



وزارة التعليم العالي والبحث العلمي  
جامعة ابن خلدون - تيارت -  
كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية  
قسم علم الاجتماع

مذكرة مكملة لنيل شهادة الماستر الطور الثاني ل.م.د.  
في علم الاجتماع عمل وتنظيم الموسومة ب:

التكوين الأولي ودوره في تكييف أساتذة اللغة الإنجليزية في الطور الابتدائي

دراسة ميدانية ب : مقاطعتي الرحمة و كارمان (مدينة تيارت)

تحت إشراف:

أ.د. شامي بن سادة

من إعداد الطالبتين:

جيلالي كريمة

غزالة خديجة

لجنة المناقشة

الصفة	الرتبة	الأستاذ
رئيس	أستاذ محاضر أ	بن علي راجح
مشرفا ومقررا	أستاذ محاضر أ	شامي بن سادة
مناقشا	أستاذ محاضر أ	بلجوهر خالد

السنة الجامعية: 2024/2023

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

## شكر وتقدير:

الحمد لله رب العالمين، الذي بنعمته تتم الصالحات، وحمدا طيبا مباركا فيه  
ملء السماوات والأرض والصلاة والسلام على خير المرسلين سيدنا محمد وعلى  
آله وصحبه أجمعين أما بعد.

أتقدم بتشكراتي أنا وزميلتي للأستاذ المشرف الدكتور "شامي بن سادة" على  
جهده، ومتابعته التي لولاها لما تمكنا من إنجاز هذا البحث على هذا الوجه،  
فجزاه الله خير الجزاء.

كما يطيب لي أن أتقدم بجزيل الشكر والعرفان لرئيس قسم الاجتماع كرطالي نور  
الدين وإلى كل أساتذة كلية العلوم الاجتماعية عامة وعلم الاجتماع خاصة، كما  
أشكر اللجنة المناقشة لعملي المتواضع، وإلى زميلاتي وكل من ساهم بتقديم  
العون لي في هذا العمل.



إهداء:

أهدي جهدي وعملي إلى من عطرت حياتي لهما إلى من كانوا سندا لي في كل

شدة وطيلة دربي وأدامهما الصحة والعافية

لقوله تعالى:

"وقضى ربك ألا تعبدوا إلا إياه وبالوالدين إحسانا".

كما لا يتسنى لي النسيان أهدي عملي لأخي العزيز بن عمارة أحمد رحمه الله

وأسكنه فسيح جناته.

لقوله تعالى:

"قل لو كان البحر مدادا لكلمات ربي لنفذ البحر قبل أن تنفذ كلمات ربي ولو

جئنا بمثله مدادا"

أهدي ثمرة عملي لجميع الأهل صغيرا وكبيرا وإلى أقرب الناس إلى قلبي وكل من

كريمة

كان سندا لي.

# إهداء

الحمد لله حبا وشكرا وإمتنانا ما كنت لأفعل هذا لولا فضل الله فالحمد لله على البدء والختم من قال أنا لها نالها وأنا لها وإن أبنت ونما عنها أتيت بها ها أنا اليوم أهدي نجاحي إلى كل من سعى معي لإتمام هذه المسيرة إلى الذي علمني أن الدنيا كفاح وسلاحها العلم والمعرفة إلى من أحمل اسمه بكل إفتخار إلى أعظم وأعز رجل في الكون أبي الغالي عبد القادر.

إلى ملاكي في الحياة وجنتي في الأرض من ساندتني في صلاتها ودعائها إلى من سهرت الليالي تنير دربي إلى معنى الحب والحنان إلى أروع وأعظم امرأة في الوجود أمي الغاليه ميخوته ميمونه.

إلى جسر المحبة والعطاء ومصدر صبري وقوتي أخواتي الخمس وبناتهم وأولادهم إلى سدي في الحياة أولئك الذين يحزنهم فشلي ويفرحهم نجاحي إخوتي وأولادهم. إلى أستاذي الغالي رفيقي في إتمام هذا العمل المشرفي الأستاذ سامي بن سادة.

إلى من ساندني بكل حب عند ضعفه رفيقة روي راوية صديقة عمري إلى صديقات المواقف لا السنين شريكات الدرب الطويل صديقات الجامعة إلى كل من علمني حرفا ومن كان له الفضل في تعليمي منذ بداية مسيرتي إلى النهاية 'نزالة خديجة'.

## الملخص:

هدفت هذه الدراسة إلى التعرف على دور التكوين الأولي في تكيف أساتذة اللغة الانجليزية الجدد بالمؤسسات التعليمية الابتدائية بتيارت، وانطلقت الدراسة من إشكالية عامة مفادها كيف يساهم التكوين في تحقيق تكيف أساتذة الانجليزية حديثي التوظيف، ونتاجا لهذه الاشكالية تولدت منها فرضية رئيسية مفادها يساهم التكوين في تحقيق تكيف أساتذة اللغة الانجليزية حديثي التوظيف ، وللاجابة عن الفرضيات استخدمت المنهج الوصفي لملائمة موضوع الدراسة ،وتكونت عينة الدراسة من سبعة أساتذة متكونين كأداة للدراسة وتم تقسيمها إلى أربع محاور هم :

- البيانات الشخصية: يساهم التدريب الأولي في عملية التكيف المهني.

تساهم الوسائل التكنولوجية الرقمية الاتصالية في تكيف الأساتذة الجدد.

تساهم بيئة العمل في تكيف الأساتذة الجدد .

وقد قمنا بتحليل الأجوبة التي حصلنا عليها من المقابلات ومن خلالها حصلنا على العديد من النتائج

اهمها :

يساهم التكوين في عملية تكيف أساتذة الانجليزية حديثي التوظيف.

إكتساب الأساتذة المتكونين معارف وخبرات تساعدهم في تأدية مهامهم التعليمية.

مساهمة البرامج التكوينية في تحسين أداء المتكونين في المؤسسات التعليمية الابتدائية بيئة العمل تساعد

على تكيف الأساتذة مع التلاميذ.

الكلمات المفتاحية: التكوين الأولي، التدريب، التكيف، اللغة الإنجليزية، المدرسة الابتدائية.

