يستلمها المعلم بصفة دورية عن طريق هيئات خاصة.

1 طعيمة ، رشدي أحمد ، نفس المرجع السابق ، ص 58 .

2 منير ، محمد سامي ، نفس المرجع السابق ، ص 69 .

الفصل الثاني: التكوين أثناء الخدمة

لقاءات دورية: التي تنظم في مؤسسات تكوينية أو تعليمية، وذلك لطرح الانشغالات والاستفسارات حول مواضيع معينة، وللتشاور مع هيئات التكوين لكي تعطي توجيهات وإرشادات ونصائح للمكونين.

وسائل حديثة: حيث يمكن لكل معلم الحصول على الأقرص المضغوطة التي تحتوي على الدروس المقرر دراستها، وكذلك يمكن الاطلاع على الدروس والمحاضرات والوثائق المختلفة المتواجدة على شبكة الأنترنت واستنساخها¹

أنواع التكوين أثناء الخدمة.

من أنواع التكوين أثناء الخدمة:

التكوين للنمو المهني: الذي يهدف إلى تنمية المعلم مهنياً، نتيجة للتغيرات التي تطرأ على المناهج وأساليب التعليم والوسائل التعليمية .

التكوين بقصد التأهيل: للرفع الكافية والحد الأدنى اللازم لممارسة المهنة، وهذا النوع يستهدف إلى تكوين المعلمين الذين لا يحملون مؤهلات علمية وتربوية، لرفع كفايتهم إلى المستوى الذي يمكنهم من الممارسة بنجاح.

التكوين لتغير السلوك والاتجاهات والقيم: مع أن الهدف من التكوين بجميع أنواعه يهدف إلى تغير السلوك في نواحيه المختلفة، إلا أن هناك نوعان من الدورات التي يستخدم فيها الأسلوب المباشر لتغير السلوك من ناحية معينة، مثل تحسين العلاقات الإنسانية المختلفة عن طريق تفهم أعمق للنفس والآخرين، وتنمية القدرة على الابتكار والإبداع.

1 عواضة ، هاشم ، نفس المرجع السابق ، ص 88 .

الفصل الثاني: التكوين أثناء الخدمة

الجانب التكويني

مهنة التعليم مهنة شاقة تقتضى بذل جهد كبير ، فالصحة المناسبة والحيوية الجسمية تمثل شروطاً هامة لتحقيق نجاح ومفيد ، كذلك يتطلب من المعلم أن يكون واضح الصوت وأن يغير في نبراته ودرجة صوته حتى يوفر الانتباه الدائم من المتعلمين وحتى يتجنب الرتابة التي تؤدي إلى الملل وتشنيت الانتباه ، كما يجب على المعلم أن يحافظ على مظهره الخارجي لما له من دور كبير في تقليد الطلبة له واحترامهم له ¹

تحديث وتنويع طرق التدريس وأساليبه

ظهرت العديد من طرق التدريس الحديثة التي يجب على كليات التربية الأخذ بها عند إعداد المعلم ومن هذه الطرق على سبيل المثال لا الحصر: العصف الذهني، التدريس المصغر، العروض العملية، لعب الأدوار، التعلم التعاوني، الزيارات الميدانية، ورش العمل وغيره. ² وتحقيق ذلك يتطلب الاهتمام بالتنمية المهنية المستمرة لأعضاء هيئة التدريس لتطوير مهاراتهم التدريسية وتدريبهم على استخدام الطرق الحديثة في التدريس وتوجيه برامج التنمية المهنية إلى هذا الغرض، وتدريبهم كذلك على استخدام التقنية الحديثة كالحاسوب والانترنت ووسائل التعلم المتنوعة، مما يساعد على أن يتعلم الطلبة المعلمون بالطرائق والأساليب التي يتوقع منهم استخدامها مع طلبتهم في المستقبل، كما يتطلب أن يكون استخدام طرق التدريس الحديثة والتقنيات المتنوعة محور أساسي من محاور تقويم عضو هيئة التدريس ³

1 عواضة ، هاشم ، نفس المرجع السابق ، ص 99 .

2 نفسه ، ص 100 .

3 محمد ، متولي مصطفى ، نفس المرجع السابق ، ص 55 .

الفصل الثاني: التكوين أثناء الخدمة

توظيف التقنية والتكنولوجيا الحديثة في كليات التربية :

يعد استخدام التقنيات الحديثة كوسائل تعليمية والانتقال من التعليم التقليدي إلى التعليم الإلكتروني من أهم الاتجاهات الحديثة في إعداد المعلم حيث اعتمدت العديد من الدول المتقدمة على الوسائط التقنية الحديثة وشبكة الانترنت والحاسوب لتنفيذ برامج إعداد المعلم . وينعكس هذا الأمر على أداء المعلم ويجعل عملية إعداده أكثر سهولة كما يشجع المعلم على التدريس بطرق وأساليب حديثة باستخدام التقنية و ينمي لديه القدرة على التعلم الذاتي¹ ويمكن توظيف التكنولوجيا في كليات التربية من خلال تقديم المقررات بما في ذلك الفيديو والصوتيات على شكل مواد على الانترنت كما يمكن إدارة حلقات النقاش والواجبات المنزلية من خلال مجموعات النقاش عن طريق برامج الاتصال المباشر والبريد الإلكتروني² ويتطلب توظيف التكنولوجيا في برامج إعداد المعلم عدد من المتطلبات والتي توافرت في دول الخبرات الأجنبية والتي تتمثل فيما يلي:³

1. الاستعانة بالمتخصصين في التكنولوجيا والبرمجيات ومصممي البرامج لتنفيذ المادة العلمية بصورة جذابة وأكاديمية ونقلها على مواقع خاصة في الشبكة العالمية العنكبوتية.
2. وجود بنية تحتية تكنولوجية لاستخدام مختلف وسائط التعلم مثل شبكات الاتصالات المتقدمة وشبكات البث الإذاعي والمرئي وغيرها من التجهيزات التكنولوجية.

1 محمد ، متولي مصطفى ، نفس المرجع السابق ، ص 56

2 طعيمة ، رشدي أحمد ، نفس المرجع السابق ، ص 121

3 منير ، محمد سامي ، نفس المرجع السابق ، ص 58

الفصل الثاني: التكوين أثناء الخدمة

3. تنمية مهارات استخدام التكنولوجيا والبرمجيات المستخدمة في التعامل مع المادة العلمية المقروءة والمرئية والمسموعة في كل من الطالب المعلم وعضو هيئة التدريس.

ولتحقيق الاستفادة القصوى من توظيف التقنية والتعليم الإلكتروني يتطلب ذلك أن تضع

برامج الإعداد في عين الاعتبار ضرورة تدريب المعلمين في النواحي التالية:

- استخدام الوسائط التقنية المتعددة .

- استخدام شبكة الانترنت بفعالية .¹

اتجاه تنمية المعلمين مهنيًا في ضوء أسلوب النظم :

يعد أسلوب النظم من المعالم البارزة للحضارة الحديثة، ويستند إلى نظرية النظم العامة المطبقة في التفكير والتخطيط والبحث العلمي، وأسلوب النظم مدخل في معالجة المشكلات الإنسانية المعقدة للوصول إلى فعالية عالية، وإتقان راق بأقل كلفة ممكنة وقد جاء هذا الأسلوب استجابة لتأثيرات الثورة العلمية التكنولوجية في الحقل التربوي، ويتعامل مع أية ظاهرة أو نشاط تعليمي ويشكل نظامًا متكاملًا له عناصره ومكوناته وعلاقاته وعملياته التي تسعى إلى تحقيق الأهداف المحددة داخل النظام، ويقوم هذا الأسلوب على مفهوم النظام، ويعرف بأنه مجموعة من الأجزاء التي تتربط فيما بينها لتحقيق هدف معين وفقًا لخطة مرسومة المشاركة المجتمعية في وضع وتنفيذ برامج إعداد المعلم :

تهتم عدد من الجامعات العالمية بمشاركة جهات من داخل المدرسة وخارجها كالمعلمين وإدارة المدرسة وأولياء الأمور في وضع خطط برامج إعداد المعلم، حيث أصبحت هذه الجهات وخاصة أولياء الأمور عنصر حيويًا في بناء برامج إعداد المعلم وتصميمها، ويرجع

1 عواضة ، هاشم، نفس المرجع السابق ،ص 70

الفصل الثاني: التكوين أثناء الخدمة

الاتجاه المطالب بضرورة تبني مبدأ المشاركة في برامج إعداد المعلم إلى أهمية هذه الجهات وإدراكهم لاحتياجات الطلبة والمجتمع الخارجي¹ كما طالبت العديد من المؤتمرات والدراسات أن تنتفع كليات إعداد المعلم من الخبرات الميدانية للمعلمين لتطوير وتحسين ممارساتها وأنشطتها وبرامجها وتقوم بإجراء التعديلات على برامج الكلية في ضوء احتياجات المعلمين الفعلية في الميدان² وفي هذا الصدد يدعو³ إلى تبني فكرة مدارس التطوير المهني في مدارس حكومية يتم اختيارها بحيث يتم التنسيق بين هذه المدارس والجامعة أو الكلية، وتعمل مشاركة معها لتطوير برامج تعليم جيدة لإعداد المعلمين⁴

الاتجاهات الحديثة في مجال التكوين أثناء الخدمة :

إن الحاجة إلى النمو المهني حاجة قائمة باستمرار نظرا لان المعلم لا يمكن أن يعيش مدى حياته بمجموعة محددة من المعارف والمهارات ، فتحت ضغط الحاجات الداخلية والتقدم المعرفي الهائل الذي يمتاز به العصر الحالي ، هذا الأمر يتطلب ضرورة أن يحافظ المعلم على مستوى متجدد من المعلومات والمهارات والاتجاهات الحديثة في طرائق التعليم وتقنياته وبهذا يكون التعليم بالنسبة للمعلم عملية نمو مستمرة ومتواصلة ، فالمعلم المبدع هو طالب علم طوال حياته في مجتمع دائم التعلم والتطور وفي ظل التكنولوجيا والمعلومات ، وليس المعلم الذي يقتصر في حياته على المعارف والمهارات التي اكتسبها في مؤسسات الإعداد⁵ ونظرا لصعوبة إعداد المعلم الصالح لكل زمان ومكان ، في ظل ثورة التكنولوجيا والمعلومات

1 منير ، محمد سامي ، نفس المرجع السابق ،ص 58

2 طعيمة ، رشدي أحمد ، نفس المرجع السابق ،ص 120

3 عواضة ، هاشم، نفس المرجع السابق ،ص 69

4 خصاونة، سامي ، نفس المرجع السابق ،ص 57

5 طعيمة ، رشدي أحمد ، نفس المرجع السابق ،ص 58

الفصل الثاني: التكوين أثناء الخدمة

أصبح التخطيط التربوي أكثر ضرورة من أجل توفير الخدمة التربوية اللازمة للمعلم، والتي تتضمن تزويد المعلم بمواد التجدد في مجالات العملية التربوية، وبالمستجدات في أساليب وتقنيات التعليم والتعلم وتدريبه عليها، واستيعاب كل ما هو جديد في النمو المهني من تطورات تربوية وعلمية، وبالتالي رفع أداء المعلمين وإنتاجيتهم من خلال تطوير كفاياتهم التعليمية بجانبها المعرفي والسلوكي الأدائي وتطلب عملية النمو المهني جهداً كبيراً ووقتها كافياً ومساعدة مستمرة، في تعلم أي سلوك تعليمي جديد، يعدل أو يضيف أو يحل محل السلوك التعليمي شبه الثابت، الموجود عند المعلمين، وهذا بدوره يتطلب مشرفين تربويين مقتدرين يعملون لتغيير سلوك المعلم الصفي ونموه مهنياً، ويختارون الأسلوب الملائم الذي يتطلبه الموقف التعليمي¹

ولقد ساعدت الثورة الهائلة في المعلومات والإلكترونيات والحاسبات والاتصالات إلى ظهور أساليب جديدة في مجال التربية والتعليم، وظهر الكثير من الاتجاهات التربوية الحديثة في مجال إعداد المعلم وتدريبه كنتيجة مباشرة لتفاعل مؤسسات إعداد وتدريب المعلم مع المتغيرات المعاصرة، فقد ظهر العديد من الاتجاهات التربوية الحديثة في مجال إعداد المعلم وتدريبه وتنميته مهنيًا، كنتيجة لتفاعل مؤسسات الإعداد والتدريب مع المتغيرات المعاصرة.

الاتجاهات المعاصرة حول سياسة قبول الطلبة في كليات التربية

يتوقف نجاح نظم الجودة الشاملة لإعداد المعلم على جودة العناصر البشرية المرشحة للالتحاق بالمهنة وممارستها، الأمر الذي يتطلب وجود معايير واضحة لانتقاء وقبول الطلبة المرشحين لكليات التربية، وهذا يتطلب تشكيل فريق من المراكز العلمية لإعداد قائمة بالموصفات المطلوبة التي تمثل كفاءات معلم الغد، والتي يتم في ضوءها عمليات تقييم

1 منير، محمد سامي، نفس المرجع السابق، ص 87

الفصل الثاني: التكوين أثناء الخدمة

الطلبة الراغبين في الالتحاق بالمهنة . ومن ثم يسهل انتقاء النسبة المحددة للقبول في ضوء العناصر التالية

أ- تحديد جوانب شخصية معلم الغد

وهذه 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 والنفسية¹ .

ب- المستوى الخلقى والاجتماعي

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

*اختبارات الشخصية والميول المهنية.

*اختبارات القدرات والاستعدادات المختلفة.

*اختبارات اللياقة البدنية والصحية.²

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

1 علي ، سعيد إسماعيل، نفس المرجع السابق ،ص 68

2 عواضة ، هاشم، نفس المرجع السابق ،ص 147

الفصل الثاني: التكوين أثناء الخدمة

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 عمادة القبول والتسجيل.

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

*شهادة اجتياز الاختبار التحصيلي والشفهي في مادة التخصص الذي يعقده أساتذة

الكلية في مجالات التخصص المختلفة.

*شهادة طبية تفيد خلوه من الأمراض الجسدية والنفسية¹

الاتجاهات المعاصرة حول التكامل بين إعداد المعلمين قبل الخدمة وتمييزهم مهنيًا

أثناءها

بدأ مفهوم التربية المستمرة في أواخر الستينات وأوائل السبعينات من القرن العشرين يدعم فكرة التخطيط المتكامل، وفي أوائل السبعينات أوصت المؤتمرات واللقاءات التربوية باتخاذ التدابير على مختلف الأصعدة القانونية، والمهنية، والنقابية، والاجتماعية، للتخفيف تدريجيًا والقضاء نهائيًا على المفارقات الموجودة بدون وجه حق في التسرب الإرادي لمختلف فئات المعلمين، وإعادة النظر بشكل جذري في شروط إعداد المعلمين، بحيث يبدأ الإعداد بمرحلة

1 طعيمة ، رشدي أحمد ، نفس المرجع السابق ، ص 90

الفصل الثاني: التكوين أثناء الخدمة

أولية" قبل الخدمة "ويستمر طيلة الحياة العملية في صورة دورات للتطوير والتجديد المستمرين وبناء عليه، أصبح الاتجاه إلى نظام موحد لتكوين المعلم يجمع في ثناياه النظم التقليدية مثل نظام قبول المعلم إلى مؤسسات الإعداد، ونظام الإعداد، ونظام التدريب، وإضافة إلى هذه النظم، هناك اتجاه لإدخال نظامين جديدين، الأول: نظام التهيئة للممارسة العملية، وهذا يأتي بعد نظام الإعداد، ويكون على غرار نظام التفرغ للممارسة الفعلية للأطباء في المستشفى قبل الخروج للحياة العملية، فقد بدأ اتجاه في أوروبا إلى تأسيس ما أسموه "مدارس التطوير المهني"¹ وتؤدي هذه المدارس بالنسبة للمعلم المبتدئ الوظيفة نفسها التي يؤديها في المستشفى التعليمي بالنسبة للطبيب المبتدئ، والثاني: نظام التعليم المستمر مدى الحياة المهنية، ويدخل البعض في هذا النظام "التعليم الذاتي" ولأهمية هذا الاتجاه يذكر أن الدرجة العلمية أو الخبرة السابقة²

التي يحصل عليها المعلمون في ظل عصر المعلومات والانفجار المعرفي لا تكون نهاية المطاف، ولكن لابد أن يتبعها تدريب مستمر أثناء الخدمة، بهدف الارتفاع بمستوى الأداء في عصر يعد الإتيقان فيه أهم سماته، إضافة إلى تطور المعرفة وتجديدها وتراكمها. ويحدد أزمة الازدواجية في إعداد المعلم وتدريبه بقوله "إنه لا يمكن بأية حال من الأحوال أن نفصل بين إعداد المعلم وتدريبه، فكلاهما وجهان لعملة واحدة هي عملية تكوين المعلم. ويتساءل: إن هذا الاتجاه يستدعي التفكير جدياً في الإجابة عن السؤال حول ما إذا كان هناك برنامج لإعداد المعلم وآخر لتدريبه؟ أم هناك برنامج واحد للتكوين؟ ويتوضح أكثر هل على مخططي مناهج إعداد المعلمين وواضعيها أن يضعوا في اعتبارهم ضرورة تضمين المنهج جميع الخبرات التي يتطلبها تكوين المعلم، وبهذا تصبح مناهج الإعداد والتدريب

1 عواضة ، هاشم، نفس المرجع السابق ،ص 124

2 طعيمة ، رشدي أحمد ، نفس المرجع السابق ،ص 123

الفصل الثاني: التكوين أثناء الخدمة

منهجًا واحدًا متكاملًا، يكتسب الطالب /المعلم جزءًا من خبراته في فترة الإعداد، بينما يكتسب القسم الآخر أثناء الخدمة، على أن يجري ذلك في إطار مؤسسة واحدة هي مؤسسة تكوين المعلم

الاتجاهات المعاصرة في نظام الدراسة وبرامجها في كليات التربية

إن برامج إعداد المعلمين في أي بلد من بلدان العالم تؤثر في نوعية التربية في ذلك البلد حيث تعتمد كفاءة المعلمين إلى حد كبير على البرامج التي تعد لهم قبل انخراطهم في مهنة التعليم، فإذا كانت البرامج جيدة فإن التربية تكون فعالة. وقد 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، وطرحنا الاقتراحات والتوصيات والمشاريع عبر الدراسات والمؤتمرات لإحداث الإصلاح والتطوير المأمول في نظم إعداد المعلم بكليات التربية، وقد شملت مجالات التطوير والتجديد ما يلي:

- اتجاه تنمية المعلمين مهنيًا على أساس المهارات.
- تطبيق معايير الجودة الشاملة في كليات التربية
- 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 اعداد المعلم .
- المشاركة المجتمعية في وضع وتنفيذ برامج اعداد المعلم .

