

جامعة أحمد دراية أدرار - الجزائر  
كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية والعلوم الإسلامية  
قسم العلوم الاجتماعية



عنوان المذكرة

فعالية التكوين أثناء الخدمة لدى أساتذة التعليم الابتدائي  
في ظل الإصلاحات الجديدة  
دراسة ميدانية بمدارس مقاطعة ولاية أدرار.

مذكرة مقدمة لنيل شهادة الماستر في علم النفس  
تخصص: علم النفس المدرسي

إشراف الأستاذة:

إعداد الطالب:

د. دليل سميحة

ك.هـ - فضل الدين مصطفى

لجنة المناقشة

جامعة أدرار	رئيسا	بوشعور نوال
جامعة أدرار	مشرفا ومقررا	دليل سميحة
جامعة أدرار	مناقشا	سماني مراد

الموسم الجامعي: 2019/2018م

# شكر و عرفان

الشكر لله أولا و أخيرا والحمد لله من قبل ومن بعد  
-الحمد لله الذي سخر لنا من عباده من كان لنا خير سند وخير  
معين في هذا السفر العلمي الشاق و الشيق الدكتوراة دليل  
سميحة التي لم تكتم ما أنعم الله عليها من علم ومعرفة ولم تبخل  
علينا بنصائحها وإرشاداتها طوال المشوار الدراسي وكانت نعم  
العون ونعم المرشد

كما نتقدم بالشكر الجزيل إلى جميع  
الأساتذة الأفاضل في قسم العلوم الاجتماعية  
وأساتذة التعليم الإبتدائي  
كما أتوجه بالشكر الحار إلى كل من قدم لي  
يد العون ولو بالدعاء من عائلي وزملاء وأصدقاء.  
إلى كل هؤلاء نبعث بتشكراتنا الخالصة.

# الإهداء

إلى روح والدي وأمي رحمهما الله

إلى زوجتي الغالية

إلى أبنائي الأعزاء

إلى الأستاذ ب.محمد

إلى من قاسموني المسار الدراسي في طور الماستر

أهدي هذا العمل المتواضع

## ملخص الدراسة

هدفت الدراسة الحالية الى التعرف على فاعلية التكوين أثناء الخدمة لدى أساتذة التعليم الابتدائي وذلك بمجموعة من المدارس بمقطعات ولاية ادرار، حيث تكونت عينة الدراسة من 110 أستاذ تعليم ابتدائي. وتضمنت أدوات الدراسة استخدام استبيان فاعلية التكوين أثناء الخدمة الذي تم تطبيقه على العينة المدروسة للسنة الدراسية 2018/2019.

ولتحقيق هدف الدراسة استخدم الباحث المنهج الوصفي التحليلي وكذا الاستعانة ببرنامج (spss) في تحليل البيانات من درجة فاعلية التكوين أثناء الخدمة، باستخدام التكرارات وكذا اختبار (ت) للكشف عن دلالة الفروق من حيث متغير الجنس وكذا من حيث متغير الخبرة المهنية. وقد اظهرت نتائج الدراسة ما يلي:

- وجود درجة مرتفعة لفاعلية التكوين أثناء الخدمة لدى أساتذة التعليم الابتدائي.
- عدم وجود فروق دالة احصائيا تعوز لمتغير الجنس.
- عدم وجود فروق دالة احصائيا تعوز لمتغير الخبرة المهنية.

## Abstract

The current study aims at identifying the effectiveness of in-service training of primary school teachers, the study included a number of schools in the province of the state of Adrar where the sample consisted of 110 primary education teachers.

The study tools included the use in-service questionnaire effectiveness that was applied on the studied sample of 2018/2019 school year.

The achievement of the study objective requires the use of the **Analytical Descriptive Approach**, as well as the use of **SPSS** program in the analysis of data from the degree of effectiveness of in-service training by using repetitions and **T-Test** to detect the significance of differences in terms of gender variable as well as in terms of the variable professional experience.

The results of the study showed the following:

- There is a high degree of effectiveness of in-service training for teachers of primary education
- There are no statistically significant differences in the sex variable
- There are no statistically significant differences in the variance of professional experience.

## فهرس المحتوى

الصفحة	الموضوعات	
.	الشكر	1
.	الإهداء	2
.	ملخص الدراسة	3
.	الفهرسة	4
.	فهرسة الجداول	5
أب	مقدمة	6
	<b>الفصل الأول: الإطار المنهجي للدراسة</b>	<b>7</b>
1	تمهيد	
1	إشكالية البحث	1-1
2	الفرضيات	2-1
3	الفرضية العامة	1(2-1)
3	الفرضيات الفرعية	2(2-1)
3	أسباب اختيار الموضوع	3-1
4	أهمية البحث	4-1
4	أهداف الدراسة	5-1
4	تحديد المصطلحات	6-1
4	التكوين أثناء الخدمة	1(6-1)
4	التعريف الإجرائي للتكوين أثناء الخدمة	2(6-1)
4	تعريف الفعالية	3(6-1)
4	التعريف الإجرائي للفاعلية	4(6-1)
5	1 الدراسات السابقة	7-1
9	التعليق على الدراسات السابقة	8-1
	<b>الفصل الثاني: التكوين أثناء الخدمة</b>	
11	تمهيد	
11	تعريف التكوين	1-2
12	تعريف التكوين أثناء الخدمة	2-2
13	دوافع التكوين	3-2
13	شروط نجاح التكوين أثناء الخدمة	4-2

13	أهمية التكوين أثناء الخدمة	5-2
14	مثلث التكوين	6-2
15	خصائص التكوين	7-2
15	أهداف التكوين أثناء الخدمة	8-2
18	أنواع التكوين	9-2
18	من حيث الاتصال	1(9-2
19	من حيث التوقيت (الزمن)	2(9-2
19	أنواع التكوين من حيث الغاية والأهداف	3(9-2
20	أنواع التكوين من حيث مكان العمل	4(9-2
20	أساليب التكوين أثناء الخدمة	10-2
21	أهمية برامج إعداد المعلمين أثناء الخدمة	11-2
21	عوامل نجاح برامج التكوين	12-2
22	مراحل التخطيط الفعال لبرامج التكوين أثناء الخدمة	13-2
22	-المبادئ والمرتكزات المعتمدة في تخطيط برامج التكوين	14-2
23	برامج الإعداد والتكوين	15-2
23	أنماط برامج التكوين	16-2
24	الاتجاهات الحديثة لإعداد البرامج التكوينية	17-2
25	الأساليب والمصادر المتبعة في تقدير الاحتياجات التدريبية	18-2
26	-سير العملية التكوينية في الجزائر	19-2
27	تكوين المعلم في الجزائر	20-2
27	إلزامية التكوين في الجزائر	21-2
28	محور التكوين ودعم التوجه التدريجي للاحترافية	22-2
28	المخطط الاستراتيجي ثلاثي السنوات للتكوين	23-2
29	مواضيع العمليات التكوينية	24-2
29	أهم مشكلات التكوين أثناء الخدمة	25-2
30	خلاصة:	
	<b>الفصل الثالث: أستاذ التعليم الابتدائي</b>	
32	تمهيد	
32	تعريف أستاذ التعليم الابتدائي (المعلم)	1-3

32	التعريف الإجرائي	2-3
32	سلوك أستاذ المدرسة الابتدائية	3-3
32	تحديد المهام	4-3
33	أهمية المعلم	5-3
33	أخلاقيات مهنة التعليم من منظور عالمي	6-3
34	-مراحل التطور المهني للمعلم	7-3
34	الإعداد والتكوين	8-3
35	الملامح العامة لكفاءة وقدرات المعلم الفعال	9-3
35	أدوار المعلم	10-3
35	أبعاد وحدود الدور الجديد للمعلم في بيئة التعلم الجديدة	11-3
36	صفات المعلم الناجح	12-3
38	خلاصة	
<b>الفصل الرابع: الدراسة الميدانية</b>		
41	الدراسة الاستطلاعية:	1-4
41	حجم العينة الاستطلاعية	1(1-4)
41	مكان وزمان الدراسة	2(1-4)
41	خصائص العينة	3(1-4)
42	المنهج المستخدم في الدراسة	4(1-4)
43	أداة الدراسة	5(1-4)
43	الخصائص السيكو مترية لأداة الدراسة: (الصدق، والثبات)	6(1-4)
45	الدراسة الأساسية	2-4
45	مواصفات العينة	1(2-4)
46	مكان وزمان الدراسة	2(2-4)
47	منهج الدراسة	3(2-4)
47	طريقة إجراء البحث	4(2-4)
47	الأساليب الإحصائية المستعملة	5(2-4)
<b>الفصل الخامس: عرض وتحليل النتائج</b>		
49	عرض نتائج الدراسة	1-5
49	الفرضية العامة	1(1-5)
52	الفرضية الجزئية الأولى	2(1-5)

53	الفرضية الجزئية الثانية	3(1-5)
54	مناقشه الفرضيات	2-5
54	مناقشة الفرضية العامة	1(2-5)
55	مناقشة الفرضية الجزئية الأولى	2(2-5)
56	مناقشة الفرضية الجزئية الثانية	3(2-5)
58	استنتاج عام	3-5
60	الاقتراحات وتوصيات	4-5
62	إسهامات البحث	5-5
64	قائمة المراجع	6-5
	الملاحق	7-5



## فهرس الجداول

الصفحة	العنوان	الرقم
21	جدول رقم (1) يوضح أنواع التكوين	1
41	جدول رقم (02) يوضح توزيع العينة من حيث الاقدمية (الخبرة)	2
42	جدول رقم (03) يوضح توزيع العينة من حيث الجنس	3
42	جدول رقم (04) يوضح توزيع العينة من حيث المستوى العلمي	4
43	جدول رقم (05) يوضح أبعاد الاستبيان	5
43	جدول رقم (06) يوضح-معاملات الارتباط بين الأبعاد والدرجة الكلية للمقياس	6
44	جدول رقم (07) يوضح معامل الارتباط بين فقرات البعد الأول والدرجة الكلية للبعد	7
44	جدول رقم (08) يوضح معامل الارتباط بين فقرات البعد الثاني والدرجة الكلية للبعد	8
44	جدول رقم (09) يوضح -معامل الارتباط بين فقرات البعد الثالث والدرجة الكلية للبعد	9
45	جدول رقم (10) يوضح -معامل الثبات لأبعاد الاستبيان	10
45	جدول رقم (11) يوضح توزيع العينة من حيث الجنس	11
46	جدول رقم (12) يوضح توزيع العينة من حيث الاقدمية (الخبرة)	12
46	جدول رقم (13) يوضح توزيع العينة من حيث المستوى العلمي	13
49	جدول رقم (14) يوضح فاعلية التكوين أثناء الخدمة في مجال مضامين التكوين وأهدافه	14
50	جدول رقم (15) يوضح فاعلية التكوين أثناء الخدمة في مجال الأساليب البيداغوجية	15
51	جدول رقم (16) يوضح فاعلية التكوين أثناء الخدمة في مجال التقويم التربوي	16
52	جدول رقم (17) يوضح نتائج الفرضية الجزئية الأولى	17
53	جدول رقم (18) يوضح نتائج الفرضية الجزئية الثانية	18

## فهرس الأشكال

الصفحة	العنوان	الرقم
18	الشكل رقم (01) يوضح الأساليب التدريسية الملائمة للهدف من التكوين	1
26	الشكل رقم (2) يوضح عناصر تحديد الاحتياجات التكوينية	2

## مقدمة:

يعتبر إعداد الأساتذ وتتميته مهنيًا من أساسيات تحسين التعليم وناجعته، وذلك لما له من أهمية بالغة في تطوير الأداء التدريسي، ويراد من خلال التكوين التحضيري البيداغوجي، أو التكوين المستمر إكساب المهارات المهنية والأكاديمية للأساتذ سواء عن طريق الأنشطة المباشرة في برامج التكوين الرسمية، أو باستخدام أساليب التعلم الذاتي.

وقد اخدت العديد من المجتمعات تعيد النظر في نظمها التعليمية بصفة عامة وفي إعداد المعلم بصفة خاصة وذلك في كثير من الدول في اهتمام خاص بقضية المعلم واختياره وإعداد وتدريبه والنظر في أوضاعه الاجتماعية والمهنية حيث يكاد يكون هناك إجماع على أن المعلم هو حجر الزاوية في نجاح العملية التعليمية وتحقيقها لأهدافها. فالمعلم الجيد المؤهل في المناهج المختلفة يمكنه أن يحدث اثرا طيبا في تلميذاته فهو الذي يترجم أهداف المنهج إلى مواقف تعليمية ويختار وسيلة التعليم المناسبة فضلا عما يقوم به من توجيه قيم لتلاميذه وتكوين شخصياتهم.

لذا اهتمت وزارة التربية الوطنية الجزائرية في الآونة الأخيرة بعدة إصلاحات تولي أهمية بالغة للتكوين ، إذ من خلاله يتم تحقيق الجودة في قطاع التربية و التعليم وذلك بفضل وعي الأستاذ بدوره المنوط به وكذا حثه على بذل المزيد من الاطلاع بغية تحسين نوعية الخدمات التي يقدمها خلال ممارسته التعليمية التعلمية ، حيث أن أستاذ التعليم الابتدائي لا يغيب عن فكره جسامة المهمة التي ينبغي له من أجل تبليغها ، الإلمام الواسع بالمناهج الدراسية واستيعاب للمحتويات المعرفية التي تصاغ من اجلها جملة الأهداف التربوية الرامية إلى إعداد الفرد المتعلم بما سيعود بالنفع له ولمجتمعه ومن ثم لوطنه وهذا هو المسعى والهدف الرئيسي للقائمين على قطاع التربية من خلال إدراج عملية تكوين مستخدمي التربية خاصة بالتعليم الابتدائي ،ضمن أولى أولوياتها بتركيز الإعداد الجيد للمعلم عند بداية وأثناء الخدمة تحضيرا لمواجهة الصعوبات المدرسية بما لا يتنافى و السياسة التربوية ولا يعطل تنفيذ البرامج التعليمية المعدة سلفا .

فتكوين أساتذة التعليم الابتدائي، سيساعدهم في اكتساب المؤهلات العلمية والخبرات اللازمة لتحسين عملية التعليم لديهم ، كما ويسهم في رفع كفاءتهم وزيادة خبراتهم التعليمية وهو ما سيؤدي بالضرورة إلى نمو المهارة الخاصة بهم، ويحسن أداء المكونين ويرفع من معنوياتهم، وهو ما أكدته المنظمة العربية للتربية والثقافة والعلوم في العديد من مؤتمراتها وندواتها التي تحث على ضرورة الاهتمام بتزويد المعلمين بالكفايات اللازمة لأداء مهماتهم التدريسية بنجاح، فلقد أوصت المنظمة عام 1981 بإعادة النظر في الأساليب والطرائق المتبعة في إعداد المعلمين، بحيث يتم تقويمهم في ضوء الأهداف التربوية للمؤسسات وعلى ضوء الكفايات التربوية المطلوبة من المعلمين اكتسابها وتطويرها.

كما عقد وزراء التربية العرب عام 2000 اجتماعا في دمشق لمناقشة مدرسة المستقبل، أكدوا في المحور الخاص بالمعلم على ضرورة إعادة النظر في سياسات وآليات إعداد وتدريب المعلم، والعمل على

إعداد مصفوفة الكفايات اللازمة لإعداد المعلم ليتمكن من القيام بأدواره التربوية والاجتماعية والقومية والإنسانية. (ناصر، 2006، ص 10).

وعليه ومن خلال ما تم ذكره سلفاً أجد أن العديد من الباحثين المحليين أظهرت نتائج دراساتهم الحاجة إلى إعادة النظر في برامج الإعداد الحالية للمعلمين قبل الخدمة وأنها، واستبدالها ببرامج قائمة على كفايات تتلاءم مع الإصلاحات الجديدة، وهو ما يبدو جلياً في دراسات كل من: (محمود، 2004)، (بوكرمة، 2006)، (الشايب، 2007)، (عبد الوهاب، 2008)، (قاسم، 2009) ... الخ

حيث جاءت الدراسة الحالية لترصد مدى نجاعة التكوين أثناء الخدمة في ظل إصلاح مناهج الجيل الثاني لدى أساتذة التعليم الابتدائي.

ولمعالجة وتحليل هذا الإطار اشتملت الدراسة الحالية على خمسة فصول، ففي الفصل الأول منها إلى تحديد إشكالاتها وكذا الفرضيات المدرجة حولها وتبيان أهمية التكوين أثناء الخدمة وأهدافه إلى جانب توضيح دواعي اختيار موضوع البحث وضبط المفاهيم والمصطلحات المتعلقة به.

أما الفصل الثاني: فاقصر الحديث فيه عن التكوين والتكوين أثناء الخدمة لأساتذة التعليم الابتدائي، ليأتي الفصل الثالث من الدراسة على تعريف أستاذ التعليم الابتدائي وتبيان مهامه، لأخلص في الفصل الرابع إلى التفصيل في الجانب الميداني والإجراءات المنهجية المتبعة وفي الفصل الخامس ثم فيه عرض النتائج وتحليلها والأخير ثم إدراج جملة من الاقتراحات والتوصيات على اعتبار أن الدراسة الحالية اهتمت بجانب هام يتعلق بتطوير المنظومة التربوية من خلال تطوير كفاءة مستخدميها.

# الفصل الأول:

## الإطار المنهجي للدراسة

تمهيد

1-الإشكالية

2-الفرضيات

3- أسباب اختيار الموضوع

4-أهداف الدراسة

5-أهمية الدراسة

6-تحديد مفاهيم الدراسة

7-الدراسات السابقة

8-التعليق على الدراسات السابقة

**تمهيد:**

ترسم الإشكالية طريق الباحث على اعتبار من الخطوات الضرورية لأعداد بحثه، فمن خلالها يتم التعرف على ما هو مجهول في موضوع الدراسة حتى يصبح معلوما بدءا بطرح الإشكال وجمع البيانات التي من خلالها تتضح المعالم الأساسية للموضوع المدروس، لذا نتطرق في هذا الفصل إلى تحديد إشكالية الدراسة والمصطلحات المتعلقة بها اصطلاحا وإجراءيا، بالإضافة إلى استعراض أهم الدراسات التي تناولت متغيرات دراستنا ناهيك عن صياغة الفرضيات على اعتبارها سبيلنا في تقصي الحقيقة والوصول إلى حيثياتها المختلفة.

**1-1) إشكالية البحث:**

لقد حاولت الجزائر في محاولات متعاقبة في السعي إلى الاهتمام بالجودة والنوعية في التعليم من بينها الوصول إلى الإستاد الفعال من خلال تدريبه وتكوينه على جميع الأصعدة لان العملية أصبحت ملحة وضرورية ولذلك لقد انتهجت عدة أساليب وطرق مثل اللقاءات المتكررة مع المفتش وكذا التعليم عن بعد والمؤتمرات المرئية... الخ وتطورت لتصبح سياسة واضحة المعالم وفق استراتيجيات محددة بهدف الارتقاء بمؤهلات المعلمين وتحقيق أهداف المنظومة التربوية في ظل الإصلاحات وخصصت ميزانية ضخمة لتكوين المعلمين

ولقد بينت معظم الدراسات التي تناولت بناء البرامج تكوين المعلمين قبل وأثناء الخدمة.

ان هناك تأثيرا دالا إحصائيا لبرامج تكوين المعلمين أثناء الخدمة خاصة ما تعلق حول سلوك المعلم التعليمي وان برامج التكوين أثناء الخدمة تزيد من معلوماتهم وتحسن أدائهم التربوي (أنطوان رحمة 1981) وكلما تأهل المعلمون أكاديميا ومسلكيا كلما زادت فعالية التكوين بالنسبة لهم (رشدي محمد الحاج 1986)

وهناك دراسات حول قوائم الكفايات التعليمية والأدائية الأساسية الخاصة بإعداد المعلم وتدريبهم قبل وأثناء الخدمة. حيث في دراسة حدد (حسين الطوابجي 1987) الكفايات التعليمية التي ينبغي إن نوفرها لأداء مهام ووظائف الوسائل التعليمية كما حدد (فهد البياري 1988) الكفايات اللازمة لمعلم الحاسوب في المرحلة الثانوية... الخ

وكذلك هناك دراسات أجريت حول الأساليب الحديثة في مجال إعداد المعلم وتدريبه حيث أوضح كل من (جودبروفاي) (GOOD AND BROPHI P 17-19-2003)

إن الأستراتيجيات التعليمية القائمة على الكفايات تعمل على زيادة النمو المهني لدى المعلمين في أثناء الخدمة

لقد كانت هناك عدة دراسات تناولت موضوع بحثنا هذا وكل دراسة تناولته من جانب معين هناك دراسات تناولته من حيث البرامج المدرجة في عملية التكوين أثناء الخدمة وهناك دراسات تناولته من حيث الأهمية لعملية التكوين أثناء الخدمة ومن بين هذه الدراسات.

دراسة بركات في (2005) التي هدفت إلى معرفة تأثير الدورات التدريبية التأهيلية أثناء الخدمة في امتلاك المعلم وممارسته للمهارات اللازمة للتدريس واتجاهه نحو المهنة، اختار الباحث عينة مكونة من (347) معلم ومعلمة، واستخدم أداتين: قائمة الكفايات التدريسية، ومقياس الاتجاه نحو التدريس. وأشارت النتائج إلى عدم وجود تأثير جوهري لالتحاق المعلمين في الدورات التدريبية أثناء الخدمة في مدى امتلاكهم للكفايات التدريسية، وبينت عدم وجود أثر جوهري لهذه الدورات في مدى ممارسة المعلمين لهذه الكفايات. كما أظهرت عدم وجود فروق في اتجاهات المعلمين نحو مهنة التدريس تعزى إلى التحاقهم بهذه الدورات أثناء الخدمة، لا توجد فروق جوهريه لمدى امتلاك المعلمين للكفايات اللازمة يمكن عزوها إلى اتجاههم نحو التدريس.