## Summary

This study aimed to identify the role of initial training in the adaptation of new English language teachers in primary educational institutions in Tiaret. The study started from a general problem: How does training contribute to achieving the adaptation of newly employed English teachers? As a result of this problem, a main hypothesis was generated, which says that training contributes to achieving the adaptation of language teachers. To answer the hypotheses, the descriptive approach was used to suit the subject of the study. The study sample consisted of seven professors as a tool for the study, and it was divided into four axes:

- Personal data: Initial training contributes to the process of professional adaptation

Digital communication technologies contribute to the adaptation of new professors

The work environment contributes to the adaptation of new professors.

We analyzed the answers we obtained from the interviews and obtained many results, the most important of which are:

Training contributes to the adaptation process of newly employed English teachers

Trained professors acquire knowledge and experience that will help them perform their educational duties

The contribution of training programs to improving the performance of students in primary educational institutions. The work environment helps teachers adapt to students

Keywords: initial formation, training, adaptation, English language, primary school.

الفهرس

شكر وتقدير:

إهداء:

فهرس المحتويات

قائمة الجداول

قائمة الأشكال

أ..... مقدمة

الفصل الأول: الإطار المنهجي

4..... تمهيد:

5..... الإشكالية:

6..... فرضيات الدراسة:

6..... أسباب اختيار الموضوع:

7..... أهمية الدراسة:

7..... أهداف الدراسة:

11..... الدراسات السابقةو التعقيب عليها

11..... مقارنة نظرية:

ERROR! BOOKMARK NOT DEFINED..... خلاصة

الفصل الثاني: ماهية التكوين

18..... تمهيد:



19	1. مفهوم التكوين الأولي:
19	أنواع التكوين.
22	خصائص التكوين:
23	أهمية التكوين:
24	أهداف التكوين:
25	مبادئ العملية التكوينية.
26	إجراءات التكوين:
27	أهم الأساليب العملية التكوينية:
29	أهم المشكلات والصعوبات التي تواجه عملية التكوين داخل المؤسسات خاصة المؤسسات التربوية: ..
30	خلاصة الفصل:
الفصل الثالث: تكيف الاساتذة	
32	تمهيد:
33	مفهوم التكيف ADAPTATION :
34	خصائص التكيف للأستاذ داخل وظيفة التعليم:
35	العوامل المؤثرة على تكيف الأساتذة الجدد في بيئة العمل:
36	أهم مظاهر التكيف في بيئة العمل للأستاذ:
37	محددات التكيف للأساتذة الجدد في وظيفة التعليم:
38	مجالات وأبعاد التكيف للأساتذة في وظيفة التعليم:
38	أهمية التكيف للأساتذة الجدد في وظيفة التعليم:
40	أهداف التكيف للمعلمين الجدد في المدرسة الابتدائية:

40 ..... النظريات المفسرة لعملية التكيف للأستاذ في وظيفة التعليم:

42 ..... خلاصة الفصل

#### الفصل الرابع: الإجراءات المنهجية للدراسة

44 ..... تمهيد:

45 ..... تحديد مجالات الدراسة :

45 ..... منهج الدراسة:

48 ..... -مجتمع الدراسة :

48 ..... -عينة الدراسة :

49 ..... -ادوات جمع البيانات :

54 ..... -شروط المقابلة :

55 ..... خلاصة :

#### الفصل الخامس: عرض ومناقشة نتائج الدراسة

78 ..... مناقشة نتائج الدراسة.

79 ..... مناقشة نتائج الفرضية الأولى.

80 ..... مناقشة نتائج الفرضية الثانية.

80 ..... مناقشة نتائج الفرضية الثالثة.

81 ..... استنتاج عام للدراسة.

83 ..... خاتمة:

77 ..... قائمة المصادر والمراجع

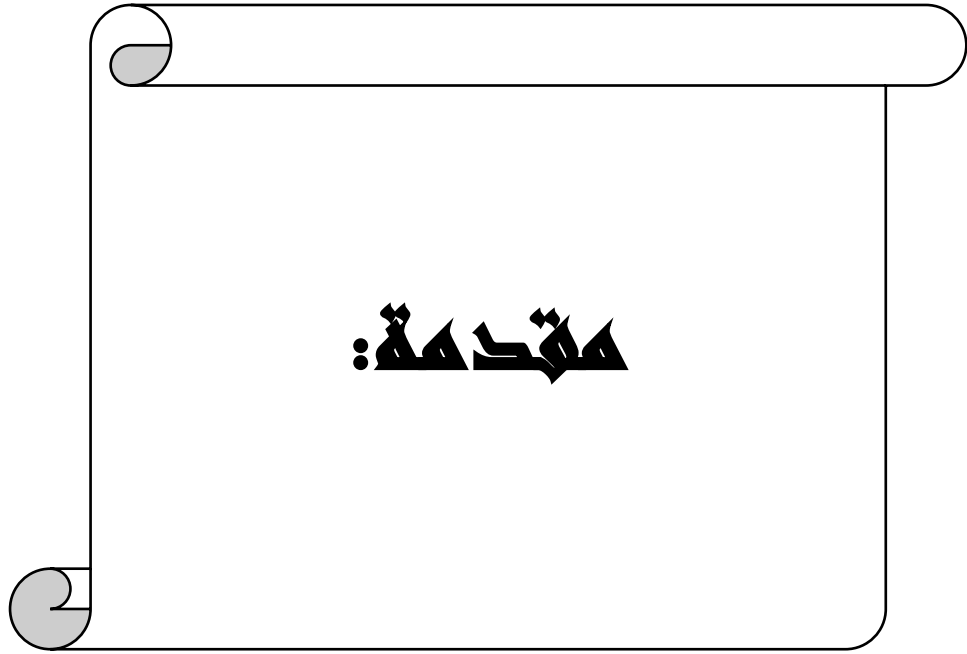
90 ..... قائمة الملاحق.