الفصل الثاني: التكوين أثناء الخدمة

- مواكبة المناهج والمقررات للنمو المعرفي المتسارع .
 - مسئولية كليات التربية في متابعة خريجها .
 - توحيد جهة المسئولية عن اعداد المعلم .
 - الأخذ بأسلوب التعلم الذاتي في برامج إعداد المعلم
 - الاهتمام بالإعداد الثقافي للمعلم في عصر العولمة
 - الاتجاه إلى زيادة سنوات الإعداد.
 - الاستفادة من تجارب الدول المتقدمة في مجال إعداد المعلم¹.
- وفيما يلي عرض لكل منها:

• اتجاه تنمية المعلمين مهنيًا على أساس المهارات :

ظهر هذه الاتجاه نتيجة القصور في إعداد المعلم، وما أدت إليه المتغيرات العالمية من ظهور مصادر جديدة ومتنوعة وأساليب جديدة للتدريس. ويمثل هذا الاتجاه تطورًا لأهداف إعداد المعلم، فبعد أن كانت البرامج تركز في الماضي على الجانب المعرفي، ولا تعطى عناية كافية للمهارات التدريسية وسلوك المعلم أصبحت تهدف إلى الشمول والوظيفية، وترتبط بتحسين الأداء داخل حجرة الدراسة. وقد بدأ هذا الاتجاه تطورًا لأهداف إعداد المعلم، فبعد أن كانت البرامج تركز في الماضي على الجانب المعرفي، ولا تعطى عناية كافية للمهارات التدريسية وسلوك المعلم

أصبحت تهدف إلى الشمول والوظيفية، وترتبط بتحسين الأداء داخل حجرة الدراسة. وقد بدأ هذا الاتجاه في السبعينات من القرن العشرين، وتتلخص الفكرة الرئيسية له في أن كفاءة المعلم، وأدائه، وتدريبه قبل وأثناء الخدمة هي الأساس، حيث إن عملية التدريس الفعال يمكن تحليلها إلى مجموعة من المهارات التدريسية، والتي إذا أجادها الطالب / المعلم داخل

1 طعيمة ، رشدي أحمد ، نفس المرجع السابق ، ص 130

الفصل الثاني: التكوين أثناء الخدمة

كليات التربية زاد احتمال أن يصبح معلماً ناجحاً¹ ويؤيد هذا الاتجاه² حينما يقرر" بأن هذا الاتجاه في الإعداد يؤدي بطريقة مباشرة أو غير مباشرة إلى رفع مستوى مهارات المعلم، فالبرامج التي تعد الطلاب/ المعلمين داخل كليات التربية على أساس المهارات تهتم اهتماماً خاصاً بإكسابهم مهارات

التدريس، على اعتبار أن التدريس الناجح ما هو إلا سلسلة من المهارات يستطيع أن يؤديها المعلم الجيد والمعلم غير الجيد. ولكي ينجح هذا الاتجاه في إعداد المعلمين وتدريبهم تذكر إحدى الدراسات بعض الشروط التي ينبغي توافرها في إعداد البرامج القائمة في ضوء هذا الاتجاه وتتمثل في الآتي:

1 - إقامة شراكة بين كليات إعداد المعلم والمدارس، والهيئات المهنية المختلفة للتعرف على أهداف هذه المدارس والهيئات، وتحديد المهارات التدريسية اللازمة لتحقيقها داخل برامج الإعداد.

2 - الربط بين برامج الإعداد داخل كليات التربية وبرامج التدريب أثناء الخدمة.

3 - الربط بين الجانب النظري للبرامج والتدريب الميداني داخل المدارس.

4 - تحديد معايير لتقويم مدى فاعلية ومدى ما يحزره الطالب /المعلم من تقدم.

03 أهمية التكوين أثناء الخدمة:

يعد العنصر البشري أهم الموارد وأثمنها على الإطلاق ، لا سيما إذا كان هذا العنصر مسلحاً بالمعرفة ومؤهلاً تأهيلاً سليماً ينمي قدراته وإمكاناته وطاقته ، مما جعل تقدم الأمم

1 محمد ، متولي مصطفى (1991) ، إعداد المعلمين ، في عبد العزيز بن عبد الله السنبلي وآخرين ، نظام التعليم في

المملكة العربية السعودية ، ط 2 ، دار الخريجي للنشر والتوزيع، الرياض. ص 10

2 عواضة ، هاشم ، نفس المرجع السابق ، ص 57

الفصل الثاني: التكوين أثناء الخدمة

وتطورها يرتبط ارتباطاً وثيقاً بمقدار ما تملكه من ثروة بشرية قادرة على العمل والإنتاج وبدل ذلك على أهمية إتقان الإنسان للعمل الذي يقوم به.

وإذا كان التدريب أثناء الخدمة ضرورة لازمة وحقيقة واقعة في جميع الوظائف والمهن فإنه لمهنة التعليم يشكل ضرورة أكثر إلحاحاً ، ذلك لأن المعلم وهو يواجه مطالب المتغيرات المجتمعية الاقتصادية والثقافية وغيرها أضحت في حاجة ماسة لمواصلة إعداده عن طريق التدريب المستمر أثناء الخدمة ، حتى لا تزداد الفجوة بين جيله وجيل تلاميذه.

إن التجديد وإعادة التأهيل أمران ضروريان كي يستطيع المعلمون مواجهة التحديات ومتابعة التطورات الجديدة كما أن التدريب التربوي أثناء الخدمة مهم في عملية التنمية الفردية والمجتمعية والقومية.¹

وبوجه عام يمكن تلخيص أهم العوامل والمتغيرات التي جعلت من التدريب التربوي أثناء الخدمة أمراً هاماً ومتطلباً ملحاً في النقاط الهامة التالية :

1. الانفجار المعرفي الذي أصبح من سمات العصر المميّزة.
2. سهولة تدفق المعلومات.
3. تطور مفهوم التربية.
4. تغير دور المعلم في العملية التعليمية.

1 أسامة أحمد الروسان، إدارة المعرفة والتكوين الإلكتروني، مداخلة مقدمة إلى المؤتمر الدولي السنوي الرابع حول إدارة المعرفة في العالم العربي، كلية الاقتصاد والعلوم الإدارية، جامعة الزيتونة، الأردن، 26-28 أبريل 2004. ص 08

الفصل الثاني: التكوين أثناء الخدمة

ويعتقد الكثير من المربين والمهتمين بشؤون تدريب المعلمين أن برامج التدريب أثناء الخدمة مهمة لأسباب عديدة قد يكون من أهمها: ¹

- 1- إن الإعداد قبل الخدمة نادراً ما يكون مثالياً ، بل يصح أن يكون مقدمة للإعداد.
- 2- إن التغيير الاجتماعي يجعل الممارسات المهنية غير فعالة نسبياً بعد وقت قصير من التخرج. وهذا ينطبق على الطرق والوسائل والمعدات والمعرفة نفسها.
- 3- إن عوامل متنوعة أخرى تحث على نشاطات التدريب التربوي مثل الروح المعنوية والحوافز التشجيعية التي يمكن إثارتها وإبقائها من خلالها.
- 4- إن التنسيق والتتابع في الممارسات التعليمية يتطلب تغيرات مهنية وشخصية في الأفراد القائمين بالعملية التربوية.

لكل هذه الأسباب يجب العناية بتأهيل وتدريب المعلمين أثناء الخدمة لتمكينهم من مواكبة التطورات العلمية والتكنولوجية التي يشهدها عالمنا المعاصر. ²

04 أهداف التكوين أثناء الخدمة:

إن لأي عمل من الأعمال أهدافاً محددة ، وللتدريب أثناء الخدمة أهدافاً كثيرة تتبلور في رفع مستوى أداء المعلم عن طريق اكتساب المهارات المعرفية والجديد في حقله العلمي وزيادة قدرة المعلم على التفكير المبدع والخلق بما يمكنه من التكيف مع عمله من جهة ومواجهة الصعوبات التي تقابله من جهة أخرى.

1 بشير عباس محمود العلق، استثمار أساليب وتقنيات المعلومات والاتصالات في بيئة التعليم الإلكتروني (تجربة التعليم الإلكتروني)، مداخلة مقدمة إلى المؤتمر الدولي السنوي الرابع حول إدارة المعرفة في العالم العربي، كلية الاقتصاد والعلوم الإدارية، جامعة الزيتونة، الأردن، 26-28 أبريل 2004. ص 68

2 سعيد عيمر، التكوين الإلكتروني وإسهامه في تنمية الكفاءات داخل الاقتصاديات المبنية على الدرايات، مداخلة مقدمة إلى الملتقى الدولي الثالث حول اقتصاد المعرفة، كلية العلوم الاقتصادية، بسكرة، الجزائر، نوفمبر 2005 ص 14

الفصل الثاني: التكوين أثناء الخدمة

وتنمية وتطوير الاتجاهات الطبيعية السليمة للمعلم نحو تقديره لمهنته وقيمه وعمله والآثار الاجتماعية المتعلقة به ، كذلك من أهداف تدريب المعلمين أثناء الخدمة متابعة التقدم العلمي والتكنولوجي في جميع مراحل المعرفة الذي يتطلب باستمرار متابعة الجديد من العلوم وعلاقتها بالتخصص التربوي.

ويجب أن تكون تلك الأهداف واضحة ومحددة ومعروفة وقابلة للتحقيق وتؤدي نتائج مرجوة.

ومن أهداف التدريب أثناء الخدمة أيضا تحسين الإنتاجية التربوية للمعلمين وهو ما يطلق عليه في التربية "التربية نحو المهنة".

ويهدف تدريب المعلمين أثناء الخدمة إلى التدريب على أساس تحليلي مباشر شبيه بتدريب الأطباء المقيمين داخل المستشفيات والوعي الكامل والمسئول لأخلاقية وأيديولوجية ممارسة التعليم.

وكذا فهو يشجع العاملين ويرفع الروح المعنوية ، ويربيهم روحياً وإيمانياً ، ويمنح المسؤولين مجالاً أرحب لتقييم أداء مرؤوسيه من خلال حرصهم على النمو المهني .¹

05 مميزات التكوين أثناء الخدمة :

1-يكتسب الفرد الخبرة في بيئة العمل الواقعية.

2-يتيح للمتدرب تطبيق خبراته التي تلقاها أثناء التدريب في ممارسته لعمله اليومي.

3-يساهم في تحديد الاحتياجات التدريبية بدقة.

1 عبد الرزاق الفاضل، التعليم الالكتروني وآفاق تطوره في العالم العربي(الجامعة الافتراضية السورية)، مداخلة مقدمة

إلى المؤتمر الدولي السنوي الرابع حول إدارة المعرفة في العالم العربي، كلية الاقتصاد والعلوم الادارية، جامعة الزيتونة،

الأردن، 26-28 أبريل 2004. ص 10

الفصل الثاني: التكوين أثناء الخدمة

4-المحافظة على الوقت من خلال انتظام مجموعات كبيرة من الأفراد في التدريب دون انقطاعهم لفترات طويلة عن العمل.

5-سرعة تكوين جميع الأفراد على ما يستحب في مجال عملهم .¹

06 مشكلات التكوين أثناء الخدمة :

إن واقع التكوين أثناء الخدمة متدني ولا يحقق الأهداف المرجوة منه وهو يعاني من مشكلات عديدة ومتنوعة، يمكن تصنيفها حسب علي راشد على النحو التالي:

1-مشكلات تتعلق بالتخطيط :تتسم برامج التكوين بصفة الارتجال من حيث التخطيط فقلما تكون هذه البرامج جزء لا يتجزأ من الخطط التربوية.

2-مشكلات تتعلق بالمحتوى والوسائل المعينة :رغم الدعوة إلى جعل برامج التكوين تسير في خطط الإصلاح والتجديد إلا أنها مازالت تقليدية تعتمد على أسلوب الدورات والمحاضرات وتلقي دروس في جوانب أكاديمية نظرية، وهذا راجع إلى سهولة سير هذا الأسلوب من حيث يكفي أن تجمع الأساتذة المعنيين بالتكوين في صف مدرسي أو في إحدى كليات التربية وإعطاء دروس لهم، وتكمن خطورة هذا المحتوى في تأكيد الجوانب النظرية وقلة المرونة، وتدني مقومات النمو المهني التي تحتاج إلى أساليب حديثة كالتي تدريس المصغر، ورش العمل، الوسائط التعليمية المتعددة.

3-مشكلات تتعلق بندرة الكفايات المطلوبة والأجهزة الفنية :وبما أن نجاح التكوين مرهون بالمكونين الذي يجب أن تتوافر فيهم صفات متميزة وإن يكونوا ذو كفاءة عالية ليستطيعوا تنفيذ برامجهم ، بعد تحديد مستويات الأساتذة المتكويين واستعداداتهم، وينسقون مع الجهات

1 عايض سعد اليقمي، نفس المرجع السابق، ص 58

الفصل الثاني: التكوين أثناء الخدمة

ذات العلاقة وعليه فإن من أسباب ضعف نتائج التكوين أن الفئات التي من مهامها القيام بالتكوين ليست من المستوى المطلوب ولا بد من تكوين خاص مسبقا.

4-مشكلات تتعلق بالتمويل: ترتبط مشكلات التمويل إلى حد كبير بالتخطيط، فالتخطيط العلمي يولى الجانب التمويلي أهمية بالغة، ويفرض على الجهات المسؤولة أن تتدبر أمرها لترصد الأموال اللازمة للتكوين.

5-مشكلات تتعلق بالتأهيل والحوافز: 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 وأنه في الوضع الحالي فالدورات التكوينية لا تضم أية حوافز تخص التأهيل أو أية علاوات مادية¹.

6-مشكلات تتعلق بالأنماط والاستخدامات والتجريب: بما أن التكوين عمل يتطلب تجديدا واستمرارا واستحداثا ضمن جهود جماعية فإن البنى التقليدية تتعارض في الغالب مع تطلعات التجديد والاستحداث.

7-مشكلات تتعلق بالتوثيق والمعلومات: إن التكوين قد بات من بين الأولويات في الخطط التربوية إذ لا بد من توفير توثيق علمي منهجي لكل البحوث و الدراسات و البرامج المستحدثة في هذا التكوين وبما أن المفهوم الحديث للتكوين جديد في واقعنا فإن ما يعززه من توثيق علمي وبيانات وبرامج استحداثية نادر جدا.

1 - عبد العزيز بن سعود العمر ، لغة التربويين ، مكتب التربية العربي لدول الخليج، الرياض، 2007، ص318.

الفصل الثاني: التكوين أثناء الخدمة

8-مشكلات تتعلق بالتقويم والمتابعة :يعد التقويم جانبا هاما وأساسيا لبرامج التكوين للوقوف على مدى تحقيق الأهداف المنشودة وتعرف نقاط القوة ونقاط الضعف في محاولة للتغلب على نقاط الضعف وتحسين هذه العمليات وتلك البرامج .

ويكاد التقويم الحالي الذي يتناول برامج التكوين لا يخرج عن إجراءات روتينية عرضية وبأساليب مرتجلة وفي أغلب الحالات يكتفي بتطبيق برنامج التكوين، ويحكم على نجاحه أو فشله من انتظام الأساتذة المتكونين في نشاطات البرامج ، ومواظبتهم على الحضور وتجميعهم للمحاضرات والتوجيهات والبيانات الإحصائية التي يعدها المربون المشرفون على تنفيذ البرامج وقد لا يتم التقويم على الإطلاق.

من أجل أن يكون التقويم تقويما منهجيا يعتمد على البحوث العلمية التربوية والمتابعة المستمرة البناءة، وأن يبنى هذا التقويم على أسس سليمة، وأن يكون هادفاً، شاملاً، علمياً، تعاونياً، مستمراً ، يعتمد على العديد من الأدوات والأساليب القياسية المختلفة لذلك كان لابد من الاهتمام بالتخطيط العلمي لبرامج التكوين المستمر وفي هذا الصدد يقول الدكتور عبد الرحمان الشقاوي: "من الضروري التمييز الواضح بين مجرد وجود برامج تكوينية وبين فاعليتها في إنجاح أهداف التنمية "وتتصف البرامج التكوينية في كثير من البلدان بكثافة الجوانب النظرية وقليل من القيمة العلمية فبعضها يختص فقط بالإبقاء على الوضع القائم، وغير موجه لأغراض التغيير والبعض الآخر مقتبس من الدولة المتقدمة دون تكيفه للأوضاع المحلية وبذلك يصبح غير ملائم لأغراض التنمية الوطنية¹

(1) إصدار تشريعات مناسبة لهدف تنميتهم ثقافياً ومهارياً طوال حياتهم المهنية لتمكينهم

1 - عبد الله بونس أبو ليدة ، الاتجاهات الحديثة في تقويم المعلمين ، ورقة عمل مقدمة للمؤتمر التربوي الثالث (الإشراف التربوي لإدارة لجودة التعليم) ، جائزة خليفة بن زايد للمعلم ، كلية التربية جامعة الإمارات ، 15-16 مارس 2005 . ص06.

الفصل الثاني: التكوين أثناء الخدمة

لمواجهة الظروف المتغيرة للبيئة التعليمية و للتكيف مع المستجدات.

(2) تدريب المعلمين في أثناء الخدمة في مدارسهم و ذلك عن طريق الموجهين و القنوات التلفزيونية التعليمية و اعتبار المدرسة البيئة الطبيعية للممارسة المهنية.

(3) تخطي التردد تجاه التغيير : عن طريق اقتناع المعلمين ووعيهم بضرورة التغيير، وتزويدهم بالمعارف من خلال برامج التدريب أثناء الخدمة فضلاً عن تغير اعتقادهم بأن التغييرات لا يتأتى منها شيء.

(4) تقديم الإعانة للمعلمين المقبلين على تطوير أدائهم من خلال شتى الوسائل داخل مدارسهم مثل إعطاء المعلمين فرصة للاعتبار بالأخطاء المرتكبة والانتفاع من تجربة الآخرين والتعامل معهم باعتبارهم أفراداً بدلاً من مخاطبتهم جميعاً.

هناك ثلاثة مجالات حيوية للسياسة فيما يتصل بالمعلمين في حقل التعليم وهي : المال والتكوين والدعم الإداري والتعليمي. وعلى صانعي السياسات أن يكونوا راغبين في مواجهة هذه المستويات الثلاثة وإلا فإن القيود الحرجة التي تفرضها العوامل المرتبطة بالمعلمين ستحد من تنمية الأنظمة التعليمية في المستقبل. لأن نوعية التعليم تتوقف بالدرجة الأولى على نوعية المعلمين.

الفصل الثاني: التكوين أثناء الخدمة

خلاصة الفصل :

تعد إستراتيجية التنمية المستدامة للمعلمين من الاستراتيجيات المطلوبة ، نظرا للارتباط بين التعليم وحركة الإنتاج في المجتمع من جهة ، وبين التعليم و التقدم العلمي و التقني من جهة أخرى ،ومن أبرز القناعات التي توصلت إليها هذه الدراسة أن إعداد المعلم عملية مستمرة تشمل الإعداد قبل الخدمة والتدريب في أثناء الخدمة ، وعلية فإن التنمية المهنية للمعلم عملية تتصف بالديمومة ولا تنتهي عند تخرج الطالب من الكلية ، فقد أملت التطورات تفكيرا جديدا في مهام المعلم ، و مراحل إعداده ، والتي أصبحت تتوثق وتتم وتتكامل في منظومة تعليمية هدفها الاحتفاظ بكفاية المعلم مدى حياته المهنية . إن طرح الاستراتيجيات الجديدة داخل النظام التعليمي لتطوير أداء المعلم يتطلب شروطا أساسية مثل الاستجابة لحاجة يحس بها المعلم والمدرسة والمجتمع ، وأن تتوفر لها قيادة توجه وتحفز وتبنى المنهج الاستحدثي، و لذلك فإن توفر المواد التعليمية والوسائل و التجهيزات والمباني الملائمة ، فضلا عن التشريعات والتنظيمات الإدارية ، وتوفير المناخ الملائم لاطلاع المعلم بدور جديد فعال في تحديث وعصرنه التعليم .