إما فيما يخص الدراسة التي نحن بصددنا فهي تعتبر التكوين أثناء الخدمة أداة تهدف إلى تحقيق تنمية في جوانب عدة للمعلم التي تتمثل في المهارات والكفاءات المهنية، وبالتالي يمكن القول إن برامج التكوين المبنية على أساس أكثر فاعلية تتسم بمرونة الاستجابة لاحتياجات المعلمين المختلفة أصبح أمراً ضرورياً، وعليه تحاول هذه الدراسة الإجابة على التساؤلات التالية:

1- ما مستوى فعالية التكوين أثناء الخدمة في ظل الإصلاحات الجديدة لدى أساتذة التعليم الابتدائي؟  
2 هل توجد فروق دالة إحصائية في فاعلية التكوين أثناء الخدمة في ظل الإصلاحات الجديدة تعزى لمتغير الجنس؟

3 هل توجد فروق دالة إحصائية في فاعلية التكوين أثناء الخدمة في ظل الإصلاحات الجديدة تعزى لمتغير الخبرة المهنية؟

## 1-2) الفرضيات:

وللإجابة عن جوهر الإشكالية بشكل عام وبالتساؤلات الفرعية قمنا بصياغة الحلول المؤقتة على شكل فرضيات وهي:

### 1-2) الفرضية العامة

- يوجد مستوى مرتفع لفاعلية التكوين أثناء الخدمة في ظل الإصلاحات الجديدة لدى أساتذة التعليم الابتدائي.

### 1-2) الفرضيات الفرعية

أ- توجد فروق دالة إحصائية في فاعلية التكوين أثناء الخدمة في ظل الإصلاحات الجديدة تعزى لمتغير الخبرة المهنية.

ب- توجد فروق دالة إحصائية في فاعلية التكوين أثناء الخدمة في ظل الإصلاحات الجديدة تعزى لمتغير الجنس.

### 1-3 ( دوافع اختيار الموضوع :

#### 1-3(1) أسباب ذاتية:

- ❖ دافع الفضول العلمي
- ❖ احتكاكي الكبير بأساتذة التعليم الابتدائي
- ❖ معاشتي للإصلاحات الجديدة في قطاع التعليم.
- ❖ طبيعة اختصاصي و المتمثل في علم النفس المدرسي و تعتبر الدراسة من بين مواضيع التخصص
- ❖ دافع الانتماء إلى سلك التعليم للكشف عن دور التكوين للموظف.
- ❖ اهتمامي الشخصي بموضوع التكوين أثناء الخدمة .

#### 1-3(2) أسباب موضوعية

- ❖ أهمية الدراسة من الناحية التربوية و النفسية
- ❖ دور التكوين أثناء الخدمة لإستاد التعليم الابتدائي في القيام بمهامه على أحسن وجه
- ❖ محاولة التعرف على فعالية التكوين أثناء الخدمة.
- ❖ اتراء البحث العلمي بمعطيات علمية متواضعة عليها تفيد المهتم و الباحث و القاري .
- ❖ الاهتمام والمساند لجميع الأساتذة في كل الأطوار بشكل عام و أستاذ الابتدائي بشكل خاص.

#### 1-4(4) أهمية البحث:

- تتبع أهمية الدراسة من الأهمية التي حظي بها التكوين أثناء الخدمة من طرف القائمين بالعملية التعليمية كما تحدد أهميته في ضوء نوع المشكلة المطروحة للدراسة ومدى صلتها باهتمامات وقضايا المجتمع وفي نوع الأهداف التي تسعى إلى تحقيقها وتكمن أهمية هذه الدراسة فيما يلي:
- ❖ توضح هذه الدراسة فعالية التكوين أثناء الخدمة لأستاذ التعليم الابتدائي ومساعدته على أداء مهامه الأساسية بتزويده بكل الخبرات والمعارف
  - ❖ تنمية المهارات اللازمة لأستاذ التعليم الابتدائي
  - ❖ تحاول الدراسة تقديم معلومات أساسية وميدانية عن التكوين أثناء الخدمة
  - ❖ تقديم إضافة نوعية بما يتعلق بالمنظومة التربوية



**1-5) أهداف الدراسة:**

الأبعاد المدروسة في هذه الدراسة تسعى إلى تحقيق الغايات والمرامي من عملية التكوين والإعداد المعلم من خلال ما يلي:

1- التعرف على مستوى فاعلية التكوين أثناء الخدمة في ظل الإصلاحات الجديدة لدى أساتذة التعليم الابتدائي للطور الأول والثاني

2- معرفة طبيعة الفروق من حيث الجنس والخبرة المهنية في فاعلية التكوين أثناء الخدمة في ظل الإصلاحات الجديدة لدى أساتذة التعليم.

**1-6) تحديد المصطلحات:****1-6) 1- التكوين أثناء الخدمة:**

أ- عرفه الأحمدي أنه عمل بمبدأ تصنيف الاحتياجات التدريبية للمعلمين والعاملين التربويين بناء على الأهداف المخططة، ثم ينتقل إلى تصميم البرامج والمتدربين لتحديد المخرجات (الأحمدي، 2005، ص25)

ب- هو كل برنامج منظم ومخطط يمكن من النمو في المهنة التعليمية للحصول على المزيد من الزيارات وكل من شأنه أن يرفع العملية التربوية ويزيد من طاقة الموظف الإنتاجية (حبيب تليوين ص-23)

**1-6) 2- التعريف الإجرائي للتكوين أثناء الخدمة:**

التكوين أثناء الخدمة: وهي عملية تبدأ من بداية ترسيم الأستاذ حتى نهاية تقاعده، تهدف إلى تجديد خبراته وتزويده بما هو جديد في المجال التربوي من الناحية المعرفية والعلمية والتكنولوجية والتقنية، حتى يكون قادراً أداء مهنته مستفيداً من الدورات التكوينية والتربصات الميدانية والندوات التربوية المبرمجة.

**1-6) 3- تعريف الفاعلية:**

- يقصد بها الوصول إلى تحقيق الأهداف عن طريق بلوغ النتائج المرجوة وتقويمها بمعايير وأسس البلوغ. (بن عمار حسينة -2009- ص127)

**1-6) 4- التعريف الإجرائي للفاعلية:**

- وهي الدرجات أو القيم التي يحصل عليها أستاذ التعليم الابتدائي في مقياس فاعلية التكوين أثناء الخدمة المعد لهذا الغرض.

**1-7) الدراسات السابقة:**

الدراسات السابقة تمثل المحور الرئيسي في كل البحوث العلمية لأنه تفيد الباحث في الكثير من المحاور والتي تعتبر أساسية وهي:

- تمكن الباحث من الاطلاع والاستفادة من الأعمال السابقة

- تفيد في تحليل النتائج وتفسيرها علمياً

- تجعل الباحث يتفادى الصعوبات التي وقع فيها الآخرين.

لقد كانت هناك عدة دراسات تناولت موضوع بحثنا هذا وكل دراسة تناولته من جانب معين هناك دراسات تناولته من حيث البرامج المدرجة في عملية التكوين أثناء الخدمة وهناك دراسات تناولته لإبراز أهمية عملية التكوين أثناء الخدمة ومن بين هذه الدراسات

**دراسة خالدي (2017)** التي تهدف إلى التعرف على تكوين المعلمين بالجزائر، خاصة التكوين المستمر وعلاقته بمعايير الجودة الشاملة. قام الباحث بتتبع تطور التكوين المستمر وتحليل البرامج التكوينية بالاعتماد على أسلوب تحليل المحتوى. توصلت الدراسة إلى وجود تطور مضطرب وملحوظ في الاهتمام بالتكوين المستمر للمعلمين، وتركزت غايات البرنامج التكويني ومضامينه ومحتواه في رفع المستوى العلمي والأكاديمي للمعلمين، كما تبين من خلال تحليل البرامج التكوينية المعتمدة في إطار التكوين أثناء الخدمة؛ أن هذه المناهج لا تتوجه لتنمية الجانب البيداغوجي والممارسة التعليمية للمعلم وبالتالي هي لا تستجيب لمقتضيات جودة التكوين. (احمد زقاوة، 2017، ص 55)

**قام كل من الفواعير والتوبي (2017)** بدراسة هدفت الى تقويم برامج التدريب الميداني/ التربية العملية، من خلال تحديد المعارف والمهارات المكتسبة خلال مرحلة التدريب من وجهة نظر الطالبات المعلمات. أعد الباحثان استبانته تكونت من سبعة مجالات، طبقت على 48 طالبة. وأشارت النتائج إلى أن الطالبات كانت درجة اكتسابهن للمهارات الدراسية مرتفعة. ووجدت فروق تعزى إلى التخصص لصالح برنامج إعداد المعلم للتعليم العام. (احمد زقاوة، 2017، ص 55)

في حين هدفت **دراسة عمرو والعوادة (2016)** إلى تحديد مدى فعالية البرامج التدريبية المقدمة للقيادات التربوية في وكالة الغوث الدولية-الأردن أثناء الخدمة من وجهة نظر القيادات التربوية، تكونت العينة من 45 مشرفا تربويا و(60) مديرا ومديرة و(230) معلما ومعلمة. اعتمد الباحثان على الاستبانة اشتملت سبعة مجالات. أظهرت النتائج فعالية برامج التدريب أثناء الخدمة بدرجة كبيرة، وعدم وجود فروق دالة تعزى لمتغير الجنس ولمتغير الخبرة، والتخصص الأكاديمي، بينما وجدت فروق دالة تعزى لمتغير المؤهل لصالح فئة الماجستير فما فوق. (احمد زقاوة، 2017، ص 55)

**دراسة الغنزي (2009)** التي هدفت إلى تحديد الاحتياجات التدريبية لمعلمي الصفوف الأولية من وجهة نظرهم ووجهة نظر مديري مدارسهم في مدينة تبوك التعليمية على عينة مكونة من (370) معلما ومعلمة، ومن نتائجها وجود فروق ذات دلالة إحصائية في الاحتياجات التدريبية لمعلمي الصفوف الأولية من وجهة نظر المعلمين على مجالات (التخطيط، ومحتوى المنهاج والوسائل والإجراءات والأساليب) لصالح المعلمات، وعدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية في الاحتياجات التدريبية لمعلمي الصفوف الأولية من وجهة نظر المعلمين تعزى للخبرة (بلقاسم، 2017، ص78)

وقام كل من **جابر وجبريل (2015)** بدراسة هدفت إلى معرفة الاحتياجات التدريبية أثناء الخدمة لمعلمي مرحلة التعليم الأساسي بالخرطوم، تكونت عينة الدراسة من (160) معلما ومعلمة، وتوصلت الدراسة إلى

أن أهم الاحتياجات التدريبية أثناء الخدمة تمثلت في علم النفس التربوي وطرق التدريس إلى جانب احتياجات في مجال التخصص الأكاديمي والثقافي، وكذلك تباعد الفترة الزمنية بين دورات التدريب. وكشفت الدراسة عن معوقات مالية وإدارية للتدريب أثناء الخدمة. (احمد زقاوة، 2017، ص 55).

أما دراسة بن كريمة (2015) فقد هدفت الى معرفة اتجاهات المعلمين نحو التكوين أثناء الخدمة وعلاقته بكفاياتهم التدريسية بمقاطعة ورقلة، تكونت العينة من (216) معلما ومعلمة طبقت أداتين: استبانته اتجاهات المعلمين تكونت من أربعة مجالات، وشبكة الملاحظة لتقويم أداء وممارسة الكفايات التدريسية للمعلم. ودلت النتائج على وجود اتجاهات سلبية نحو التكوين أثناء الخدمة، وجود فروق بين المعلمين في اتجاهات نحو التكوين أثناء الخدمة باختلاف المقاطعات التربوية، لم تبلغ درجة ممارسة المعلمين للكفايات التدريسية حد الإتقان المقدر ب 75% من الدرجة الكلية لشبكة الملاحظة، عدم وجود فروق دالة في الكفايات التدريسية تعزى إلى التفاعل بين الاتجاه نحو التكوين أثناء الخدمة وسنوات التدريس. (احمد زقاوة، 2017، ص 55)

وهدفت دراسة الفرا (2013) إلى التعرف على مستوى برامج تدريب المعلمين أثناء الخدمة في التعليم الأساسي بمدارس غزة، استخدمت الباحثة استبانته مكونة من سبعة مجالات لتقويم برامج التدريب وطبقت على عينة مكونة من (450) معلما ومعلمة. أظهرت النتائج أن مستوى برامج التدريب أثناء الخدمة جاء بوزن نسبي أكثر من (62%) في جميع المجالات، عدم وجود فروق دالة تعزى إلى الجنس وسنوات الخبرة. (احمد زقاوة، 2017، ص 56).

بينما قام كل من حماد والبهبهاني (2011) بدراسة هدفت الى التعرف على اتجاهات المعلمين الحكوميين نحو الدورات التدريبية أثناء الخدمة بمحافظة غزة. اعد الباحثان استبانته وزعت على من المعلمين، وأسفرت النتائج عن اتجاهات إيجابية نحو محتوى البرامج التدريبية ومدربي البرامج، واتجاهات محايدة نحو البيئة التدريبية، ووقت تنفيذ البرامج. عدم وجود فروق دالة تعزى الى الجنس، المؤهل العلمي، وسنوات الخدمة. (احمد زقاوة، 2017، ص 56).

في حين أجرى العاجز واللوح والأشقر (2010) دراسة هدفت إلى التعرف على واقع تدريب معلمي ومعلمات المرحلة الثانوية أثناء الخدمة بمحافظة غزة وأعدت لهذا الغرض استبانته مكونة من (46) فقرة وزعت على عينة مكونة من (580) معلما ومعلمة وتوصلت الدراسة إلى النتائج التالية: برامج تدريب المعلمين في حاجة إلى أهداف محددة سلفا كما أنها في حاجة التخطيط لمشاركة المعلمين في تنفيذها، توجد فروق دالة في تدريب المعلمين أثناء الخدمة تعزى إلى الجنس لصالح الذكور ولتغيير المؤهل العلمي لصالح حملة البكالوريوس ولتغيير سنوات الخبرة لصالح فئة (6-10-سنوات) ولتغيير عدد الدورات لصالح من لديه دورتان فأكثر. (احمد زقاوة، 2017، ص 56).

دراسة محمد عبد الفتاح عسقول (1997) هدفت هذه الدراسة إلى إبراز ملامح برنامج أعداد المعلم في كلية التربية في الجامعة الإسلامية بغزة وقد خرجت هذه الدراسة بعدة توصيات منها.

- وضع فلسفة تربوية واضحة لأعداد المعلم بالجامعة.
- تحديد معايير واضحة لقبول طلبة في كلية التربية على ان تشمل الخصائص النفسية والجسمية
- التأكيد من ضرورة إعادة النظر في جوانب البرنامج لاسيما (الأكاديمي والمهني) ليصبح أكثر مرونة وفعالية (علي فوزي عبد المقصود -2014-ص16-17).

وقام نوييرة (2009) بدراسة هدفت إلى الكشف عن استجابات أساتذة التعليم الثانوي لفعالية برامج التكوين أثناء الخدمة، صمم الباحث استبيان اشتمل على ثلاثة محاور: أهداف التكوين-محتوى التكوين-طرق التقييم المتعمدة، وطبق على عينة مكونة من (110) أستاذا وأستاذة من التعليم الثانوي. أظهرت النتائج اهتمام لدى الأساتذة بالتكوين أثناء الخدمة ودوره في تحسين الأداء، وعبروا عن التزامهم بالتكوين وحاجاتهم المتعددة للتكوين خصوصا في مواضيع مثل الاتصال في العلاقة البيداغوجية وعلم النفس والمراهة. كما وجدت الدراسة فروقا جوهرية تعزى الى الخبرة المهنية في مجال وضوح الأهداف، محتوى التكوين، بينما لم تكن هناك فروق في محور فعالية الطرق والأساليب المعتمدة في تقييم البرامج.(احمد زقاوة، 2017، ص 56).

دراسة بركات في(2005) التي هدفت إلى معرفة تأثير الدورات التدريبية التأهيلية أثناء الخدمة في امتلاك المعلم وممارسته للمهارات اللازمة للتدريس واتجاهه نحو المهنة، اختار الباحث عينة مكونة من (347) معلم ومعلمة، واستخدم أداتين: قائمة الكفايات التدريسية، ومقياس الاتجاه نحو التدريس. وأشارت النتائج إلى عدم وجود تأثير جوهري لالتحاق المعلمين في الدورات التدريبية أثناء الخدمة فيمدى امتلاكهم للكفايات التدريسية، وبينت عدم وجود اثر جوهري لهذه الدورات في مدى ممارسة المعلمين لهذه الكفايات. كما أظهرت عدم وجود فروق في اتجاهات المعلمين نحو مهنة التدريس تعزى إلى التحاقهم بهذه الدورات أثناء الخدمة، لا توجد فروق جوهرية لمدى امتلاك المعلمين للكفايات اللازمة يمكن عزوها إلى اتجاههم نحو التدريس.(احمد زقاوة، 2017، ص 56)

أما دراسة تيلوين (2003) فقد هدفت إلى تقييم فعالية تكوين المعلمين حيث استخدم الباحث استبيان يتكون من (31) سؤالا وزع على عينة مكونة من (48) معلما بمركز التكوين أثناء الخدمة بوهران، وخلصت الدراسة إلى أن جهاز التكوين يتسم بالضبابية في الأهداف، وعدم وضوحها لدى المعلمين، قلة المعلومات الخاصة بالمحتويات التكوينية (60% أقرؤا بذلك)، حاجة المعلمين إلى المعارف النظرية والعملية كما أن التكوين المستمر والمنتظم زمنيا ضروري من أجل النماء الوظيفي.(احمد زقاوة، 2017، ص 57).

دراسة المومني (1994) تهدف الدراسة إلى التعرف على مدى فاعلية برامج التكوين اثنا الخدمة في إكساب معلمي التربية الاجتماعية والوطنية المهارات اللازمة للتدريس على عينة مكونة من 150 معلما ومعلمة وتوصلت النتائج إلى أن درجة الفعالية التكوين أثناء الخدمة لدى المعلمين في هذه الموضوعات

كانت مرتفعة من وجهة نظر المعلمين أنفسهم في مجالات التخطيط والمواد التدريسية ومتوسطة في مجالات طرق وأساليب التدريس واستدام التقنيات ووسائل التعليم (بركات، 2005، ص11).

**دراسة الرميح (2004)**، والتي هدفت إلى معرفة مدى مساهمة المشرف التربوي المقيم في التنمية المهنية للمعلمين، على عينة مكونة من (522) معلما و(12) مديرا و(28) مشرفا في جميع المراحل الدراسية الثلاث، وقد أظهرت النتائج أن المشرف المقيم يسهم في تنمية المعلم في مجال التخطيط للدرس وإعداده بدرجة متوسطة، وفي تنمية المعلم في مجال تنفيذ الدرس بدرجة متوسطة، وفي تنمية المعلم في مجال التقويم بدرجة متوسطة، ويسهم بوجه عام في تنمية المعلمين مهنيا بدرجة متوسطة، كما أشار النتائج إلى وجود فروق ذات دلالة إحصائية في مدى مساهمة المشرف المقيم في تنمية المعلم مهنيا في بقية مجالات الدراسة تعزى لمتغيرات (الوظيفة، الخبرة، المرحلة الدراسية). (بلقاسم، 2017، ص78).

**دراسة بلقاسم وشتوان (2017)** التي هدفت الدراسة الحالية إلى الكشف عن مستوى فاعلية التكوين أثناء الخدمة لدى أساتذة التعليم الابتدائي في ظل إصلاحات الجيل الثاني، ولتحقيق ذلك طور الباحثان أداة تتمثل في استبانة فاعلية التكوين أثناء الخدمة لدى أساتذة التعليم الابتدائي، وطبقت على عينة من أساتذة التعليم الابتدائي مكونة من (88) أستاذ وأستاذة، وأسفرت النتائج عما يلي:

- وجود مستوى مرتفع في فاعلية التكوين أثناء الخدمة في ظل إصلاح مناهج الجيل الثاني لدى أساتذة التعليم الابتدائي للطور الأول.

- لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية في فاعلية التكوين أثناء الخدمة في ظل إصلاحات الجيل الثاني لدى أساتذة التعليم الابتدائي للطور الأول تعزى لمتغير الخبرة المهنية. (بلقاسم، 2017، ص68)

**دراسة زقاوة (2017)** التي هدفت إلى معرفة فاعلية التكوين أثناء الخدمة في تحسين العملية التعليمية في ظل الإصلاحات التربوية التي باشرتها وزارة التربية الوطنية. ولتحقيق الهدف قام الباحثان بتصميم استبانة مكونة من (34) فقرة موزعة على ثلاثة أبعاد رئيسية، ووزعت على عينة قدرت بـ (70) أستاذًا وأستاذة من التعليم الثانوي. وتوصلت الدراسة إلى أن فاعلية التكوين أثناء الخدمة كانت بمستوى مرتفع إذ بلغ المتوسط الحسابي للدرجة الكلية (2.41)، وجاء ترتيب الأبعاد كالتالي: الوسائل البيداغوجية (2.56)، محتوى التكوين (2.48) وأهداف التكوين (2.48). بينما لم تظهر الدراسة أي فروق دالة في تقويم فاعلية التكوين أثناء الخدمة تعزى إلى متغير تخصص الأستاذ ومتغير سنوات الخبرة. وانتهت الدراسة بوضع مجموعة من التوصيات التي ركزت على تدعيم جهاز التكوين ومتابعة التطور المهني للمعلم والأستاذ في سياق التغيرات التربوية والاجتماعية والاقتصادية التي يعرفها المجتمع الجزائري والمحيط العالمي من حوله.

متوسطة، كما أشار النتائج إلى وجود فروق ذات دلالة إحصائية في مدى مساهمة المشرف المقيم في تنمية المعلم مهنيا في بقية مجالات الدراسة تعزى لمتغيرات (الوظيفة، الخبرة، المرحلة الدراسية).