فهرس الجداول

- 57 .....-الجدول (رقم)1: يمثل جنس المبحوثين
- 59 .....-الجدول (رقم 02):يمثل سن المبحوثين
- 60 .....-الجدول رقم (3):يمثل المستوى التعليمي للمبحوثين
- 61 .....-الجدول (رقم5):يمثل الحالة الاجتماعية للمبحوثين
- 63 .....-الجدول (رقم)5:يمثل مكان العمل
- 64 .....-الجدول (رقم06) :يمثل توزيع افراد العينة حسب تطور المهارات :
- الجدول (رقم)7:يمثل توزيع افراد العينة حسب طبيعة مساهمة البرامج التكوينية في تحسين الاداء  
66 .....بالمؤسسات التعليمية الابتدائية
- 67 .....-الجدول(رقم)8:يمثل توزيع افراد العينة حسب طبيعة اكتساب المعارف
- 68 .....-الجدول(رقم)9:يمثل توزيع افراد العينة حسب طبيعة الفائدة من التكوين .
- 69 .....-الجدول (رقم )10:يمثل توزيع افراد العينة حسب طبيعة الخضوع للتكوين بعد الالتحاق بالمنصب..
- 70 .....-الجدول (رقم) 11:يمثل توزيع افراد العينة حسب طبيعة الخضوع للتكوين بصفة مستمرة .
- 71 .....-الجدول (رقم)12:يمثل توزيع افراد العينة وفق الاستراتيجيات .
- الجدول رقم (13):يمثل توزيع افراد العينة حسب طبيعة مساعدة البرامج التكوينية في تطوير المهارات  
72 .....الحالية
- 73 .....-الجدول رقم (14):يمثل توزيع افراد العينة وفق تطبيق ماتلقاه الاساتذة في البرامج التدريبية .
- 74 .....-الجدول رقم (15):يمثل توزيع افراد العينة حسب طبيعة محتوى البرامج
- 75 .....-الجدول رقم (16):يمثل مدة التكوين .
- 75 .....-الجدول رقم (17):يمثل توزيع افراد العينة حسب تحقيق التكيف .

فهرس الأشكال

- 58 ..... الشكل رقم (01) دائرة نسبية تمثل الجنس
- 59 ..... الشكل رقم (02) دائرة نسبية تمثل السن
- 60 ..... الشكل رقم (03) دائرة نسبية تمثل المستوى التعليمي للمبحوثين
- 62 ..... الشكل رقم (04) دائرة نسبية تمثل الحالة الاجتماعية
- 63 ..... الشكل رقم (05) دائرة نسبية تمثل مكان العمل
- 65 ..... الشكل رقم (06) دائرة نسبية تمثل توزيع افراد العينة حسب تطوير المهارات
- الشكل رقم (07) دائرة نسبية تمثل توزيع افراد العينة حسب طبيعة مساهمة البرامج التكوينية في تحسين  
66 ..... الاداء بالمؤسسات التعليمية الابتدائية
- 67 ..... الشكل رقم (08) دائرة نسبية تمثل توزيع افراد العينة حسب طبيعة اكتساب المعارف
- 68 ..... الشكل رقم (09) دائرة نسبية تمثل توزيع افراد العينة حسب طبيعة الفائدة من التكوين
- 70 ..... الشكل رقم (11) دائرة نسبية تمثل توزيع افراد العينة حسب طبيعة الخضوع للتكوين بصفة مستمرة ...
- 71 ..... الشكل رقم (12) دائرة نسبية تمثل توزيع افراد العينة وفق الاستراتيجيات
- الشكل رقم (13) دائرة نسبية تمثل توزيع افراد العينة حسب طبيعة مساعدة البرامج التكوينية في تطوير  
72 ..... المهارات الحالية
- 73 ..... الشكل رقم (14) دائرة نسبية تمثل توزيع افراد العينة وفق تطبيق ماتلقاه الاساتذة في البرامج التدريبية
- 74 ..... الشكل رقم (15) دائرة نسبية تمثل توزيع افراد العينة حسب طبيعة محتوى البرامج
- 75 ..... الشكل رقم (16) دائرة نسبية تمثل مدة التكوين
- 76 ..... الشكل رقم (17) دائرة نسبية تمثل توزيع افراد العينة حسب تحقيق التكيف



**مقدمة:**

## مقدمة

\*يعد التكوين من أهم الاستراتيجيات التي تساهم في النهوض بالعنصر البشري في المؤسسات التعليمية بما في ذلك المدارس الابتدائية، لكونه عنصر فعال لرفع التحدي ومواكبة التقدم والازدهار لتحقيق أعلى درجات الكفاءة والمهارة لأساتذة الانجليزية المكونين الجدد للطور الابتدائي .

إذ تعد تجربة التعليم من المراحل الحيوية في حياة الفرد فتكوين المعلم وتكيفه في هذه البيئة ليس بسيطاً وذلك يتطلب المهارات والتوجيهات اللازمة لتحقيق بيئة تعليمية فعالة ومحفزة وجعلهم مستعدين لتكيف أساليبهم التعليمية، وممارستهم الصفية مع احتياجات وطموحات التلاميذ وطبيعة المدرسة ذاتها وذلك للتكوين دور هام لتمكينهم من فهم تحديات التعليم الابتدائي وتوظيف أفضل الممارسات في الصف وعليه ركزت هذه الدراسة على دور التكوين الأولي في تحقيق تكيف أساتذة الانجليزية الجدد وبهذا فقد تم تقسيم هذا البحث الى جزئين جزء نظري وجزء تطبيقي إذ قسمت لخمس فصول :

**الفصل الأول:** تناول الاطار العام للدراسة ويتضمن عرض إشكالية الدراسة التي تمثلت في كيف يساهم التكوين الأولي في تحقيق تكيف أساتذة الانجليزية الجدد في المدارس الابتدائية مع ذكر التساؤلات الفرعية وللإجابة على هذه التساؤلات تم صياغة الفرضيات ثم ذكر أسباب اختيار الموضوع أهميته وأهدافه والمفاهيم المعتمدة في الدراسة إلى جانب عرض أهم الدراسات السابقة المتعلقة بالموضوع والتعقيب عليها وذكر المقاربة النظرية وخلاصة .

**الفصل الثاني:** تناولنا فيه التكوين حيث تطرقنا لمفهوم التكوين الأولي وأنواع وخصائص وأهميته وأهداف التكوين وأهم اجراءات وأساليب العملية التكوينية بالإضافة لأهم المشكلات التي تواجه عملية التكوين داخل المؤسسات التعليمية وخلاصته .