الفصل الثالث : الأداء التدريسي

تمهيد :

إن نمو المعلمين مهنيًا وعلميًا وثقافيًا سيؤدي حتمًا إلى تحسين وتطوير العملية التعليمية , ونتيجة لهذا كان من الضروري الاهتمام بنوع المعلم والتركيز على تجديد وتطوير برامج التأهيل والتدريب أثناء العمل

كذلك لابد من تنظيم برامج التأهيل والتدريب بطريقة تساعد على تلافي جوانب القصور في مؤسسات الإعداد القبلي وتحقيق أغراض العملية التعليمية بصورة أفضل وهذا يتطلب بالضرورة اعتبار مسألة تأهيل وتدريب المعلمين عملية مستمرة .

ويعد تأهيل المعلم وتدريبه أثناء الخدمة على كل جديد في مادته والأمور الإدارية والفنية إسهاماً كبيراً في رفع أدائه ويمكن القول : إن مقدار العناية بنوعية تأهيل المعلم وتدريبه إنما يعكس الإحساس بالمسؤولية تجاه مستقبل الأجيال ومدى الحرص على توفير الخدمات التعليمية لها .

والراسخ في أذهان المعلمين أن الغرض من التأهيل والتدريب هو عرض طريقة تدريس جديدة لا تتناسب مع مستوى الطلاب وخاصة إذا كانت مطبقة في بلاد تختلف طبيعتها التعليمية والسياسية عن بيئة المعلمين ، وهذه نظرة خاطئة فبرنامج تأهيل وتدريب المعلمين برنامجاً شمولياً يتعرض للطرق والوسائل والمعرفة والتطور العلمي والإدارة التربوية وكل ما يخص التربية والتعليم من جوانب عديدة ومتطورة .

01 مفهوم الأداء

تعددت مفاهيم الأداء بتعدد الباحثين و الدارسين في هذا المجال و لم يستطع علماء الإدارة الوصول إلى مفهوم دقيق و شامل فلكل واحد وجهة نظر الخاصة به . و نعرض فيما يلي أهم و أكثر المفاهيم شمولاً للأداء : الأداء لغوياً مصطلح مستمد من الكلمة الانجليزية "To Perform" و الذي اشتق بدوره من الفرنسية القديمة "Performer" والذي يعني تنفيذ مهمة أو تأدية عمل.¹

الأداء هو تحقيق الأهداف التنظيمية مهما كانت طبيعة وتنوع هذه الأخيرة . هذا التحقيق يمكن أن يفهم في اتجاه المباشر " النتائج " أو بالمفهوم الواسع للعملية التي تؤدي إلى النتائج "عمل" الأداء هو تنفيذ العامل لأعماله ومسؤولياته التي تكلفه بها المنظمة أو الجهة التي ترتبط وظيفته بها. ويعني النتائج التي يحققها الفرد بالمنظمة² و نجد كذلك المفاهيم التالية للأداء:

· الأداء هو العمل الذي يؤديه الفرد و مدى تفهمه لدوره و اختصاصاته و فهمه للتوقعات المطلوبة منه ، و مدى إتباعه لطريقة أو أسلوب عمل الذي ترشد له الإدارة عن طريق المشرف المباشر .

الأداء هو ذلك العمل الذي يتعهد الفرد بعد أن يكلف به ويكون محدد الكمية و مستوى جودة معينة -النوعية- ويؤدي بأسلوب أو بطريقة معينة أي محدد النمط. وسلوك الأداء هو قيام الفرد بالنشاطات المستترة الضمنية أو الظاهرة المحسوسة التي تكون عمله و المحددة بأبعاد ثلاثة هي كمية العمل ، نوعيته و نمطه.

02 الجوانب المتداخلة في الأداء :

1 المعجم الوسيط ، معجم اللغة العربية ، قام بإخراجه مصطفى و آخرون ، ج1 دار التراث العربي ، بيروت لبنان، بدون سنة ، ص 10

2 صلاح الدين عبد الباقي، الاتجاهات الحديثة في إدارة الموارد البشرية، دار الجامعة الجديدة للنشر، مصر، 2002 ص 58

الفصل الثالث : الأداء التدريسي

تهتم الإدارة في المؤسسات برفع الكفاءة الإنتاجية و تحسين مستوى الأداء، فهي "المحرك الديناميكي للعملية الإنتاجية، بمعنى أنها مصدر الطاقة التي تسيطر على الأداء لمختلف العناصر المنتجة"¹

من جهة أخرى، مازالت الكفاءة الإنتاجية تتوقف على الطريقة التي يؤدي بها الأفراد أعمالهم، إذ أن هؤلاء باستخدامهم للآلات أو بتنفيذهم لمراحل الإنتاج يمكنهم أن يؤثروا على كفاءة التجهيزات، و بالتالي على الإنتاجية التي أصبح تحسينها يعتمد بشكل أساسي على زيادة القدرة على العمل، و كذا الرغبة فيه، ومن ثم تحقيق الرضا الوظيفي الذي يتعلق بالأداء الجيد داخل المؤسسة.

أولاً: المقدرّة على العمل

هي العنصر الأول من عناصر الأداء، و تكتسب المقدرّة على العمل بالتعليم و الخبرة العملية، كما أن حسن الاستفادة من مؤهلات العنصر البشري و مهاراته و قدراته التي يتمتع بها، تمكن من الوصول إلى تحقيق أهداف المؤسسة بأعلى فعالية و أقصى كفاءة ممكنة، و لن يتأتى ذلك إلا من خلال:

1- حسن اختيار العاملين: تتضمن عملية اختيار العاملين المفاضلة بين الأفراد المتقدمين لشغل وظيفة معينة، من

حيث مؤهلاتهم و مهاراتهم، و كذا فعاليتهم و كفاءتهم في الأداء، المناسب، فعلى إدارة الموارد البشرية أن تحدد الشروط الواجب توافرها في الشخص الذي يشغل هذه الوظيفة ثم انتقاء أفضلهم و أصلحهم للعمل.

2- التدريب و التكوين: في الحديث عن مردودية التدريب يقال " أنه لن يكون التدريب مجدياً، إلا إذا كان ذا مردود هام بالنسبة للعامل و المؤسسة "²

1 أحمد محمد المصري، التخطيط و المراقبة الإدارية، مؤسسة شباب الجامعة، مصر، 2004، ص 117.

2 جمال الدين محمد مرسي، نفس المرجع السابق، ص 47

تعتبر وظيفة التدريب إحدى الوسائل الرئيسية لرفع الكفاءة الإنتاجية و زيادة الفعالية، كما أنها مكملة لوظيفة الاختيار و التعيين، لأن هذه البرامج تساعد على تطوير و زيادة مهارات العاملين و تحسين قدراتهم على أداء الأعمال، بالإضافة، فإنه و كما يرى "Keep" أن أهداف إستراتيجية تكوين الموارد البشرية هي الحصول على قوة العمل التي تتوفر فيها المواصفات الصحيحة من خصائص شخصية و مهارات و معارف، فضلا عن امتلاك القدرة على التقدم الوظيفي و التطور المستقبلي في المهارات و المعارف"¹

كما أن هذه الإستراتيجية تركز على أهمية المورد البشري في بناء و تنمية و تفعيل القدرة التنافسية للمؤسسة.

ثانيا: الرغبة في العمل

العنصر الثاني في الأداء هو توفر الرغبة في العمل لدى الفرد شاغل الوظيفة، فالإدارة بدأت تعترف بأهمية هذا الموضوع، فأصبح التعرف على محددات دوافع العمل كوسيلة للتأثير على تلك الرغبة أمرا ضروريا لرفع الكفاءة.

هذا، و تتأثر رغبة الفرد في العمل بمجموعة من العوامل، تتلخص فيما يلي:

1) - بيئة العمل الداخلية و الخارجية: تشكل جزءا كبيرا من السلوك البشري، فظروف العمل داخل المؤسسة يمكن أن تساهم في تخفيض مستوى الأداء، كتلك المتعلقة بانعدام التهوية و التدفئة، أو عدم التحكم في الضوضاء، و غيرها، أما المحيط الخارجي فتشكله تلك المؤثرات الإجتماعية التي تحدد كفاءة الأفراد الإنتاجية، و منها التنظيمات غير الرسمية لجماعات العمال، التي يمكن أن تقلص من رغبة الفرد في العمل، كما يمكن أن توجه العاملين نحو أفضل سبل الأداء و مساعدتهم على تجنب الأخطاء و السلبيات.

1 كمال طاطاي، دور التكوين في رفع إنتاجية المؤسسات مع دراسة حالة لمؤسسة و وطنية (مركب الصناعات بالروبية)، رسالة ماجستير، كلية العلوم الاقتصادية و علوم التسيير، جامعة الجزائر، 2002. ص 36

(2) - حاجات الأفراد: العنصر الثاني المؤثر في كفاءة الفرد الإنتاجية، هو ما يرغب الفرد في تحقيقه من حاجات و رغبات، فتتأثر طرق تفكيره و أنماط سلوكه، حتى يصنع لنفسه مركزا و مستقبلا.

(3)- التحفيز: يتمثل في وضع تسهيلات و تشجيعات معينة تهدف إلى تحريك الفرد العامل و تدفعه إلى تحقيق غرض أو نشاط محدد، و قد يكون ماديا متمثلا في الرواتب و العلاوات... ، أو معنويا، مثل الاعتراف و التقدير و المشاركة في اتخاذ القرارات... ، و تترك الحوافز أثارا إيجابية إذا حققت الهدف المرغوب من ورائها.

03 أهمية الأداء:

تتجلى أهمية عملية القياس و التقييم في تحسين مستوى الإنجاز عند الفرد، و كذا تحديد إمكانياته المتوقع استغلالها، و من ثم تجديد مكافآته، كما تساعد في تخطيط القوى العاملة.

هذا، و تستهدف العملية غايات ثلاث، تقع على ثلاثة مستويات:

(أ) - على مستوى المؤسسة: و تتمثل في النقاط التالية:

- إيجاد مناخ ملائم من الثقة و التعامل الأخلاقي الذي يقلل من شكاوى العاملين.

- رفع مستوى أداء العاملين و استثمار قدراتهم و إمكانياتهم بما يساعد على تقدمهم و تطورهم.¹

- تقييم برامج و سياسات إدارة الموارد البشرية، إذ يمكن أن تستخدم نتائج هذه العملية كمؤشرات للحكم على دقة هذه السياسات و مساعدة المؤسسة على وضع معدلات أداء دقيقة.

1 خالد هيثم الهيتي، إدارة الموارد البشرية، دار وائل للطباعة والنشر والتوزيع ص 52

(ب) - **على مستوى الفرد العامل:** إن شعور العاملين بأن جميع جهودهم تؤخذ بعين الاعتبار يجعلهم أكثر وعياً بالمسئولية، و يدفعهم إلى العمل باجتهداد رغبة في الفوز بتقدير و احترام رؤسائهم معنوياً و مكافئتهم مالياً.

(ج) - **على مستوى المديرين:** ليس من السهل على المدير الحكم على أداء العامل، إذ من واجب المديرين تنمية مهاراتهم و إمكانياتهم الفكرية و تعزيز قدراتهم الإبداعية من أجل التقويم السليم لأداء تابعيهم، مما ينعكس إيجاباً على طبيعة العلاقات مع هؤلاء و التقرب منهم لمعرفة مشاكلهم و الصعوبات التي تعترضهم نحو تحقيق الأفضل.¹

أعطيت هذه العملية الاهتمام من قبل إدارات الموارد البشرية، و خصصت لها الأموال و الجهود الكبيرة المتمثلة أساساً في رفع الروح المعنوية للعمال و إشعارهم بالعدالة و من ثم دفعهم إلى تحمل المسئولية.

04 أهداف الأداء :

إن الأداء من أهم المواضيع التي تكتسي أهمية بالغة و متزايدة في المؤسسات الاقتصادية لما تحظى به من مكانة متميزة في بيئة الأعمال ، وهذا من منطلق تداخل المتغيرات و تسارعها سرعة انتشار المعلومات من جهة ، وكذا لدور عملية تقييم الأداء الهادفة إلى تحقيق الكفاءة باستخدام الموارد المتاحة ، والحكم على مدى نجاحه في تحقيق الأهداف المخططة من جهة أخرى . لذلك تسعى معظم المؤسسات إلى تحقيق النجاح في عملياتها و أنشطتها باستمرار، لبناء مركز استراتيجي و تنافسي متميز يضمن لها البقاء و تحسين الأداء في ظل البيئة التي تعمل فيها.

وانطلاقاً من هذه الأهمية الكبيرة للأداء ، فقد أدركت المؤسسات الاقتصادية ذلك وبدأت في التركيز عليه ، لتحقيق معدلات نمو أعلى في مستويات الإنتاجية و العائد و زيادة نسب الانتفاع من الطاقات الإنتاجية لديها.

1 صلاح الدين عبد الباقي، الاتجاهات الحديثة في إدارة الموارد البشرية، دار الجامعة الجديدة للنشر، مصر، 2002،

05 عناصر الأداء :

تهتم الإدارة في المؤسسات برفع الكفاءة الإنتاجية و تحسين مستوى الأداء، فهي "المحرك الديناميكي للعملية الإنتاجية، بمعنى أنها مصدر الطاقة التي تسيطر على الأداء لمختلف العناصر المنتجة"¹

من جهة أخرى، مازالت الكفاءة الإنتاجية تتوقف على الطريقة التي يؤدي بها الأفراد أعمالهم، إذ أن هؤلاء باستخدامهم للآلات أو بتنفيذهم لمراحل الإنتاج يمكنهم أن يؤثروا على كفاءة التجهيزات، و بالتالي على الإنتاجية التي أصبح تحسينها يعتمد بشكل أساسي على زيادة القدرة على العمل، و كذا الرغبة فيه، ومن ثم تحقيق الرضا الوظيفي الذي يتعلق بالأداء الجيد داخل المؤسسة.

أولاً: المقدرة على العمل

هي العنصر الأول من عناصر الأداء، و تكتسب المقدرة على العمل بالتعليم و الخبرة العملية، كما أن حسن الاستفادة من مؤهلات العنصر البشري و مهاراته و قدراته التي يتمتع بها، تمكن من الوصول إلى تحقيق أهداف المؤسسة بأعلى فعالية و أقصى كفاءة ممكنة، و لن يتأتى ذلك إلا من خلال:

1- حسن اختيار العاملين: تتضمن عملية اختيار العاملين المفاضلة بين الأفراد المتقدمين لشغل وظيفة معينة، من

حيث مؤهلاتهم و مهاراتهم، و كذا فعاليتهم و كفاءتهم في الأداء، المناسب، فعلى إدارة الموارد البشرية أن تحدد الشروط الواجب توافرها في الشخص الذي يشغل هذه الوظيفة ثم انتقاء أفضلهم و أصلحهم للعمل.

2- التدريب و التكوين: في الحديث عن مردودية التدريب يقال " أنه لن يكون التدريب مجدياً، إلا إذا كان ذا مردود هام بالنسبة للعامل و المؤسسة "²

1 أحمد محمد المصري، التخطيط و المراقبة الإدارية، مؤسسة شباب الجامعة، مصر، 2004، ص 117.

2 جمال الدين محمد مرسي، نفس المرجع السابق، ص 69

تعتبر وظيفة التدريب إحدى الوسائل الرئيسية لرفع الكفاءة الإنتاجية و زيادة الفعالية، كما أنها مكتملة لوظيفة الاختيار و التعيين، لأن هذه البرامج تساعد على تطوير و زيادة مهارات العاملين و تحسين قدراتهم على أداء الأعمال، بالإضافة، فإنه و كما يرى "Keep" أن أهداف إستراتيجية تكوين الموارد البشرية هي الحصول على قوة العمل التي تتوفر فيها المواصفات الصحيحة من خصائص شخصية و مهارات و معارف، فضلا عن امتلاك القدرة على التقدم الوظيفي و التطور المستقبلي في المهارات و المعارف"¹

كما أن هذه الإستراتيجية تركز على أهمية المورد البشري في بناء و تنمية و تفعيل القدرة التنافسية للمؤسسة.

ثانيا: الرغبة في العمل

العنصر الثاني في الأداء هو توفر الرغبة في العمل لدى الفرد شاغل الوظيفة، فالإدارة بدأت تعترف بأهمية هذا الموضوع، فأصبح التعرف على محددات دوافع العمل كوسيلة للتأثير على تلك الرغبة أمرا ضروريا لرفع الكفاءة.

هذا، و تتأثر رغبة الفرد في العمل بمجموعة من العوامل، تتلخص فيما يلي:

(2) - بيئة العمل الداخلية و الخارجية: تشكل جزءا كبيرا من السلوك البشري، فظروف العمل داخل المؤسسة يمكن أن تساهم في تخفيض مستوى الأداء، كتلك المتعلقة بانعدام التهوية و التدفئة، أو عدم التحكم في الضوضاء، و غيرها، أما المحيط الخارجي فتشكله تلك المؤثرات الإجتماعية التي تحدد كفاءة الأفراد الإنتاجية، و منها التنظيمات غير الرسمية لجماعات العمال، التي يمكن أن تقلص من رغبة الفرد في العمل، كما يمكن أن توجه العاملين نحو أفضل سبل الأداء و مساعدتهم على تجنب الأخطاء و السلبيات.

1 كمال طاطاي، دور التكوين في رفع إنتاجية المؤسسات مع دراسة حالة لمؤسسة و وطنية (مركب الصناعات بالروبية)، رسالة ماجستير، كلية العلوم الاقتصادية و علوم التسيير، جامعة الجزائر، 2002. ص 122

(2) - حاجات الأفراد: العنصر الثاني المؤثر في كفاءة الفرد الإنتاجية، هو ما يرغب الفرد في تحقيقه من حاجات و رغبات، فتتأثر طرق تفكيره و أنماط سلوكه، حتى يصنع لنفسه مركزا و مستقبلا.

(3)- التحفيز: يتمثل في وضع تسهيلات و تشجيعات معينة تهدف إلى تحريك الفرد العامل و تدفعه إلى تحقيق غرض أو نشاط محدد، و قد يكون ماديا متمثلا في الرواتب و العلاوات... ، أو معنويا، مثل الاعتراف و التقدير و المشاركة في اتخاذ القرارات... ، و تترك الحوافز آثارا إيجابية إذا حققت الهدف المرغوب من ورائها.

06 معايير الأداء :

يجب أن تكون هناك معايير لتقييم أداء الأفراد، و المقصود بالمعايير "المستويات التي يعتبر عندها الأداء مرضيا " ¹

و تعرف أيضا بأنها " الأساس الذي ينسب إليه الفرد، و بالتالي يقارن به للحكم على أدائه، أو هي المستويات التي يعتبر فيها الأداء جيدا أو مرضيا، وأن تحديد هذه المعايير أمر ضروري لنجاح عملية تقييم الأداء، حيث أنها تساعد في تعريف العاملين بما هو مطلوب منهم بخصوص تحقيق أهداف المنظمة و توجيه المديرين إلى الأمور التي ينبغي أن تؤخذ بعين الاعتبار لتطوير الأداء ²

و عليه، فإن المعايير يجب أن توضع قبل عملية التقييم حتى تكون أساسا للمقارنة بالنسبة للأداء الفعلي، كما يجب أن توضع بعد دراسة و تفهم متطلبات كل عمل.

خصائص معايير تقييم الأداء: إن صياغة المعايير بمشاركة العاملين يساعد على رفع درجة أدائهم و إخلاصهم في العمل، إلا أن هناك اختلاف في تحديد هذه المعايير، فهناك من رأى بتخصيصها لكل مستوى تنظيمي، و هناك من قدم مجموعة يمكن تطبيقها

1 صلاح الشنواني، نفس المرجع السابق، ص 187.