(زقاوة، 2017، ص48)

**1-7) التعليق على الدراسات السابقة:**

لوحظ من خلال استعراض عدد من الدراسات إلى إجماع هذه الدراسات على جوانب قصور عديدة في تكوين المعلمين من حيث المضامين الأداء...الخ  
كما أنها ركزت على أهمية التكوين أثناء الخدمة  
ركزت على تطوير المهارات والاتجاهات لدى المعلمين  
أشارت إلى ضرورة تطوير برامج التكوين أثناء الخدمة لرفع مستوى الفعالية لدى المعلم  
ركزت على المفاهيم التربوية الجديدة  
ونظرا لأهمية الدراسات السابقة فالدراسة الحالية استفدت من عدة جوانب  
- تحديد المنهج المناسب للدراسة  
- بناء الاستبيان

# الفصل الثاني:

## التكوين أثناء الخدمة

تمهيد

- 1 - تعريف التكوين
- 2- تعريف التكوين أثناء الخدمة
- 3- شروط نجاح التكوين أثناء الخدمة
- 4- أهمية التكوين أثناء الخدمة
- 5- خصائص التكوين
- 6- أهداف التكوين أثناء الخدمة
- 7- أنواع التكوين
- 8- مراحل التخطيط الفعال لبرامج التكوين أثناء الخدمة
- 9- الأساليب والمصادر المتبعة في تقدير الاحتياجات التدريبية
- 10- سير العملية التكوينية في الجزائر
- 11- تكوين المعلم في الجزائر
- 12- إلزامية التكوين في الجزائر
- 13- مواضيع العمليات التكوينية
- 14- أهم مشكلات التكوين أثناء الخدمة
- 15الخلاصة

## تمهيد

يعد التكوين أحد العوامل الأساسية والمحاور الرئيسية في ترقية قطاع التربية واحد عوامل فلسفة إدارة الجودة الشاملة وحثي يكون فعالا يجب أن يكون مخطط ويسعى إلى تحقيق أهداف محددة ويجب أن يكون عملية مستمرة ليست فقط لمواجهة التغيرات التكنولوجية بل أيضا التغيرات البيئية التي تعمل المؤسسة في ظلها

### 2-1) تعريف التكوين:

**التعريف الأول:** هو مجموع المعارف النظرية والتطبيقية المكتسبة في ميدان ما (الكتاب السنوي، 2000، ص 273).

**التعريف الثاني:** يقصد به برامج الإعداد قبل الخدمة والتدريب المستمر أثناءه في إطار نمو معارف المعلم وتطوير قدراته وتحسين مهارته وأدائه التربوي بما يتلاءم والتطور المتعدد الجوانب للمجتمع (عبد السلام عبد الله الخقندي، 2008، ص 360).

**التعريف الثالث:** يقصد منه النمو المهني للأفراد الذين تم اختيارهم وفق شروط معينة تحددها مؤسسات إعداد المعلمين عن طريق الخبرات التعليمية المنظمة (التخصصية-الثقافية-المهنية-الأدائية). (مجدي صلاح طه المهدي، 2007، ص 168).

### 2-2) تعريف التكوين أثناء الخدمة:

**التعريف الأول:** يعرف في معجم المصطلحات التربوية والنفسية: على أنه " تعليم وتدريب يساهم في بناء شخصية المعلم" (شحاتة والنجار، 2003، ص 177).

**تعريف الثاني:** هو نشاط مخطط بهدف أحداث تغيرات في الفرد والجماعة التي ندرسها نتناول معلوماتهم وأدائهم وسلوكياتهم واتجاهاتهم بما يجعلهم لائقين لشغل ووظائفهم بكفاءة وإنتاجية عالية.

**التعريف الثالث:** علأنه نشاط مخطط ومنظم يمكن المعلمين من النمو في المهنة والحصول على مزيد من الخبرات الثقافية والمسلكية وكل ما من شأنه رفع مستوى عملية التعليم والتعلم وزيادة طاقة المعلمين الإنتاجية.

**التعريف الرابع:** يقدمه اللقاني وهو مجموعة من البرامج والدورات الطويلة أو القصيرة والورش الدراسية وغيرها من التنظيمات التي تنتهي بمنح شهادات أو مؤهلات دراسية وتهدف إلى تقديم مجموعة من الخبرات المعرفية والمهارية والوجدانية اللازمة للمعلم لرفع مستواه العلمي والارتقاء بأدائه التربوي والأكاديمي من الناحيتين النظرية والعلمية. (مصطفى عبد السميع، 2005، ص 172)



**التعريف الخامس:** هو كل الأنشطة النظرية والتطبيقية المنظمة من طرف جهاز رسمي لفائدة فئات معينة من المدرسين أما في أوقات عملهم أو خارجها انطلاقاً من أهداف واضحة ومحددة غايتها الرفع من مستوى قدراتهم الفكرية والمهنية بأساليب متنوعة كالتقانات والتدريب على المستوى العام إلى تحسين وزيادة مردودية التعليم وجعله ملائماً للمتطلبات المتجددة من جهة ومنسجماً مع العلوم التربوية من جهة ثانية. (خالد نصر الدين، 2014، ص94)

**التعريف السادس:** يعرفه عمر وصفي عقيلي بأن التكوين بأنه ذلك العمل المخطط الذي يتكون من مجموعة برامج مصممة من أجل تعليم الموارد البشرية وإكسابها معارف سلوكيات ومهارات جديدة متوقع ان يحتاجها في أداء مهام أو وظائف جديدة في المستقبل والتأقلم والتعايش مع أية مستجدات أو تغيرات تحدث في البيئة وتؤثر في نشاط المنظمة. (بن عمار حسينة، 2009، ص11)

**التعريف السابع:** هي تلك العمليات النمائية التي يتلقاها المعلم أثناء الخدمة لضمان مواهبه وهو التطوير الذي يطرأ على المناهج وطرائق التدريس نتيجة التطور الاجتماعي والتقني المستمر (عبد السلام عبد الله الخقيدي، 2008، ص356)

**التعريف الثامن:** برنامج منظم ومخطط يمكن المعلمين من النمو المهني التعليمي، من خلال الحصول على مزيد من الميزات الثقافية، ومن الممارسات التربوية، وأيضا كل ما من شأنه أن يرفع من مستوى عملية التعليم والتعلم ويزيد من طاقات المعلمين الإنتاجية" (إبراهيم، 2009، ص 246).

**التعريف التاسع:** ومجموعة من البرامج والدورات الطويلة أو القصيرة والورش الدراسية، وغيرها من التنظيمات التي تنتهي بمنح شهادات أو مؤهلات دراسية تهدف إلى تقديم مجموعة من الخبرات المعرفية المهنية والوجدانية اللازمة للمعلم لرفع مستواه العلمي والارتقاء بأدائه التربوي الأكاديمي من الناحية النظرية والعلمية" (راشد، 2002، ص 177).

**التعريف العاشر:** هو اكتساب الإنسان معارف مهارات واتجاهات وأسلوب حياة جديد، بما يجعله قادراً على القيام بنشاطات ومهام لم يكن بمقدوره القيام بها من قبل (تيلوين، 2002، ص 12).

## 2-3 - دوافع التكوين:

للتكوين دوافع أساسية ينبثق منها أهمها

1- التغيرات التي تعرفها المنظومة التربوية التعليمية على مستوى الهيكلية وكذا البرامج والوسائل والطرق التعليمية وأساس التسابق الرقمي الحاصل على المستوى الدولي.

2 ارتجالية التجارب السابقة في مجالات التكوين ومحاولة تجاوزها وقد تمثلت ارتجالية هذه التجارب من خلال اعتمادها على:

- كانت مجرد اجتماعات للتدارس التربوي

- كانت أيام دراسية يغلب عليها الطابع النظري
- كانت أيام تقويمية يغلب عليها النمطية

## 2-4) - شروط نجاح التكوين أثناء الخدمة:

لنجاح عملية التكوين أثناء الخدمة لا بد أن تخضع لعدة معايير تعتبر من الأساسيات والأولويات التي تفرض نفسها كسبيل لتحقيق الأهداف المسطرة والغايات المحددة وتتمثل في:

- 1- انتقاء التآطير الكفاء الذي يقوم بعملية التكوين وفق ضوابط علمية ومعرفية وأخلاقية
- 2- توفير التوثيق والعناية باستعمال الوسائل المتطورة الحديثة.
- 3- توفير حوافز مادية ترغب المتكون وتدفعه إلى العمل المتواصل
- 4- تشجيع المبادرة والإبداع والتألق في المجال التربوي (رفيقة حروس ، 2010 ، ص، 182)

## 2-5) أهمية التكوين أثناء الخدمة:

تكتسي عملية التكوين أثناء الخدمة أهمية كبيرة نذكرها لا على سبيل الحصر في النقاط التالية وهي:

- تكسب المعلمين آفاق جديدة في مجال ممارسة مهنتهم
- يوفر مجالاً للمعلمين بالاحتكاك مع الزملاء للاستفادة منهم
- يغير من الاتجاهات السابقة ويكسب اتجاهات جديدة (احمد حسن اللقاني ص 73)
- يعد إحدى المركبات المحورية في إصلاح النظام التربوي وهو المحور الأساسي في التنصيب التدريجي للاحترازية في قطاع التربية الوطنية (عبد الحكيم بلعابد ص 12)
- وهناك من يرى أهداف التكوين في ثلاثة عناصر أساسية هي:

1- التطور الذاتي والمهني للأساتذة يتم عن طريق:

- إكساب مهارات جديدة
- ديدكتيك التخصص
- التعرف على المناهج الجديدة

2- تحسين نوعية النسق التربوي لدى الأساتذة في المؤسسات التعليمية وكذا تحسين الممارسة البيداغوجية للتدريس ويتعلق الأمر ب:

- تشجيع العمل وتطوير الأنشطة متداخلة التخصصات
- تشجيع الابتكار والانفتاح على التجارب والتكنولوجية الحديثة
- التكوين في إدارة المدرسة والقسم والتدريب على حل المشكلات
- إلاء الأهمية للأولويات البيداغوجية والتربوية

- تطوير السلوك الخاص لإدارة العلاقات الإنسانية
- 3- التعرف على الوسط الاجتماعي والمحيط مدخلا لتحسين التواصل بين عالم التربية والشركاء من المجتمع بوسيلة:
- تقريب النسق التربوي من النسق الاقتصادي
- التأكيد على دراسة العوامل الاقتصادية والاجتماعية التي تؤثر في سلوك الشباب
- تكوين قابلية للتغير الاجتماعي والثقافي. (خالد نصر الدين، 2014، ص 101)

## 2-6) - مثلث التكوين

شبه المهتمين بالتكوين بالمثلث يقوم على ثلاثة زوايا هي:

### أ- المكونون (المشرفين على التكوين)

انطلاقا من مبدأ المشاركة والانفتاح على أكبر قدر من الفاعلين في المحيط الاجتماعي تربويا واقتصاديا واجتماعيا وسياسيا فإن مشاريع التكوين يجب ألا تقتيد بأنماط وأشكال التكوين من جهة المكونين إذ طبيعة الحاجات ومتطلبات المشاركين هي التي تتحكم في نوعية ومستويات المكونين.

### ب- المكونون (المعلم)

هي الفئة المستهدفة واهتمامها بمستويات التعليم وتطور أساليب التربية وتقنياتها تقتضي متابعة تطور مهمات الأساتذة وكفايتهم سوءا في تكوينهم الأساس والمستمر.

### ج- مواد التكوين

تختلف العروض في التكوين لارتباطها بتطور المهنة وبالكيفية التي يحدد بها كل مجتمع أهدافه فالحاجات هي التي تتحكم في طبيعة مواد التكوين وهي قسمين.

❖ **حاجات مقترحة:** تقوم الهيئات المنظمة بتربيتها انطلاقا من استقراء آراء المستفيدين ورغباتهم

❖ **حاجات مفروضة:** وهي التي بتطلبها الواقع التعليمي بالضرورة ولا يمكن الاستغناء عنها ومواد

التكوين هي:

- المناهج -الديداكتيك-البيداغوجيا - السيكولوجيا
- الفضاء الاجتماعي - العولمة-مشاكل التوجيه المدرسي
- علاقة الأساتذة بالشركاء-اللغات-مواد التخصص-الرقمنة-مهارات والتقنيات المعلوماتية. (خالد

نصر الدين-2014-ص 101)

## 2-7) - خصائص التكوين

- 1-التكوين جهد منظم يقوم على التخطيط
- 2-يتناول التكوين كفايات القوى البشرية في التنظيم
- 3-تتم عملية التكوين وتنمية الكفايات وتطويرها من خلال التعلم المنظم والمخطط.
- 4-التكوين ذو توجه علمي يرتكز على الأداء والسلوك الحالي والمستقبلي.
- 5-يعود التكوين بالفائدة على الأفراد والجماعات الصغيرة والتنظيمات والمجتمع. (مصطفى عبد السميع، 2005، ص 172)

## 2-8) أهداف التكوين أثناء الخدمة:

هي تلك التغيرات المرغوبة والمنشودة التي تسعى برامج تكوين وتدريب المعلمين أثناء الخدمة لتحقيقها في تطوير وتحسين معارف المعلمين ومفاهيمهم ومدركاتهم ومهاراتهم وقدراتهم ومواقفهم واتجاهاتهم وفي أنماط سلوكهم وشخصياتهم بصورة عامة كما تهدف إلى إحداث تغييرات في مهنة التعليم التي ينتمون إليها وفي المجتمع الذي يعيشون فيه ويتفاعلون معه ويساهمون في النهوض به وفي تحسين ظروفه. (عبد السلام عبد الله الخقندي، 2008، ص 357)

وتتمثل هذه الأهداف في:

### أ . الأهداف المعرفية:

- تجديد ثقافتهم العامة حول التربية بتزويدهم بمختلف المعارف.
- دعم التكوين القاعدي الأولي (رفيقة حروس ، 2010 ، ص، 181)
- تجديد معارفهم المتعلقة بمبادئ التعليم والتعلم وتعميقها.
- تنمية قدراتهم على التفكير العلمي ورغبتهم في استخدام تلك القدرات استخداما يمكنهم من التكيف مع عملهم من ناحية ومواجهة المشكلات من ناحية أخرى (ابراهيم، 2006، ص 854)
- تزويدهم بمعارف ومعلومات متعلقة بالتقويم ووسائله والأساليب الحديثة في الاختبارات والامتحانات (راشد، 2002، ص 180).
- الاطلاع على المستجدات التي جاء بها الإصلاح التربوي في مجال المناهج والبرامج التعليمية
- -تحسين أداء المعلم وتطوير قدراته مما يجعله راضيا عن عمله وليساعد في رفع الروح المعنوية والنفسية لديه
- تزويد المتكويين بالمعلومات والمهارات والمستجدات العلمية والتكنولوجية والنظريات التربوية
- زيادة قدرة المعلمين على التفكير المبدع

- تبصير المعلمين بالمشكلات التربوية ودورهم ومسؤوليتهم
- ربط المعلم ببيئته ومجتمعه المحلي والعالمي (مصطفى عبد السميع، 2005، ص 173)

### ب . الأهداف المهنية:

- مقارنة التكوين بالكفاءات والتركيز على معايير الأداء والممارسة العملية.
- وضعيات عمل حقيقية من خلال تطبيقات عملية تدمج فيها المكتسبات التي تم تحصيلها أثناء فترات التكوين لمساعدة المتكويين على اكتساب الكفاءات.
- وضعهم في مواقف بيداغوجية واقعية لمساعدتهم على بناء أدوات تعليمية / تعلمية لاستثمارها في ممارساتهم المهنية.
- تنمية روح الابتكار عن طريق القيام بأنشطة متنوعة تفيدهم في التكوين الذاتي والدفع بهم للتخلي بروح المبادرة والإبداع.
- تنمية قدرتهم على ضبط الأهداف السلوكية للدرس.
- الرفع من قدرتهم على التخطيط للنشاطات الصفية.
- رفع المستوى المعرفي والمهاري والعلمي والتربوي والثقافي (رفيقة حروس ، 2010 ، ص181)
- تنمية قدرتهم على التواصل والاتصال وكذا تشجيع التلاميذ، وزيادة مهارته في استثارة دافعتهم للتعلم، باستخدام طرق وأساليب مناسبة وناجعة.
- تنمية مهاراتهم الذاتية لتشخيص المشكلات والمعوقات التي يواجهونها وإيجاد الحلول لها، إضافة إلى تدريبهم عمليا لإكسابهم مهارات جديدة" (الأحمد، 2005، ص 180) ،
- تفادي الأخطاء في أداء أعمالهم
- إكساب المعلمين أساليب التعليم المستمر
- تأهيل المعلمين في مهنة التعليم وتدريبهم بموجب معايير وقواعد

### ج الأهداف المهنية:

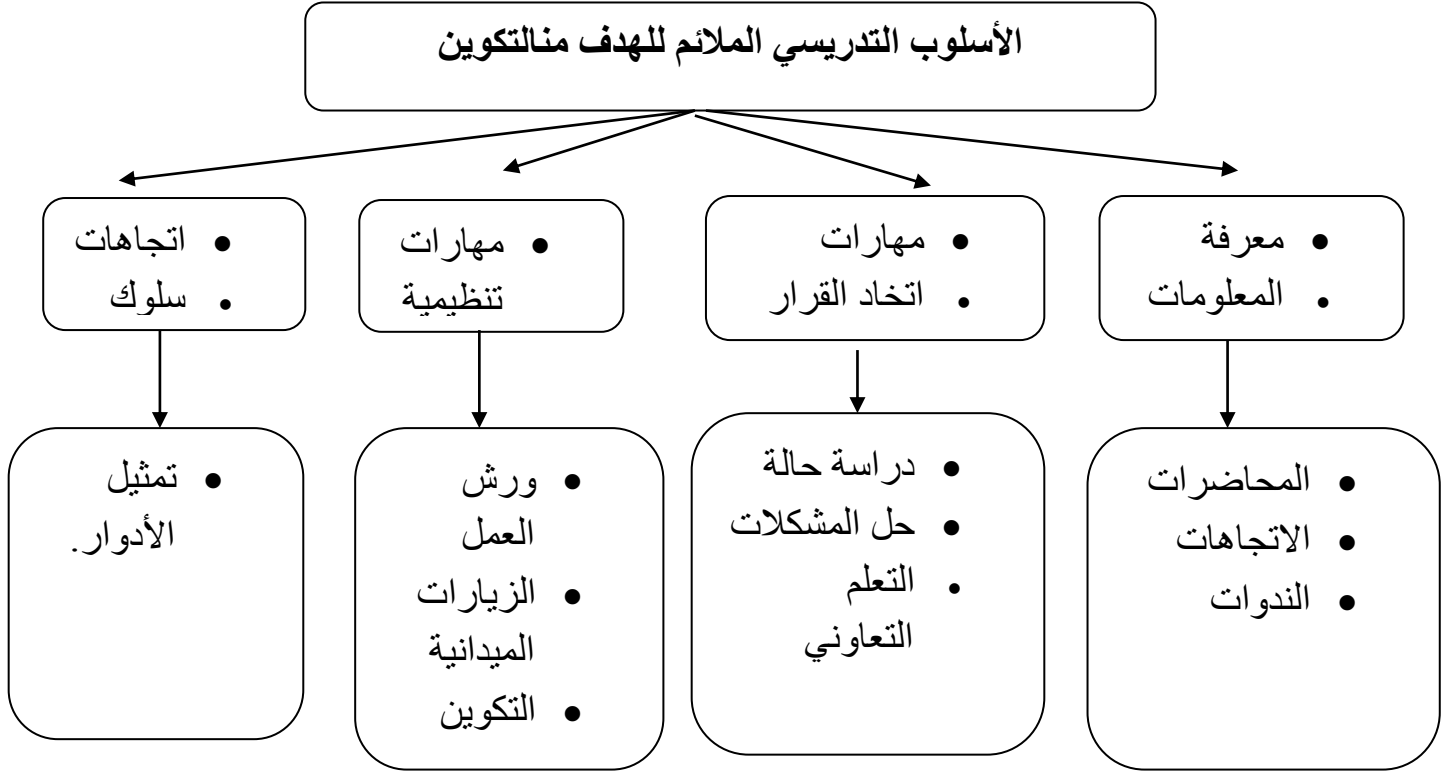
- تحضير المعلمين للقيام بأدوار جديدة لم يسبق لهم ممارستها استجابة للتغيرات والإصلاحات التربوية.
- القيام بالتدريب التأهيلي المستمر، الذي يتطلب عودة المعلم من وقت لآخر للتدريب (للتكوين) لمدة بأحدث النظريات والممارسات في مجال التعليم (عبيد ، 2006، ص 106).
- تنمية روح المسؤولية تجاه التلاميذ وتجاه المؤسسة التربوية وحتى تجاه المجتمع ككل.