**الفصل الثالث:** تطرقنا في هذا الفصل لعملية تكيف أساتذة الانجليزية في المرحلة الابتدائية بذكر مفهوم التكيف والتكيف المدرسي وأهم الخصائص والعوامل والمظاهر والمحددات والمجالات المحددة لعملية تكيف الأساتذة الجدد في مرحلة الإبتدائية وذكر أهمية وأهداف عملية التكيف وأهم النظريات المفسرة لعملية تكيف الأساتذة الجدد وخلصته .

**الفصل الرابع:** يتعلق بالجانب الميداني التطبيقي الذي يتضمن منهجية الدراسة واجراءات البحث الميداني حيث تطرقنا فيه إلى تحديد مجالات الدراسة والمنهج المستخدم والذي تمثل في المنهج الوصفي وأدوات جمع البيانات التي تمثلت في المقابلة والملاحظة .

**الفصل الخامس:** تطرقنا إلى تحليل وتفسير تحصلنا عليه من الميدان ومحاولة التأكد من مدى صدق الفرضيات التي تم طرحها في الدراسة وفي الأخير مناقشة نتائج الدراسة في ضوء الفرضيات والدراسات السابقة وبعدها توصلنا للنتيجة العامة ثم الخاتمة وقائمة المراجع والملاحق .



الفصل الأول:

الإطار المنهجي



## تمهيد:

لا يستطيع أي باحث الشروع في بحث مشكلة دراسته دون أن تكون هذه الدراسة قد أثارت في نفسه الانتباه وجملة من التساؤلات المطروحة التي يقتضي الإجابة عنها في حدود عمليته وموضوعيته تفرضها إلى دراسة العلمية إذا في هذا الفصل تم التطرق إلى العديد من النقاط المتعلقة أساسا بالإشكالية وتحديد الأبعاد وطرح مجموعة من التساؤلات الفرعية والفرضيات المتوصل، ليتم الانتقال بعد ذلك لتوضيح الأسباب والمبررات الذاتية والموضوعية لاختيار موضوع الدراسة الموسوم بالتكوين الأولي ودوره في تكيف الأساتذة المكونين للغة الإنجليزية مع تحديد أهميته الدراسة والأهداف التي توصلنا إليها، ثم التعرف على أهم المفاهيم الأساسية لهاته الدراسة والنظريات أو المقاربة المعتمدة في دراسة موضوع التكوين، وأخيرا تناول الدراسة السابقة التي تعتبر إرثا نظريا لبناء البحث السوسيولوجي، وخلاصة الفصل.

## الإشكالية:

تعتبر المؤسسات التعليمية باختلاف أطوارها أهم المؤسسات الناشئة الاجتماعية، لما تكتسبه من فاعلية داخل المجتمعات في بعدها البنائي والوظيفي، فالعملية التعليمية تركز على المورد البشري لاعتباره المحرك الأساسي للمؤسسة التربوية، وهنا تكوين الأستاذ وإعداده يحتل أولويات الوزارة الوصية، إذا أصبح أي نجاح وتحقيق أهداف أي تنظيم بالدرجة الأولى يتوقف على الموارد البشرية، لهذا نجد أن الأستاذ يساهم إسهاما محوريا في تحقيق هدف العملية التعليمية.

إذ يتطلب تحسين العمل التعليمي للأساتذة ضرورة الاندماج والتوافق السوي للأستاذ من خلال عملية التكيف السليم الذي هو عملية ديناميكية مستمرة وتوافق الفرد للمواقف الجديدة أو المتغيرة في العمل واكتساب المرونة في النواحي البدنية والعقلية والمزاجية، ومنه تحقيق توافق الفرد مع مطالب العمل والظروف الاجتماعية مع زملاءه في العمل أو مكان الدراسة ورؤساء قدراته الخاصة وميوله واستعداداته، وتحقيق الأهداف بطريقة متكاملة، فالعملية التكيفية تشمل العضوية، فالتكيف يمكن الفرد من تحقيق التوتر عن طريق إشباع حاجاته المختلفة، كما يعمل على إقامة علاقات إيجابية أو سلبية مع باقي الأفراد، مما يكسب ذلك الفرد من اكتساب مهارات تمكنه من استغلال قدراته وتوظيفها في حياته العلمية باحتكاكه مع الجماعات وتكيفه معها.

ويعتبر التكوين من أهم أسباب تحقيق التكيف، باعتبار التكوين نشاط رئيسي في المنظمات المعاصرة وأهم أنواع الاستثمار لاحتلاله مكانة هامة بين الأنشطة الهادفة لتزويد الأفراد العاملين خاصة الأساتذة بالمعلومات والمعارف الوظيفية المتخصصة المتعلقة بالعمل، فالعملية التكوينية للأساتذة لها أهمية بالغة بحيث ارتبطت بالنظام التعليمي التربوي وجودة التعليم لكونها تسهل من دمج أساتذة في البيئة المهنية وما تتضمنه من عمليات التفاعل الاجتماعي مما يجعل تكوين الأساتذة على تكامل، إذ يتطلب هذا التكوين على تدريب أساتذة المستقبل على ظروف الاندماج، حيث أن تحول النموذج التعليمي الحالي والطلب على نوع جديد من أشخاص عاملين يجعل التطوير المهني للأساتذة أمرا مهما.

إذ تبرز أهمية تكوين وإعداد الأساتذة الجدد حدين التوظيف من خلال استراتيجيات جديدة تواكب متطلبات العصر الذي يتميز بالتطور السريع في كافة المجالات خاصة المجال التربوي، الأمر الذي استلزم إخضاع وتكوين أساتذة جدد لعملية التكوين خاصة أساتذة اللغة الإنجليزية في طور الابتدائي بالمعاهد الوطنية لتكوين موظفي قطاع التربية لمدة 15 يوم بفرض إكساب الأساتذة الدافعية والمعلومات حول طرق العمل وتنمية مهاراتهم وقدراتهم الذهنية والنفسية والاجتماعية، وزيادة روح المسؤولية وبالتالي استمراريتهم في العمل

ومواكبة التنظيم وتطور مستجدات التي تحدث في بيئة العمل وتحقيق الاستقرار وبناء على ما سبق تتمحور إشكالية الدراسة في التساؤل المركزي التالي:

### ❖ كيف يساهم التكوين في تحقيق تكيف أساتذة الإنجليزية حديثي التوظيف؟

ومنه نطرح التساؤلات الفرعية الآتية:

- هل يساهم التكوين الاولي في تحقيق التكيف المهني؟
- هل تساهم الوسائل التكنولوجية والرقمية الإتصالية في تكيف الأساتذة الجدد لدى مادة اللغة الإنجليزية؟
- هل تساهم بيئة العمل في تكيف أساتذة الإنجليزية جدد حديثي التوظيف؟

وعلى ضوء الإشكالية المطروحة نضع الفرضيات التالية:

### الفرضية الرئيسية:

### ❖ يساهم التكوين في تحقيق تكيف أساتذة اللغة الإنجليزية حديثي التوظيف؟.

وتتفرع منها ثلاث فرضيات جزئية:

- يساهم التكوين الأولي في تحقيق التكيف المهني.
- تساهم الوسائل التكنولوجية الاتصالية والرقمية في تكيف أساتذة الإنجليزية الجدد.
- تساهم بيئة العمل في تحقيق تكيف أساتذة الإنجليزية الجدد.

### أسباب اختيار الموضوع:

يشكل موضوع التكوين أهمية بالغة وذات نطاق واسع ومن أهم المواضيع التي تستدعي البحث والتنقيب في أي تنظيم خاصة النظام التربوي، وقد تم اختيار موضوع الدراسة بناء على توفر مجموعة من المبادرات الذاتية، والموضوعية، تتجلى كالاتي:

### • الأسباب الذاتية:

1. اهتمامنا الشخصي بموضوع التكوين ودوره في تحقيق تكيف الأساتذة المكونين لمادة اللغة الإنجليزية.

2. طبيعية الاختصاص المتمثل في علم الاجتماع عمل وتنظيم، خاصة وأن العملية التكوينية من أهم خصائص هذا التخصص.

### الأسباب الموضوعية:

- محاولة التعرف على كيفية تكوين الأساتذة المكونين.
- الوقوف على مدى تقدم البرامج التكوينية وكيفية استغلال الوسائل التكنولوجية في تحقيق تكيف الأساتذة.
- التوقف على كيفية إكتساب المعلومات وإيصالها للتلميذ المرحلة الابتدائية.
- الوقوف على الدور الفعال الذي يلعبه التكوين الأولي في تحقيق الأساتذة والمكونين.

### أهمية الدراسة:

تكمن أهمية دراسة موضوعنا كالاتي:

- دور التكوين في تحقيق تكيف أساتذة الإنجليزية حديثي التوظيف.
- تنمية قدرات الأستاذ المكون واكتسابه مهارات المعارف.
- يعتبر التكوين من أهم الأنشطة التي تعمل على التنمية الشخصية والمعرفية والنفسية للمعلم والتلميذ في المرحلة الابتدائية.
- يعمل التكوين على تحسين العلاقات بين الأفراد وفرض التفاعل الاجتماعي سلبيا وإيجابيا.
- أهمية وسائل الاتصال الرقمية والتكنولوجية في تكيف الأستاذ مع التلميذ.

### أهداف الدراسة:

تتمثل الأهداف المتوفاة في دراسة هذا الموضوع الموسوم بالتكوين الأولي في تحقيق تكيف أستاذ الإنجليزية حديثي التوظيف كالاتي:

- التعرف على التكوين الأولي.
- إبراز دور وأهمية التكوين في تحقيق واكتساب مهارات تساهم في تحقيق تكيفه مع البيئة المهنية. (مكان العمل).

- إبراز أهمية البرنامج التكوينية ومساهمتها الفعالة في تحقيق التكيف المهني.
- مدى مساهمة وفعالية الوسائل التكنولوجية الرقمية والاتصالية في تفاعل الأستاذ المكون وإكسابه خبرات ومعارف ومدى تفاعله مع التلميذ.

### تحديد المفاهيم:

يعتبر تحديد المفاهيم إحدى الخطوات المعتمدة والمهمة التي يحتاجها الباحث في دراسته التي يبحث فيها، فهاته المفاهيم تساعده في وضع إطار مرجعي يستخدمه في التعامل مع مشكلة بحثه التي يقوم بدراستها، حتى لا تفهم أو تصاغ بدلالات غير دلالاتها المقصودة فيها بالبحث. إذ تم تحديد في هاته الدراسة كل من المفاهيم الآتية: التكوين، التكوين الأولي، التدريب، التكيف، التكيف المدرسي، البرامج التكوينية، الكفاءة، اللغة الإنجليزية، رأس المال البشري، المدرسة الابتدائية، التكوين.

### التكوين:

- لغة: هو إخراج الشيء من العدم للوجود وهو مأخوذ من الفعل كون ي سلسلة من التغيرات لتغيير الحالة القائمة.

(رمضان، 2003، صفحة 183)

- اصطلاحاً: هو عملية مستمرة تستهدف إجراءات تغييرية في قدرات الفرد لمساعدته في أداء الوظيفة بشكل يسمح للفرد الاندماج في المنظمة في إطار استراتيجية عامة.

(حمداوي، 2004، صفحة 99).

يعرف التكوين أنه مجموعة من النشاطات التعلم المبرمجة بهدف إكساب الفرد والجماعات، المعارف والمهارات والاتجاهات التي تساعدهم على التكيف المحيط المهني والاجتماعي وتحقيق فعالية التنظيم الذي ينتمون إليه من جهة ثانية.

(عبد الكريم بوفحص، 2010،)

- التعريف الإجرائي: مما سبق يمكن اعتبار التكوين إحدى أهم أوجه التعلم للأساتذة المكونين بما في ذلك أساتذة اللغة الإنجليزية وكيفية تحقيق تكيف مع التلاميذ والتواصل بالوسائل التكنولوجية والرقمية الاتصالية باعتبار أحد المخططات الاستراتيجية التي تتم بفضلها العديد من التغيرات قصد الرفع من قدرات الفرد في بيئة العمل.

- مفهوم التدريب: هو العملية المنظمة أو الجهد المخطط له من قبل المنظمة لتزويد العاملين لمعارف وتحسين وتطوير مهاراتهم وقدراتهم وتفسير سلوكهم واتجاهاتهم بشكل بناء.