2 خالد هيثم الهيتي، نفس المرجع السابق، ص 202.

الفصل الثالث : الأداء التدريسي

على جميع الوظائف أو الأعمال الإدارية، و من أمثلتها، الإبداع، القدرة على اتخاذ القرارات و حل المشاكل...، و المعايير تركز أساسا على جانبين:

- الجانب الموضوعي، و هو الذي يعبر عن المقومات الأساسية التي تلتزمها طبيعة العمل، مثل عملية الإنتاج،

النوعية، السرعة و تحقيق الأهداف.

- الجانب الذاتي، يعنى بصفات الفرد الشخصية كالسرعة في التعلم و الاستفادة من التدريب، و علاقته المديرين.

هذا، و يشترط في المعيار أن يكون دقيقا في التعبير عن الأداء المراد قياسه، و ذلك طبقا

للخصائص التالية:¹

***صدق المقياس:** بمعنى أن العوامل الداخلية يجب أن تعبر عن تلك الخصائص التي يتطلبها أداء العمل فقط.

***ثبات المقياس:** تعتبر نتائج أعمال الفرد من خلال المقياس ثابتة عندما يكون أداءه ثابتا، إلا أنه من الطبيعي في بعض الحالات أن تختلف نتائج القياس باختلاف درجات أو مستويات الأداء.

***التمييز:** بمعنى إظهار الاختلافات في مستويات الأداء بين أداء الأفراد، حتى و لو كانت بسيطة.

***سهولة استخدام المقياس:** يقصد به وضوح المقياس و إمكانية استخدامه من قبل الرؤساء في العمل.

مراحل وعناصر إدارة الأداء و أهميتها

مراحل تقييم الأداء:

1 خالد هيثم الهيتي، نفس المرجع السابق ، ص 203.

إن عملية تقييم الأداء صعبة و معقدة، تتطلب من القائمين استعمال أسس منطقية بتتبع خطوات متسلسلة

بغية الوصول إلى الأهداف التي تنشدها المؤسسة، و في ما يلي الخطوات التي يراعى إتباعها عند تقييم الأداء :¹

1- وضع توقعات الأداء: هي الخطوة الأولى في عملية التقييم، و عندها يتم وضع سياسة لذلك، بالتعاون مع الطرفين، المؤسسة و العاملون، حيث يتم تعيين الأفراد المعنيين بالتقييم و كذا القائمون به، و أيضا الاتفاق حول وصف المهام المطلوبة و النتائج التي ينبغي تحقيقها، مع تحديد الفترات التي يتم فيها تقييم الأداء.

2- مرحلة مراقبة التقدم في الأداء: تأتي هذه المرحلة ضمن إطار التعرف على الكيفية التي يعمل بها الفرد، كما أن المراقبة تقتضي اختيار الشخص الذي سيتولى إعداد تقرير التقييم، لأن العملية مستمرة و تستلزم المراقبة، لدورها الفعال في تصحيح الأخطاء و الانحرافات، إذ أن هذه النتائج تؤثر على الفرد و المؤسسة في نفس الوقت.

3- تقييم الأداء: و عندها يقيم أداء جميع العاملين و التعرف على مستوياته، مما يفيد في اتخاذ القرارات.

4- التغذية العكسية: ينبغي على إدارة المؤسسة دراسة و تحليل نتائج التقييم و اتخاذ الإجراءات المناسبة في تطوير كفاءة العاملين فيحتاج كل فرد عامل إلى معرفة أدائه و مدى وصوله إلى المعايير المطلوب بلوغها، و هذا طبقا لما تحدده الإدارة، و التغذية العكسية ضرورية للتقدم في المستقبل.

5- اتخاذ القرارات الإدارية بعد الانتهاء من التقييم: هي كثيرة و متنوعة تتعلق بالترقية، التعيين الفصل.. إلخ..

1 كمال طاطاي، نفس المرجع السابق، ص 58

6- وضع خطط تطوير الأداء: تمثل آخر مرحلة، حيث يتم وضع الخطط التطويرية التي يمكن أن تنعكس و بشكل إيجابي على التقييم، من خلال التعرف على جميع مهارات و قدرات، و كذا قيم العاملين.

و كإجراءات جزائية يجب على الإدارة أن تقدم المكافآت المادية أو المعنوية للعاملين الذين حصلوا على تقديرات عالية، و بالمقابل تقضي الأمر بمعاينة أولئك الذين تحصلوا على تقديرات منخفضة، كأن تحرمهم من حقهم في الترقية أو العلاوات الدورية...¹

07 العوامل المؤثرة في الأداء :

مما لاشك فيه أن هناك عوامل عديدة ومتنوعة يمكن أن تؤثر على أداء المؤسسات الاقتصادية ، بعضها داخلي والآخر خارجي، بحيث يتحقق ذلك من قيمة مؤشرات الأداء العالية أو الأدنى ، وبالتالي من الصعب حصرها وتناولها جميعا.

إن دراستها وتحليلها أمر ضروري لتحقيق منهجية سليمة في تقييم وتقويم الأداء ، لهذا سيتم التطرق إليها من خلال تقسيمها إلى مصدرين أو عاملين أساسيين هما :²

1- العوامل الداخلية.

تتمثل العوامل الداخلية في مختلف المتغيرات الناتجة عن تفاعل عناصر المؤسسة الداخلية والتي تؤثر على أدائها ، ويمكن للمسیر أن يتحكم فيها ويحدث فيها تغيرات تسمح بزيادة آثارها الايجابية أو التقليل من آثارها السلبية ومن أبرز هذه العوامل أو المتغيرات التي تخضع لسيطرة المؤسسة هي:

أ - العوامل التقنية:

وهي مختلف القوى والمتغيرات التي ترتبط بالجانب التقني في المؤسسة ، وتضم على الخصوص ما يلي :

1 كمال طاطاي، نفس المرجع السابق، ص 80

2 عبد المحسن توفيق محمد ، نفس المرجع السابق ،ص03

- نوع التكنولوجيا سواء المستخدمة في الوظائف الفعلية أو المستخدمة في معالجة المعلومات . نسبة الاعتماد على الآلات بالمقارنة مع عدد العمال .
- تصميم المؤسسة من حيث المخازن، الورشات ، التجهيزات والآلات .
- نوعية المنتج وشكله ومدى مناسبة التغليف له .
- التوافق بين منتجات المؤسسة ورغبات طالبيها .
- التناسب بين طاقتي التخزين والإنتاج في المؤسسة .
- نوعية المواد المستخدمة في عملية الإنتاج .
- مستويات الأسعار .
- الموقع الجغرافي للمؤسسة.¹

08 محددات الأداء :

انطلاقاً من اعتبار ان الأداء الوظيفي ممارسة الأنشطة والمهام المختلفة التي تتكون منها الوظيفة، وأن ذلك يعتبر سلوكاً فأن لهذا السلوك عناصر مكونة له، وهذا الأخير عرضة للتأثير سلبياً وإيجابياً ببعض العوامل أو العناصر التي من شأنها في نهاية الأمر أن تؤثر على الأداء، وهذه العوامل عادة ما تسمى بمحددات وتنقسم إلى محددات داخلية وأخرى خارجية.²

المحددات الداخلية:

الجهد : وهو الجهد الناتج من حصول العامل على الدعم والحافز والذي يترجم إلى الطاقات الجسمية والحركية والعقلية التي يبذلها العامل لأداء مهمته.

القدرات : ونعني بها تلك الخصائص والمهارات الشخصية اللازمة لأداء الوظيفة وتسمى أحياناً بالكفاءات أو بالسمات الشخصية، وهي تؤثر بشكل مباشر في الأداء.

1 عبدالله ، صلاح، نفس المرجع السابق ،ص 54

2 -أسامة معاجيني، الكفايات التدريسية التعليمية للمعلمين بدولة البحرين للعمل مع الطلاب المتفوقين، المجلة التربوية، جامعة الكويت، المجلد 13، العدد49، 1998، صص 204-153.

الفصل الثالث : الأداء التدريسي

إدراك الدور : ويشير إلى الاتجاه الذي يعتقد العامل أنه من الضروري توجيه جهوده في العمل من خلاله.

المحددات الخارجية:

متطلبات العمل (الوظيفة :) وتتعلق بكل من الواجبات والمسؤوليات والأدوات والتوقعات المأمولة من العامل بالإضافة إلى الطرق والأساليب والأدوات والمعدات المستخدمة في ممارسة العامل لمهامه.

البيئة التنظيمية (الموقف): وتشير إلى البيئة التنظيمية السائدة في المؤسسة التي تؤدي الوظيفة فيها وتشمل عادة كل من مناخ العمل، الإشراف، توفر الموارد، الأنظمة الإدارية، الهيكل التنظيمي، السلطة، أسلوب القيادة... الخ.

البيئة الخارجية: تؤثر البيئة الخارجية للتنظيم الذي يعمل به العامل على الأداء كالمنافسة الخارجية، كما تلعب التحديات الاقتصادية إلى التأثير على الأداء كإنخفاض الرواتب والحوافز واختلاف الرتب من مؤسسة لأخرى تؤثر سلبا على أداء العاملين في حالة تدنيها وإيجابا في حالة ارتفاعها¹.

ثانيا : تقييم الأداء :

مفهوم تقييم الأداء :

من المعلوم أن التقييم والتقويم وجهان لعملة واحدة

لكن التقويم اعم من التقييم والقياس ، وبهذا يمكن أن نحدد معنى الكلمة الأولى :

التقييم : تحديد القيمة والقدر

التقييم : هو مجرد إصدار أحكام أما التقويم فيتضمن إصدار الأحكام مقترنة بخطت تعديل المسار وتصويب الاتجاه في ضوء ما تسفر عنه البيانات من معلومات . ولقد عانت المنظمات من الاقتصار على التقييم كما يتمثل في البحث عن مستوى الإنجاز لدى العامل

1 -أسامة معاجيني، الكفايات التدريسية التعليمية للمعلمين بدولة البحرين للعمل مع الطلاب المتفوقين، ص -153.

الفصل الثالث : الأداء التدريسي

والأصح أن نسعى إلى تحويل الوجة إلى التقويم بمعناه الشامل وأن نهتم بالتدخل للعلاج والتطوير والتحسين

أما الكلمة الثانية ففيها هذا المعنى بالإضافة إلى معاني التعديل والتحسين والتطوير .

التقويم في اللغة مأخوذ من تقويم الشيء، أي تبينته قيمته

كما أنه يعني: إعطاء قيمة لشيء أو أمر أو شخص تبعاً لدرجة توافقه مع غرض منشود

التقويم : هو عملية تخطيط للحصول على معلومات أو بيانات أو حقائق عن موضوع معين (الموظف مثلاً) بطريقة علمية لإصدار حكم عليه بغرض التوصل إلى تقديرات كمية و أدلة كيفية تسهم في اتخاذ أو اختيار القرار الأفضل لأجل التطوير والتحسين

التقويم لا يعني فقط وصف سلوكيات ، لكنه أيضا يتعلق أيضا بإصدار حكم قيمة بخصوص هذه السلوكيات اعتمادا على معيار و مقياس محدد. فيما يتعلق بالوصف ، فإن التقويم يشمل الوصف الكمي كما يشمل الوصف الكيفي.

وهناك عدد من المفاهيم عن التقويم التربوي يركز كل واحد منها على بعد أو أكثر من أبعاد العملية التقويم، ومنها من يعتبر التقويم مرادفاً للقياس ، ومنها من اعتبره إصدار حكم، ومن تلك التعاريف أنه :

1- عملية وصف دقيق للحصول على أو توفير المعلومات المفيدة للحكم على بدائل القرارات.

2- العملية التي تسمح بالوصول إلى حكم عن قيمة الشيء.

3- تحديد مدى التطابق بين الأداء والأهداف.

تحديد ما بلغناه من نجاح في تحقيق الأهداف التي نسعى إلى تحقيقها، فهو يعيننا على تحدي المشكلات وتشخيص الأوضاع ومعرفة العقبات لتحسين العملية التعليمية ورفع مستواها وتحقيق أهدافها.

وردت عدة مفاهيم تباينت في مضمون العملية و الهدف من استخدامها، فذهب البعض إلى اعتبارها "عملية إدارية دورية هدفها قياس نقاط القوة و الضعف في الجهود التي يبذلها الفرد

و السلوكيات التي يمارسها في موقف معين و في تحقيق هدف معين خططت له المنظمة مسبقاً¹

و وصفها آخرون بأنها " دراسة و تحليل أداء العاملين لعملهم و ملاحظة سلوكهم و تصرفاتهم أثناء العمل للحكم على مدى نجاحهم و مستوى كفاءتهم في القيام بأعمالهم الحالية، و أيضا للحكم على إمكانيات النمو و التقدم للفرد في المستقبل و تحمله لمسئوليات أكبر، أو ترقيته لوظيفة أخرى " ²

بالاعتماد على التعاريف السابقة و تعاريف أخرى، نجد أن عملية قياس و تقييم الأداء تمثل أحد أهم الأنشطة التي يقاس من خلالها أداء الأفراد العاملين للوقوف على نقاط القوة و الضعف و انعكاساتها السلبية و الإيجابية على إنتاجية الفرد، و كذا التعرف على مدى جودة أدائه عند جميع المستويات التنظيمية.³

أهمية تقييم الأداء :

يُستخدم تقييم الأداء عند قرار منح الموظف ترقية في وظيفته؛ حيث يتضمن تقييم الأداء نظرة شاملة على أداء الموظف وإنجازاته، ويتم مقارنة الأداء الحالي بأدائه السابق وما يتضمن من مهارات ومعارف ومبادرة لتحقيق رؤية المنظمة وأهدافها؛ حيث يوضح تقييم الأداء مدى قدرة الموظف على تحمّل مستوى أعلى من المهام والمسؤوليات.⁴ تحقيق الأهداف يهدف تقييم الأداء لتحديد فيما إذا كان الموظف مناسباً للمنظمة، ويساهم في المضي في تحقيق أهدافها، كما يهدف إلى مساعدة الأفراد العاملين للتأكد من صحة اختيارهم للوظيفة التي تلائمهم، وذلك من خلال تزويدهم بالتغذية الراجعة المستمرة لتحديد

1 كامل بربر، إدارة الموارد البشرية و كفاءة الأداء التنظيمي، المؤسسة الجامعية للدراسات و النشر و التوزيع، مصر، 2000، ص 135.

² نفسه، ص 199.

³ عبدالله، صلاح: فعالية تقييم الأداء، بحث مقدم لندوة المدير الفعال، الرياض، معهد الإدارة العامة ص 12

⁴ فليح حسن خلف (2009)، اقتصاديات الأعمال، ط1، عالم الكتاب الحديث، الأردن، ص 355

نقاط قوتهم وضعفهم ورسم مسارهم المهني، والتمكن من الاستغلال الأمثل لقدراتهم ومواهبهم.¹

أغراض التدريب يُستخدم تقييم الأداء كأداة للكشف عن الاحتياجات المهنية للموظفين والأقسام من خلال استخدام بيانات محددة؛ كتحديد نوع التدريب الذي يحتاجه الموظفون والعاملون، كما يساهم تقييم الأداء في مساعدة الموظف على تطوير أداءه الوظيفي، فهو يحدد الاحتياجات التنموية والتدريبية للنمو المستقبلي للموظفين، ولتقييم الأداء دور كبير في استمرار المنظمة وقدرتها على المنافسة؛ فمن خلاله تصل المنظمة إلى الاحتياجات التدريبية للمنظمة بأكملها، بما فيها الإدارة والأفراد، وهذا يمكنها من رفع مستوى مهارات العاملين لديها ومواكبة التغيير والتقدم. 2 تحسين التواصل يوفر تقييم الأداء قناة للتواصل بين الموظفين والمديرين بحيث تتم المحادثات بسهولة، ويُشجع تقييم الأداء الموظفين على المناقشة والتحاور بشكل دوري مع الإدارة، مما ينعكس بطريقة إيجابية على بناء علاقات طويلة الأجل بين الموظفين ومديريهم. 3 التعويضات والمكافآت عند اتخاذ قرارات حول حصول الموظف على زيادة في الراتب أو تعويضات أو مكافآت، يتم الاستناد إلى تقييم الأداء؛ لتحديد فيما إذا كان الموظف يستحق أي زيادة، وذلك وفقاً لمعايير عدة كإنجازه وأقدميته في العمل وما إلى ذلك.

أهداف تقييم الأداء :

وتشمل على عدة أهداف تتحقق للمنظمة من خلال عملية التقييم، وهي:

1. خلق مناخ يسوده الثقة والتعامل الأخلاقي بين المنظمة والعاملين، عن طريق تأكيد مبدأ الموضوعية والحيادية في إصدار القرارات والمكافآت.
2. النهوض بمستوى العاملين من خلال استثمار قدراتهم الكامنة وتوظيف طموحاتهم وتطوير وتحسين قدراتهم بشكل أفضل.

¹ عبد المحسن توفيق محمد (1998)، تقييم الأداء، دار النهضة العربية، مصر ، ص03

² عبد المحسن توفيق محمد، نفس المرجع السابق ،ص03

³ كامل بربر، نفس المرجع السابق ،ص 63

الفصل الثالث : الأداء التدريسي

3. وضع معدلات موضوعية لأداء العمل من خلال دراسات تحليلية للعمل ومستلزماته.

4. تقويم برامج وأساليب إدارة الموارد البشرية.

5. تحديد تكاليف العمل الإنساني وإمكانية و ترشيد التوظيف عن طريق الربط بين التكلفة والعائد من التوظيف.

ب - أهداف تقييم الأداء على مستوى المدراء: حيث يمكن أن تظهر من خلال عملية التقييم, وهي:

1. التعرف على كيفية أداء الموظفين بشكل علمي وموضوعي.

2. الارتقاء بمستوى العلاقات بين الموظفين, ومناقشة مشاكل العمل والأداء بشكل موضوعي.

3. تنمية قدرات المدراء في مجالات الأشراف والتوجيه واتخاذ القرارات فيما يخص التعامل مع الموظفين.

ج- أهداف تقييم الأداء على مستوى المرؤوسين:

1. تعزيز حالة الشعور بالمسئولية لدى المرؤوسين وإقناعهم بأن الجهود التي يبذلونها لتحقيق أهداف المنظمة ستكون منظورة من خلال عملية التقييم.

2. تقديم مجموعة من الوسائل المناسبة لتطوير وتحسين سلوك وأداء الموظفين, والبيئة الوظيفية في المنظمة من خلال الدقة والعدالة والموضوعية في عملية التقييم.

ويمكن تلخيص الفوائد التي يمكن أن تجنيها المنظمة أو الموظف من تقييم الأداء الوظيفي فيما يلي:

1. تنمية وتطوير أداء الموظفين.

2. زيادة الإحساس بالمسئولية من خلال إدراك الموظف أن أداءه يخضع للتقييم.

3. تحقيق الفاعلية التنظيمية من خلال تحسن مستوى الخدمات المقدمة من المنظمة بشكل عام.

4. توفير التغذية العكسية عن عمليات إدارة الموارد البشرية بما تتضمنه من اختيار وتوظيف وتدريب وتصميم الوظائف و تخطيط القوى العاملة.

5. تحسين الاتصالات التنظيمية بين الرئيس والمرؤوسين من خلال تفهم الرؤساء لموظفيهم بشكل أكبر ومن خلال تحقيق العدالة بين الموظفين وشعورهم بذلك من خلال التقييم العادل.