- توظيف بيداغوجيا تكوينية قائمة على المشاركة والتفاعل لتمكينهم من تطوير كفاءاتهم المهنية والتحكم في تسيير الأفواج التربوية.
- توفير شروط تقويم مدى تحقيق الأهداف وآثار التكوين.
- إمداد المكون بالوسائل المادية والمعنوية المشجعة على الاجتهاد والبادرة. (رفيقة حروس، 2010، ص181)

#### د . الأهداف الوجدانية:

- تغيير اتجاه المعلمين نحو المهنة والمؤسسة إلى الأفضل.
  - تشجيعهم على إقامة علاقات إنسانية عملية داخل المؤسسة، وخارجها لتبادل الخبرات.
  - بث القيم المهنية والأخلاقية والتأكيد على التقيد بها.
  - تحسيهم بأهمية تجديد المعارف ورفع قدراتهم المهنية، ومالها من فوائد ذاتية معنوية ومهنية.
  - تحسيهم بأهمية العمل الذي يقومون به.
  - تنمية بعض الاتجاهات الإيجابية نحو العمل
- كما يمكن ذكرها لا على سبيل الحصر في:
- 1- تعويض النقص في التكوين الأولي من ناحية التحصيل المعرفي والأكاديمي
  - 2- تأهيل المدرسين غير المؤهلين تربويا الذين تم توظيفهم مباشرة دون أي تكوين بيداغوجية خاص يحضرهم للمهنة
  - 3- تعميق وتحديث المعارف الأكاديمية للمدرسين
  - 4- تنمية حب التكوين الذاتي لدى المدرسين قصد تحسين المهارات المهنية
  - 5- تحضير المدرس للمتغيرات المستجدة وإصلاحات التي من الممكن أن تطرأ أو تدخل على النظام التربوي. (الكتاب السنوي ، 2000، ص274)
  - 6- تمكين نظم التربية والمدرسين من الاستجابة إلى حاجات التي يولدها التطور الاجتماعي والاقتصادي والثقافي
  - 7- تحقيق التوافق بين مؤهلات المدرسين وبين الحاجات المتغيرة الناجمة عن تطور العلوم التربوية وعن العزم على تحسين مستوى عطاء هيئة التعليم.
- إن الهدف الأسمى من التكوين هو الرفع من مستوى أداء المعلم والراقي به إلى المستوى المطلوب، وتشمل هذه العملية أربعة أهداف

الشكل رقم (01) يوضح الأساليب التدريسية الملائمة للهدف من التكوين



مخطط يوضح الأهداف من التكوين أثناء الخدمة واهم الأساليب الملائمة في تحقيق هذه الأهداف حسب نوعها وطبيعتها.

**2-9) -أنواع التكوين:**

هناك عدة نماذج للتكوين يمكن تقسيمها حسب عدة معايير كالآتي:

**2-9) 1- من حيث الاتصال**

أ-التكوين المباشر: يكون هذا النوع باللقاء مباشرة بين المتكويين والكوادر المتخصصة.

ب-التكوين الغير مباشر (عن بعد): ويتم عن طريق شبكة الفيديو كوفرنس وتستخدم الألياف الضوئية والأقمار الصناعية وتتكون هذه الشبكة من موقع بكل ولاية وقاعة رئيسة بالوزارة ويتم عقد دورات تكوينية متنوعة ومتوالية لتكوين المعلمين عن بعد ويعتبر التكوين عن بعد فرصة كبيرة للتشاور والمناقشة بين المعلمين فيما يخص المادة الدراسية حيث يسمح بلقاء غير مباشر بين المعلم وزملائه من مختلف انحاء البلاد ليتعرف على آرائهم وبعض المشكلات وكيفية مواجهتها. (مصطفى عبد السميع، 2005، ص

## 2-9) من حيث التوقيت (الزمن)

### 1- التكوين قبل الخدمة:

يعرفه راضي عبد المجيد طه: هو الإعداد في مؤسسات متخصصة لإعداد المعلم مثل المعاهد في جميع أقطار العالم وغيرها شرط أن يكون الطالب المعلم لم يلتحق من قبل بالخدمة في ميدان التدريس. (راضي عبد المجيد طه-2014-ص 41)

كما يرى تركي رباح هو تكوين أولي يتم قبل التحاق المعلم بمهنته ويتم في معاهد خاصة للتكوين المعلمين أو في الجامعات حيث يتم فيه تحسين مستوى الموظف وكذا نوعية إعداده لممارسة وظيفته في المستقبل ويشمل هذا النوع من التكوين الجانب النظري الذي يهدف إلى التأهيل العلمي والأكاديمي للمعلم. يلتحق المعلم المتربص داخل معاهد التكوين ويمتد من ترشيح الدخول إلى الدخول الأول. ومدة هذا التكوين سنتان بالنسبة للمعلم و3 سنوات لأستاذ تعليم المتوسط. (تركي رباح، 1996، ص.467)

وأخذ منظور جديد في عهد الإصلاح وجاء في المرسوم التنفيذي رقم 04-343 المؤرخ في 04/11/2004 والذي يقر بإعادة تجهيز المعاهد وتحديد شروط الالتحاق بها وقد بدأت أول دفعة في التكوين الأولي في جانفي 2004 ووصلت فتح أبوابها إلى غاية 2009 حيث صار التكوين بالمدارس العليا للأساتذة وصار التوظيف في كل الأطوار على أساس الشهادة طبقاً لأحكام القانون التوجيهي 04/08 (تايري غنية -2017-ص129)

**2-التكوين أثناء الخدمة:** إن تكوين المعلم قبل الخدمة لا يوفر إلا الأساس الذي يساعده في البدء في ممارسة عملية التعليم. أما التكوين أثناء الخدمة يكون هذا النوع عن طريق الالتحاق بسيرورة أساسية تعقد لهذا الغرض ويعتبر امتداد طبيعي للتكوين قبل الخدمة ويعني هذا أن التعليم المستمر للمعلم ليتجزأ من عمله وان يستمر هذا التكوين طيلة عمله في التدريس. ويتم قصد إعادة تأهيل وترقية مكتسبات المدرس أو تزويده بموارد جديدة أو وسائل مستحدثة (محمود عبد الرحيم عدس -2000-ص53)

### 2-9) 3-أنواع التكوين من حيث الغاية والأهداف.

**1-التكوين للنمو المهني:** وهو الذي يستهدف تنمية المعلم مهنياً نتيجة التغيير المستمر الذي يطراً على

المناهج وأساليب التعليم والوسائل التعليمية. (بن عمار حسبية -2009-ص145)

**2- التكوين لتغيير السلوك والاتجاهات والقيم:** وتتمثل في السعي إلى تغيير بعض الاتجاهات السلبية التي تظهر عند المعلم خلال مساره المهني.

**3- التكوين لإعداد المعلمين لأعمال جديدة:** وهي التي تتمثل في الأدوار الجديدة التي أصبحت تسند للمعلم مثل القيام بدور الوساطة.



## 2-9) 4-أنواع التكوين من حيث مكان العمل.

أ-التكوين داخل مكان العمل: يتم هذا النوع داخل المؤسسة ولهذا النوع من التكوين أساليب متنوعة ومتعددة من أهمها

ب-التكوين خارج أماكن العمل: ويقصد به ان التكوين يتم خارج مواقع العمل مثل مؤسسات أخرى - معاهد التكوين.

## 2-10) --أساليب التكوين أثناء الخدمة:

هناك العديد من الأساليب والطرق المتبعة في التكوين أثناء الخدمة وسوف نقتصر على أهم هذه الطرق -أسلوب المحاضرات

2-أسلوب المناقشة الحرة

3-أسلوب التعليم المبرمج

4-الزيارات الميدانية

5-أسلوب تمثيل الأدوار

6-أسلوب الورش التكوينية (النقاش والعروض العملية)

7-أسلوب دراسة الحالة

8-أسلوب العصف الذهني

9-أسلوب التكوين المعتمد على تكنولوجيات المؤتمرات المرئية. (مصطفى عبد السميع ، 2005 ، ص175)

10-فترة التجربة: تخصص فترة تسمى فترة التجربة تمتد لعدة أشهر قبل إن يصبح الموظف مسؤولاً تماماً عن عمله.

11-الدوران بين عدة وظائف أو نشاطات: فيتعرض فيها المتكون لرؤية مختلفة لشتى الوظائف التي يحتاج إليها.

12-المكتب المجاور: حيث يوضع مكتب الموظف الجديد الى جوار مكتب رئيسه مباشرة فيلاحظ سلوكه وتصرفاته

13-شغل وظائف الغائبين: يتم عن طريق تكليف الموظف بالقيام بمهام وأعمال رؤسائهم أثناء غيابهم.

14-الوثائق والنشرات: حيث توزع تعليمات ونشرات على الموظفين الجدد كل فترة من الزمن تشمل تعليمات وتوجيهات حول أفضل أساليب الأداء. (مصطفى عبد السميع ص175)

الجدول (1) يوضح أنواع التكوين حسب بوقطب (بوقطف محمود -2014-ص 27)		
المكان	نوع الوظائف	مرحلة التوظيف
1- داخل المؤسسة	1-تكوين مهني فني	1-توجيه الموظف الجديد
2-خارج المؤسسة	2-تكوين تخصصي	2-التكوين أثناء الخدمة
	3-تكوين إداري	3-تكوين لتجديد المعارف والمهارات
		4-تكوين بغرض الترقية
		5-تكوين للتهيئة للتقاعد

جدول يوضح أهم أنواع التكوين وذلك حسب كل مرحلة توظيف للعامل وذلك إما في بداية استلام مهامه أو أثناء أدائه لمهامه وكذلك حسب نوع الوظائف وطبيعتها وفي الأخير حسب مكان إجراء التكوين.

## 2-11) -أهمية برامج إعداد المعلمين أثناء الخدمة:

لقد أستوجب الاهتمام العالمي المتزايد في برامج إعداد المعلمين الصفوف الأولى على معظم التربويين والمنظمين في هذا المجال أن يسعوا جاهدين لإعادة النظر في طرق إعداد هذه الفئة من المعلمين وذلك من خلال التخطيط الدقيق لبرامج إعدادهم في ضوء معطيات الواقع و ما يطمح لتحقيقه من خلال خطط تطوير برامج إعداد معلمي الصفوف الأولى حيث يجب أن تركز على الثوابت ذات ارتباط بواقع المعلمين أنفسهم من ناحية و حاجات المجتمع من ناحية أخرى أخدين بعين الاعتبار الإمكانيات و الموارد المتاحة للمؤسسة التربوية (خالد محمود أبو شعيرة، 2013، ص 90 )

## 2-12) -عوامل نجاح برامج التكوين:

جاء في كتاب (رسمي علي عابد، 2009، ص182) على أن لنجاح أي برنامج تكويني في المجال التعليمي فلا بد أن يراعي العوامل التالية:

1-الاستمرارية: بما أن التكوين هو عملية تقوية مستمرة بالالتزام والتنظيم الفكري وهو الميدان الذي تختبر فيه الأفكار وتكتسب المهارات التي تؤكد بالتكوين والاستيعاب المتواصل المواد التكوينية وهضمها.

2-خصوصيات المشاركين: المقصود بها هو قدرات التكوينية ومدى استيعابها والبحث والتنظيم والتصنيف لمادة متنوعة تتناسب مع مختلف المستويات أو هو الحاجة المراد التكوين لها أو تكثيف التكوين فيها مثل اختيار المواضيع التكوينية.

- 3- برامج المتابعة الموازي: قد لا يساعد الكتاب المقرر نضوج ووضوح الأفكار في الدهن فلا بد من مساعدة هذا البرنامج ب مواد ووسائل ونشرات توضيحية ومواد وأشرطة التسجيل السمعية وأشرطة الفيديو وذلك حتى تزداد فعالية المتكويين
- 4- التعلم عن طريق الممارسة والخبرة: على التكوين الجيد أن يشمل التعلم عن طريق الممارسة والعمل والمشاركة بالتعلم من خلال الخبرة والتجربة أو الأداء الشخصي فهو أمر لا يحتاج الى برهان.
- 5- التعزيز: يجب تهيئة المجال لإثراء الحوار عن طريق الملاحظة والتعليقات والانطباعات.
- 6- حدود التكوين: ويقصد بها أن تكون عملية التكوين محاطة بالقابلية التكوين من طرف المعلمين وقدرة المكون وقدرة البرنامج على الإحاطة وعلى تحقيق الأهداف
- 7- إعداد وسائل وأدوات التكوين: يجب انتقاء وسائل وأدوات التكوين بكل جدية وعناية.

## 2-13) -مراحل التخطيط الفعال لبرامج التكوين أثناء الخدمة:

- 1- لضمان نجاح فعالية البرامج التكوينية لابد من توفر مجموعة من العوامل وهي:
  - 1- تحديد الفئة المستهدفة من التكوين
  - 2- تحديد الوقت المخصص لهذه البرامج اذ يجب أن يشمل المدة الزمنية للبرنامج.
  - 3- اختيار الفضاء المناسب للتكوين بعناية فائقة التي تسمح بممارسة النشاطات اللازمة.
  - 4- اختيار أنواع المواد التعليمية والنشاطات التكوينية على أساس الأهداف والإمكانات المتاحة.
  - 5- التقويم المنتظر لبرامج التكوين المعلمين للحصول على مختلف المعلومات حول مدى تحقيق الأهداف.

## 2-14) -المبادئ والمرتكزات المعتمدة في تخطيط برامج التكوين

- يعتمد في تخطيط برامج التكوين من أجل نجاحها ومن أجل تحقيق أهدافها على عدة عوامل أهمها :
  - 1- الواقعية: الانطلاق في تخطيط برامج التنمية المهنية الموجهة للمعلمين على أساس الاستقراء الوعي والتحديد الدقيق لحاجاتهم التكوينية الفعلية
  - 2- الاستمرارية: استمرار عملية التكوين لتستجيب لمستجدات التربية والمكتشفات العلمية والتكنولوجية
  - 3- الغرضية: توجيه أغراضها ومقاصدها لتستهدف تجاوز فجوات الأداء بين الممارسات التعليمية الراهنة للمعلمين وتلك التي تطلبها التجديدات التربوية.
  - 4- التنوع والتعداد: تنوع أساليب وأنشطة التكوين وتعدادها من ناحية وتنوع البرامج التكوينية من ناحية أخرى.
  - 5- التكامل: مراعاة التتابع في بناء البرامج الموجهة لكل فئة من المعلمين وكذا ترابط البرامج المختلفة

- 6-**التعاونية:** بمعنى إن يتم تخطيط البرامج تعاونيا بواسطة هؤلاء الذين يستفدون من فعاليتها وأولئك الذين يقومون على تخطيط البرامج وتنفيذها وتقييم نتائجها.
- 7-**الدافعية:** يجب إن تستند على نظام حوافز شامل يكافئ المعلم الملتزم بالاندماج في برامجها.
- 8-**الإنسانية:** يجب إن تخطط برامجها وتدار على فعاليتها على أساس احترام أفكار وأراء واتجاهات المعلمين وما لديهم من خبرات ميدانية مع مراعاة طاقاتهم وقدراتهم التكوينية وخصائصهم النفسية وظروفهم الاجتماعية والعملية.
- 9-**الدمج:** بمعنى دمج التكنولوجيات المتقدمة في عملية التكوين لوسائط التكوين وتمكين المعلمين من دمج هذه التكنولوجيات في عمليات تعليم وتعلم.
- 10-**المتابعة والتقييم:** بمعنى متابعة أداء المتكويين في الميدان ليتم تقييم برامجها على أساس مدى تأثيرها على فعالية أداء المعلمين وتطوير ممارستهم وارتفاع مستوى تعلم التلاميذ. (رشدي أحمد نعيمة - 2010-ص167)

## 2-15) -برامج الإعداد والتكوين

تعد عملية التكوين أثناء الخدمة عملية متواصلة لتحقيق النمو المهني والعلمي للمعلم ويتفاعل مع التغيير الجديد والسريع بشكل عام والتعليم بشكل خاص وتعتبر برامج التكوين أثناء الخدمة الحلقة الثالثة في مراحل تعداد المعلم بعد حسن الاختيار للالتحاق بالمهنة وبرامج الإعداد في المدارس المتخصصة في ذلك وغيرها وتعتبر وزارة التربية الوطنية الجهة الوحيدة المسؤولة عن تخطيط وإشراف وتنفيذ لبرامج التكوين وهناك نوعين من البرامج هي:

أ- النوع الأول: يتعلق بالترقية إلى الوظائف العليا وتكون هذه البرامج في الغالب عامة

ب- النوع الثاني: يتعلق برفع الكفاءة المهنية والتدريس للمعلمين

## 2-16) -أنماط برامج التكوين

نجد طبيعة البرامج المقدمة للمعلم فيما يخص تكوينه وتأهيله تختلف من نمط إلى آخر وهي:

- 1- برامج تكوين المعلمين الجدد وذلك بهدف تعريفهم بالبيئة الجديدة.
- 2- برامج التأهيل التربوي: تقدم للمعلمين الغير مؤهلين تربويا الذين استعانت بهم وزارة التربية في فترة لتوسيع مجال التعليم.
- 3- البرامج التجديدية: وتكون للوقوف على الجديد من الأنظمة التعليمية أو المناهج... الخ
- 4- برامج التكوين للتوجيه: وهي البرامج التي تقدم للمعلمين عند ترقيتهم إلى وظائف أعلى.
- 5- البرامج التجريبية: تقدم هذه البرامج من أجل التجريب وإثبات النتائج.
- 6- البرامج التكوين للحصول على مؤهل: تقدم هذه البرامج من أجل رفع المستوى التعليمي.

7- برامج إعداد القادة: وتكون بهدف إعداد أفراد تتوفر فيهم الكفاءة والقدرة على التنسيق والتنظيم والتسيير.

8- البرامج الأساسية للمعلمين: وتكون من أجل تكوين متخصص في طرق التدريس

## 2-17) -الاتجاهات الحديثة لإعداد البرامج التكوينية

لما تقدم فإن الإعداد لابد أن يتأسس برنامج يستجيب لما تقتضي مهنة التدريس ومتطلبات العصر الحديث وما يراد من معلم المستقبل.

### أ-برنامج أعداد المعلم القائم على مفهوم الكفايات

جاءت الحاجة إليها كرد فعل للأساليب التقليدية ان خصائص المعلم الكفاء هي اكتساب المعلومات المبنية على الكفاءات اللازمة وتركز على ربط القضايا النظرية في مجالات التربية بالواقع التدريسي (رودة الحريري-2015-ص 72)

هو من أهم الاتجاهات الحديثة في إعداد معلم المستقبل ويقوم هذا الاتجاه على تحليل المهام وانشاق الكفايات الأدئية والمعرفية اللازمة لتنفيذها تودي بالنهاية إلى تمكين المعلم من أداء تلك المهام بكفاية وتقوم على

1-تحديد الكفايات التي يراد من المعلم التمكن منها

2-تمكين المعلم من تلك الكفايات معرفة وأداء عن طريق الإحاطة المعرفية والممارسة العملية

3-تضمين برنامج الإعداد جميع الأنشطة والخبرات اللازمة لأداء المعلم لأدواره بنجاح

4-وضع معيار محدد لقياس الكفايات الأدئية والمعرفية التي يكتسبها المعلم

### ب-برنامج أعداد المعلم القائم على مفهوم المهارات

ظهر هذا الاتجاه إعداد المعلم في ضوء النظر إلى عمل المدرس على أنه يقتضي الحذق والمهارة والإتقان في الأداء إن هاد الاتجاه يرمي إلى رفع مستوى مهارة الأداء لدى المعلم ولغرض توفير سبل النجاح لهذا البرنامج لابد يستند على:

1-تحديد المهارات اللازمة لعمل المعلم في ميدان العمل في ضوء أهداف المدارس والمؤسسات التعليمية

2-تضمين هذه المهارات في برنامج إعداد المعلم

3-الربط بين برنامج الإعداد وبرنامج التكوين (محسن عطية ص 197)

### ج - البرنامج القائم على أسلوب النظم

ينظر هذا الاتجاه إلى العملية التعليمية على أنها مجموعة من الإجراءات والعناصر تتداخل فيما بينها لتحقيق أهداف محددة فهي ترى ان برنامج الإعداد يجب ان يحتوي على:

1-المدخلات: وتضم جميع العناصر التي تدخل النظام لغرض تحقيق أهداف والمدخلات في نظام إعداد المعلم هي: المعلم -الأهداف-أساليب التدريب -محتوى البرنامج

2-**العمليات:** وتشمل جميع التفاعلات التي تحدث بين عناصر المدخلات

3-**المخرجات:** وهي النتائج النهائية التي تحقق عن العمليات التي تهدف إلى التوصل إلى المعلم الكفاء.