(سنان الموسوي، 2008)

- يعرف التدريب: أنه مجموعة من العمليات المخططة المتكونة من مجموعة برامج مصممة لتعليم الموظف أو العامل كيف يقوم بتأدية عمل حالي بمستوى عال من الكفاءة من خلال تحسين وتزويد أدائه بمعارف ومهارات اكتسبها.

(عمر وصفد عقيلي، 2005، صفحة 438)

- مفهوم الكفاءة: هي عبارة عن مزيج من المعارف النظرية والمكتسبات والمعرفة العلمية والخبرات التي يكتسبها الفرد لتطوير ذاتيته وبناء أفكاره باعتبارها وسط وإطار يسمح بملاحظتها والاعتراف بها.

(كشاط وبرباش، 2017، ص 300)

- مفهوم رأس المال البشري: يقصد به القيمة الاقتصادية للمعرفة والخبرات والإمكانات التي يمتلكها العاملون.

(غني دحام وناظم جواد، 2018)

- ويعرف من وجهة نظر Stewart: هو المصدر الأساسي لتكوين وتشخيص الأفراد الذين يمتلكون القدرة العقلية والمهارات والخبرات لإيجاد الحلول العلمية المناسبة.

- رأس المال البشري: هو مفهوم ديناميكي متعدد الأبعاد، يتضمن علاقات ترابطية قوية، يختلف عن رأس المال المعرفي الاجتماعي، لكونه يركز على المكون البشري باعتباره محدد زمني للنمو الاجتماعي.

(أحمد إبراهيم سلمى، 2017، ص 356)

### مفهوم التكيف:

-لغة: تكيف، يتكيف، تكيف، أي تكيف الشيء، صار على حالة وصفة معينة.

-إصطلاحاً: هو عملية دينامية مستمرة الهدف منه تغيير في سلوك الفرد لإحداث علاقة أو أكثر وتوازن مع البيئة، فهو يدل على مفهوم بيولوجي لاستخدامه في نظرية التطور والبقاء، لكونه يشمل على المؤثرات والإمكانات المحيطة بالإنسان التي تؤثر في جهوده للحصول على التوازن النفسي والبدني.

-إجرائياً: هو سلوك يقوم بها الأستاذ المكون في سعيه لإشباع حاجياته، وسلوكه الذي يشمل إحداث التغيير في بيئة العمل المهنية، وكيفية تعامل المكونين الأساتذة في البيئة المهنية، عن طريق وسائل الاتصال الحديثة والرقمية.

### -مفهوم التكيف المدرسي:

-يعرف التكيف المدرسي أنه السلوك السوي للتلميذ في مواجهة المشكلات الناشئة عن إشباع حاجاته النفسية الاجتماعية وتحقيقها من خلال علاقات اجتماعية بناءة مع الأساتذة والزملاء.

-كما يعرف أنه حسن توافق الإنسان أو الفرد العامل مع البيئة التي يعمل فيها في إطار علاقاتهم بالمعلمين والزملاء.

(أشرف اللافي، 2019، ص 203)

### -مفهوم البرامج التكوينية:

-هي مجموعة من النشاطات المؤسسة المخطط لها، تكون مستمرة هادفة تزيد قوى البشرية في المؤسسة بمعارف معينة لتحسين وتطوير المهارات والقدرات والاتجاهات بشكل إيجابي، فهي تضم الخبرة النظرية والتطبيقية من أجل تحقيق نمو شامل للمكونين.

(صاري محمد فايزة، 2022، ص 285)

## مفهوم المدرسة الابتدائية:

-تعتبر المدرسة الابتدائية المرحلة الأولى التي يدخل لها الطلاب للتعلم، فهي إلزامية من أهم المراحل في نشأة المتعلم، تتكون من خمسة إلى ستة (فصول) صفوف حسب كل مؤسسة في كل دولة والمكان الذي يبدأ فيه الطلاب ببناء هويتهم وانتماءاتهم للمجتمع.

(ELEMENTARYS- ScHoo, 2018, p 15, 7)

## الدراسات السابقة:

1- تعد الدراسات السابقة حلقة هامة في تحديد معالم البحث وتساعد الباحث في تحديد وتوضيح ومصطلحات بحثه ويرى المختصون في دراسات المنهجية أن الدراسات السابقة تزود الباحث برؤية واقعية منهجيته نظرية حول موضوع دراسته.

### 1. الدراسة الأولى والموسومة ب:

-التكوين أثناء الخدمة ودوره في تنمية كفايات التدريس لدى معلمي المرحلة الابتدائية، دراسة ميدانية بمدينة أم البواقي، وهي عبارة عن:

مذكرة مكملة لنيل شهادة الماجستير في العلوم الاجتماعية تخصص إدارة وتسيير تربوي من إعداد الطالبة زيتوني نعيمة وإشراف الأستاذ قيوم صليحة جامعة العربي بن مهيدي - أم البواقي 2014-2015.

### -ملخص الدراسة:

\*بالرغم من مستحدثات التربية وما تقدمه التكنولوجيا المعاصرة من مبتكرات تسيير العملية التعليمية إلا أن المعلم لا يزال قائدا لها ومحرك للمواقع، فهو ينظم الخبرات ويديرها في اتجاه الأهداف، فالتعلم بحاجة لمعلم له خبرات تربوية وثقافية متنوعة وقاعدة تؤهله ليكون قادرا على التنسيق بين مصادر المال وتشجيع التلاميذ على إدراك المفاهيم، إذ يساهم التكوين أثناء خدمة مساهمة فعالية في إعداد المعلم علميا، وكفايات المعلم لا تتوقف على إعداد التخصيص بل يتعدى إلى تكوينه تكوين مستمر.

\*إذا جرى البحث على عينة تقدر بـ 110 معلم ومعلمة من ابتدائيات مدينة أم البواقي، وقد اعتمد لجمع البيانات المتعلقة بالموضوع الاستبيان بعد التأكد من خصائص سيكومترية، اشتملت الأداة على ثلاثة لكفايات التدريس (التخطيط، التنفيذ، التقويم) ولقد سمح لنا فحص وتحليل النتائج بالتحقق من صحة الفرضيات



البحثية، حيث أن التكوين أثناء الخدمة يساهم في تنمية كفايات التدريس بدرجة عالية لدى معلمي مرحلة الابتدائية إذ تمحورت نتائج دراسته فيما يلي:

- تعدد الأدوار التي ينبغي للمعلم القيام بها إذ تتطلب قدرا من الكفايات.
- تطور مهنة التعليم.
- اكتشاف تقنيات جديدة تساعد على تحقيق تعلم أفضل بأسرع وقت وأقل تكلفة، مما فرض على المعلم أدوار جديدة تتطلب قدرات تدريسية معينة وكفاءات.