الفصل الثالث : الأداء التدريسي

الموضوعية في قرارات الموارد البشرية، حيث يتم إتخاذ القرارات بناءً على المعلومات المتحصله من التقييم بكل موضوعية وبدون انحياز، ويسهم في بناء التخطيط الاستراتيجي السليم للموارد البشرية المبني على معلومات دقيقة وتحديد الاحتياجات التدريبية للأفراد على أسس موضوعية سليمة.¹

ثالثا : الأداء التدريسي

01 مفهوم الأداء التدريسي

الأداء التدريسي يتكون من مصطلحين الأداء وقد أوضحناه سابقا و التدريس

المعنى اللغوي:

التدريس - وفق لسان العرب - هي من جذر (درس) ودرس في اللغة أي عانده حتى انقاد لحفظه.

وقيل درست - أي قرأت كتاب.

درست السورة - أي أكثرت من القراءة حتى حفظته.

الدرس - هو المقدار من العلم يُدرّس في وقت ما.²

تدريس وفق المعاجم الانكليزية معناها Teach . ووفق تلك المعاجم والتي ظهر بها المصطلح لأول مرة يظهر ان Teach معناها:

اعطاء المعلومات

توصيل شيء ما مثل مهارة أو معرفة

اقناع شخص ما بفعل شيء عن طريق العقاب أو الثواب

¹ كامل بربر، نفس المرجع السابق، ص 63 ص 64

² المفتي محمد أمين المفتي، المناهج: مفهومها. أسسها. عناصرها. تنظيمها، حلمي أحمد الوكيل، القاهرة، مكتبة الأنجلو المصرية، 1993م

الفصل الثالث : الأداء التدريسي

تعليم شخص ما التعليمات الخاصة بعمل شيء معين.

تعريف - المعنى الاصطلاحي:

التدريس هو عملية اتصال - بين المعلم والطالب ...

الاتصال ليس لمجرد الاتصال إنما هي من أجل إيصال رسالة معينة من المعلم الى الطالب مثل مهارات معينة ...

التدريس هو عملية تعاون - - عملية تعاون ما بين المعلم والطالب ... يعاون بها المعلم الطالب على تعديل عملية التعلم، طرق التفكير وشعور وأفعال المتعلم.

تعديل عملية التعلم وتطوير التفكير على سبيل المثال وليس الحصر تتم فقط من خلال عملية تفاعل وتعاون مشترك بين الطرفين الاساسيين في العملية التعليمية وهما المعلم _____ المتعلم (الطالب) . التعاون ناتج عن اتفاق مسبق بين الطرفين . عدم موافقة أحد الطرفين على تنفيذ الاتفاق يخل به ويمنع عملية التعاون وبالتالي تمنع عملية تطوير التفكير مثلاً أو حتى عملية تعديل السلوك...¹

02 تقويم الأداء التدريسي

هناك مصطلحان في اللغة أحدهما التقييم Valuation والآخر التقويم Evaluation وبهذا يمكن أن نحدد معنى الكلمة الأولى :

التقييم : تحديد القيمة والقدر

التقييم : هو مجرد إصدار أحكام أما التقويم فيتضمن إصدار الأحكام مقترنة بخطط تعديل المسار وتصويب الاتجاه في ضوء ما تسفر عنه البيانات من معلومات . ولقد عانينا تربوياً من الاقتصار على التقييم كما يتمثل في الامتحانات النهائية التقليدية والأصح أن نسعى إلى

1 زيتون حسن حسين زيتون، التدريس: رؤية في طبيعة المفهوم، القاهرة، عالم الكتب، 1997م ص36

الفصل الثالث : الأداء التدريسي

تحويل الوجة إلى التقويم التربوي بمعناه الشامل وأن نهتم بالتدخل للعلاج والتطوير والتحسين¹

أما الكلمة الثانية ففيها هذا المعنى بالإضافة إلى معاني التعديل والتحسين والتطوير .

التقويم في اللغة مأخوذ من تقويم الشيء، أي تبينته قيمته

كما أنه يعني: إعطاء قيمة لشيء أو أمر أو شخص تبعاً لدرجة توافقه مع غرض منشود

وفي الاصطلاح التربوي: تقدير ووزن ما حققه المنهج في نمو التلاميذ نتيجة تطبيقه كمياً وكيفياً تبعاً لتحقيق أهداف عملية التعليم ومعرفة عوامل الضعف والقوة.²

التقويم : هو عملية تخطيط للحصول على معلومات أو بيانات أو حقائق عن موضوع معين (المتعلم مثلاً) بطريقة علمية لإصدار حكم عليه بغرض التوصل إلى تقديرات كمية و أدلة كيفية تسهم في اتخاذ أو اختيار القرار الأفضل لأجل التطوير والتحسين³

التقويم لا يعني فقط وصف سلوكيات ، لكنه أيضا يتعلق أيضا بإصدار حكم قيمة بخصوص هذه السلوكيات اعتمادا على معيار و مقياس محدد. فيما يتعلق بالوصف ، فإن التقويم يشمل الوصف الكمي كما يشمل الوصف الكيفي.

وهناك عدد من المفاهيم عن التقويم التربوي يركز كل واحد منها على بعد أو أكثر من أبعاد العملية التقويم، ومنها من يعتبر التقويم مرادفاً للقياس ، ومنها من اعتبره إصدار حكم، ومن تلك التعاريف أنه :

1 علام ، صلاح الدين محمود. (1422). القياس والتقويم التربوي والنفسي (أساسيته وتطبيقاته وتوجهاته المعاصرة.

القاهرة : دار الفكر العربي ص 12

2 نفس المرجع، ص 13

3 بركان محمد أرزقي ، دور التقويم في تحسين الأداء التربوي ، المجلة الجزائرية للتربية ، المعهد التربوي الوطني ، الجزائر ،

العدد 5. يناير 1996 ، ص 54

الفصل الثالث : الأداء التدريسي

- 4- عملية وصف دقيق للحصول على أو توفير المعلومات المفيدة للحكم على بدائل القرارات.
- 5- العملية التي تسمح بالوصول إلى حكم عن قيمة الشيء.
- 6- تحديد مدى التطابق بين الأداء والأهداف.
- تحديد ما بلغناه من نجاح في تحقيق الأهداف التي نسعى إلى تحقيقها، فهو يعيننا على تحدي المشكلات وتشخيص الأوضاع ومعرفة العقبات لتحسين العملية التعليمية ورفع مستواها وتحقيق أهدافها.
- 7- تقدير مدى صلاحية أو ملائمة شيء في ضوء غرض ذا صلة. أي اتخاذ قرار حول ملائمة أو صلاحية العمل التربوي لتحقيق أغراض تربوية.
- 8- عملية الحصول على المعلومات واستخدامها للتوصل إلى أحكام توظف بدورها في اتخاذ القرارات.
- 9- هو الأسلوب تستخدم فيه المعلومات والبيانات التي تم جمعها بواسطة القياس كأساس لإصدار حكم.
- 10- إصدار أحكام عن العملية التعليمية.
- 11- إصدار حكم لغرض ما على قيمة الأفكار، الأعمال، الحلول، الطرق، المواد... الخ، وأنه يتضمن استخدام المحكات والمستويات والمعايير لتقدير مدى كفاية الأشياء ودقتها وفعاليتها، وهو إما كمياً أو كيفياً.
- 12- العملية الكاملة لتحديد الأهداف المتعلقة بجانب من جوانب العملية التربوية وتقويم مدى تحقيق هذه الأهداف.
- 13- عملية منهجية تحدد مدى تحقيق الأهداف التربوية من قبل التلاميذ، وأنها تتضمن وصفاً كمياً وكيفياً بالإضافة إلى حكم على القيمة .
- 14- عمليات تلخيصية أو وصفية يلعب فيها الحكم على قيمة الشيء دوراً كبيراً كما هو الحال في إعطاء تقديرات للتلاميذ وترفيعهم.

15- الحصول على معلومات دورية عن عمليات ونتائج (مردود) أي برنامج تربوي.¹

التقويم تلك العملية المنهجية التي تتضمن جمع المعلومات عن سمة معينة بالقياس الكمي أو غيره، ثم استخدام تلك المعلومات في إصدار حكم على تلك السمة في ضوء أهداف محددة سلفاً لنعرف مدى كفايتها

وفى إطار هذا المفهوم تصبح وظيفة المدرسة ليست قاصرة على الحكم على المتعلم بالنجاح أو الفشل من خلال نظام الامتحانات التقليدي بل أن مهمة المعلم ودوره تشبه أقرب إلى مهمة الطبيب لا تقتصر على مجرد قراءة ميزان الحرارة أو مقياس ضغط الدم وإنما يتجاوز ذلك التشخيص إلى العلاج .²

03 تقويم الأداء المدرسي :

التقويم المدرسي يقوم على دراسة النتائج المتحققة وله وظائف ومهام يمكن إبرازها في التالي :³

1. يشخص للمدرسة وللمسؤولين عنها مدى تحقيقهم للأهداف التي وضعت لهم ، أو مدى دنوهم ، أو نأيهم وهو بذلك يفتح إمامهم الباب لتصحيح مسارهم في ضوء الأهداف التي أل تعيب عن عيونهم .

2. معرفة المدى الذي وصل إليه الدارسون ، وفي اكتسابهم لأنواع معينة من العادات والمهارات التي تكونت عندهم نتيجة ممارسة أنواع معينة من أوجه النشاط .

1 سماح رافع محمد (1976). تدريس المواد الفلسفية في التعليم الثانوي : طرقه ووسائله وإعداده معلمييه . دار المعارف ،

القاهرة ، ص 74

2 صلاح الدين محمود علام (2000)، القياس والتقويم التربوي والنفسي ، أساسياته وتطبيقاته وتوجهاته المعاصرة ، القاهرة :

دار الفكر العربي الطبعة الأولى ، ص 90

3 سماح رافع محمد، نفس المرجع السابق ، ص 84

الفصل الثالث : الأداء التدريسي

3. التوصل إلى اكتشاف الحالات المرضية عند الطلاب في النواحي النفسية ، ومحاولة علاجها عن طريق الإرشاد النفسي ، والتوجيه ، وكذلك اكتشاف حالات التخلف الدراسي وصعوبات التعلم ، ومعالجتها في حينها ¹.
4. وضع يد المعلم على نتائج عمله ، ونشاطه بحيث يستطيع أن يدعمها ، أو يغير فيها نحو الأفضل سواء في طريق التدريس ، أو أساليب التعامل مع الطلاب .
5. معاونة المدرسة في توزيع الطلاب على الفصول الدراسية وفي أوجه المناشط المختلفة التي تناسبهم وتوجيههم في اختبار ما يدرسونه ، وما يمارسونه .
6. معاونة البيئة المنزلية للطلاب على فهم ما يجري في البيئة المدرسية طلبا للتعاون بين المدرسة ، والبيت لتحسين نتائج الطالب العلمية .
7. يساعد التقويم القائمين على سياسة التعليم على أن يعيدوا النظر في الأهداف التربوية التي وضعت مسبق بحيث تكون أكثر ملاءمة للواقع الذي تعيشه المؤسسات التعليمية .
8. للتقويم دور فاعل في توجيه المعلم لطلابه بناء على ما بينهم من فروق تتضح أثناء عمله معهم .
9. يساعد التقويم على تطوير الناهج ، بحيث تلاحق التقدم العلمي والتربوي المعاصر
10. يساعد التقويم الأفراد الإداريين على اتخاذ القرارات اللازمة لتصحيح مسار إدارتهم ، وكذلك اتخاذ القرارات الخاصة بالعالمين معهم فيها سواء بترقيتهم ، أو بمجازاتهم .
11. يزيد التقويم من دافعية التعلم عند الطلاب حيث يبذلون جهودا مضاعفة قرب الاختبارات فقط .

1 سماح رافع محمد ، نفس المرجع السابق ، ص 84 ص 85

12. يساعد التقويم المشرفين التربويين على معرفة مدى نجاح المعلمين في أداء رسالتهم ومدى كفايتهم في أدائها .

13. تستطيع المدرسة من خلال تقويمها لطلابها بالأساليب المختلفة أن تكتب تقارير موضوعية عن مدى تقدم الطلاب في النشاطات العلمية المختلفة وتزويد أولياء الأمور بنسخ منها ليطلعوا عليها¹

04 أهداف الأداء التدريسي :

إن اعتبار التعليم عملية استثمارية يعني توظيف التعليم الأمثل لموارده البشرية والمادية من أجل تحقيق منافع مادية محددة

ويقصد بالعائدات الفردية من التعليم : الدخل النقدي المباشر وغير المباشر الذي يحصل عليه المتخرجون بسبب مستوياتهم التعليمية الناتجة عن الاستثمار في التعليم ولا سيما الاستثمار في التعليم ما بعد الثانوية .

فالعائد في التعليم هو : مجموع المخرجات التي يكون التعليم سبباً فيها سواء أكان بطريقة مباشرة أو غير مباشرة، والتي تحقق منافع اقتصادية وذلك من خلال حساب العائد أو المكاسب المادية التي يحصل عليها المتعلمون والمجتمع مقارنة بالكلف التي صرفت عليهم حالياً. وللمفاضلة بين عائدات الاستثمار يستخدم معدل العائد ويقصد به سعر الفائدة التي توازن بين السعر الحالي للعائد المنتظر والقيمة الفعلية الاجمالي للتكلفة.

في أحدث تقرير للبنك الدولي حول التعليم في منطقة الشرق الأوسط وشمال إفريقيا والتي تضم معظم الدول العربية لوحظ أن معظم الدول العربية تعاني من فخ تدني الإنتاجية وتدني العائد على الاستثمار في التعليم، حيث يؤدي تدني الإنتاجية إلى تدني معدلات العائد على التعليم، والذي يؤدي بدوره إلى تدني الاستثمار في التعليم مما يترتب عليه تدني الإنتاجية وهكذا دواليك. وقد قامت الأدبيات الحديثة في نظرية النمو الاقتصادي بصياغة متغير للتعليم في شكل رأس المال البشري وإدخال هذا المتغير في نماذج النمو الاقتصادي

1 الفرق بين "التقويم" والقياس وخطوات "التقويم" ، جامعة أم القرى uqu.edu.sa/page/ar/198445 تاريخ التحميل

حيث عرف رأس المال البشري بأنه متوسط عدد سنوات الدراسة في أوساط السكان من عمر 15 سنة فما فوق (أو عمر 25 سنة فما فوق).¹

05 أساليب وطرق الأداء التدريسي :

طريقة الأداء التدريسي هي أحد المكونات الهامة والرئيسة في منظومة المنهج، حيث تشتمل على كافة الطرق والأساليب والمداخل، والنماذج والاستراتيجيات التدريسية التي يعتمد عليها المعلم، لنقل خبرات المنهج المتنوعة إلى المتعلم، بما يحقق له أكبر قدر من الأهداف في أقل وقت وبأقل جهد، ومع تحقيق قدر من الاستمتاع لكل من المعلم والمتعلم خلال عمليتي التعليم والتعلم. وطريقة التدريس هي جملة من الإجراءات والأنشطة والمهام وخبرات التعلم، التي يتم اختيارها وتحديدها لدراسة محتوى المادة وتحقيق عملية التعلم، كما أنها تشمل بيانا بكيفية تنفيذ الأنشطة والقيام بالمهام المنوطة بالمعلم، وكذلك المهام المنوطة بالمتعلم،² كما أنها توضح الإجراءات التي سوف تستخدم لتحقيق الأهداف التعليمية المحددة مسبقا، واضعة في الاعتبار طبيعة المتعلم وطبيعة المادة وموضوع الدرس والأهداف وبيئة التعلم.

وعندما ننظر إلى مفهوم طرق التدريس نظرة تفحص وتمعن؛ فإن الطريقة هي مصطلح عام يشير إلى إجراءات وخطوات محددة، يتبعها الفرد عند إنجاز مهمة أو عمل محدد، كطريقة التدريس وطريقة التعلم وطريقة التفكير وطريقة التقويم وما إلى ذلك من الطرق. وطريقة التدريس هي مجموعة الخطوات والإجراءات التي يقوم بها المعلم، ولذلك فإن آثارها تظهر على نتائج المتعلمين. وفي الأدب الأجنبي يراد بطريقة التدريس باللغة الأجنبية teaching method وإذا كانت طرق التدريس فهي وهي بعبارة أخرى أو بلغة أخرى يراد ب teaching methods مجموعة التحركات التي يقوم بها المعلم أثناء الموقف التعليمي

1 سماح رافع محمد (1976).) تدريس المواد الفلسفية في التعليم الثانوي : طرقه ووسائله وإعداده معلمييه . دار المعارف ، القاهرة ، ص 63 .

2 جودت أحمد سعادة 2003م ، تدريس مهارات التفكير الموضوع، ص 14 .

التعلمي، التي تحدث بشكل منتظم ومتسلسل لتحقيق الأهداف التدريسية المحددة مسبقاً، كما تعرف طرق التدريس بأنها ما يتبعه المعلم من خطوات متسلسلة متتالية مترابطة؛ لتحقيق هدف أو مجموعة أهداف تعليمية محددة، ولا يوجد أي ضمان لجودة طريقة ما من طرق التدريس إلا المعلم ذاته.

ويعتمد ذلك بصفة خاصة على عدة عوامل؛ من أهمها: أن يختار المعلم الطريقة المناسبة لأهداف الموضوع الذي يريد تدريسه، وأن يكون لدى المعلم المهارات التدريسية اللازمة لتنفيذ طريقة التدريس التي يختارها بنجاح، وأن يكون لدى المعلم السمات والخصائص الشخصية التي تؤهله لتنفيذ طريقة التدريس المختارة بنجاح، إلى جانب تلك العوامل فهناك عامل آخر وعلى درجة كبيرة من الأهمية، يتحدد على ضوئه نجاح أو فشل طرق التدريس، هذا العامل هو استعداد المعلم لممارسة التدريس واقتناعه بأهمية عمله بتلك المهنة، وحبه لهذا العمل ومفهومه عن ذاته ومفهومه عن رؤية الآخرين له.¹

- الطريقة :ويقصد بها مجموع الأساليب التي يتم بواسطتها تنظيم المجال الخارجي للمتعلم من أجل تحقيق أهداف تربوية معينة.

أساليب التدريس : هي الأساليب التي تترجم الطريقة إلى أداءات، وتنفذ مبادئها سواء من حيث ما يقوم به المدرس في الفصل بالفعل، أو من حيث إعداد المواد التعليمية، أو إعداد الوسائل التعليمية، أو أدوات التقويم.

الطريقة إذن مثل خيط المسبحة الذي ينتظم عدداً من المكونات الأساسية

06 المجالات الرئيسية في الأداء التدريسي :

يمكن تصنيف المجالات الرئيسية في الأداء التدريسي على ضوء عدة أسس؛ فتصنف من حيث تطورها إلى طرق تدريس تقليدية قديمة مثل: طريقة المحاضرة، وطرق تدريس حديثة مثل: ² حل المشكلات والاكتشاف والتدريس بالكمبيوتر والإنترنت، كما تصنف من حيث محور ارتكازها إلى طرق تدريس محورها المعلم كالإلقاء، وطرق تدريس محورها المتعلم

1 جابر عبد الحميد (1999م)، استراتيجيات التدريس والتعلم، القاهرة، دار الفكر العربي، ص 111

2 المفتي محمد أمين المفتي، نفس المرجع السابق، ص 92.