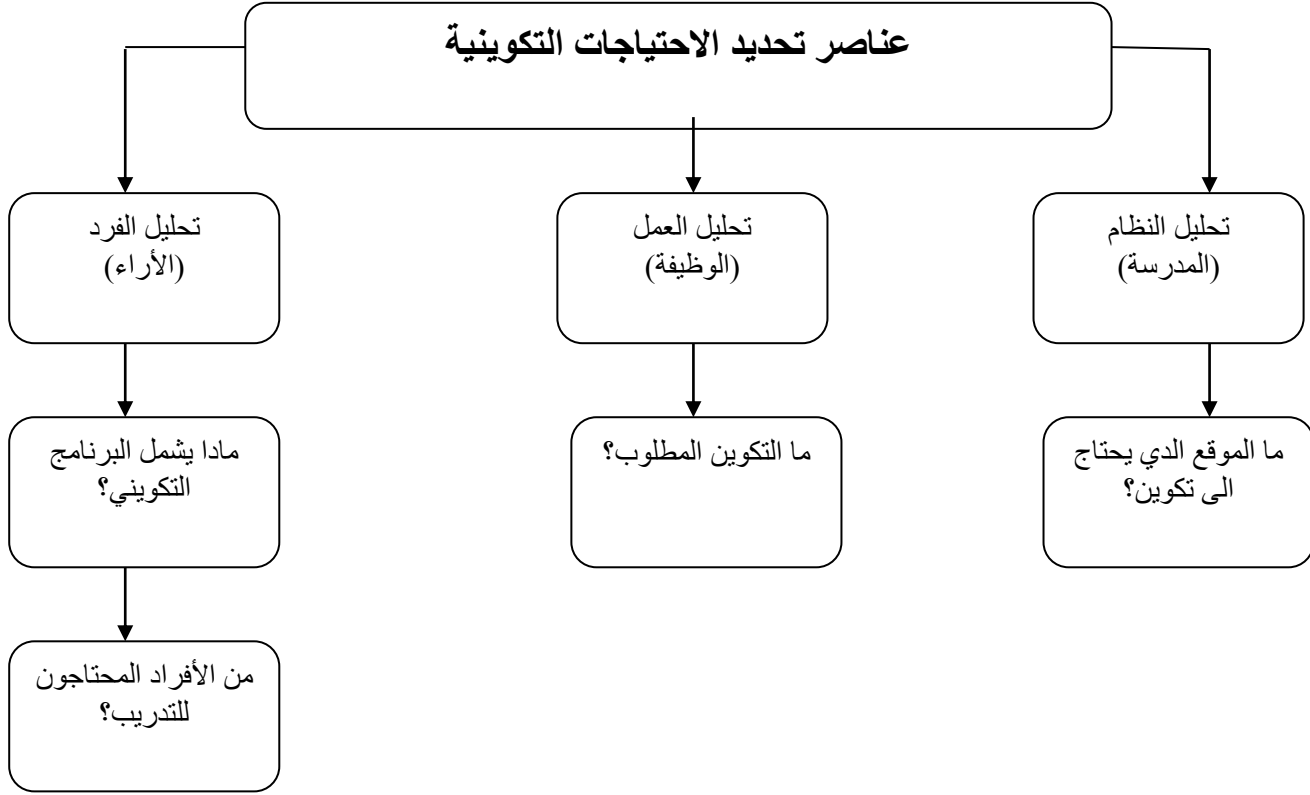
4-**التغذية الراجعة:** وهي من المكونات الرئيسية التي يتشكل منها برنامج إعداد المعلم في ضوء مفهوم النظم وهي تحليل المخرجات التي تم التوصل إليها في ضوء أهداف البرنامج. (محسن عطية ص 198)

## 2-18) - الأساليب والمصادر المتبعة في تقدير الاحتياجات التدريبية:

ذكر (توفيق، 1999، ص 25،26) جملة من الأساليب والأدوات المتبعة في تقدير الاحتياجات التدريبية يمكن من خلالها تشخيص ما يحتاجه المعلمون من معارف ومهارات واتجاهات لتحسين أدائهم المهني، وهي:

- الملاحظة: يمكن أن تأخذ طابعا فنيا، أو طابعا نفسيا ووظيفيا، أو تكون في شكل تجل داخل الأقسام العلمية بالمؤسسات التعليمية.
- الاستبيانات: يمكن أن تكون في شكل بحوث تعتمد على مسح أو استطلاع الرأي لعينة عشوائية أو طبقة الأفراد أو رأي المجتمع ككل.
- الاستشارة: وتتضمن الحصول على معلومات من خبراء أو مستشارين في مجال التدريب أثناء الخدمة.
- المقابلات الشخصية: وقد تكون رسمية أو غير رسمية، وعلى أي شكل من الأشكال سواء كانت فردية أو جماعية.
- المناقشات الجماعية: كأسلوب العصف الذهني أو توليد الأفكار.
- الاختبارات: وهي لتحديد السبب في حدوث المشكلة كالنقص في المعرفة أو المهارات أو الاتجاهات، ومن ثم يتم تحويل النتائج إلى صورة كمية لإجراء المقارنات.
- السجلات والتقارير: كسجلات العاملين.
- عينات العمل: وهي تشبه الملاحظة لكنها تكون في شكل مكتوب أو منتجات عمل، مثل مقترحات البرامج وتحليلات الوضع والتصميمات التدريبية

الشكل رقم (2) يوضح عناصر تحديد الاحتياجات التكوينية



مخطط يوضح أهم الاحتياجات التكوينية التي يحتاجها أستاذ التعليم الابتدائي حسب الأولويات المرجوة من تحقيق الأهداف والغايات وكذا حسب تحليل النظام التربوي وتحليل الفرد او المعني بعملية التكوين بالإضافة إلى تحليل طبيعة العمل.

2-19) - سير العملية التكوينية في الجزائر:

حسب (مديرية التكوين) جاء في منشور وزاري رقم 121، 2004)

لتوحيد طريقة العمل في إعداد المخططات التكوينية الولائية تعتمد المنهجية الآتية:

- تحديد الحاجات الميدانية عن طريق الممسوحات الميدانية وتقارير التفتيش والمتابعة.
- ضبط الجمهور المستهدف وحاجياته التكوينية الفعلية.
- اختيار الجمهور المستهدف وتحديد فئات ومستويات الأداء قبل وبعد التدريب.
- اختيار الأساليب والوسائل.
- انتقاء المؤطرين أو القائمين بالتكوين.
- ضبط التقديرات المالية للعمليات المبرمجة.
- إعداد السندات المدعمة للعمليات التكوينية المخطط لها. (احمد زقاوة، 2017، ص54)

## 20-2) -تكوين المعلم في الجزائر: (بن غدفة شريفة، 2008، ص398):

في 1962 لم يترك النظام التربوي الفرنسي للجزائر سوى 6 مدارس لتكوين المدرسين للمرحلة الابتدائية وحدها.

- في 1962-1963 لم تكن الجزائر تتوفر على العدد الكافي من المعلمين.
- وبين 1962-1967 أنشأت الجزائر مؤسستين تكوينيتين وتمثل في:
- المدرسة الوطنية للتعليم التقني بالحراش بالجزائر.
- ورغم أن هذه المعاهد جاءت حلا استثنائيا للوضع الذي كانت فيه البلاد إلا أن تطبيقها دام الى غاية 1998 أين أعلنت وزارة التربية الوطنية عن مشروعين هما:
- الجهاز الدائم للتكوين أثناء الخدمة: الذي دام من 1999/12 إلى غاية 2000/03.
- الجهاز المؤقت: يهدف إلى تحسين المستوى لمعلمي المدارس الأساسية الذين لم يكملوا تعليمهم الثانوي.
- وفي 2000/1999 نقل تكوين جميع المدرسين إلى الجامعة وبالضبط إلى المدارس الوطنية العليا (ENS). وعددها أربعة وأصبحت هذه المدارس البديل عن المعاهد التكنولوجية للتربية.
- وجاء في المنشور الوزاري رقم: 2000/10/22 خطة التكوين للسنة الدراسية 2001/2000 التي حددت كفاءات تنظيم وتنفيذ العمليات المختلفة للتكوين وكذا فيما يتعلق بالمؤسسة المستقبلية للمتكونين ويحدد هذا المنشور ثلاث أنواع من بينها:
- المدارس العليا للأساتذة: 199-2000
- المعهد الوطني لتكوين مستخدمي التربية وتحسين مستواهم.
- معاهد التكوين أثناء الخدمة.

## 21-2) -إلزامية التكوين في الجزائر

جاء في القانون التوجيهي للتربية الوطنية. (قانون رقم 08-04 مؤرخ في 15 محرم عام 1429 الموافق ل 23يناير سنة 2008)

- المادة 78 - كل أصناف المستخدمين معينين بعمليات التكوين المستمر طوال مسارها المهني.
- يهدف التكوين المستمر أساسا إلى تحين معارف المستخدمين المستفيدين وتحسين مستواهم وتجديد معارفهم.
- تتم عمليات التكوين في المؤسسات المدرسية وفي مؤسسات التكوين التابعة للوزارة المكلفة بالتربية الوطنية و/أو في مؤسسات متخصصة تابعة لقطاع التعليم العالي.



- المادة 77- يتلقى مستخدمو التعليم تكوينا بهدف إكسابهم المعارف والمهارات اللازمة لممارسة مهنتهم.
- التكوين الأولي لمختلف أسلاك التعليم هو تكوين من مستوى جامعي، ويتم في مؤسسات متخصصة تابعة للوزارة المكلفة بالتربية الوطنية او للوزارة المكلفة بالتعليم العالي، بحسب الأسلاك التي ينتمون إليها والمستويات التي يراد تعيينهم فيها.
- يستفيد المدرسون الذين تم توظيفهم عن طريق مسابقة خارجية من تكوين تربوي قبل تعيينهم في مؤسسة مدرسية، ويمنح هذا التكوين البيداغوجية في مؤسسات التكوين التابعة للوزارة المكلفة بالتربية الوطنية.
- (الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية / العدد 19 04 محرم عام هـ 1429-27 يناير سنة 2008 م)

## 2-22) -محور التكوين ودعم التوجه التدريجي للاحترافية

يعتبر التكوين العنصر الرئيسي الذي يعمل على ترقية مهنيات جديدة في قطاع التربية الوطنية. أهدافه الإستراتيجية هي نقلة نوعية لتطوير النظام التربوي في هذا الصدد. يقوم القطاع بتنفيذ ستة (6) أنواع من التكوين: التكوين البيداغوجي التحضري - التكوين الإضافي ما قبل الترقية - التكوين قبل التعيين في رتبة أستاذ التعليم - التكوين المتخصص والتكوين أثناء الخدمة والتكوين عن بعد.

## 2-23) -المخطط الاستراتيجي ثلاثي السنوات للتكوين

وضعت وزارة التربية الوطنية مخططا إستراتيجيا ثلاثي السنوات للتكوين يهدف حيث يهدف الى تحسين تأهيل الموظفين وسيعتمد نشر هذا المخطط ثلاثي السنوات على أسلوب عمل وأشكال تتمثل في تكوين نواة وطنية حسب كل موضوع وكل تخصص تكلف هذه الأنوية الوطنية. بمضاعفة محتوى التكوين لفائدة جميع الموظفين (المنشور الإطار، 2018-2019 ص 11)

## -حول التحوير البيداغوجي

- حيث يهدف التحوير البيداغوجي الى تحسين مهارات التعليم والتعلم ومن خلال التكوين على تعليمية المواد والتسيير البيداغوجي للقسم حيث في إطار المخطط الوطني التكوين ينبغي تنفيذ العمليات التالية:
- تعزيز التكوين في تعليمية المادة لاسيما اللغات الأساسية (اللغة العربية - الأمازيغية -الفرنسية - الرياضيات)
- اعتماد إطار مرجعي للمعايير التعليمية والمهارات المهنية
- تعزيز التكوين في التقييم البيداغوجي.
- التكوين في الحكامة في النظام التربوي على جميع المستويات من خلال مؤشرات الأداء -الوساطة - ومكافحة الفساد.

## 2-24) --مواضيع العمليات التكوينية:

جاء في المنشور الوزاري رقم 05/0.2.5/356 والمنشور رقم 884 المؤرخ في 30 ماي 2017 الخاص بالدخول المدرسي للسنة الدراسية 2018/2019 مخطط التكوين الوطني 2017/2020 المواضيع ذات الأولوية في مخطط التكوين أثناء الخدمة لوزارة التربية الوطنية: 2019

1 مضاعفة التكوين للعمليات التكوينية المبرمجة في المخطط الوطني للتكوين 2017/2020 والمنجزة على المستوى الوطني أوعى المستوى الجهوي وتعميمها على المستوى الولائي.

2 المواضيع المتعلقة بممارسات البيداغوجية داخل القسم والطرائق البيداغوجية الملائمة لهذه المناهج.

3 المعالجة البيداغوجية وتعليمية المادة

4-التدرج في التعلّمات والتقييم التكويني.

5-كيفية قيادة المشاريع، الوساطة، ومكافحة الفساد.

6-المواضيع الخاصة بتطوير الكفاءات في التحكم في تكنولوجيات الإعلام والاتصال.

7-المواضيع التي تنطرق إلى التكفل بالتلاميذ ذوي الاحتياجات الخاصة

## 2-25) -أهم مشكلات التكوين أثناء الخدمة

1-اضطراب في المسار الدراسي من جهة التلاميذ والإدارة والمعلم

2-الوقت المختار لا يناسب في بعض الأحيان المعلم المتكون

3-إضافة أعباء جديدة على المعلم من خلال ما يطلبه المكون من أعمال ونشاطات أثناء عملية التكوين

4-المكان المختار لعملية التكوين قد لا يناسب المكونين

5-مواضيع برامج التكوين لا تشجع على الالتحاق بالتكوين

6-ارهاق دات المعلم من التكوينات المتكررة

7-الطرق والأساليب المستخدمة في التكوين قد تكون مملة

8-رفض المعلمين للتكوين

9-اللامبالاة عند بعض المعلمين. (مصطفى عبد السميع ، 2005 ، ص175)

**خلاصة:**

يتبين لنا مما سبق أن أهمية التكوين أثناء الخدمة للمعلمين من الضروريات اللازمة لتحسين أداء المعلم و العمل على استمرارية هذه الدورات و تطويرها و حتى تحقق برامج التكوين النجاح المطلوب لابد أن يكون بنائها حسب و وفق أهداف محددة و واضحة وان يكون تصميمها نابع من احتياجات المتكويين و إن يكون للمشرف على التكوين دور فعال بالمساهمة في تخطيط برامجها و المشاركة في تنفيذ موضوعاتها و حتى تكون هذه البرامج اكثر موضوعية و واقعية لابد إن تساهم في حل المشكلات التي يواجهها المعلمون في الميدان و إن يكون لها دور كبير في إثراء خبرات المعلم بالمادة العلمية الجديدة و الأساليب التربوية الحديثة .

## الفصل الثالث:

# أستاذ التعليم الابتدائي

تمهيد.

- 1- أستاذ التعليم الابتدائي (المعلم)
- 2- سلك أستاذ المدرسة الابتدائية
- 4- أخلاقيات مهنة التعليم من منظور عالمي
- 5- مراحل التطور المهني للمعلم
- 6- الإعداد والتكوين
- 7- الملامح العامة لكفاءة وقدرات المعلم الفعال
- 8- أدوار المعلم
- 8 - أبعاد وحدود الدور الجديد للمعلم في بيئة التعلم الجديدة
- 9- صفات المعلم الناجح
- 10الخلاصة

### تمهيد:

إن نجاح العملية التربوية بمحتواها العام و أبعادها المختلفة و ما تنطوي عليه من العناصر والأسباب العديدة كالمناهج الصالحة والكتب الدراسية الجيدة و الوسائل العينة المناسبة والمباني المجهزة تجهيزا جيدا و الإدارة المدرسية الناجحة على أهميتها وأثارها المختلفة في العمل التربوي سوف يظل مشكوكا فيها مالم يتهياً لها معلم كفاء معدا إعدادا جيدا ومجهزا علميا و ثقافيا و مهنيا يوجه مسارها و يضعها في إطارها الصحيح إن المعلم هو الذي يبني الخبرات و المهارات لتلاميذه وهو لذي يترجم أهداف المنهج إلى مواقف تعليمية وهو الذي يختار وسيلة التعليم المناسبة وأهم من ذلك هو الذي يؤثر في تفكير تلميذاته و سلوكهم و بالتالي هو العنصر الأهم في تكوين شخصياتهم و توجيه قيمهم و مثلهم .

كما يعتبر هو الركيزة الأساسية في بناء التعليم وتطويره وان الطلب على المعلم يزداد يوما بعد يوم. ومن هنا قد أصبحت العناية به علميا ومهنيا لا تقل بالعناية بأعداده قبل الخدمة وتحسين أدائه أثناء الخدمة. (عبد اللطيف بن حسن فرح - ص 33-34)

إن نمو المعلم مهنيا وعلميا هي عملية واحدة متكاملة طابعها الاستمرار والديمومة وهدفها خلق معلم بكفاءة تمكنه من ممارسة المهنة بنجاح وبما يتلاءم مع التغير المستمر الذي يطرأ على المناهج وأساليب التعليم والوسائل التعليمية وغير ذلك من عناصر عملية التعليم والتعلم. (عبد اللطيف بن حسن فرح 2009 ، ص 34)

### 3-1) تعريف أستاذ التعليم الابتدائي (المعلم):

أ-المعلم هو شخص مزود بالمسؤولية لمساعدة الآخرين على التعلم والتصرف بطريقة مختلفة وجديدة (محمد محمود الحيلة، 2009، ص 21)

ب-يرى كوبر (cooper 1999) إن المعلمين هم الأشخاص الذين لديهم وظائف ومهام مهنية أساسية وهي مساعدة الآخرين على التعلم والتطور بطرق جديدة (محمد محمود الحيلة، 2009، ص 21)

### 3-2) التعريف الإجرائي:

هو موظف مهمته تعليم التلاميذ وتربيتهم وتكوينهم فكريا وأخلاقيا وجسميا وتطبيق المنهاج الدراسي حسب التعليمات والمناشير الوزارية المعد للمرحلة التعليم الابتدائي

### 3-3) سلك أستاذ المدرسة الابتدائية

حسب المادة 40 من القانون الأساسي يضم سلك أساتذة المدرسة الأساسية الابتدائية رتبتين (2) اثنتين:

- رتبة أستاذ المدرسة الابتدائية.

- رتبة الأستاذ الرئيسي في المدرسة الابتدائية.

### 3-4) تحديد المهام

حسب المادة 41 من القانون الأساسي يكلف أساتذة المدرسة الابتدائية بوظيفة التعليم الابتدائي، بتربية التلاميذ وتعليمهم من النواحي الفكرية والخلقية والمدنية والبدنية وتلقينهم استعمال تكنولوجيايات الإعلام والاتصال وتقييم عملهم المدرسي. ويمارسون أنشطتهم في المدارس الابتدائية ويحدد نصاب عملهم بثلاثين (30) ساعة من التدريس في الأسبوع.

### 3-5) أهمية المعلم

يرى بعضهم أن التطور العلمي و التكنولوجيا أدى إلى الإقلال من أهمية العنصر البشري المتمثل في المعلم في الموقف التعليمي ومن تم فهو يعد العامل الحاسم في مدى فعالية عملية التدريس وعلى الرغم من كل مستحدثات التربية وما تقدمه التكنولوجيا المعاصرة من مبررات تهدف لسير العملية التعليمية إلا أن المعلم لازال وسيظل العامل الرئيسي في هذا المجال لأنه هو الذي ينظم الخبرات ويديرها وينفذها في اتجاه الأهداف المحددة لكل منها وهو أيضا أحد الأطراف التي تفتقدها الوسائل الآلية المستخدمة في العملية التعليمية ولذلك فإن المعلم يجب أن تتوفر لديه خلفية واسعة وعميقة في مجال تخصصه إلى جانب تمكنه من حصيلة المعارف في مجالات أخرى. (محمد عودة -2006-ص)

### 3-6) - أخلاقيات مهنة التعليم من منظور عالمي:

اتجهت المؤسسات التربوية والجمعيات الأكاديمية المعنية بالتعليم إلى إرساء مبادئ أساسية تعتبر أخلاقيات مهنة التعليم في أفاقها العالمية ومنظم الأنظمة التربوية في مختلف المجتمعات المتقدمة منها والنامية تتفق على مبادئ أساسية لمهنة التعليم وهي

- 1- المسؤولية الأساسية لمهنة التعليم تكمن في إرشاد الأطفال والشباب طلبا للمعرفة واكتساب مهارات وإعدادهم للحياة الكريمة
- 2- مسؤولية المعلمين تكمن في مساعدة التلاميذ على تحديد أهدافهم الخاصة وتوجيهها نحو أهداف مقبولة اجتماعيا

3- أن يلتزم بالسلوك الاجتماعي المقبول في المجتمع ويقوم بواجبات المواطنة الصحيحة.

4- أن يحافظ على علاقات مهنية مع زملائه ومع المنظمات والجمعيات التربوية من أجل رفعة مهنة

التعليم (محمد عوض الترتوري، 2006، ص 51)

### 3-7) -مراحل التطور المهني للمعلم:

تشير الأدبيات المتعلقة بإعداد المعلم ونموه المهني إلى انه يمر خلال رحلته المهنية بالمراحل التالية

**1 المعلم المبتدئ:** وتكون في بداية الدخول إلى المهنة ويتسم أداء المعلم في هذه المرحلة بالسعي لاستجلاء الميدان والعمل تثبيت أقدامه (رشدي أحمد ، 2010 ، ص147-148)

**2 -المعلم المبتدئ المتقدم:** يتسم أداء المعلم في هذه المرحلة بالسعي للتجريب والعمل على تثبيت أقدامه

**3-مرحلة الكفاءة:** وتتسم هذه المرحلة أداء المعلم بالتمكن والاستقرار المهني.

**4-مرحلة الخبرة:** يتسم أداء المعلم في هذه المرحلة بالقدرة على التحليل (تحليل مهام العمل والتداول الأفكار والآراء مع الأقران.)

**5-مرحلة الأخصائي:** يتسم أداء المعلم في هذه المرحلة بالسلاسة والمرونة.

(عبد الرحمان وآخرون ،2010،ص158).

### 3-8) الإعداد والتكوين:

**1-الإعداد العلمي والأكاديمي التخصصي:** وهي عملية تشمل جميع الدروس العامة والخاصة التي

يبتلقها في مادة أو مجموعة مواد تزوده بكفاءة عالية في مادته (رفدة الحريري،2015، ص-99)

حيث يشمل المواد الأساسية العلمية التخصصية والمواد المساندة لها والتي ينبغي للمعلم ان يتكون فيها والهدف منه ليفهم المعلم فهما كاملا أساسيات ومفاهيم المادة الدراسية التي يدرسها ويكون متمكنا من مادة تخصصه وهذا لما له من أثار إيجابية فهي تزيد من ثقة المعلم في نفسه وعمله. (محمد محمود الحيلة ، 2009 ، ص 30)

**2-الإعداد المهني:** هو مجمل العمليات التي تساعد شخص في ممارسة نشاط معين (رفدة

الحريري،2015، ص-99) ويشمل هذا الجانب الدراسات التربوية والنفسية والنظرية والعلمية التي تمكن المعلم من تنظيم المواقف والخبرات التعليمية لتسهيل عملية التدريس كما أن الإعداد المهني يكسب المعلم المعرفة الصحيحة والمهارات العالية التي يحتاجها في عمله وأصول مهنته التدريس والجانب العملي في هذا الإعداد يتضمن التكوين الميداني التي تضع المعلم في مواجهة الواقع التعليمي.

**3-الإعداد الثقافي:** يتضمن هذا النوع من التكوين ثقافة عامة وثقافة تخصصية وتتمثل الثقافة العالية

في فهم جوانب علمية واجتماعية -دينية -تربوية -صحية -اقتصادية ...الخ والثقافة التخصصية تتمثل في معرفة وإدراك وفهم جوانب تتصل بالمادة الدراسية التي تخصص فيها المعلم.

**4-الإعداد الشخصي:** وهي تهيئة المعلم لإكساب السمات الشخصية والسلوك الحسن - الصوت

الواضح المعبر - اللياقة البدنية - الإيمان الواضح - العقيدة الراسخة - التحلي بالآداب - واحترام الشخصية وأراء الآخرين. (محمد محمود الحيلة ، 2009 ، ص 30).