## 2. الدراسة الثانية الموسومة بـ:

التربية الموسومة المهنية مناهج وطرائق التدريس لسوسن بدر خان أبرزت من خلال دراستها هاته إبراز أهمية المكانة التي تحتلها التربية بكل مراحلها ومستوياتها في اهتمامات المجتمعات البشرية، فهي في جوهرها نشاط إنساني يتميز بغايات إنسانية، أو إنسان مربي يتفاعل مع إنسان متعلم ينتج إنسان تتوفر فيه ثلاث أمور رئيسية حقائق ومعلومات وقيم واتجاهات، وهذه الأمور لا تتحد إلا إذا قررنا بوضوح الغاية من الحياة بصورة ما، بحيث تتكيف أساليب التربية حيث تتفق وتتحقق الغاية.

فالإنسان وسيلة للتنمية وبناء الأمن الحديثة يقدمه إلى حد كبير على الفرد وتنظيم النشاط البشري، لذلك فالنمو الاقتصادي والاجتماعي السليم للمجتمعات مرهون لحد كبير بفاعلية نظم إعداد القوى العاملة، فالمعلم يحتل مكانة متميزة في نظم التعليم والتدريب المهني، وذلك كونه يتولى الأدوار والمسؤولية فهو الدعامة الأساسية التي يعتمد عليها في نجاح عملية التعليم بمختلف مراحلها، فالتربية المهنية إحدى المكونات التي تتدخل في تربية الفرد ومن المفاهيم الحديثة في التعليم النظامي وتهدف لمساعدة الفرد ليصبح على دراية بالتعليم، فالتربية لا تهدف فقط إلى تنظيم اقتصاد البلاد عن طريق اللجوء إلى التوجيه والتعليم أو عن طريق تكيف الناس مع المادة والأعمال والتأليف بين الإنسان ووظيفته إذ تناولت كتاب التعليم المهني ومكانته وبرامجه، تناولت أبوابه الثمانية ومبادئ التربية ومكانتها ومفهومها ومتطلباتها ومدخلها وكذلك التوجيه الإرشادي وجوانبه ومبادئه، والبرامج التوعوية.

## 3. الدراسة الثالثة:

"تقويم برنامج تكوين معلمي المرحلة الابتدائية من خلال وجهة نظر الطلبة والأساتذة، مذكرة مكملة لنيل شهادة ماجستير في علوم التربية من إعداد الطالب لخضر شلال، وإشراف الأستاذ والدكتور الصليب بلعربي -عبد الحميد بن باديس مستغانم 2008م/2009م.

### -ملخص الدراسة:

اقترح البحث الحالي المتمثل في تقييم برنامج تكوين معلمي المرحلة الابتدائية كمحاولة للإحاطة بواقعه ومشكلاته والاقتراحات لتطويره إذ قسم الباحث هذا البحث إلى جانب نظري والآخر تطبيقي، حيث شمل الجانب النظري على أربعة فصول، الفصل الأول عبارة عن إطار تمهيدي يتضمن تحديد الإشكالية وضبطها والإجابة عنها بفرضيات الدراسة، بعدها أهمية الدراسة من خلالها تستخرج الأهداف كما تطرق في الثاني لموضوع تقييم البرامج قام في البداية بتحديد مفهوم التقييم التربوي، بوصفه مدخل رئيسي لهذا الموضوع، وتوضيح أغراضه ثم إبراز أهدافه وأنواعه، ثم الانتقال لمفهوم تقييم البرامج، توضيح أبعاده وأساليبه، أما الفصل الثالث مخصص لتكوين وإعداد المعلمين الذي تضمن تعريف التكوين وتحديد الشروط والعوامل المؤثرة في مستوى التكوين وإعداد المعلمين، بالإضافة لأهم مجالات التكوين وتطرقه لمؤسسات تكوين المعلمين بالجزائر تطوراتها وأهدافها، وفي الأخير عرض الاتجاهات الحديثة في تكوينهم أما الفصل الرابع كان حول المعلم في المنظومة التربوية الجزائرية أما الفصل الخامس تناول إجراءات البحث الميداني المتمثلة في تحديد منهج الدراسة ووصف العينة، وأدوات البحث المتمثلة في الاستبيان، أما الفصل السادس تمثل في عرض ومناقشة النتائج والتعليق على مدى تحقق فرضيات الدراسة، إذ توصل للنتائج كشفت أن كلا العينتين اتخذوا اتجاه سلبي نحو دور البرنامج في عملية التكوين، إذ أظفرت هاته الدراسة أن البرنامج يركز على الجانب الأكاديمي المعرفي، كما أسفرت عن رفض الفرضية الثالثة مما يعني ذلك عدم قدرة برنامج التدريب الميداني على تنمية المهارات التدريبية اللازمة لممارسة المهنة، إذ اقترح الطالب شلالى لخضر بعض الاقتراحات منها: زيادة مدة التكوين حتى تصبح 4 أو 5 سنوات، زيادة مدة التدريب الميداني، ضرورة عقد دورات لتأهيل المعلمين المتعاونين ووضع برنامج تكوين للمعلمين والطلبة لمواصلة دراساتهم.

## التعقيب على الدراسات السابقة:

يتضح من خلال عرضنا للدراسات السابقة التي تناولت موضوع التكوين، حيث تنوعت أهدافها واختلفت الأدوات المستخدمة وطريقة تناولها لمتغيرين من متغيرات الدراسة:

- تركز جميعها على تكوين الأساتذة المكونين ف المراحل التعليمية خاصة المرحلة الابتدائية، إذ ركزت جميعها على المجتمع الأصلي محل البحث في هاته الدراسة وهو دور التكوين في تحقيق التكيف المهني ما عدا دراسة سوسن بدر خان التي أبرزت مكانة التربية، إذ اتفقت دراستنا الموسومة بدور التكوين في تحقيق التكيف مع دراسة زيتوني نعيمة سنة 2015 في دراستها حول التكوين أثناء الخدمة ودوره في تنمية كفايات التدريس لدى معلمي المرحلة الابتدائية، ودراسة لخضر شلال ب: تقويم برنامج تكوين لدى معلمي المرحلة الإبتدائية من خلال وجهة نظر الطلبة والأساتذة 2009م.