الفصل الثالث : الأداء التدريسي

كالتعليم المبرمج، وطرق تدريس محورها المعلم والمتعلم معا كالحوار والمناقشة، وتصنف طرق التدريس أيضاً على ضوء عدد الدارسين إلى طرق تدريس فردية كالتعليم بالكمبيوتر، وطرق تدريس جماعية كالمحاضرات والندوات والمناظرات، وما إلى ذلك، وتصنف أيضاً على ضوء عدد المعلمين إلى طرق تدريس من معلم واحد، وطرق تدريس بفريق من المعلمين، إلى غير ذلك من التصنيفات.

ويرى البعض أن طرق التدريس هي نفسها أساليب التدريس، وهي أيضاً استراتيجية التدريس وهي أيضاً نماذج التدريس، أي أن هذه المصطلحات مترادفة، في حين يرى البعض الآخر أن هناك farkاً بينها، ويرى البعض أن هناك تداخلاً كبيراً بين تلك المصطلحات لدرجة يصعب معها التمييز بينها، لكن مع ذلك يمكن الفصل بينها ووضع تعريفات دقيقة مميزة لكل منها.

07 صعوبات تواجه تحسين الأداء التدريسي :

صعوبات التعلم: هي اضطرابات في واحدة أو أكثر من العمليات النفسية الأساسية التي تتضمن فهم و استخدام اللغة المكتوبة أو اللغة المنطوقة و التي تبدو في اضطرابات الاستماع و التفكير و الكلام ، و القراءة ، و الكتابة (الإملاء ، التعبير ، الخط) و الرياضيات و التي لا تعود إلى أسباب تتعلق بالعوق العقلي أو السمعي أو البصري أو غيرها من أنواع العوق أو ظروف التعلم أو الرعاية الأسرية¹

عوامل عضوية:

قبل الولادة وتحدث أما تناول الأم الحامل بعض العقاقير الضارة أو التدخين وتعطي المخدرات أثناء الحامل أو حدوث خلل في الجهاز المناعي للأم فيقاوم الطفل وكأنه التهاب داخل الجسم:

أثناء الولادة: النقص الوقت للأكسجين عن الطفل، أو حالات الولادة المبكرة.

1 من موقع الأمانة العامة للتربية والتعليم تاريخ التحميل 10 / 07 / 2020 .

الفصل الثالث : الأداء التدريسي

بعد الولادة: إصابات في الرأس يتعرض لها الطفل بعد الولادة بسبب سقوط أو ارتطام ، وإصابة الطفل لأحد أمراض الطفولة كالالتهاب السحائي أو الحصبة أو الحمى القرمزية ، أو التهابات مزمنة في الأذن يصاحبه قصور في السمع مما يكون لديه صعوبات في التوصيل عوامل وراثية.

عوامل بيئية:-

مثل التلوث البيئي أو قد يتعرض الطفل للأشعاعات الكيمائية أو الذرية، كما في حالة علاجه من بعض الأمراض كالسرطان قد يعرضه لمشكلات تعليمية مستقبلا.

3. عوامل أسرية و تتضمن:

الضغوط الأسرية و اتجاهات المربين السلبية

عدم متابعة الآباء للأبناء في المدرسة

سوء معاملة الآباء للأبناء

عدم رعاية الآباء للأبناء

وتشير الدراسات كلمنت وكاجان (1972) إلى أن أهم الأسباب المؤدية إلى حدوث صعوبة التعلم لدى تلميذ الإعاقة في القدرة على الإدراك الصحيح حيث يكون الفرد على وعي بالبيئة من خلال تنظيم وتفسير ما يتم الحصول عليه من الحواس، وأهم الإعاقات الإدراكية:-

الإعاقة الإدراكية الحسية البصرية وذلك من النواحي التالية:¹

إدراك الأشكال

إدراك الشكل والأرضية، والتركيز على أشياء دون غيرها

التمييز البصري بين الحروف

1 فيصل محمد خير الزراد ، التخلف الدراسي وصعوبات التعلم ، ص 58 .

القدرة على التوافق البصري الحركي

القدرة على الإدراك البصري المكاني للأشياء، والفراغ

الإغلاق البصري وقدرة الفرد على إدراك الشكل الكلي

الإعاقة الإدراكية الحسية السمعية:

حيث أن مهارات التعلم تعتمد على المدركات السمعية مثل:

القدرة على إدراك الأصوات والألفاظ

القدرة على تمييز الأصوات

القدرة على التمييز بين الحروف والكلمات المشابهة في النطق

القدرة على فهم الأصوات

الذاكرة السمعية

الإغلاق السمعي

رابعاً : المرحلة الابتدائية

مفهوم المرحلة الابتدائية :

يمكن تحديد المفهوم الحديث للتعليم الابتدائي بأنه مرحلة التعليم الأولى بالمدرسة التي تكفل للطفل التمرس على طرق التفكير السليم وتؤمن له الحد الأدنى من المعارف والمهارات والخبرات التي تسمح له بالتهيؤ للحياة وممارسة دوره كمواطن منتج داخل إطار التعليم النظامي، سواء أكان ذلك في مناطق ريفية أو حضرية، داخل نطاق التعليم النظامي¹

1 محمد وطاس (1988)، أهمية الوسائل التعليمية في عملية التعلم عامة وفي تعليم اللغة العربية للأجانب خاصة،

المؤسسة الوطنية للكتاب، دط، ص 87

وخارجه)تعليم الكبار (في إطار التربية المستديمة، وبأنه التعليم الذي يوثق الروابط بين التعليم والتدريب في إطار واحد متكامل ويهتم بالدراسات العملية والمجالات التقنية والفنية في جميع برامج التعليم للصغار والكبار على السواء)¹

ويتفق الجميع على أن المدرسة الابتدائية هي تلك المؤسسة الاجتماعية التي أنشأها المجتمع لتشارك الأسرة في تحمل مسؤولية التنشئة الاجتماعية لأبنائه تبعا لفسفته ونظمه وأهدافه، فهي تمثل تلك البيئة الاجتماعية أو الصورة المصغرة عن المجتمع الذي يمارس فيه الطفل حياته الاجتماعية الواقعية وليست فقط مكانا مخصصا للتزود بالمعرفة؛ لذا تعرف المدرسة الابتدائية على أنها مؤسسة تربية ذات أهداف تربية وتعليمية تحدها فلسفة المجتمع الذي أنشأها، تسعى المجتمعات على اختلافاتها الثقافية والاقتصادية الى تحقيقها حفاظا على نموها واستمراريتها².

2-1-فلسفة التعليم الابتدائي وأهدافه : تعتبر مرحلة التعليم الابتدائي، مرحلة التفتح في حياة الطفل، وبداية خروجه من التمرکز حول ذاته، إلى الانفتاح على الجماعات الأولية فالثانوية. وإذا كانت الحياة عند علماء التربية، عبارة عن عملية تكيف مستمر، وتظل تلائم بين العوامل الداخلية التكوينية، والخارجية البيئية، حتى تنشئ من هذا كله نمطا متسقا مؤتلفا، وإذا كان النمو يتمثل في عملية ارتقاء الكائن الحي من الناحية الجسمية والفكرية والعقلية، فإنه يفترض بعملية

التربية أن تقوم على أساس خصائص المرحلة التي تتم التربية فيها، حيث " يعتمد التعليم اعتمادا كليا على النمو، بمعنى أن التعليم لا يتم دون أن يقابل ذلك تقدم في عملية النمو، وهذا ما يدعو إلى القول بأن التعلم والنمو عاملان متداخلان، يؤثر كل منهما في الآخر) "

1 عبد العلي الجسماني (1994). علم النفس وتطبيقاته الاجتماعية والتربوية، دار العربية للعلوم، بيروت، ط 01 ،

2 أنسى محمد أحمد قاسم (2004)،مقدمة في الفروق الفردية، مركز الإسكندرية للكتاب، القاهرة، دط ، ص 58

الفصل الثالث : الأداء التدريسي

ومن ثم، فإن فلسفة التعليم الابتدائي وأهدافه، لا يمكن تحديدها، بمعزل عن طبيعة نمو المتعلم . وأن السياسة التربوية المتبعة في الجزائر وخاصة في التعليم الابتدائي، تتجسد من خلال المجهودات الجبارة التي تبذل لصالح هذه المرحلة من التعليم، وترمي إلى تحقيق جملة من الأهداف التي يمكن تلخيصها فيما يلي¹:

1. تكوين الإنسان الجزائري المتكامل والمتوازن الشخصية، المؤمن بربه، ويعتز بانتمائه الحضاري والروحي، ويتفاعل مع قيم مجتمعه، ويواكب عصره، ويثق في قدرته على التغيير والتطوير.
2. الإسهام في تنمية البلاد بتوفير الأطر المهيأة للعمل في شتى القطاعات.
3. تأكيد ديمقراطية التعليم وتعميق مدلولها.
4. معالجة سلبيات ونقائص التعليم الابتدائي والتي تتمثل في طغيان التعليم اللفظي والشفوي وإغفال التكوين العلمي.
5. تأصيل التعليم وجعله مرتبطا بقضايا الوطن، ومحققا لذاتية المجتمع، وسبيلا إلى تحقيق مطامحه، وأداة لتحقيق الوحدة الوطنية وتعميق الانتماء الحضاري.
6. تطوير المدرسة وجعلها تواكب مسيرة المجتمع، وتقوم بالدور المسند إليها.
7. تجانس التكوين وتخفيف التفاوت في الفرص والحظوظ.
8. ترسيخ القيم العربية والإسلامية والتاريخية في نفوس المتعلمين واتخاذها مبدءا للتربية.
9. تنويع المعارف والمهارات والخبرات التي تحقق التوازن والتكامل في شخصية المواطن وتتيح له تنمية إمكانياته واكتشاف نفسه وتحقيق وجوده.

1 محمد منسى ، علم النفس التربوي للمعلمين ، دار المعرفة الجامعية ص25

10. تنمية الثقافة التكنولوجية والاهتمام بها باعتبارها بعدا من أبعاد التربية العلمية المعاصرة وأساسا من أسس التطور الحضاري.
11. تأصيل العمل اليدوي، وجعله قيمة من القيم الحضارية، وتنميته في نفوس التلاميذ، وغرس حب العمل، وتقدير العاملين في مختلف مجالات العمل.
12. تهذيب ذوق التلاميذ، وإحساسهم، وتنمية مواهبهم، وإيقاظ اهتمامهم بالعمل الثقافي.
13. إحداث التكامل بين المادة العلمية وتطبيقاتها العملية، واستخدام ذلك في فهم ظواهر المحيط والتكيف مع متطلبات الحياة العصرية.
14. إكساب المتعلمين القدرة على استخدام مبادئ التفكير والاستدلال المنطقي.
15. إكساب المتعلمين أدوات التعلم ووسائل الاتصال وتدريبهم على توظيفها في كل المجالات.
16. اختيار خبرات التعليم ذات الأثر الفعال في حياة المتعلم.
17. جعل العمليات التعليمية تستجيب لحاجات المتعلم، وتجيب عن تساؤلاته، وتسعى إلى إحداث تغيير نوعي في تفكيره وسلوكه، وتهيئته للتفاعل مع المواقف التي تواجهه.
18. إكساب المتعلمين الكفاية اللغوية التي تجعلهم قادرين على استخدام اللغة كأداة اتصال وتفاعل، ووسيلة تعلم وتفكير¹

أهداف المرحلة الابتدائية :

- تنمية المهارات الأساسية الخاصة بالمهارات الحركية، والعددية، واللغوية.
- تزويد الطالب بالقدر المناسب من المعلومات في مختلف المجالات والموضوعات.
- تعريف الطالب بنعم الله سواء كان ذلك في النفس، أو في البيئة الجغرافية والاجتماعية؛ من أجل أن يحسن استخدام النعم، وينفع ذاته وبيئته.

1 أنسى محمد أحمد قاسم ، نفس المرجع السابق ، ص 52

الفصل الثالث : الأداء التدريسي

تنمية الذوق البديعي لدى الطالب، ويكون ذلك من خلال زيادة التقدير للأعمال اليدوية.

تنمية الوعي لدى الطالب؛ من أجل أن يدرك واجباته، وحقوقه في حدود سنّه.

غرس حبّ الوطن في قلب الطفل.

توليد الرغبة لدى الطالب في الحصول على العلم النافع، والقيام بالأعمال الصالحة.

تدريب الطالب على الاستفادة من وقت الفراغ.

تجهيز الطالب للمراحل القادمة في حياته¹.

خصائص المرحلة الابتدائية :

المعروف أن الطفل هو محور العملية التعليمية، وعلى التربية أن تتطرق في استراتيجياتها من واقعه، وأن تستجيب لخصائص نموه واحتياجاته في كل مرحلة من مراحل هذا النمو. وللطفولة في الإسلام منزلتها المرموقة، وأهميتها الدقيقة ولقد عنى الإسلام بهذه المرحلة من عمر الإنسان، فحباها بالكثير من الرحمة والعطف، إلى جانب الصقل والتربية.

ولقد عمد علماء النفس إلى تقسيم مراحل الطفولة إلى خمس مراحل، ويعد هذا التقسيم على أساس النمو الجسمي للطفل، وما يواكب هذا النمو من خصائص نفسية ونمو عقلي ولغوي وهذه المراحل هي :

1. مرحلة الطفولة الأولى: وتبدأ من الولادة حتى سن ثلاث سنوات.
2. مرحلة الطفولة المبكرة (الطفولة الثانية): من ثلاث إلى ست سنوات.
3. مرحلة الطفولة المتوسطة (الطفولة الثالثة): من ست إلى تسع سنوات.
4. مرحلة الطفولة المتأخرة: وتمتد من سن التاسعة إلى الثانية عشرة.
5. مرحلة المراهقة: التي تبدأ من سن الثالثة عشرة.

<https://mawdoo3.com/> 1

وعلى ضوء هذا التقسيم يقع تلاميذ المرحلة الابتدائية في الفئة العمرية من (6 - 12) عاما؛ أي أن المرحلة الابتدائية تمتد لتشمل مرحلتَي الطفولة المتوسطة والمتأخرة، ومن هذا المنطلق كان لزاما التعرف على خصائص هاتين المرحلتين للتعرف على ملامح شخصية تلميذ المرحلة الابتدائية وسماتها.

ويمكن عرض خصائص النمو ومتطلباته من خلال مرحلتَي الطفولة المتوسطة والمتأخرة (تلاميذ المرحلة الابتدائية)، إلا أن لكل مظهر من مظاهر النمو المختلفة تطبيقات تربوية خاصة به يجب أن يدركها المعلم أو من يقوم بعملية التدريس لهؤلاء التلاميذ في تلك المرحلة.

1- النمو الحركي:

حيث تنمو العضلات الصغيرة والكبيرة في المرحلة العمرية من (6-9) سنوات، ويحب الطفل العمل اليدوي كما يشاهد النشاط الزائد وتعلم المهارات الجسمية والحركية اللازمة للألعاب والأنشطة المختلفة ويطرد النمو الحركي حيث تعتبر المرحلة العمرية من (9 - 12) سنة هي مرحلة النشاط الحركي الواضح حيث تشهد فيها زيادة واضحة في القوة والطاقة .

ويستمتع الأطفال في المرحلة العمرية من (6-9) سنوات بأوجه النشاط العضلي كالجري والقفز التسلق على الأشياء، كما أنهم يميلون بشكل عام إلى الحركة في مختلف أوضاعهم. أما تلاميذ الصفوف الثلاثة التالية من (9-12) سنة تنمو لديهم المهارات الحركية ويتميز أداؤهم بالتناسق بين حركة العين.¹

التطبيقات التربوية للنمو الحركي:

1. إتاحة فرصة للأطفال للتعبير عن نشاطهم العضلي من خلال ممارسة الألعاب مع توفير المكان والوقت المناسبين للأطفال .

1 كمال عبد الحميد زيتون التدريس (2003): نماذج مهاراته . دار النشر: عالم الكتب تاريخ النشر: ص 56 .

الفصل الثالث : الأداء التدريسي

2. الاهتمام بأن تكون الوسائل التعليمية في المدارس الابتدائية مجسمة بقدر الإمكان؛ كي يستطيع الطفل لمسها ورؤيتها.
3. أن تكون الكتب الدراسية مكتوبة بخط واضح وكبير.
4. الاهتمام بتغذية الطفل.
5. توسيع نطاق الإدراك عن طريق الرحلات إلى المتاحف والمعارض.
6. اتخاذ النشاط وخاصة الحركي مدخلا إلى تعليم الطفل، وإثراء أنواع النمو المختلفة، ويأتي على رأس النشاط الحركي اللعب باعتباره أداة مشوقة لبذل الجهد والاستمرار في ممارسة الخبرة.
7. إن لغة الأطفال هي الحركة، ومن ثم يجب إعداد الأنشطة المتنوعة التي تتيح لهم الحركة والجري والانطلاق مع أدوات اللعب الإيهامي، كما أن خيال الطفل يتدخل في تصوره للأشياء والأحداث وحواس الطفل هي المصدر الرئيسي للإدراك ولتنمية محصوله اللغوي¹.

2- النمو الحسي :

يشاهد في المرحلة من (6-9) سنوات تطور في النمو الحسي، خاصة في الإدراك الحسي ويتضح ذلك تماما في عملية القراءة والكتابة، ومع بداية المدرسة الابتدائية تظهر قدرة الطفل على التمييز بين الحروف الهجائية المختلفة الكبيرة والمطبوعة، ويستطيع تقليدها، ويستمر السمع في طريقه إلى النضج، ويتطور الإدراك الحسي وخاصة إدراك الزمن، إذ يتحسن في هذه المرحلة من (9-12) سنة إدراك المدلولات الزمنية والتتابع الزمني للأحداث التاريخية. وتمتاز شخصية تلاميذ الحلقة الأولى من (6-9) سنوات بأن مازال إدراكهم لمفاهيم الزمن والمكان والمسافة محدودا، وتكاد تكون أهدافهم مباشرة، كما يستخدمون خبراتهم البديلة، والفتحة أحيانا، في حل بعض مشكلاتهم وفي إدراك العلاقات السببية، في حين تتسع قدرة

1 كمال عبد الحميد زيتون ، نفس المرجع سابق ، ص 58 .

التلاميذ في المرحلة من (9-12) سنة على فهم العلاقة السببية ويتسع إدراكهم لمفاهيم الزمان والمكان والمسافة.

التطبيقات التربوية للنمو الحسي:

تتفق التطبيقات التربوية للنمو الحسي مع النمو الحركي، حيث يفضل إتاحة الفرص للأطفال في هذه المرحلة للتعبير عن نشاطهم من خلال الألعاب مع توفير المكان والزمان المناسبين مع ضرورة تركيز النشاط اللغوي حول المحسوسات من الأشياء وحول لعب الدور والأداء التمثيلي وأن يدور حول اهتمامات الطفل وقدراته.