### 3-9) الملامح العامة لكفاءة وقدرات المعلم الفعال:

يرى (سميت 2000 SMIT) إن التدريب الجيد والتأهيل العالي للمعلمين يجب ان يشمل أربعة جوانب لمراعاة كفاءات المعلمين وقدراتهم ليكون معلمين فعالين أثناء قيامهم ب أهداف التعلم المقصود وهي:

- 1-التزود بالمعرفة النفسية والنظريات التعلم والسلوك الإنساني
  - 2-أن يتعرض المعلم في دراسته لا راء المربين حول العلاقات الإنسانية الخالصة
  - 3-الإلمام بجوانب المادة التي يدرسها (محمد محمود الحيلة، 2009، ص 25)
  - 4-التحكم في المهارات التربوية الأساليب العلمية في الميدان
  - 5-المعرفة الشخصية على نحو معين حيث ستكون هذه المعرفة مهمة لفهم مواضيع معينة وحل مشاكل وقضايا مطروحة.
  - 6-أن يمتلك المعلم المهارات المعرفية والمهنية والإنسانية وبينها على مدار خدمته
  - 7-الاستخدام الإبداعي والتوظيف الفاعل للتكنولوجية واستخدامها لتحقيق تعليم نوعي مميز للطلبة.
  - 8-أن يدرك أهمية الفئة التي يتعامل معها وبأنها النواة للتغير والتطوير والتقدم.
- أن يكون قادرا على الربط بين الأصالة والمعاصرة (محمد عوض الترتوري، 2006، ص 51)

### 3-1) أدوار المعلم:

- 1-الدور التربوي: حيث يتمثل في تحقيق الضوابط الأخلاقية -تقدم وتطوير أدائه-قدوة لتلامذته ومثل أعلى -مرعاه الفروق الفردية بين التلاميذ -ربط المدرسة بالمجتمع
  - 2-الدور الأكاديمي ويتمثل في التعليم التلاميذ قدرات التفكير -إكساب التلاميذ المعارف والمهارات المختلفة -إثراء بيئة التعليم.
  - 3-الدور الاجتماعي ويمثل يقدم ثقافة المجتمع -ترسيخ المواطنة-توطيد التعاون مع المؤسسات الاجتماعية
  - 4-الدور الإداري: مشرف إداري -إدارة صافية-مشرف على الأنشطة التدريسية
  - 5- الدور الإنساني: وتتمثل في العمل التسامح-السلام-النظام-التعاون
  - 6- الدور السياسي: وتتمثل في التنشئة السياسية-القيادة
  - 7- الدور الأخلاقي: ويتمثل في إتقان العمل-العدل والمساواة-الأمانة العلمية-احترام اللوائح المدرسية
- (عيد أبو المعاطي الدسوقي، 2011، ص19)

### 3-11) -أبعاد وحدود الدور الجديد للمعلم في بيئة التعلم الجديدة:

تهدف التربية في عصر العولمة والمعلوماتية إلى خلق إنسان قادر على تغير نفسه بصورة دائمة ومستمرة كما تهدف إلى إحداث التحول في بعد التربية في الحصول على المعرفة والوصول إلى المصادر المعرفة



الأصلية وتوظيفها في حل المشكلات وهذه التحولات فرضت تغييرات على العملية التربوية بشكل عام وعلى أدوار المعلم وموقفه في العملية التربوية بشكل خاص (محمد عوض الترتوري، 2006، ص92) وتتمثل هذه الأدوار الجديدة في:

- 1- إكساب التلاميذ المعارف والحقائق والمفاهيم العلمية الوظيفة
- 2- تنمية التلاميذ في جوانبهم الشخصية المختلفة
- 3- تهيئة التلاميذ لعالم الغد
- 4- تحقيق مبدأ التعليم الذاتي
- 5- تنمية قدرات الإبداع لدى التلاميذ
- 6- ترسيخ أساسيات التربية
- 7- تحقيق الضوابط الأخلاقية
- 8- ترغيب التلاميذ في العلم والتعلم. (محمد محمود الحيلة، 2009، ص 30).
- 9- دوره كملاحظ سيكولوجي ومشخص صحة نفسية
- 10- دور تكنولوجيا فني في عالم تقنيات التربية
- 11- دوره كمقوم لإنجازات التلاميذ التعليمية
- 12- دوره كمرشد اجتماعي وكباحث تربوي ومخطط للتعليم وعملية التعلم (رشدي أحمد صعيمة، 2010، ص-133)
- 13- أن يمتلك المعلم المهارات المعرفية والمهنية والإنسانية وينمها على مدار خدمته

### 3- (12) - صفات المعلم الناجح

1- **الصفات الجسمية:** تكامل الصفات الشخصية المستقيمة من حضور الدهن والدقة في الأداء وحسن التصرف ليكون قادرا على الاعتماد بحواسه وصحته وحيويته لأن هذا العمل المستمر يتطلب الجهد والحرص والهمة العالية والمثابرة وتتمثل في:

- ❖ الصحة الجيدة وسلامة الحواس
- ❖ اللياقة البدنية والتوازن والحيوية والنشاط.
- ❖ -المظهر العام ويتمثل في الأناقة والترتيب وحسن اختيار الملابس والصوت المتزن. (بن عمار

حسينة، 2009، ص55)

2- **الصفات العقلية والنفسية:** وتتمثل في

- ❖ الذكاء والفتنة
- ❖ - فهم الذات والرضا عنها
- ❖ شخصية مثيرة للاهتمام ومشوقة يساند تلاميذه، يستحوذ على اهتماماتهم ويوجههم للتعلم

❖ الاستقرار العاطفي والصحة النفسية

### 3-الصفات المهنية:

❖ المعرفة التخصصية في مجال تدريسية

❖ - الثقافة العامة

❖ المعارف والمهارات المهنية

❖ -فهم الأسس التقنية للتعلم وتطبيقاتها

❖ الإلمام بمهارات التدريس

❖ تتوفر لديه توقعات عالية للنجاح بالنسبة له ولتلاميذه

❖ الحرص على النمو المهني والسعي لتحقيقه بصورة مستمرة

❖ اليقظة والكفاية والجدية في العمل

❖ الأمانة والإخلاص في مهنته (رشدي أحمد ، 2010 ، ص147)

### 4-الصفات الأخلاقية

❖ الصدق والإخلاص

❖ - الأمانة والوفاء

❖ - العدالة في التعامل مع المتعلمين

الصبر والتحلي بروح المسؤولية وهي الخصائص التي تتعلق بمبادئ المعلم وقيمه ومثله

واتجاهاته مثل العدالة وعدم التحيز والأخلاق الحميدة (بن عمار حسينة،2009، ص55)

### 5-الصفات الاجتماعية

❖ الاطلاع على ثقافة مجتمعه

❖ إتباع عادات والتقاليد المجتمع (عادل أبو العز سلامة ، 2009 ، ص 49)

❖ حسن الهندام والرزانة وصفاء القول والفعل

❖ التعاون البناء مع الزملاء (رشدي أحمد، 2010 ، ص147-148)

**خلاصة:**

بما إن المعلم يتحمل جانبا كبيرا في إعداد بناء المستقبل توجب الاهتمام بإعداده وتمكينه من مواكبة التغيرات المعلم بالغ الأثر في فاعلية مداخلات التعليم لطرائق المعلم بالغ الأثر في فاعلية مداخلات التعليم لطرائق التدريس -منهج التعليم -أهدافه تقويم نتائجه وان دوره يقتضي امتلاكه الصفات والمؤهلات اللازمة لمهنة التدريس في ضوء ما توصلت إليه الدراسات والبحوث في مجال التربية وعلم النفس ونظريات المعلم وفلسفته التربوية فان إعداد المعلم لمهنة التدريس وتأهيله لأداء مهما لها يعد مفتاح أبواب الجودة وسبيلا إلى طريق النجاح في تحقيق مخرجات تعليمية تلبى شروط الاستثمار في ميدان صناعة أبناء المستقبل.

**الجانب الميداني**

# الفصل الرابع:

## البحر اء اء المنهجه للدراسة

تمهيد.

- 1- الدراسة الاستطلاعية
- 2- خصائص العينة وكيفية اختيارها
- 3- المنهج المستخدم
- 4- أداة الدراسة
- 5- الخصائص السيكومترية لأداة الدراسة
- 6- الدراسة الأساسية
- 7- خصائص عينة الدراسة الأساسية
- 8- منهج الدراسة الأساسية
- 9- طريقة إجراء البحث
- 10- الأساليب الإحصائية المستعملة

1-4- الدراسة الاستطلاعية:

1-4-1- حجم العينة الاستطلاعية

أجريت الدراسة على مجموعة من أساتذة التعليم الابتدائي (المعلمين) ينتمون الى خمسة 05 مؤسسات تربوية عمومية ابتدائية.

شملت عينة الدراسة الاستطلاعية 53 أستاذ تعليم ابتدائي تم اختيارهم بطريقة عشوائية وهذا بغرض التحقق من صلاحية أداة القياس (الاستبيان) المصمم من طرف الباحث بلقاسم محمد وتم حساب الصدق والثبات باستخدام البرنامج الإحصائي SPSS (طريقة التجزئة النصفية ومعامل ألفا كرونباخ).

1-4-2- مكان وزمان الدراسة:

جرت الدراسة الاستطلاعية بعدة مدارس ابتدائية تنتمي للمقاطعة التربوية الأولى والسادسة بين وهي ابتدائية الشيخ علي بن حنيني زاقلو مرابطين زاوية كنتة وابتدائية أولاد بوحفص الفترة الممتدة من 2018/12/15م إلى غاية 2019/01/15م.

1-4-3- خصائص العينة وكيفية اختيارها:

تم اختيار العينة بطريقة عشوائية بسيطة وهي تمثل 53 أستاذ تعليم ابتدائي ذكورا وإناثا من الابتدائيات التابعة للمقاطعات الأولى والسادس

جدول رقم (02) يوضح توزيع العينة من حيث الأقدمية (الخبرة)

النسبة	العدد	الأقدمية
54.71%	29	من 0 إلى 05 سنوات
18.86%	10	من 6 إلى 10 سنوات
26.41%	14	من 11 سنوات فما فوق
100%	53	المجموع

تعد الاقدمية من المتغيرات التي لها تأثير كبير في العينة ومن خلال الجدول يتبين لنا أن الفئة الكبرى تقع في المجال من 0 إلى 05 سنوات بنسبة 54.71 تم تليها الفئة التي تقع في المجال من 11 سنوات فما فوق بنسبة 26.41 وفي الأخير الفئة التي تقع في المجال من 6 إلى 10 سنوات بنسبة 18.86.

## جدول رقم (03) يوضح توزيع العينة من حيث الجنس

الجنس	العدد	النسبة
ذكور	17	32.07%
إناث	36	67.92%
المجموع	53	100%

حجم الجنس يؤثر في العينة ومن خلال الجدول يتبين أن جنس الإناث يمثل الفئة الكبرى بنسبة 67.92 أي أكثر من ضعف الذكور الذي يمثل نسبة 32.07

## جدول رقم (04) يوضح توزيع العينة من حيث المستوى العلمي

المؤهل العلمي	العدد	النسبة
مستوى ثانوي	2	3.77%
ليسانس	36	67.92%
ماستر أو ماجستير	15	28.30%
مهندس	0	0%
المجموع	53	100%

يمثل حاملي شهادة ليسانس نسبة 67.92 وهذا يعكس قانون التوظيف في قطاع التربية الذي يوظف بشهادة ليسانس أستاذ التعليم الابتدائي وهذا ما يوضحه الجدول أعلاه تم تاليه فئة حاملي شهادة ماستر بنسبة 28.30 وبنسبة ضعيفة وهي الفئة الأخيرة الحاصلين على مستوى السنة الثالثة من التعليم الثانوي بنسبة 3.77.

## 4-1-4 المنهج المستخدم في الدراسة:

المنهج هو الطريق أو السبيل الذي يسلكه الباحث للوصول إلى دقة النتائج وذلك بإتباع الخطوات العلمية ونظرا لنوعية الدراسة والمجال الذي نبحث فيه تم استخدام المنهج الوصفي التحليلي الذي يركز على دراسة الظاهرة كما هي وسعى إلى وصفها وصفا دقيقا وتصويرها تم تحليلها.

1-4 (5-أداة الدراسة):

اعتمدنا في دراستنا على استبيان خاص بفعالية التكوين أثناء الخدمة من إعداد الباحث بلقاسم محمد وآخرون والذي يتمتع بصدق وثبات عاليين ويشتمل الاستبيان على ستة وثلاثون (36) فقرة ولقد تم تقسيم الاستبيان إلى محاور رئيسة ثلاثة وهي: مضامين التكوين وأهدافه، الوسائل البيداغوجيا والتقييم

جدول رقم (05) يوضح ابعاد الاستبيان

النسبة	عدد الفقرات	الأبعاد
37.93%	من 01 إلى 11	مضامين التكوين وأهدافه
24.13%	من 12 إلى 18	الوسائل البيداغوجيا
37.93%	من 19 إلى 29	التقييم

وبعد ان تم تطبيقه وتكيفيه أصبح الاستبيان يتكون من تسعة وعشرون فقرة بعد ان تم حذف الفقرات التالية وهي 3، 4، 5، 6، 18، 34، 36،

وتم استعمال البدائل التالية نعم (2)، أحيانا (1)، لا (0)، حيث تستخرج الدرجات الكلية يجمع الدرجات الموزونة للواحد والعشرين فقرة (21) المكونة للمقياس إذ تنحصر الدرجات المجمعة بين 0 إلى 58 كحد أقصى يمكن أن يحصل عليه الأستاذ

1-4 (6-الخصائص السيكومترية لأداة الدراسة: (الصدق، والثبات)

1-صدق الاتساق الداخلي: لحساب هذا النوع من الصدق تم حساب معاملات الارتباط بين أبعاد الاستبيان والدرجة الكلية، ثم معاملات الارتباط بين كل فقرة والبعد الذي تنتمي اليه.

جدول رقم (06) يوضح-معاملات الارتباط بين الأبعاد والدرجة الكلية للمقياس:

معامل الارتباط	الدرجة الكلية للمقياس	البعد
دال عند 0.01	0.722**	مضامين التكوين وأهدافه
دال عند 0.01	0.768**	الوسائل البيداغوجيا
دال عند 0.01	0.598**	التقييم

يبين الجدول أن كل الأبعاد الأول و الثاني و الثالث مرتبطة بالدرجة الكلية للمقياس من خلال دلالتها عند 0.01. حيث تظهر النتائج متقاربة .



## جدول رقم (07) يوضح معامل الارتباط بين فقرات البعد الأول والدرجة الكلية للبعد

معامل الارتباط	الفقرات	معامل الارتباط	الفقرات	معامل الارتباط	الفقرات
**0.555	11	0.109	6	**0.415	1
**0.554	12	*0.283	7	**0.331	2
**0.624	13	**0.357	8	0.034	3
**0.598	14	**0.571	9	0.193-	4
**0.478	15	**0.578	10	0.223	5

يبين الجدول أن كل الفقرات مرتبطة بالدرجة الكلية للبعد الأول باستثناء الفقرات 3،4،5،6، وعليه يمكن حذفها من الاستبيان.

## جدول رقم (08) يوضح معامل الارتباط بين فقرات البعد الثاني والدرجة الكلية للبعد:

معامل الارتباط	الفقرات	معامل الارتباط	الفقرات
**0.353	20	**0.496	16
**0.813	21	**0.391	17
**0.461	22	0.070	18
0.668	23	**0.699	19

يبين الجدول أن كل الفقرات مرتبطة بالدرجة الكلية للبعد الثاني باستثناء الفقرة 18 وعليه يمكن حذفها من الاستبيان.

## جدول رقم (09) يوضح -معامل الارتباط بين فقرات البعد الثالث والدرجة الكلية للبعد:

معامل الارتباط	الفقرات	معامل الارتباط	الفقرات	معامل الارتباط	الفقرات
0.244	32	**0.591	28	**0.493	24
**0.543	33	**0.738	29	**0.543	25
**0.396	34	**0.680	30	**0.762	26
**0.493	35	**0.405	31	**0.561	27
				0.202	36

يبين الجدول أن كل الفقرات مرتبطة بالدرجة الكلية للبعد الثالث باستثناء الفقرتين رقم 32،36 وعليه يمكن حذفهما من الاستبيان.

2-الثبات :

جدول رقم (10) يوضح -معامل الثبات لأبعاد الاستبيان

القيمة معامل الفا لكرومباخ	الفقرات	البعد
0.714	11	مضامين التكوين واهدافه
0.64	07	الوسائل البيداغوجيا
0.794	11	التقويم
0.804	29	الدرجة الكلية

من خلال قيم معامل الفا لكرومباخ يتضح أن الاستبيان بأبعاده الثلاث والدرجة الكلية يتمتع بمؤشرات ثبات عالية تسمح لنا بتطبيقه

4-2) الدراسة الأساسية:

ثم اختيار عينة الدراسة من 110 أستاذ تعليم ابتدائي من الابتدائيات المتواجدة بالمقاطعات التربوية الأولى والثانية لولاية أدرار بطريقة العشوائية البسيطة.

4-2) 1-مواصفات العينة:

جدول رقم (11) يوضح توزيع العينة من حيث الجنس

النسبة	العدد	الجنس
28.18%	31	ذكور
71.81%	79	إناث
100%	110	المجموع

من خلال الجدول يتبين ان جنس الاناث يمثل الفئة الكبرى بنسبة 71.81 أي أكثر من ضعف الذكور بكثير الذي يمثل نسبة 28.18 وهذا يكون له تأثير كبير على العينة

## جدول رقم (12) يوضح توزيع العينة من حيث التقديمية (الخبرة)

النسبة	العدد	الأقدمية
38.18%	42	من 0 إلى 05 سنوات
35.45%	39	من 6 إلى 10 سنوات
26.36%	29	من 11 سنوات فما فوق
100%	110	المجموع

تعد الاقدمية من المتغيرات التي لها تأثير كبير في العينة ومن خلال الجدول يتبين لنا ان الفئة الكبرى تقع في المجال من 0 الى 05 سنوات بنسبة 38.45 تم تليها الفئة التي تقع في المجال من 6 الى 10 سنوات بنسبة 35.45 وهما نسب متقاربة الى درجة كبيرة وفي الأخير الفئة التي تقع في المجال من 11 سنوات فما فوق بنسبة 26.36.

## جدول رقم (13) يوضح توزيع العينة من حيث المستوى العلمي

النسبة	العدد	المؤهل العلمي
1.81%	2	مستوى ثانوي
88.18%	97	ليسانس
10%	11	ماستر أو ماجستير
0%	0	مهندس
100%	110	المجموع

أكبر فئة للعينة الأساسية حاملة لشهادة ليسانس بنسبة 88.18 وهذا ما يوضحه الجدول أعلاه تم تاليه فئة حاملي شهادة ماستر بنسبة 10 وبنسبة ضعيفة وهي الفئة الأخيرة الحاصلين على مستوى السنة الثالثة من التعليم الثانوي. بنسبة 1.81

## 4-2- مكان وزمان الدراسة:

أجرت الدراسة الأساسية بابتدائيات التابعة للمقطعات التربوية الأولى والثانية والثالثة بولاية أدرار وذلك في الفترة الممتدة بين 2019/01/20م إلى غاية 2019/02/10م.

#### 4-2) 3-منهج الدراسة:

لقد اعتمدنا في دراستنا المنهج الوصفي وذلك لطبيعة البحث الذي نقوم به بوصف الظاهرة وصفا دقيقا والقيام بالتحليل والتفسير دون المساس بجوهر الظاهرة.

#### 4-2) 4-طريقة إجراء البحث

لقد تم إجراء البحث حسب الخطوات التالية: حيث تم إعداد الجانب النظري من الدراسة الذي يحتوي على الفصول التالية الفصل الاول تناول فيه الباحث الإطار المنهجي للدراسة تم الفصل الثاني تناول فيه التكوين أثناء الخدمة والفصل الثالث تناول فيه أستاذ التعليم الابتدائي.

أما الجانب التطبيقي أو الميداني تم فيه إعداد آداة الدراسة (الاستبيان) مع تحديد العينة وتم إدراج فيه فصلين وهو الفصل الرابع الذي تناول فيه الباحث الإجراءات المنهجية للدراسة و الفصل الخامس تناول فيه عرض وتحليل النتائج

و في الأخير وضع استنتاج عام ثم اقتراحات و توصيات

#### 4-2) 5-الأساليب الإحصائية المستعملة:

- ❖ التكرارات والنسب المئوية
- ❖ المتوسط الحسابي
- ❖ الانحراف المعياري
- ❖ معامل الارتباط بين الأبعاد
- ❖ معامل تحليل التباين البسيط
- ❖ اختبار (ت)

# الفصل الخامس:

## عرض وتحليل النتائج

- 1- عرض نتائج الدراسة
- 2- تحليل النتائج
- 3- استنتاج عام
- 4- اقتراحات و توصيات
- 5- الإسهامات العلمية للدراسة

1-5 عرض نتائج الدراسة:

1-5 1-الفرضية العامة:

أ- عرض نتائج الفرضية العامة: تنص الفرضية العامة على وجود مستوى مرتفع لفعالية التكوين أثناء الخدمة في ظل إصلاحات الجديدة لدى أساتذة التعليم الابتدائي.

جدول رقم(14): تقييم فاعلية التكوين أثناء الخدمة في مجال مضامين التكوين و أهدافه

الرقم	الفقرات	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الوزن النسبي	الترتيب	الدرجة
01	التكوين يتطلب الجدية والانضباط	1.91	0.326	63.66	02	متوسط
02	التكوين يساهم في تحسين المستوى	1.92	0.269	64	01	متوسط
03	لا أتغيب عن التكوين إلا للضرورة القصوى	1.71	0.550	57	05	متوسط
04	لا يجب أن أكون ملما بكل محتوى البرنامج التكويني الذي يعطى لي من خلال التكوين أثناء الخدمة	1.33	0.740	44.33	08	منخفض
05	يساعدني التكوين أثناء الخدمة من حب التكوين الذاتي	1.25	0.848	41.66	10	منخفض
06	التكوين عبارة عن ترقية مهنية ومادية	1.27	0.856	42.33	09	منخفض
07	التكوين يرفع من المستوى المادي ويرقيني في المكانة الاجتماعية	1.10	0.811	36.66	11	منخفض
08	أقوم بتطوير قدراتي ومهاراتي المهنية من خلال التكوين أثناء الخدمة	1.74	0.744	58	04	متوسط
09	يساعدني التكوين أثناء الخدمة في تطوير مهاراتي التدريسية	1.76	0.529	58.66	03	متوسط
10	يكسبني التكوين أثناء الخدمة الخبرة	1.64	0.651	54.66	06	منخفض
11	يمكن التكوين أثناء الخدمة من فهم العملية التربوية	1.58	0.706	52.66	07	منخفض

يلاحظ أن المتوسطات الحسابية تراوحت بين (1.10-1.91) وانحراف معياري تراوح بين (0.811-0.269). وكان أعلى متوسط الفقرة الثانية بلغ (1.92) ونصها " التكوين يساهم في تحسين المستوى "،

وجاءت الفقرة بعدها الفقرة (1) " التكوين يتطلب الجدية والانضباط " بمتوسط قدره (1.91)، وتلتها الفقرة (9) ونصها " يساعدني التكوين أثناء الخدمة في تطوير مهاراتي التدريسية " بمتوسط قدره (1.76). في حين جاءت الفقرة (7) ونصها " التكوين يرفع من المستوى المادي ويرقيني في المكانة الاجتماعية " في الرتبة الأخيرة بمتوسط قدره (1.10).

جدول رقم(15) فاعلية التكوين أثناء الخدمة في مجال الأساليب البيداغوجية

الرقم	الفقرات	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الوزن النسبي	الترتيب	الدرجة
12	أرغب في تكوينات أخرى تهمني في مستقبلي المهني في التدريس	1.77	0.514	59	01	متوسط
13	أرى بأنها لا فائدة موجودة من خلال إجراء التكوين أثناء الخدمة	1.68	0.631	56	03	متوسط
14	أستطيع أن أحقق أهدافي وطموحاتي المستقبلية من خلال التكوين	1.56	0.636	52	05	منخفض
15	أتعرف على نواحي الضعف والقوة لدى التلاميذ	1.63	0.585	54.33	04	منخفض
16	يساعدني التكوين على معرفة طريقة تقويم أعمال المتعلمين	1.70	0.521	56.66	02	متوسط
17	يمكنني التكوين التعرف على كيفية بناء الاختبارات التحصيلية	1.56	0.587	52	06	منخفض
18	يساعدني التكوين في التتبع في استخدام أدوات التقويم المختلفة	1.53	0.513	51	07	منخفض
19	أستخدم التغذية الراجعة لتحسين تعليم التلاميذ	1.33	0.748	44.33	08	منخفض

جاءت المتوسطات الحسابية بين (1.33-1.77) بانحراف معياري تراوح بين (0.514-0.748). وجاءت الفقرة (12) بدرجة فعالية متوسطة، واحتلت الفقرة (16) الرتبة الثانية ونصها " يساعدني التكوين على معرفة طريقة تقويم أعمال المتعلمين". في حين احتلت الفقرة (18 و 19) الرتب الأخيرة والتي تنص

على: " يساعدني التكوين في التنوع في استخدام أدوات التقييم المختلفة " و " أستخدم التغذية الراجعة لتحسين تعليم التلاميذ "

جدول رقم (16) فاعلية التكوين أثناء الخدمة في مجال التقييم التربوي

الدرجة	الترتيب	الوزن النسبي	الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	الفقرات	الرقم
منخفض	09	51.66	0.717	1.55	أصبحت توجيهاتي للمتعلم محددة أكثر في تقييم المكتسبات التعليمية	20
متوسط	03	60.66	0.415	1.82	أراعي الفروق الفردية بين التلاميذ في ميولهم وحاجاتهم وقدراتهم	21
متوسط	04	58.33	0.512	1.75	أستخدم التقييم التشخيصي في بداية العام الدراسي لتحديد مستوى التلاميذ	23
منخفض	08	53.33	0.560	1.60	أستخدم التقييم البنائي أثناء الموقف التعليمي	24
متوسط	06	58	0.514	1.74	أستخدم التقييم الختامي في نهاية الموقف التعليمي	25
متوسط	07	56.33	0.548	1.69	أوظف التعزيز في المواقف التعليمية لإثارة دافعية التلاميذ نحو الأفضل	26
متوسط	02	61	0.461	1.83	أنوع أساليب التدريس حسب متطلبات الموقف التعليمي	27
متوسط	04	58.33	0.523	1.75	أعرفه على المواقف التعليمية /التعلمية في البيئة المحلية واستثمارها	28
متوسط	01	62	0.409	1.86	أستعمل الأسئلة الشفوية لتعزيز المناقشة خلال عملية التعلم	29

جاءت المتوسطات الحسابية بين (1.55-1.86) بانحراف معياري تراوح بين (0.717-0.409). وجاءت الفقرة (29) بدرجة فعالية متوسطة، واحتلت الفقرة (27) الرتبة الثانية ونصها " أنواع أساليب التدريس حسب متطلبات الموقف التعليمي ". في حين احتلت الفقرة (08 و09) الرتب الأخيرة بدرجة منخفضة والتي تنص على: " أستخدم التقييم البنائي أثناء الموقف التعليمي " و "أصبحت توجيهاتي للمتعلم محددة أكثر في تقييم المكتسبات التعليمية "



## 5-1) 2-الفرضية الجزئية الأولى:

أ- عرض نتائج الفرضية الجزئية الأولى: تنص الفرضية الأولى على (توجد فروق دالة إحصائية في فاعلية التكوين أثناء الخدمة في ظل إصلاح مناهج الجيل الثاني تعزى لمتغير الجنس).

جدول رقم (17) يوضح نتائج الفرضية الجزئية الأولى

البعد	الجنس	العينة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	قيمة ت	الدلالة الإحصائية
المضامين	ذكور	31	18.06	2.52	-115	غير دال
	إناث	79	18.03	2.62		
الوسائل	ذكور	31	11.23	2.03	-520	غير دال
	إناث	79	11.46	2.23		
التقويم	ذكور	31	9.52	1.79	-684	غير دال
	إناث	79	9.78	2.01		
المجموع	ذكور	31	38.81	5.42	-478	غير دال
	إناث	79	39.37	5.81		

يبين الجدول أعلاه الفرضية التي تبحث عن الفروق بين الذكور والإناث في فاعلية التكوين أثناء الخدمة حيث جاءت قيم (ت) غير دالة على كل أبعاد المقياس والمجموع الكلي رغم وجود فروق على مستوى المتوسطات الحسابية بين الذكور والإناث وذلك في بعد الوسائل البيداغوجية وكذلك الدرجة الكلية.

## 3-الفرضية الجزئية الثانية: (1-5)

ج-عرض نتائج الفرضية الجزئية الثانية: تنص الفرضية الثالثة (توجد فروق دالة إحصائية في فاعلية التكوين أثناء الخدمة في ظل إصلاح مناهج الجيل الثاني تعزى لمتغير الخبرة المهنية).

جدول رقم (18) يوضح نتائج الفرضية الجزئية الثانية

المتغيرات	التباين	درجة الحرية	المتوسط الربعات	قيمة (ف)	مستوى الدلالة
داخل المجموعات	8.113	2	4.061	0.606	غير دالة
بين المجموعات	716.568	107	6.697		
المجموع الكلي	724.691	109			
داخل المجموعات	4.774	2	2.387	0.503	غير دالة
بين المجموعات	507.417	107	4.442		
المجموع الكلي	512.191	109			
داخل المجموعات	3.816	2	1.908	0.499	غير دالة
بين المجموعات	408.875	107	3.821		
المجموع الكلي	412.691	109			
داخل المجموعات	47.034	2	23.517	0.724	غير دالة
بين المجموعات	3475.157	107	32.478		
المجموع الكلي	3522.191	109			

يبين الجدول أعلاه نتائج الفرضية التي تبحث عن الفروق في فاعلية التكوين تعزى أو ترجع لمتغير الخبرة حيث جاءت النتائج غير دالة في كل أبعاد المقياس

## 5-2) - مناقشه وتحليل النتائج

## 5-2) 1- مناقشة الفرضية العامة:

تنص الفرضية العامة على (يوجد مستوى مرتفع لفعالية التكوين أثناء الخدمة في ظل الإصلاحات الجديدة لذي أساتذة التعليم الابتدائي).

من خلال النتائج التي توصلنا إليها الموضحة في الجداول رقم ( 14-15-16) نجد النتيجة العامة تثبت أن مستوى الفعالية للتكوين أثناء الخدمة مرتفع لذي أساتذة التعليم الابتدائي مما يجعلنا نقول تأكدت الفرضية وأنها ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة 0.05 ويمكن أن نرجع هذه النتيجة إلى الأهمية التي يوليها الأساتذة الى ما يتلقونه من مواضيع تخص التنمية المهنية وبناء المعارف والمهارات التدريسية و دور هذا التكوين في تحسين المستوى، وبالأخص ما تعلق بمادة علم النفس وعلوم التربية ومادة التشريع المدرسي والتعليمية وغيرها من المواد التي لم يطلع عليها الأساتذة خلال مساراتهم الدراسية الجامعية . وقد أظهرت الدراسات التي اهتمت بتحليل البرامج التكوينية الجزائرية المعتمدة في إطار التكوين أثناء الخدمة؛ أنها لا تتوجه لتنمية الجانب البيداغوجي والممارسة التعليمية للمعلم (خالدي، 2017، ورد في: زقاوة، 2017).

وإن ما يمكن أن يقال عن عملية التكوين هو استحالة توظيف محتوى البرنامج التكويني ونقل المعارف النظرية الى مهارات سلوكية، والسبب في ذلك هو المدة القصيرة في التكوين وتوقيت الحصص المبرمجة التي تكون دائما خلال عطلة الشتاء والربيع وأحيانا بيوم السبت. كما أن نقص التحفيز وعدم وضوح الهدف من التكوين وظروف العمل كالضغوط المهنية وارتفاع تعداد التلاميذ كل ذلك له تأثير على فعالية التكوين أثناء الخدمة.

إن هذه النتيجة تشير إلى أن أهداف التكوين كانت إلى حد ما واضحة عموما لدى الأساتذة على المستوى النظري مع وجود ضبابية على المستوى العملي وتوظيف المهارات المكتسبة. وكلما كانت الأهداف واضحة إجرائيا لدى المتكويين؛ فإنها ستعزز الدافعية لديهم وتنشط سلوك الاكتساب وتكون الرغبة في التعلم أكبر.

و يرى د.زقاوة (2017) أن غموض أهداف التكوين له ما يبرره لدى المعلمين؛ فلم يكن التكوين في نظر المعلم والإدارة التعليمية في ذاتها من أجل التنمية المهنية وتدعيم المعارف بل كان من اجل تسوية وضعيات مهنية بعضها يحتاج إلى ترقية لمسايرة شروط التوظيف التي اعتمدها الوظيف العمومي. أما في يخص فاعلية التكوين أثناء الخدمة في مجال الأساليب البيداغوجية جاءت المتوسطات الحسابية بين (1.33-1.77) بانحراف معياري تراوح بين (0.514-0.748). وجاءت الفقرة (12) بدرجة فعالية متوسطة، واحتلت الفقرة (16) الرتبة الثانية ونصها " يساعدني التكوين على معرفة طريقة تقويم أعمال المتعلمين". في حين احتلت الفقرة (18) و (19) الرتب الأخيرة والتي تنص على: " يساعدني التكوين في التنوع في استخدام أدوات التقويم المختلفة " و " أستخدم التغذية الراجعة لتحسين تعليم التلاميذ "

هذه النتائج تشير إلى وعي الأساتذة بالدور الوظيفي الذي تؤديه الأساليب التعليمية في تحقيق أهداف الإصلاح من حيث تنوعها وطريقة استخدامها، فهي تساعد على تيسير عملية الفهم والاستيعاب وتطبيق المعارف النظرية، غير أن الشروع في العمل بالمقارنة بالكفاءات في التعليم رافقه الكثير من المشكلات والمطبات أبرزها ضعف التحكم في الأساليب البيداغوجية وعدم مسابقتها لوضعيات التعلم الجديدة. وفي الأخير من حيث فاعلية التكوين أثناء الخدمة في مجال التقويم التربوي جاءت المتوسطات الحسابية بين (1.55-1.86) بانحراف معياري تراوح بين (0.409-0.717). وجاءت الفقرة (29) بدرجة فعالية متوسطة، واحتلت الفقرة (27) الرتبة الثانية ونصها " أنواع أساليب التدريس حسب متطلبات الموقف التعليمي ". في حين احتلت الفقرة (08 و09) الرتب الأخيرة بدرجة منخفضة والتي تنص على: " أستخدم التقويم البنائي أثناء الموقف التعليمي " و "أصبحت توجيهاتي للمتعلم محددة أكثر في تقويم المكتسبات التعليمية

ويذهب الباحث في تفسيره لهذه النتيجة بأنها تتسجم مع الأطر النظرية في هذا المجال الداعية إلى أن التدريب أثناء الخدمة يؤدي إلى تزويد المعلمين باستراتيجيات ومهارات تدريسية تساعدهم على التخطيط والتنفيذ والتقييم الجيد والفعال عند ممارسة التدريس، وتزيد رغبتهم في العمل، وتغيير سلوكهم المهني نحو الأفضل، إضافة أن التكوين أثناء الخدمة يمكن المعلمين من الاطلاع على كل ما هو جديد في مجال أداء المهنة، وتنمية الكفاءات، وزيادة عملية التثقيف الذاتي، واكتساب خبرات العمل التعاوني، واختيار ممارسات جديدة.

وتختلف نتائج هذه الدراسة مع نتائج دراسة بلقاسم وشتوان (2017) التي توصلت إلى وجود مستوى مرتفع في فاعلية التكوين أثناء الخدمة في ظل الإصلاحات مناهج الجيل الثاني لدى أساتذة التعليم الابتدائي للطور الأول، ودراسة زقاوة (2017) التي توصلت الدراسة إلى أن فاعلية التكوين أثناء الخدمة كانت بمستوى مرتفع. و تتفق ودراسة الرميح (2004) التي أظهرت نتائجها أن المشرف المقيم يسهم في تنمية المعلم في مجال التخطيط للدرس وإعداده بدرجة متوسطة، وفي تنمية المعلم في مجال تنفيذ الدرس بدرجة متوسطة، وفي تنمية المعلم في مجال التقويم بدرجة متوسطة، ويسهم بوجه عام في تنمية المعلمين مهنيًا بدرجة متوسطة.

## 5-2- مناقشة الفرضية الجزئية الأولى:

تنص الفرضية الأولى على وجود فروق دالة إحصائية في فاعلية التكوين أثناء الخدمة في ظل الإصلاحات التربوية الجديدة تعزى لمتغير الجنس.

يتبين من خلال النتائج المستخلصة والمبينة في الجدول رقم (16) أن الفرضية التي تبحث عن الفروق بين الذكور والإناث في فاعلية التكوين أثناء الخدمة حيث جاءت قيم (ت) غير دالة على كل أبعاد المقياس .

وتختلف نتائج هذه الدراسة مع نتائج دراسة العنزي (2009) التي توصلت إلى وجود فروق ذات دلالة إحصائية في الاحتياجات التدريبية لمعلمي الصفوف الأولية من وجهة نظر المعلمين على مجالات ( التخطيط، ومحتوى المنهاج والوسائل والإجراءات والأساليب) لصالح المعلمات، ويرجع إلى قناعة الأساتذة من أن العمليات التكوينية من حيث مضامينها وأهدافها وأساليبها بيداغوجية وتقييمها غير مجدية مما يجعلهم يعتمدون على مصادر أخرى لاكتساب الكفايات التدريسية المطلوبة سواء عن طريق المحاولة والخط والتقليد والاحتكاك بالزملاء، كما أن غياب معايير موضوعية تحدد بها الفئات المعنية بحضور العمليات التكوينية يجع لمنها غير ذات جدوى بالنسبة لغالبية المستدعين لها، ونفس الشيء بالنسبة لغير المعنيين بها، خاصة مع وجود ذوي المستوى الأكاديمي المنخفض، والمعلمين حديثي العهد بالتعليم.

وفي الإطار يرى بوحفص بن كريمة (2017) ما يمكن أن نستشفه أيضا من نتائج الفرضية أن التكوين بطابعه الحالي لا يزود المعلم بالقدر الكافي من حين ما أشار إلى أن طبيعة برامج التأهيل : الكفايات التدريسية ومن ثم يصدق قول " لورسي "التربوي الذي تلقاه المعلمون من أنها لم تؤدي إلى زيادة في فاعلية الممارسات التدريسية (بوحفص بن كريمة، 2017، ص 352)

### 5-2-3 مناقشة الفرضية الجزئية الثانية:

تنص الفرضية الثالثة على وجود فروق دالة إحصائية في فاعلية التكوين أثناء الخدمة في ظل الإصلاحات التربوية الجديدة تعزى لمتغير الخبرة المهنية.

يتبين من خلال النتائج المستخلصة والمبينة في الجدول رقم (17) أن نتائج الفرضية التي تبحث عن الفروق في فاعلية التكوين تعزى أو ترجع لمتغير الخبرة حيث جاءت النتائج غير دالة في كل أبعاد المقياس.

إن موضوع الخبرة يبقى عامل نسبي إلى حد ما، بحيث أن المعارف التي يتلقاها الأساتذة في مجملها معارف لم يطلع عليها الأستاذ من قبل بالأخص في مواضيع علم النفس وعلوم التربية، التشريع المدرسي، التعليمية... الخ. وهو ما يجعل الأستاذ يقبل على الاكتساب الجديد من المهارات والبحث عن الحلول لمشكلاته في الميدان بغض النظر عن اقدميته في التعليم. ونسجل في هذا الشأن أن جزء من عينة الدراسة هم ناجحون في مسابقة التوظيف، و عليه لم نسجل تفاعل لمتغير الخبرة مع الاتجاه نحو التكوين أثناء الخدمة.

وقد ترجع أسباب ذلك إلى طبيعة محتوى التكوين والى الظروف التنظيمية المحيطة به لدى الأساتذة حيث يتلقون نفس المهام ويتعرضون لنفس شروط العمل على مر سنوات الخدمة، وتسد نفس المهام سواء للجدد منهم أو القدامى لتعدل من خبرة الجدد فتجعلهم يتساوون مع القدامى.

وتتفق نتائج هذه الدراسة مع نتائج دراسة بلقاسم وشتوان (2017) التي توصلت إلى عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية في فاعلية للتكوين أثناء الخدمة في ظل إصلاحات التربية الجديدة لدى أساتذة

التعليم الابتدائي تعزى لمتغير الخبرة المهنية، دراسة زقاوة (2017) التي توصلت الى عدم وجود فروق دالة في تقويم فعالية التكوين أثناء الخدمة تعزى إلى متغير تخصص الأستاذ ومتغير سنوات الخبرة، ودراسة العنزي (2009) التي توصلت وعدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية في الاحتياجات التدريبية لمعلمي الصفوف الأولية من وجهة نظر المعلمين تعزى للخبرة.

وتختلف نتائج الدراسة مع نتائج دراسة الرميح (2004)، والتي أظهرت إلى وجود فروق ذات دلالة إحصائية في مدى مساهمة المشرف المقيم في تنمية المعلم مهنيًا في بقية مجالات الدراسة تعزى لمتغيرات (الوظيفة، الخبرة، المرحلة الدراسية).

### 3-5 استنتاج عام:

لقد تناولت الدراسة التي بين أيدينا عامل مهم وهو التكوين أثناء الخدمة لدى أساتذة التعليم الابتدائي حيث تم إبراز فيها درجة أو مدى الفاعلية للتكوين أثناء الخدمة. لدى عينة الدراسة.

كما هدفت الدراسة إلى إبراز الفروق الموجودة بين أفراد العينة من حيث الجنس ومن حيث الخبرة المهنية حيث أظهرت المعالجة الإحصائية وجود فاعلية مرتفعة للتكوين أثناء الخدمة لدى عينة الدراسة ويتضح ذلك في درجات الفعالية المحصل عليها في هذا البحث كما أظهرت المعالجة الإحصائية في هذا البحث عدم وجود فرق دال إحصائياً يعزى لعامل الجنس

وكذا عدم وجود فرق دال إحصائياً يعزى لعامل الخبرة المهنية رغم وجود فروق في المتوسطات الحسابية طفيفة. وتعتبر هذه الحصيلة أو النتيجة مماثلة لنتائج سابقة في دراسات سابقة تناولت هذا الموضوع داخل الوطن أو دراسات أجنبية خارج الوطن مما يؤكد أن متغير الجنس والخبرة ليس لهم تأثير كبير على درجة فعالية التكوين أثناء الخدمة.

ونستخلص مما سبق من مناقشة وتفسير للنتائج المتعلقة بفعالية التكوين أثناء الخدمة لدى أساتذة التعليم الابتدائي يجب إدراج عدة عوامل لنجاح عملية التكوين أثناء الخدمة ومن أهمها، ما يلي:

- إشراك الأساتذة في صياغة البرامج التكوينية لأن هذا يجعلهم يحسون بأن لهم أهمية وأن هذا البرنامج وضع بناء على احتياجاتهم، وبالتالي نضمن تجاوبهم معه.

- وضع وسائل أكثر فعالية لتحديد الاحتياجات التكوينية للأساتذة مثل تقرير المدرء، تحليل الدروس. الخ.