3 - النمو العقلي :

يؤثر الالتحاق بالمدرسة في نمو الطفل وذلك في المرحلة العمرية من (6-9) سنوات، والمدرسة هي المؤسسة التربوية التي وكلها المجتمع لتقوم بعملية التربية والتعليم والسلوك القويم القائم على القيم والمعايير الاجتماعية التي تحددها ثقافة المجتمع، ويستمر النمو العقلي بصفة عامة في نموه السريع بالمرحلة من (6-9) سنوات، ومن ناحية التحصيل يتعلم الطفل المهارات الأساسية في القراءة والكتابة والحساب، ويلاحظ هنا أهمية التعلم بالنشاط والممارسة. وينمو التفكير الناقد في نهاية هذه المرحلة، حيث يلاحظ أن الطفل نقاد للآخرين حساس لنقدهم، وينمو التخيل من الإسهام إلى الواقعية والابتكار والتركيب، وينمو اهتمام الطفل بالواقع والحقيقة، وينمو حب الاستطلاع لديه. ومن ناحية أخرى، فإن النمو العقلي يظهر في هذه المرحلة من (9-12) سنة بصفة خاصة في التحصيل الدراسي، ويدعم ذلك الاهتمام بالمدرسة والتحصيل والمستقبل العلمي للطفل، وتنمو مهارات القراءة، وتتضح تدريجياً القدرة على الابتكار مع القدرة على التخيل والإبداع. وينزع أطفال السنة السابعة بشكل عام إلى النقد والتشكك والسؤال باستمرار عن معنى ما يلقي عليهم من مفردات أو ما يقدم إليهم من معلومات، ويزداد حب الاستطلاع عند الأطفال في المرحلة العمرية من (9-12) سنة والرغبة في التعلم، ويحبون جمع البيانات والحصول على معلومات من مجالات مختلفة، ومن مصادر متنوعة.¹

1 جابر عبد الحميد(1999م)، استراتيجيات التدريس والتعلم، القاهرة، دار الفكر العربي،

التطبيقات التربوية للنمو العقلي¹:

1. أن تكون موضوعات المنهج ملائمة لدرجة النضج العقلي التي وصل إليها الطفل.
2. أن يعتمد التدريس في السنوات الأولى على حواس الطفل، وذلك عن طريق تشجيع الملاحظة والنشاط.

مشكلات التعليم في المرحلة الابتدائية :

لا يخلو أي نظام تعليمي من مشكلات مهماً بلغ من التقدم، ذلك أن النظام يتألف من عدد من الأجزاء المترابطة والمتفاعلة التي يختص كل جزء منها بوظيفة معينة، مع وجود درجة من التعاون والتكامل بين تلك الأجزاء المختلفة في أدائها لوظائفها، ولذلك فإن كفاءة النظام وقدرته على البقاء والاستمرار يتوقفان على مدى الترابط والتفاعل بين أجزائه من ناحية، ودرجة نجاح كل جزء في ممارسة وظيفته من ناحية أخرى وأن عدم فاعلية أحد أجزاء النظام لا يقتصر أثره على كفاءة ذلك الجزء فحسب، بل يمتد ليصيب كفاءة النظام كله. لكن الفرق يبدو في التعامل مع هذه المشكلات، فالنظم المتقدمة الناجحة تسارع إلى دراسة هذه المشكلات حتى تستفحل وتنخر في جسم النظام التعليمي فتضعف كفاءته. والتعليم الابتدائي يعاني من بعض المشكلات، وتتعدد مصادر المشكلات، لكن أغلبها يتعلق بالتلميذ، والمعلم، وإدارة المدرسة، والتوجيه التربوي، والمناهج، والإدارة التعليمية:

المشكلات المتعلقة بالتلميذ:

التأخر الدراسي، قلة الوقت المخصص للنشاط، العقاب المدرسي، ضعف الانتماء للمدرسة، وكره بعض التلاميذ لها.

مشكلات المعلم:

نقص كفاءته لضعف إعداده، قلة برامج التدريب، ضعف الانتماء للمهنة لالتحاق بعضهم بمؤسسات إعداد المعلم دون رغبة، ضعف دافعية التجديد والإبداع.

1 زيد، ال هويدي (2004). مهارات التدريس الفعال، ط1، العين: دار الكتاب الجامعية ، ص ص 31- 32

مشكلات الإدارة المدرسية:

ضعف الموارد المالية للمدرسة, ومحدودية الصلاحيات الممنوحة للمدير, ضعف الإمكانيات المادية خاصة ما يتعلق منها بالمبنى المدرسي, تغيب المعلمين واستهانة بعضهم بالعمل, ضعف العلاقة بين إدارة المدرسة وأولياء الأمور.

مشكلات التوجيه التربوي:

الزيارات المفاجئة, اعتماد أسلوب التقنيش وليس التوجيه والإشراف, إملاء التوجيهات والملاحظات على المعلم دون التفاهم, قلة التجديد والإبداع عند المشرف, فالملاحظات هي نفسها كل عام.

مشكلات المناهج:

عدم مشاركة المعلم في وضعها, طول بعض المقررات مع قصر المدة المخصصة لها, بعض المقررات تعرض محتوياتها بطريقة جافة, جعل بعض المعلمين ببعض طرق التعليم, كالتعليم بالطريقة الكلية.

مشكلات الإدارة التعليمية:

مركزية اتخاذ القرار, عدم تطبيق الإلزام التعليمي ببعض طرق التعليم, كالتعليم بالطريقة الكلية. مشكلة الهدر التربوي.

أهم مشكلات التعليم الابتدائي:

- مشكلة التأخر الدراسي عند بعض التلاميذ.

- مشكلة تدني مستوى كفاية المعلم.

- مشكلة مركزية الإدارة التعليمية.

- مشكلة المباني المدرسية.

- مشكلة التقويم والاختبارات.

- مشكلة ضعف العلاقات بين البيت والمدرس¹

أهم المشكلات التي تواجه طالب المرحلة الابتدائية :

أولاً : مشكلة السلوك العدوانية:

وهي من المشاكل المشهودة بصفة مستمرة في البيئة المدرسية ، مشكلة السلوك العدوانية لبعض الطلاب ، حيث يحصل أن تمتاز فئة معينة من الطلاب بالعدوانية ، و يظهر ذلك في صور عديدة من أمثلتها² :

1. الشجار بين الطلاب فيما بينهم

2. الشتائم المتبادلة بين الطلاب و الإعتداء على بعضهم البعض

3. التعرض للمعلم بالشتيم غير الموجه أو الموجه و الإعتداء عليه ماديا في جسده او

ممتلكاته.

4. التعرض للإدارة المدرسية

و تعتبر هذه المشكلة مشكلة خطيرة لما يكون لها من دور في منع سير العملية التربوية على وجهها الصحيح ، بالإضافة الى ما تسببه من هدر في طاقة المعلم و طاقة سائر الطلاب و بالتالي هدر للمال و الفكر.

ثانياً : المشاكل الصحية :

إن الضعف الصحي العام وسوء التغذية وضعف الجسم في مقاومة الأمراض يؤدي إلى الفتر الذهني والعجز عن تركيز الانتباه وكثرة التغيب عن المدرسة وهذا يؤثر على التحصيل الدراسي ، فقد يتغيب التلميذ عن عدة دروس مما يؤثر في تحصيله البنائي للمادة الدراسية ويظهر هذا بوضوح في الرياضيات لما يميز الرياضيات بأنها مادة تراكمية متكاملة

1 عبدالرحمن العيسوي (1987) : سيكولوجية المراهق المسلم المعاصر . الكويت: دار الوثائق. ص 69.

2 عبدالرحمن العيسوي ، نفس المرجع السابق ، ص 70 .

البناء.

كما يعاني بعض التلاميذ من أمراض مزمنة كالربو والقلب والهزال، وغيرها من المشاكل الصحية، وتكيف هؤلاء الطلبة الصفي سوف يتأثر تأثيراً كبيراً فالطلبة الذين يعانون من مشكلات صحية قد يكونون أقل انتباهاً وتركيزاً في الأنشطة والمهام التعليمية والتعليمية الصفية، كما قد يكون الطفل أكثر حساسية وشفافية من الناحية العاطفية وعلاقاته الاجتماعية وهذا ما يؤثر بشكل أو بآخر على انضباطه الصفي.

ثالثاً: المشاكل الإنفعالية:

هناك عدة عوامل انفعالية تعرقل الأطفال الأصحاء والأذكياء في المدرسة بما يتفق مع مستواهم ، فالطفل المنطوى القلق يجد صعوبة في مجابهة المواقف والمشكلات الجديدة. وقد يرجع قلق الأطفال إلى تعرضهم لأنواع من الصراعات الأسرية أو صراعات نفسية بداخلهم.

ومهما يكن من شئ فإن مثل هذا الطفل قد يجد المدرسة بيئة مهددة ، وخاصة إذا اتخذ المعلم موقف المعاقب المتسلط ، ولم يقد بدوره كموجه ومرشد للتلاميذ ومعين لهم على التغلب على الصعوبات المدرسية

رابعاً : مشاكل تتعلق بالمنهج الدراسية¹.

المناهج الدراسية المكثمة وغير المرتبطة ببيئته الفعلية ، والتي تعيق موهبته عن الظاهر ، كأن تمنعه من الرسم أو التمثيل أو الرياضة. كما يساعد تكديس الفصل الدراسي بالعدد الهائل من الطلبة على ذلك ، مما يشعر الطالب بأن المدرس مشغول عنه، ولا يهتم بمشكلاته ، وأنه يعمل كجهاز تسجيل فقط، وكملقن غير مستقبل، ثم يطالب التلاميذ بتخزين هذه المعلومات وحفظها للاختبار، وهذه العلاقة الفاترة والجافة بين المدرس والتلميذ هي التي تدفع التلميذ للفشل الدراسي².

1 عبد العلي الجسماني(1994): سيكولوجية الطفولة والمراهقة وحقائقها الأساسية. لبنان: الدار العربية للعلوم.ص 54

2 فاروق الروسان(2001م)-سيكولوجية الأطفال غير العاديين .الطبعة الخامسة ص 58

خامساً : مشاكل تتعلق بالمباني المدرسية:

1. الحاجة إلى توفير المباني المدرسية للجميع وحل مشكلة المباني المستأجرة المزعجة والغير مهيئة .
2. الحاجة إلى مبنى مدرسي يلائم النواحي العمرية والحركية للطلاب.
3. الحاجة إلى مبنى مدرسي يساعد على الابتكار وحب التعلم
4. الحاجة إلى تصميم مبنى مدرسي ينمي القدرات العقلية.

حلول مشكلات المرحلة الابتدائية :

إن تحديد وحصر المشكلات الصفية يعتبر متطلباً لدى كل من يتعامل مع التلاميذ سواء أكان معلماً أم موجهاً أم مرشداً نفسياً، تدرب المعلم على ملاحظة المشكلات الصفية يعد عملية هامة يفترض أنها مخططة ومنظمة، لأن الملاحظة التي تستخدم في حصر وتحديد المشكلة الصفية ليست ملاحظة عشوائية غير منتظمة لأن الملاحظة العشوائية لا تساعد في حل المشكلة وإنما تزيد في صعوبتها وتؤخر حلها .

لذلك ومن أجل توفير الوقت، وزيادة فعالية الملاحظة، والإسراع في معالجة المشكلة الصفية لابد من استخدام الملاحظة المنتظمة¹

يرد تأخير تحسين الممارسات الصفية واستراتيجياتها إلى تأخر آليات الممارسين، وخبرتهم الضعيفة في الملاحظة الصفية النافعة، مما أدى إلى اختفاء بعض الممارسات الصفية المهمة الخاطئة دون معالجة .. واعتبارها معالجات صحيحة .

والملاحظة المنتظمة هي التي يحدد فيها المعلم الزمان والمكان، وموضوع الظاهرة وعدد الجلسات وعدد الطلبة .وحتى تكون الملاحظات المنتظمة أكثر فعالية لابد من تحديد عوامل منها :

*تحديد المشكلة المراد ملاحظتها .

¹ الخطايبه، ماجد؛ والطويسى، احمد؛ والسلطاني، عبد الحسين. (2002)، التفاعل الصفى. دار الشروق للنشر والتوزيع

*تحديد العناصر المرهونة والمتعلقة بظهور المشكلة.

*تحديد الجو الفيزيقي الذي تظهر في المشكلة.

*تحديد العناصر التي يفترضها الباحث أو المعلم، كأسباب لحدوث المشكلة.

*تحديد أساليب الملاحظة سواء بالتسجيل اليدوي، أو استخدام كاميرات، أو استخدام

مسجلات .

أما إذا كانت المشكلة متشابهة وليس بالإمكان تحديد العناصر السابقة، ولم يستطع المعلم بمهارته وتدريبه الوصول إلى الأسباب، فلا بد من ملاحظات غير منتظمة يقوم المعلم فيها بملاحظة عامة وشاملة بهدف جعل الجو طبيعياً لا ينتبه إليه الطلبة الذين يتسببون دائماً في مشاكل صفية تنظيمية.

هذه الملاحظة تجعل الطلبة يسلكون بطريقة طبيعية لا تكلف فيها، ويسلكون كما يحلو لهم، وحتى يتسنى للمعلم جذب خطوط المشكلة لابد من تكرار هذا النوع من الملاحظة، وزيادة المناسبات التي يتعامل بها المعلم مع طلبته ويتفاعل معهم ويتحدث معهم. ويمكن أن تكون الرحلات فرصاً لمساعدة المعلم لأن يتبين مصادر المشكلة لدى المتعلمين لأن التلميذ يترك على حريته ليظهر أنماطاً سلوكية غير مألوفة في المواقف الصفية . وقد تكون المشاريع الجماعية أسلوباً يساعد على تقصي الأسباب الحقيقية للمشكلة ويخرج فيها ما كبت من سلوكه .

وقد تعد الأنشطة الرياضية الترويحية مجالاً آخر لكي يظهر الطلبة سلوكياتهم المدفونة والتي تساعد المعلم على التعرف على مشكلات الطلبة .

وقد تعد المشاركة في الأنشطة المدرسية مصدراً من المصادر التي يستخدمها المعلم في جمع معلومات لدى طلبته وملاحظتهم ملاحظة منتظمة وغير منتظمة لفهم أسباب سلوكهم المشكل .

هذه الأنشطة وغيرها تزيد من أهمية تدريب وإعداد المعلم على مواجهة مهمة حل المشكلات

الفصل الثالث : الأداء التدريسي

المتعلقة بالنظام الصفّي المدرسي والمتعلق بالطالبة وتظهر أهمية فهم التكتيكات المختلفة لملاحظة ودراسة وتسجيل أسباب السلوكات الصفية السيئة .

دور المعلم في المساهمة في إثراء الأدب النفسي التربوي:

"اعتمدت النظرية النفسية التربوية على المعلمين بصفقتهم الممارسين بتزويد المنظرين والاختصاصيين النفسيين بالمعلومات والخبرات الصفية. ونظراً لمجموعة عوامل شخصية متعلقة بالمعلم فإنه يقصر في القيام بما توقع منه ... ويرد ذلك لانشغاله بالروتين والمهام المتعددة، وقلة خبرته في الملاحظة وإجراء البحوث التربوية"¹

¹ مجدي عزيز ومحمد عبد الحليم(1422-2002).: التفاعل الصفّي، القاهرة، عالم الكتب، ص 88

خلاصة الفصل

إن دور المعلم فى المدرسة الحديثة مغاير لدوره التقليدى، الذى طالما ظل يمارسه باعتباره مرسلًا للمعارف والمعلومات وملقنًا للتلاميذ، إذ أصبح دوره مرشدًا أو موجهاً أو مستشاراً لهم، وميسراً ومنظماً لبيئة التعلم، ومن ثم تقلص دوره من التركيز على نقل المعارف والمعلومات الجاهزة إلى عقول الدارسين ومدى قدرته على ملئها وحشوها، إلى دوره فى (كيفية تعليمهم) وتدريبهم على خطوات صوغ الأسئلة وإثارتها، وكيفية الوصول إلى المصادر الأولية المتعددة والمتنوعة للمعلومات، وأساليب الحصول عليها، وطرق استخدامها فى اشتقاق الفروض العلمية، واختبار صحتها فى سبيل الإجابة التى أثاروها، وكذلك تدريبهم على فنون المناقشة العلمية والحوار الموضوعى وعرض وجهة النظر المخالفة، وإكسابهم مهارات الإنصات للآخر، والإفادة من رأيه، ومن مهارات التقييم الذاتى والإفادة من معطيات فى تحديد حاجاتهم وأهدافهم التعليمية، وفى توجيه تعلمهم بالاعتماد على الذات، والتكنولوجيا تشجعهم على ارتياد المجهول انطلاقاً من المعلوم المتوافر لديهم...

فالمعلم بذلك يتحول من كونه المالك الأوحد للمعلومات والمعارف إلى شريك فعال فى عملية التعليم والتعلم، ويسعى لأن ينمو هو وتلاميذه فى آن واحد

ويرى (جودبير) أن المعلم فى عصر الإنترنت يلعب أدواراً جديدة تركز على تخطيط العملية التعليمية وتصميمها، وإعدادها، علاوة على كونه باحثاً ومساعداً وموجهاً، وتكنولوجيا، ومصمماً، ومديراً ومبسّطاً للمحتوى والمعلومات، فالمعلم فى عصر الإنترنت يتسم بمجموعة من الكفايات منها: كفايات تصميم التعليم، وكفايات توظيف تكنولوجيا التعليم، وكفايات تشجيع تفاعل الطلاب

الخاتمة

الخاتمة :

كخاتمة لدراستنا نقول أنه ومن أجل تكوين جيد للمعلم وضمان إخراج منتج موثوق به من منظومتنا التربوية لابد لنا من الرعاية أكثر من يكون هؤلاء وذلك بحسين مستواهم وكذا العناية بوضعيتهم المهنية والنفسية وحتى الاجتماعية .

ويعد التكوين المتواصل أو المستمر أو أثناء الخدمة كما يحلو للبعض تسميته من السبل الناجعة للحصول على الأهداف المسطرة.

لكن نزيد ونقول أنه لابد من الاستمرارية في هذه الرعاية والعناية وعدم الاكتفاء بالموقت منها . وكل هذا بغية الوصول بتنمية شاملة وكاملة الأوجه في المجتمع الجزائري الذي ينتظر من كل فرد فيه القيام بواجبه اتجاهه.

الخاتمة :

نتائج الدراسة :

من خلال الدراسة وجدنا جملة من صعوبات التكوين المستمر نذكر أهمها وما أكد عليه المعلمون في المرحلة الابتدائية :

- ضعف الأساليب والوسائل التدريبية وندرة الحوافز المادية والمعنوية تشكل أكبر المعوقات في نجاح عملية التدريب .
- كثير من المعلمين لا يقبلون على الدورات التدريبية وذلك لكثرة أعبائهم الحياتية والاقتصادية والمدرسية حيث يبلغ نصاب المعلم من الحصص في هذه المرحلة (25) حصة دراسية أسبوعياً. وينشغل كثير من المعلمين في تسيير الأمور الحياتية وخاصة الاقتصادية منها وذلك لضعف المرتبات الأمر الذي يتطلب من المعلم البحث عن عمل آخر بجانب عمله كمعلم ، الأمر الذي يشكل عبئاً بدنياً ونفسياً على المعلم ، مما يضعف إقباله على الدورات التدريبية.
- لا يتم الأخذ بعين الاعتبار مؤهلات المعلمين في التدريب، ولا يتم استشارتهم في ذلك.
- الشكوى من تنفيذ التدريب في أيام العطل المدرسية.
- عدم منح المتدربين مكافآت مالية.
- ضيق وقت المعلمين وذلك لكثرة الأعباء المدرسية.
- ضعف الجرأة والرغبة في التجريب والخروج من المألوف.
- عدم توفر مدربين متخصصين من ذوي الكفاءة المهنية العالية.
- عدم الجدية في تنفيذ البرامج التدريبية واتخاذها وسيلة للكسب من قبل بعض المدربين.
- عدم تناسب المادة التدريبية مع احتياجات المتدربين أحيانا.
- قلة الدراسات الميدانية والبحوث الإجرائية في هذا المجال.
- عدم مشاركة المعلمين في تخطيط الدورات التدريبية.
- عدم مناسبة موضوعات التدريب لحاجات المتدربين مما يؤدي إلي عجز البرامج التدريبية في إحداث .