- استخدام الأساليب الحديثة في التكوين أثناء الخدمة بدلاً من الاعتماد على أسلوب واحد كالاعتماد على أسلوب المحاضرة لأن ذلك سينقص من فعالية البرنامج التكويني وسيؤدي إلى نفور الأساتذة من التكوين.

- ضرورة تنويع محتوى البرامج التكوينية ليشمل الجانب النفسي (المراهقة - علم النفس النمو)، والجانب التربوي (النظريات التربوية الحديثة، المقاربات البيداغوجية الجديدة، طرق التدريس، التقويم التربوي، تكنولوجيا الإعلام والاتصال)، الجانب القانوني (التشريع المدرسي، الحقوق والواجبات داخل قطاع التربية، القانون التوجيهي للتربية).

- أن يشرف على هذه البرامج التكوينية مختصين في مجالات تربوية ويمتلكون خبرة ومؤهلات تساعدهم على تحقيق الأهداف.

- تقويم العملية التكوينية وتطويرها نحو الأحسن من حيث المدة الزمنية، الوسائل التعليمية.

- تسطير برنامج سنوي لتكوين الأساتذة أثناء الخدمة يكون نابعا من احتياجات الأساتذة وملائما لقدراتهم وخصائصهم وظروفهم.
- أن تكون هذه البرامج منظمة بشكل واقعي وفق الاحتياجات خاصة في مجال المحتوى ووضوح الأهداف، يشعر معها المتكون بأهميتها وفائدتها.
- أن تعد هذه البرامج وتنفذ في أوقات مناسبة بدلا من أوقات راحة المتكون.
- أن تركز الدورات التكوينية على الجانب الميداني من خلال عقد ندوات عمل بحيث لا تقتصر على الجانب النظري فقط.
- إجراء دراسات مماثلة مستقبلا عندما تعم هذه الإصلاحات الجديدة مختلف الأطوار التعليمية.
- التكوين أثناء الخدمة يقوم بتطوير القدرات والمهارات المهنية للمعلم.
- يساعد المعلم في تطوير المهارات التدريسية لديه كما يكسبه الخبرة.
- يساعد التكوين المعلم على معرفة طريقة تقويم أعمال المتعلمين
- يمكن التكوين المعلم من التعرف على كيفية بناء الاختبارات التحصيلية
- يساعد التكوين على معرفة طريقة تقويم أعمال المتعلمين
- يساعد التكوين في التنوع في استخدام أدوات التقويم المختلفة
- تساعد المعلم على مراعاة الفروق الفردية بين التلاميذ في ميولهم وحاجاتهم وقدراتهم
- تساعد المعلم في استخدام التقويم التشخيصي والتقويم التكويني والنهائي حسب المواقف التعليمية.
- يساعد المعلم في تنوع أساليب التدريس وأساليب التهيئة لكل درس



## 5-4) الاقتراحات وتوصيات:

- من خلال الدراسة الحالية التي تناولت فعالية التكوين لدى أساتذة التعليم الابتدائي ومن خلال استقراء النتائج وتحليلها نضع بين أيديكم بعض الاقتراحات التي نتمنى إن تجد طريق إلى التطبيق لكل من كانت له يد من قريب أو بعيد في عمليات التكوين في قطاع التربية والتعليم
- 1- تصنيف عمليات التكوين أثناء الخدمة إلى مستويات (وطني -جهوي-ولائي. الخ)
  - 2- تعزيز مكانة وأهمية التكوين كأداة لتحقيق الاحترافية في ممارسات التعليم والتسيير
  - 3- يكون التكوين أثناء الخدمة كاستجابة بشكل ملموس لحاجيات أساتذة التعليم الابتدائي.
  - 4- الربط بين التكوين التحضيري والتكوين المستمر .
  - 5- جعل مخططات التكوين تستند على مرجعية الكفاءات المهنية.
  - 6- جعل التكوين أثناء الخدمة في صلب سياسة تسيير الموارد البشرية.
  - 7- تطوير التكوين عن بعد وترشيد الموارد.
  - 8- تقييم مدى نجاعة التكوين الممنوح
  - 9- إبراز أولويات عروض التكوين وتكييفها مع الحاجيات الضرورية للمعلمين.
  - 10- استخدام التقنية الحديثة كوسائل تعليمية للانتقال من التعليم التقليدي إلى التعليم الإلكتروني من الاتجاهات الحديثة في إعداد المعلم.
  - 11- اعتماد الوسائط التقنية الحديثة، وشبكة الانترنت، والحاسوب لتنفيذ برامج إعداد المعلم. مما ينعكس على أداء المعلم، ويجعل عملية إعداده أكثر سهولة، كما يشجع المعلم على التدريب بطرق وأساليب حديثة باستخدام التقنية مما ينمي لديه القدرة على التعلم الذاتي.
  - 12- تدريب المعلم على تصميم وإنشاء المواقع على شبكة الانترنت، لنشر المعلومات والاستفادة من مصادر المعرفة المتاحة، ويمكن من خلال المواقع والمنتديات أن يتم التواصل المباشر بين المعلم وزملاؤه وتلاميذه. (بركات، 2005).
  - 13- خلق ثقافة التطوير في المدرسة من خلال تنمية العلاقات المهنية بين المعلمين، ومن ثم بينهم وبين المجتمع المدرسي، ثم المجتمع المحلي، فالمجتمع الكبير.
  - 14- تعويد المعلمين على ممارسة البحث العلمي من أجل تحسين ممارساتهم والتغلب على مشكلاتهم، والوصول إلى معارف مهنية يمكن توظيفها.

- 
- 15- تمكين المعلمين من جمع المعلومات حول تلاميذهم، وتحليلها والربط بين ما يمارسونه من أساليب تعليمية وبين تعلمه، ورصد آثار التغيير على كل منهما (أساليب التعليم ونتائج التعلم) كجزء من ممارسة التقويم الذاتي.
- 16- حث المعلمين على تقديم المبادرة للتحسين، وبذل الجهود في مجال تطوير المناهج بالتعاون مع الأكاديميين وواضعي السياسات التعليمية.
- 17- تمكين المعلمين من تطوير ممارساتهم التدريسية، وصقل خبراتهم وتبادلها، وتنمية مهاراتهم، ونقد ومراجعة استراتيجياتهم ونظرياتهم. (مدبولي، 2002، ص 26).
- 18- إكساب المعلمين أساليب التعلم المستمر من خلال تنمية مفهوم التربية المستمرة لهم التي تمكنهم من مهارات التعلم الذاتي المستمر، وإيجاد اتجاهات إيجابية نحو التدريب لتنمية قدراتهم وإمكاناتهم.
- 19- إجراء المزيد من الدراسات والأبحاث حول برامج التكوين أثناء الخدمة وتحديد أهم المهارات والمعارف التي تتناسب مع العصر الحديث.
- 20- إعادة تأهيل أساتذة التعليم الابتدائي في تخصص علم النفس والتربية الخاصة.
- 21- زيادة عدد ساعات التكوين أثناء الخدمة بما يفي باحتياجات أساتذة التعليم الابتدائي.
- 22- دعم استخدام الأرضية الرقمية للتكوين بالضح فيها موارد بيداغوجية رقمية جديدة.
- 23- إثراء الأرضية الرقمية للتكوين ببرامج تكوينية موجهة للأساتذة.

## 5-5) الإسهامات العلمية للبحث

-والمعلم يمثل أحد الأركان الهامة في العملية التعليمية، وفي تطويره والاهتمام بإعداده وتكوينه فهو بالغ الأثر على المتعلمين ومستوياتهم. وفي ظل التغيرات المتلاحقة والتحول التكنولوجية، وظهور الوسائط التعليمية الحديثة، أصبح لزاماً على المؤسسات التعليمية مواكبتها والأخذ بها في مجال تكوين المعلمين؛ لأن عملية التكوين والتنمية المهنية عملية مستمرة تتم من خلالها مواكبة التحولات والتطورات العالمية والتقدم [...]

التكوين أثناء الخدمة أطلق عليها العديد من المهتمين بمجال التربية والتعليم وتنمية المعلمين التكوين المستمر أو التكوين أثناء الخدمة في إشارة لوصفه بالاستمرارية والدورية، نتيجة الكم الهائل من المعارف والمهارات التي أتاحت في العصر الحالي والتي يجب تعلمها واكتسابها والتعامل معها سواء من قبل المعلمين أو المتعلمين. وعند تقييمنا هذا البحث من خلال ما لمسناه ميدانياً وعن طريق التجربة ان هذا البحث سيساهم في:

1-تقييم عملية التكوين أثناء الخدمة في الجوانب التالية: مضامين التكوين وأهدافه، الوسائل البيداغوجيا والتقويم فهي تعتبر عوامل ومهارات مهنية وبيداغوجيا يجب إن تكون من أولويات أي عملية تكوينية لأساتذة التعليم الابتدائي

2-جودة المعلم وكيفية إعداده وتأهيله ومن تم تكوينه المستمر أثناء الخدمة لذا من الأفضل إن يتم تكوين المعلمين من فترة إلى أخرى أثناء وجودهم على رأس العمل في المدارس ولذلك لا يختلف اثنان حول أهمية المعلم في عملية التعليم، والتعلم وجودة مخرجات التعلم تعتمد بدرجة كبيرة على المعلم.

3- تساهم في إعداد معلم رقمي يواكب التقدم التكنولوجي والانفجار المعرفي في كافة التخصصات والعلوم والمعارف، مما يجعل عملية التكوين أثناء الخدمة للمعلمين تحدياً كبيراً، يجب ألا تتوقف عند حد معين، فلا بد أن تتصف بالاستمرارية، فالاستدامة في تكوين المعلمين تيسر عملية مواكبة كل جديد وتقلل الرهبة في مواجهة الوسائل التكنولوجية، وتجعل المعلمين يجربون ويوظفون بكل حرية وإبداع.

4- إكساب المعلمين أساليب التعلم المستمر من خلال تنمية مفهوم التربية المستمرة لهم التي تمكنهم من مهارات التعلم الذاتي المستمر، وإيجاد اتجاهات إيجابية نحو التدريب لتنمية قدراتهم وإمكاناتهم وكذلك

5- تعويد المعلمين على ممارسة البحث العلمي من أجل تحسين ممارساتهم والتغلب على مشكلاتهم، والوصول إلى معارف مهنية يمكن توظيفها. كما ساهم بشكل كبير وهذا ما توصلت إليه معظم الدراسات في هذا الموضوع وفي هذا المجال في:

6-إعادة تأهيل أساتذة التعليم الابتدائي في تخصص علم النفس والتربية الخاصة.

7-زيادة عدد ساعات التكوين أثناء الخدمة بما يفي باحتياجات أساتذة التعليم الابتدائي.

- 
- دعم استخدام الأرضية الرقمية للتكوين بالضحخ فيها موارد بيداغوجية رقمية جديدة.
- 8- جعل مخططات التكوين تستند على مرجعية الكفاءات المهنية.
- 9- جعل التكوين أثناء الخدمة في صلب سياسة تسيير الموارد البشرية.
- 10- تطوير التكوين عن بعد وترشيد الموارد.
- 11- تقييم مدى نجاعة التكوين الممنوح

# قائمة المراجع

## قائمة المراجع:

### أ-الكتب

- 1-ابراهيم مجدي عزيز،(2009)، معجم المصطلحات ومفاهيم التعليم، الطبعة الأولى، عالم الكتب القاهرة.
- 2-الأحمد خالد طه،(2005)، تكوين المعلمين من الإعداد إلى التدريب، الطبعة الأولى، دار الكتاب الجامعي الإمارات العربية المتحدة.
- 3-البيلاوي حسن حسين ،(1998)، الإصلاح التربوي في العالم الثالث عالم الكتب، القاهرة.
- 4-الكتاب السنوي الثالث، (2000)، المركز الوطني للوثائق التربوية
- 5-بركات زياد،(2005)، الدورات التدريبية أثناء الخدمة وعلاقة ذلك بفعالية المعلم واتجاهاته نحو مهنة التدريس جامعة القدس المفتوحة
- 6-بوحفص، بن كريمة وسعيد عبد السلام (2017)، واقع تكوين برامج تكوين معلمي المرحلة الابتدائية وعلاقتها بأدائهم التدريسي، مجلة تطوير العلوم الاجتماعية، المجلد 10، العدد 02، (354-342)
- 7- بلقاسم، محمد وشتوان، حاج (2017)، فاعلية التكوين أثناء الخدمة لدى أساتذة التعليم الابتدائي في ظل إصلاح مناهج الجيل الثاني، الملتقى الدولي حول الإصلاحات التربوية، رهانات وتحديات، جامعة محمد بن أحمد وهران 2.
- 8- زقاوة، أحمد (2017)، فعالية التكوين أثناء الخدمة في تحسين العملية التعليمية لدى أساتذة التعليم الثانوي،الملتقى الدولي حول الإصلاحات التربوية، رهانات وتحديات، جامعة محمد بن أحمد وهران 2.
- 9-مجدي صلاح طه المهدي، (2007)، المعلم ومهنة التعليم بين الأصالة والمعاصرة، دار الجامعة الجديدة للنشر الإسكندرية.
- 10-محسن علي عطية وآخرون ، (2008)، التربية العلمية وتطبيقاتها في إعداد معلم المستقبل، -دار المناهج للنشر والتوزيع، طبعة 1427هـ، عمان الأردن.
- 11-محمد عودة، (2006)، إعداد معلم المرحلة الأساسية -دار الكتاب الجامعي، الطبعة الأولى العين الإمارات العربية المتحدة.
- 12-محمد عوض الترتوري، (2006)، محمد فرحان القضاة-المعلم الجديد دليل المعلم في الإدارة الصفية الفعالة الطبعة الأولى، دار مكتبة الحامد للنشر والتوزيع، عمان.
- 13-محمد كمال سليمان، تطور المعلمين لحاجاتهم في مجال الإعداد في مصر.
- 14-محمد محمود الحيلة،(2009)، مهارات التدريس الصفية الطبعة الثالثة، دار المسيرة للنشر والتوزيع والطباعة عمان.

- 15- محمود عبد الرحيم عدس، (2000)، المعلم الفاعل والتدريس الفعال، الطبعة الأولى، دار الفكر للطباعة والنشر والتوزيع عمان.
- 16- مصطفى عبد السميع، سهير محمد حوالة، (2005)، إعداد المعلم الطبعة الأولى، دار المناهج للنشر والتوزيع، عمان الأردن.
- 17- عادل أبو العز سلامة وآخرون، (2009)، طرائق التدريس العامة معالجة تطبيقية معاصرة الطبعة الأولى، دار الثقافة للنشر والتوزيع، عمان الأردن.
- 18- عبد السلام عبد الله الخقندي، (2008)، دليل المعلم العصري في طرق التدريس، الطبعة الأولى، الوقتية للطباعة والنشر والتوزيع، دمشق سوريا.
- 19- عبد اللطيف بن حسين فرح، (2009)، التدريس الفعال، الطبعة الأولى، دار الثقافة للنشر والتوزيع، عمان الأردن.
- 20- عبيد جمانة محمد (2006) المعلم إعدادة تدريبيه كفايته ،دار الصفاء للنشر، عمان الأردن، الطبعة الأولى.
- 21- علي فوزي عبد المقصود، (2014)، المقومات التربوية لتأهيل المعلمين غير التربويين في ضوء تغيرات العصر، بدون طبعة، مؤسسة الجامعة، الإسكندرية.
- 22- عيد أبو المعاطي الدسوقي-معلم المستقبل والتعليم، المكتب الجامعي، بدون طبعة، مصر.
- 23- راشد علي (2002)، خصائص المعلم العصري وأدواره، دار الفكر العربي عمان.
- 24- راضي عبد المجيد طه، (2014)، المعلم في عصر المعلوماتية إعدادة-تأهيله، الطبعة 1435، دار الفكر العربي
- 25- رفة الحريري ، (2015)، الإعداد الشامل للمعلم المبتدئ في ظل الجودة الشاملة، الطبعة 1426 هدار المناهج للنشر والتوزيع، عمان الأردن.
- 26- رقيقة حروس، (2010)، إدارة المدارس الابتدائية الجزائرية الطبعة هـ، -دار الخلد ونية للنشر والتوزيع، القبة الجزائر. 1431
- 27- رشدي أحمد صعيمة وآخرون ، (2010)، الجودة الشاملة في التعليم من مؤشرات التمييز ومعايير الاعتماد الأسس والتطبيقات الطبعة الثانية دار المسيرة للنشر والتوزيع والطباعة، عمان.
- 28- تليوين حبيب، (2003)، فعالية تكوين المعلمين أثناء الخدمة، منشورات مخبر العمليات التربوية والسياق الاجتماعي جامعة وهران
- 29- خالد محمد أبو شعيرة، (2013)، التدريب الميداني في التعليم بين الواقع والمأمول (البحث في النظرية والتطبيق)، الطبعة الأولى، مكتب مجمع العربي للنشر والتوزيع
- 30- خالد نصر الدين، أكتوبر، (2014)، المجلة المغربية، مجلة علوم التربية العدد 20، مطبعة النجاح الجديدة الدار البيضاء.

## ب- الرسائل والمذكرات

- 1-الرميح، عبد الرحمن،(2004)، دور المشرف التربوي في تنمية المعلمين مهنيًا، رسالة ماجستير غير منشورة، جامعة الملك سعود، المملكة العربية السعودية.
- 2-العنزي، قاط علي،(2009)، الاحتياجات التدريبية لمعلمي الصفوف الأولية من وجهة نظرهم ووجهة نظر مديري مدارسهم في مدينة تبوك التعليمية، رسالة ماجستير غير منشورة، جامعة مؤتة، المملكة العربية السعودية.
- 3-بوقطف محمود ،2014/2013 مذكرة لنيل شهادة الماجستير، بدون نشر، جامعة محمد خيضر بسكرة.
- 4-بن عمار حسيبة،(2009)، تكوين الموارد البشرية في المنظومة التربوية الجزائرية، رسالة ماجستير بدون نشر، جامعة قسنطينة.

## ج- مناشير وزارية

- 1-المنشور الإطار 05/2039 الصادر بتاريخ 2005/03/13، إصلاح نظام التقويم التربوي، وزارة التربية الوطنية.
- 2-المنشور الوزاري المشترك رقم 365 المؤرخ في 20 ديسمبر 2005
- 3- المنشور الوزاري رقم 884 المؤرخ في 30 ماي 2017 الخاص بالدخول المدرسي للسنة الدراسية 2019/2018.
- المنشور وزاري رقم 121، وزارة التربية الوطنية ،مديرية التكوين (2004)، التعليمات الخاصة بالتكوين خلال السنة الدراسية 2005/2004.
- 4- القانون التوجيهي للتربية الوطنية رقم 08-04/المؤرخ 23 يناير .2008.
- 5-النشرة الرسمية للتربية الوطنية، أكتوبر 2008 عدد خاص .



الملاحق

## الاستبيان

يقوم الباحث بإعداد دراسة بعنوان " التكوين أثناء الخدمة لدى أساتذة التعليم الابتدائي في ظل إصلاحات المنظومة التربوية " وذلك بغرض إعداد دراسة علمية .  
لذا نرجو منكم التكرم بقراءة عبارات هذه الاستمارة بتمعن وإبداء الرأي حول كل عبارة، وذلك بوضع علامة (x) على الخانة المناسبة (نعم أو لا أو أحيانا).

الجنس:.....  
المؤهل العلمي.....  
الأقدمية.....

الرقم	العبارة	نعم	لا	أحيانا
01	التكوين يتطلب الجدية والانضباط			
02	التكوين يساهم في تحسين المستوى			
03	لا أتغيب عن التكوين إلا للضرورة القصوى			
04	لا يجب أن أكون ملما بكل محتوى البرنامج التكويني الذي يعطى لي من خلال التكوين أثناء الخدمة			
05	يساعدني التكوين أثناء الخدمة من حب التكوين الذاتي			
06	التكوين عبارة عن ترقية مهنية و مادية			
07	التكوين يرفع من المستوى المادي ويرقيني في المكانة الاجتماعية			
08	أقوم بتطوير قدراتي ومهاراتي المهنية من خلال التكوين أثناء الخدمة			
09	يساعدني التكوين أثناء الخدمة في تطوير مهاراتي التدريسية			
10	يكسبني التكوين أثناء الخدمة الخبرة			
11	يمكن التكوين أثناء الخدمة من فهم العملية التربوية			
12	أرغب في تكوينات أخرى تهمني في مستقبلي المهني في التدريس			
13	أرى بأنها لافائدة موجودة من خلال إجراء التكوين أثناء الخدمة			
14	أستطيع أن أحقق أهدافي وطموحاتي المستقبلية من خلال التكوين			
15	أتعرف على نواحي الضعف والقوة لدى التلاميذ			
16	يساعدني التكوين على معرفة طريقة تقويم أعمال المتعلمين			
17	يمكنني التكوين من التعرف على كيفية بناء الاختبارات التحصيلية			
18	يساعدني التكوين في التنوع في استخدام أدوات التقويم المختلفة			
19	أستخدم التغذية الراجعة لتحسين تعليم التلاميذ			
20	أصبحت توجيهاتي للمتعلم محددة أكثر في تقويم المكتسبات التعليمية			

		أراعي الفروق الفردية بين التلاميذ في ميولهم وحاجاتهم وقدراتهم	21
		أستخدم التقويم التشخيصي في بداية العام الدراسي لتحديد مستوى التلاميذ	22
		أستخدم التقويم البنائي أثناء الموقف التعليمي	23
		أستخدم التقويم الختامي في نهاية الموقف التعليمي	24
		أوظف التعزيز في المواقف التعليمية لإثارة دافعية التلاميذ نحو الأفضل	25
		أنوع أساليب التدريس حسب متطلبات الموقف التعليمي	26
		اعرفه على المواقف التعليمية والتعيمية في البيئة المحلية واستثمارها	27
		أستعمل الأسئلة الشفوية لتعزير المناقشة خلال عملية التعلم	28
		أستعمل أساليب التهيئة لكل درس	29