الخاتمة :

- التغيرات المطلوبة في اتجاهات ومهارات ومعارف المتدربين.
- عدم مواكبة الموضوعات للتطورات التربوية الحديثة وعلم النفس.

التوصيات التي خرجنا بها من الدراسة :

إن التكوين للمعلم أثناء الخدمة عملية تتصف بالديمومة ولا تنتهي عند تخرج الطالب من الجامعة أو من المدرسة العليا للأساتذة ، فقد أملت التطورات تفكيراً جديداً في مهام المعلم ، و مراحل إعدادة ، والتي أصبحت تتوثق وتتم وتتكامل في منظومة تعليمية هدفها الاحتفاظ بكفاية المعلم مدى حياته المهنية . إن طرح الاستراتيجيات الجديدة داخل النظام التعليمي لتطوير أداء المعلم يتطلب شروطاً أساسية مثل الاستجابة لحاجة يحس بها المعلم والمدرسة والمجتمع ، وان تتوفر لها قيادة توجه وتحفز وتبنى المنهج الاستحدثي.

و لذلك فإن توفر المواد التعليمية والوسائل و التجهيزات والمباني الملائمة ، فضلاً عن التشريعات والتنظيمات الإدارية ، وتوفير المناخ الملائم لاضطلاع المعلم بدور جديد فعال في تحديث وعصرنه التعليم ،وممارسة البحوث والاستحداثيات ،ومن خلال اعتراف المجتمع بأهمية دورة وترجمة ذلك إلى تقدير مادي اجتماعي ، هو شرط أساسي لوضع الأمور في نصابها الحقيقي ، و تحقيق التغير الاجتماعي المنشود ، وهناك إجماعاً على ضرورة امتلاك مهنة التعليم معارف واضحة و محدودة فيما توجه مساراتها مجموعة من المهارات الضرورية للممارسة المهنية. و يتفق الجميع على أن الوضع القائم بحاجة إلى تغيير أو إصلاح شامل، و إن إعداد و تدريب المعلمين و إن ادخل على برامجه الكثير من التوجهات التي تؤدي إلى تحقيق تعلم أفضل فانه لازال أكثر التصاقاً بعجلة المؤسسات التقليدية التي لا تقدم عملياً الفرص المتكافئة للمعلمين ، و ما نتطلع إليه و ينبغي حدوثه هو إن يتهيأ للمعلم كافة المعطيات و الحوافز و الظروف الموضوعية و الدعم المؤسسي و المهني و النقابي ليمارس دورة المتغير في مختلف الجوانب .إن التعاون في مجال إعداد المعلم يجب أن ينقذ على المستويات الثنائية و الإقليمية والعالمية و ذلك لتشجيع صياغة السياسات و الخطط ، وتدعيم تطبيقها في مجال التربية قبل الخدمة و أثنائها، من أجل أن تسهم الأنشطة التربوية على نحو أفضل في التقدم الاقتصادي و العلمي و التكنولوجي و الاجتماعي والثقافي ، وكذلك في تشجيع الأنشطة التربوية التي تسهل إدخال التجديدات المناسبة في إعداد المعلم

الخاتمة :

و تميته مهنيا ، ولكي يمكننا الارتقاء بالعملية التعليمية والمعلم معا،، ينبغي على الذين تقع عليهم المسؤولية أن يأخذوا بزمام المبادرة في اتخاذ قرار الإصلاح والتطوير على أن يشركوا في عملية التطوير و التنفيذ المؤسسات الحكومية و المهنية و المدارس . .فذلك ادعى لكسب دعم اكبر من جانب كل الفئات المعنية بتحسين نوعية التدريس ،، و انطلاقا من العرض السابق و في ضوء ما تم طرحه من أمور تجديدية في هذا المجال نقدم عدد من

التوصيات والمقترحات التالية :

1- الوقوف بكل السبل على الاتجاهات العالمية المعاصرة في البلاد المتقدمة في مجال إعداد و تدريب المعلم و الاستفادة منها بما يتناسب مع ظروف إمكانيات نظام التعليم في بلادنا .

2- ضرورة تخطيط إعداد المعلم كما و نوعا على أسس علمية سليمة بدء من رسم استراتيجية إعداده إلى التحليل الوصفي وإلى مستوى عملية الإعداد نفسها في النواحي العلمية والثقافية

3- أن يكون انطلاق عمليات تطوير الجامعة من خلال لجان وفرق عمل بوزارة التعليم العالي لتطبيق معايير الجودة الشاملة في كليات إعداد المعلم لتشمل كافة المجالات المرتبطة بالعملية التربوية وضمان تحقيقها و استمرارها ،وهذا يتطلب إدراك هذه اللجان لمفهوم الجودة الشاملة و معايير تطبيقه في التعليم العالي.

4- الانتقال من التعليم التقليدي إلى التعليم الإلكتروني في إعداد المعلم ،وتطبيق التقنية الحديثة من خلال الاستعانة بالمتخصصين و البرمجيات ومصممي البرامج لتنفيذ المادة العلمية و نقلها على شبكة الانترنت و توفيرها في صورة وسائط سمعية و مرئية وأن تتوفر مهارات استخدام التكنولوجيا والتعامل مع هذه البرمجيات لكل من الطالب المعلم و معلم المعلم على حد سواء.

5- إعادة النظر في نظام اختيار وانتقاء طلبة كلية التربية من خلال تطبيق مقاييس تضمن اختيار أفضل المستويات المتقدمة .

6- الأخذ بنظام الإعداد المتكامل للمعلم بحيث يعد أكاديمياً ومهنياً داخل الجامعة خلال أربع سنوات.

الخاتمة :

7- إعادة النظر في المناهج الدراسية الحالية بالجامعة ، والعمل على تغييرها لتواكب التنمية على أن تتم مراجعة الخطط الدراسية و المقررات في كل قسم من أقسام المدارس الخاصة بتخريج المعلمين مرة كل عامين ، و تطوير و تحديد محتوى برامج كليات التربية وفقا للمعايير التالية:

أ - الجديد في العلم في مجال التربية.

ب- المشكلات التي تواجه المعلمين

توصيات خاصة بالإدارة المشرفة على التكوين :

أ - استحداث قسم خاص بتدريب المعلمين أثناء الخدمة في كل مديرية.

ب -إعداد خطة إستراتيجية لتدريب المعلمين أثناء الخدمة.

ج -إعداد دراسة مسحية شاملة لتدريب المعلمين أثناء الخدمة.

د -إنشاء مركز تدريبي متخصص لكل مديرية ومزود بالوسائل التعليمية التقنية الحديثة.

هـ -إعداد مجلة دورية علمية محكمة خاصة بالمعلمين.

توصيات خاصة بالمعلمين المستفيدين من التدريب :

أ -التعبير عن احتياجاتهم التدريبية في استبانه الاحتياجات بجدية وموضوعية وفق الواقع التعليمي الحقيقي.

ب -العمل على تطبيق ما تم التدرّب عليه في الميدان

ج -المزيد من القراءات المهنية المرتبطة بالدورات التدريبية.

د -الإفادة من تحليل المناهج الدراسية في الفعاليات التدريبية.

توصيات خاصة بالمشرفين على التدريب

أ - ربط فعاليات التدريب بأمتلة واقعية من المواقف الصفية.

الخاتمة :

- ب - استخدام أساليب تدريبية حديثة.
- ج - إتاحة الفرصة أمام المتدربين للمشاركة الايجابية.
- د - الإعداد العلمي الجيد للدورات التدريبية وإثراء الفعاليات وتقديم التغذية الراجعة.
- هـ - توزيع المهام والأدوار بصورة متوازنة وعادلة على المشاركين.
- و - إشاعة جو من الراحة النفسية والمرح في الجلسات التدريبية.

المقترحات :

1. تطوير برامج الإعداد لنتناسب مع المستجدات المعرفية والاجتماعية والاقتصادية والثقافية وفق ثوابت سياسة التعليم
2. تحسين نوعية البرامج وملاءمتها لاحتياجات المجتمع المحلي بخاصة والمجتمع الجزائري بعامة .
3. توظيف التقنية الحديثة في زيادة فاعلية برامج الإعداد وإثراء مفرداتها .
4. تعريض الطالب المعلم لخبرات مطولة منظمة ومنهجية في الميدان التربوي .
5. تنمية قدرات أعضاء هيئة التدريس والارتقاء بمستويات أدائهم .
6. ضمان مستوى ملائم من الجودة في برامج الإعداد يزود الطالب/المعلم بالسمات والخصائص الشخصية والكفايات المهنية الأساسية .
7. نشر المعرفة، بالتركيز على التعليم المتخصص والشامل والتدريب المستمر للمعلم .
8. تنمية المعرفة، بالاهتمام بالبحث والتطوير التربوي مفهوماً وتطبيقاً وتوجيهاً ودعماً .
9. تطبيق المعرفة، بإحداث تغييرات سلوكية وتنموية في البيئة المدرسية .
10. عولمة المعرفة، بتدويل برامج البحث العلمي والتكنولوجيا والأفكار والمواقف والأنشطة التي تقوم بها مؤسسات التعليم العالي، والتعاون الدولي مع المؤسسات المماثلة عربياً وعالمياً .

قائمة المصادر المراجع

قائمة المصادر المراجع :

1. أبوحطب ، فؤاد و فهمي ، محمد سيف الدين (1984) ، معجم علم النفس والتربية ، مجمع اللغة العربية ، الجزء الأول ، مجمع المطابع الأميرية ، القاهرة.
2. صالح ، العساف (1989)، المدخل إلى البحث في العلوم السلوكية ، الرياض ، مكتبة العبيكان
3. الحراحشة ، محمد عبود ومصطفى طه النوباني (2008): "المعلم ومتطلبات دوره في ظل التغيرات المعاصرة"، المؤتمر العلمي الأول: مستقبل التربية في الوطن العربي في ضوء الثورة المعلوماتية، كلية العلوم التربوية، جامعة جرش الأهلية الخاصة،
4. منصور، أحمد منصور (1973)، المبادئ العامة في إدارة القوى العاملة ، وكالة المطبوعات، الكويت.
5. هارون ، رمزي فتحي (2003) ، الإدارة الصفية ، دار وائل للطباعة والنشر ، عمان، الأردن.
6. منير ، محمد سامي (2000) ، المدرس المثالي نحو تعليم أفضل ، دار غريب للطباعة والنشر والتوزيع ، القاهرة.
7. عيسى ، عبد الرحمن وآخرون . (1993) التعلم الذاتي بين الفكر والتطبيق ، وزارة التربية ، لجنة التوثيق والنشر ، سلطنة عمان.
8. نشواتي ، عبد المجيد (1985) ، علم النفس التربوي ، ط 2 ،الأردن : دار الفرقان - بيروت : مؤسسة الرسالة.
9. الشافعي ، سنية محمد (1994) ، مخطط مقترح لتطوير إعداد معلمات العلوم في إطار مدخل العلوم- التقنية - المجتمع بكليات التربية للبنات بالمملكة العربية السعودية ، مجلة دراسات في المناهج وطرق التدريس ، الجمعية المصرية للمناهج وطرق التدريس ،العدد 24 ، فيفري 1994 القاهرة.
10. الغزيوات ، محمد ، الكفايات التعليمية المتوافرة لدى الطلبة المعلمين تخصص معلم اجتماعيات في جامعة مؤتة من وجهة نظر معلمي الدراسات الاجتماعية في محافظة الكرك بالأردن وأثره على تحصيل الطلاب .

11. النجادي ، عبد العزيز بن راشد (1996) ، كفايات التدريس المطلوب توافرها لدى معلمي التربية الفنية بالمرحلة المتوسطة . المجلة التربوية، كلية التربية بجامعة الكويت ، المجلد 10 ، العدد 39 ، الكويت.
12. الترتوري، محمد عوض والقضاه، محمد فرحان (2006). المعلم الجديد: دليل المعلم في الإدارة الصفية الفعالة، دار الحامد للطباعة والنشر، عمان.
13. جرادات، عزت وآخرون (1983)، التدريس الفعال، ط (4)، دار الفكر للنشر والتوزيع، عمان.
14. خصاونة، سامي (1978)، المعلم ومهنة التربية والتعليم، مجلة رسالة المعلم، العدد الأول، السنة: (21)، عمان، الأردن
15. هارون ، رمزي فتحي (2003) ، الإدارة الصفية ، دار وائل للطباعة والنشر ، عمان، الأردن.
16. عواضة ، هاشم (2008) ، تطوير أداء المعلم ، كفايات التعليم والتأهيل المتواصل والإشراف ، الطبعة الأولى ، دار العلم للملايين، بيروت.
17. طعيمة ، رشدي أحمد (1999) ، المعلم : كفاياته ، إعدادة، تدريبه ، دار الفكر العربي ، القاهرة.
18. علي ، سعيد إسماعيل (1980) ، التعليم كمهنة المدخل إلى العلوم التربوية ، عالم الكتب ،لقاهرة.
19. منير ، محمد سامي (2000) ، المدرس المثالي نحو تعليم أفضل ، دار غريب للطباعة والنشر والتوزيع ، القاهرة.
20. مرعي ، أحمد توفيق (1983) ، الكفايات التعليمية في ضوء النظم ، الطبعة الأولى ، دار الفرقان، الأردن.
21. محمد ، متولي مصطفى (1991) ، إعداد المعلمين ، في عبد العزيز بن عبد الله السنبل وآخرين ، نظام التعليم في المملكة العربية السعودية ، ط 2 ، دار الخريجي للنشر والتوزيع، الرياض.

22. أسامة أحمد الروسان ، إدارة المعرفة والتكوين الالكتروني، مداخلة مقدمة إلى المؤتمر الدولي السنوي الرابع حول إدارة المعرفة في العالم العربي، كلية الاقتصاد والعلوم الادارية، جامعة الزيتونة، الأردن، 26-28 أبريل 2004.
23. بشير عباس محمود العلق، استثمار أساليب وتقنيات المعلومات والاتصالات في بيئة التعليم الالكترونية(تجربة التعليم الالكتروني)، مداخلة مقدمة إلى المؤتمر الدولي السنوي الرابع حول إدارة المعرفة في العالم العربي، كلية الاقتصاد والعلوم الادارية، جامعة الزيتونة، الأردن، 26-28 أبريل 2004.
24. سعيد عيمر، التكوين الالكتروني وإسهامه في تنمية الكفاءات داخل الاقتصاديات المبنية على الدرايات، مداخلة مقدمة إلى الملتقى الدولي الثالث حول اقتصاد المعرفة، كلية العلوم الاقتصادية، بسكرة ، الجزائر، نوفمبر 2005
25. عبد الرزاق الفاضل، التعليم الالكتروني وآفاق تطوره في العالم العربي(الجامعة الافتراضية السورية)، مداخلة مقدمة إلى المؤتمر الدولي السنوي الرابع حول إدارة المعرفة في العالم العربي، كلية الاقتصاد والعلوم الادارية، جامعة الزيتونة، الأردن، 26-28 أبريل 2004.
26. بشير عباس محمود العلق، استثمار أساليب وتقنيات المعلومات والاتصالات في بيئة التعليم الالكترونية(تجربة التعليم الالكتروني)، مداخلة مقدمة إلى المؤتمر الدولي السنوي الرابع حول إدارة المعرفة في العالم العربي، كلية الاقتصاد والعلوم الادارية، جامعة الزيتونة، الأردن، 26-28 أبريل 2004
27. سعيد عيمر، التكوين الالكتروني واسهامه في تنمية الكفاءات داخل الاقتصاديات المبنية على الدرايات، مداخلة مقدمة إلى الملتقى الدولي الثالث حول اقتصاد المعرفة، كلية العلوم الاقتصادية ، بسكرة ، الجزائر، نوفمبر 2005.
28. عبد الرزاق الفاضل، التعليم الالكتروني وآفاق تطوره في العالم العربي(الجامعة الافتراضية السورية)، مداخلة مقدمة إلى المؤتمر الدولي السنوي الرابع حول إدارة المعرفة في العالم العربي، كلية الاقتصاد والعلوم الادارية، جامعة الزيتونة، الأردن، 26-28 أبريل 2004

مواقع الكترونية :

1. محسن السيد العريمي، التعليم عن بعد وعلم المعلومات.
[http:// www.arabcin.net/arabaaa](http://www.arabcin.net/arabaaa)
2. احمد محمد العنزوي ، واقع ومستقبل التعليم عن بعد في الوطن العربي
3. [En <http://www.arabcin.net/arabaaa/1-2002/15.html> ligne]. Adresse internet :
4. Le e-learning comme innovation en ressources humaines. Gottrand, S.,Queant, V . [En ligne]. Adresse internet: http://www.e-rh.org/documents/e_learning_innovation.pdf
5. L'e-learning au service des connaissances de l'entreprise. [Lombard, P En ligne]. Adresse internet :
6. Sondage juin 2001 : le e-learning. [En ligne]. Adresse internet RH info

فهرس المحتويات

ب.....	شكر وعرفان
ج	الإهداء :
د.....	ملخص الدراسة.....
ح	فهرس المحتويات :
12.....	مقدمة :
16.....	الجانب النظري و المنهجي للدراسة.....
17.....	الفصل الأول : الإطار العام للدراسة :
18.....	إشكالية الدراسة :
19.....	أهمية الدراسة.....
20.....	المفاهيم الأساسية للدراسة.....
23.....	الدراسات السابقة :
30.....	صعوبات الدراسة :
31.....	الفصل الثاني : التكوين أثناء الخدمة.....
32.....	تمهيد :
33.....	التكوين أثناء الخدمة
33.....	التكوين.....
33.....	مفاهيم التكوين :
34.....	مبادئ و أسس التكوين.....
36.....	متطلبات التكوين الفعال :
37.....	أنواع التكوين :
41.....	التكوين أثناء الخدمة :
41.....	01 مفهوم التكوين أثناء الخدمة.....
49.....	02 الاتجاهات الحديثة في مجال التكوين أثناء الخدمة :
55.....	03 أهمية التكوين أثناء الخدمة:.....

56	04 أهداف التكوين أثناء الخدمة:
57	05 مميزات التكوين أثناء الخدمة :
57	06 مشكلات التكوين أثناء الخدمة :
60	خلاصة الفصل :
61	الفصل الثالث : الأداء التدريسي
62	تمهيد :
63	01 مفهوم الأداء
63	02 الجوانب المتداخلة في الأداء :
65	03 أهمية الأداء:
66	04 أهداف الأداء :
67	05 عناصر الأداء :
69	06 معايير الأداء :
71	07 العوامل المؤثرة في الأداء :
72	08 محددات الأداء :
73	ثانيا : تقييم الأداء:
73	مفهوم تقييم الأداء :
75	أهمية تقييم الأداء :
76	أهداف تقييم الأداء :
77	ثالثا : الأداء التدريسي
77	01 مفهوم الأداء التدريسي
78	02 تقويم الأداء التدريسي
81	03 تقويم الأداء المدرسي :
82	04 أهداف الأداء التدريسي :
83	05 أساليب وطرق الأداء التدريسي :
85	06 المجالات الرئيسية في الأداء التدريسي :
85	07 صعوبات تواجه تحسين الأداء التدريسي :
87	رابعا : المرحلة الابتدائية

87	مفهوم المرحلة الابتدائية :
89	أهداف المرحلة الابتدائية :
90	خصائص المرحلة الابتدائية :
93	مشكلات التعليم في المرحلة الابتدائية :
97	حلول مشكلات المرحلة الابتدائية :
99	خلاصة الفصل
100	نتائج الدراسة :
101	التوصيات :
104	المقترحات :
105	الخاتمة :
106	قائمة المراجع :