- اشتركت دراستنا مع هاته الدراسات في المنهج الوصفي.
- كما تشابهت هاته الدراسات في أدوات جمع البيانات في دراسة زيتوني نعيمة اعتمدت على أداة استبيان، أما دراسة لخضر شلال على الاستبيان أما دراسة سوسن بدر خان لم تذكر الأداة التي استعملتها في دراستها لمشكلة بحثها.
- نجد أن كل هاته الدراسات السابقة تتمحور أهدافها حول كيفية تكوين وتكثيف الأستاذ المكون.
- فهاته الدراسات أعطت مكانة مرموقة للأستاذ بكونه عنصر فعال في تطور المجتمعات البشرية.
- اعتمدت دراسات استبيان، أما دراستنا الحالية المقابلة.
- وفي الأخير لقد تم الاستفادة من هاته الدراسات في تحديد الإطار النظري للدراسة وتدعيم الفصول النظرية، أما الجانب الميداني ساهمت لنا ف إنارة الطريق في صياغة أسئلة المقابلة وتطبيق أدوات جمع البيانات وتحليل النتائج وتدعيم نتائج الدراسة.
- فكل هاته الدراسات السالفة الذكر تناولت جانبا من الجوانب ودراستنا تناولت التكوين الأولي في عملية تكيف الأساتذة الإنجليزية الجدد في وظيفة التعليم المستجدة بالطور الابتدائي.

## المقاربة السوسيولوجية:

أصبح الاهتمام برأس المال البشري من مسلمات العصر، حيث أن ما يتفق على التعليم، باعتبار القوى العاملة نوع من أنواع الاستثمار لأنه يزيد من قدرات أبناء المجتمع على الإنتاج، لاسيما الأساتذة، إذ كان لنظرية رأس المال البشري تأثير عميق على مجموعة من التخصصات كالتعليم وعدم الاجتماع، غير أنها كانت دائما موضع انتقادات حادة في البداية، لكنها نجت بشكل مريح ووسعت تأثيرها على التخصصات البحثية الأخرى، وهنا يرجع ذلك إلى أن هذه الانتقادات مجزأة وغير منظمة لحد ما ففي هاته الدراسة طبقت هاته النظرية لكون رأس المال البشري عنصر فعال في عملية تكوين الأساتذة اهتمت بالموارد التعليمية، إذ تمثل المعرفة والمهارات الموجودة في القوى العاملة.

وجهت جملة من الانتقادات لها إذ اعتقد البعض أن اعتبار التعليم كوسيلة لخلق وتكوين رأس المال من الأمور التي تقلل من شأن الإنسان وشيء في تقسيمه، فالتعليم في رأيهم ينمي الأفراد لكي يصبحوا مواطنين صالحين ومسؤولين من خلال إعطائهم فرصة للحصول على فهم القيم التي يؤمنون بها وبالمقابل من يرى أن استثمار في رأس المال البشري لا جدوى منه لحكم أنه لا يعتبر معيار لترقية الموظفين (الأساتذة) وإنما يعود ذلك للفروق الجنسية، فتكوين الأساتذة قد يكون عن طريق وضع برامج تحقق عملية رأس المال البشري لكون أستاذ مادة اللغة الإنجليزية عنصر فعال في المرحلة الابتدائية وكيفية تكييفه وتعامله مع تلميذ هاته المرحلة بطريقة الكلام، الكتابة. إذ يندرج كل هذا ضمن تعليمه وجعله قادرا على التكيف وطريقة تعامل الأستاذ، إذ يحظى موضوع رأس المال البشري بأهمية متزايدة اليوم باعتباره يساعد على اكتشاف وتدعيم تدفق القدرات البشرية وتعظيم بقايا قوتها لدى الأفراد وضبط فعاليتها وتوجيه الأنشطة لتحقيق الأهداف وفق المعايير المحددة لرفع مستوى الأداء وتقديم الأفراد.

:

## خلاصة:

يمثل مدخل تمهيدي لنقاش مشكلة الدراسة، إذ تشمل العديد من الخطوات التي قمنا بها أولاً صياغة إشكالية الدراسة التي تمحورت حول دور التكوين في تحقيق تكيف أساتذة اللغة الإنجليزية في المرحلة الابتدائية مع طرح بعض التساؤلات الفرعية التي أجبنا عليها بفرضيات جزئية مع توضيح أسباب إختيارنا لهذا الموضوع و نكر أهميته و أهدافه التي تمثلت في التعرف على مدى تفاعل الأساتذة في بيئة العمل التعليمية و إبراز فعالية التكوينات الأولية و كيفية التكيف الأساتذة المكونين مع تحديد المفاهيم التالية: التكوين الاولي ، التكيف المدرسي، التدريب، رأس المال البشري، البرامج التكوينية، المدرسة الابتدائية، مع الإعتماد على بعض الدراسات السابقة التي ساعدتنا و أفادتنا في دراستنا و التعقيب عليها بإعتبارها أرضية نظرية مفيدة لهذه الدراسة و المقاربات النظرية المتمثلة في نظرية رأس المال البشري فكل هاته الخطوات ساهمت في بناء أسئلة المقابلة.



# الفصل الثاني:

## ماهية التكوين

## تمهيد:

لا يستقيم أمر الناشئة إلا بالتربية ولا تدرك العلوم والمعارف إلا بالتعليم والتعلم ولا تكتسب المهارات إلا بالتكوين، ولعل التكوين من أبرز المحطات الاستراتيجية التي تكسب الفرد الخبرة عن طريق برامج تكوينية أولية، أو ما يعرف بالتكوين الأولي الذي هو تأهيلي قصير المدى، باعتباره يحتل أهمية بارزة في معادلة وتجسيد الأهداف المأمولة لأي مؤسسة بما في ذلك المؤسسات التربوية خاصة **المدرسة الابتدائية** لكونه رهان حقيقي يمكن الموارد البشرية من اكتساب المعارف والمهارات لتغيير سلوكياتها وتطوير كفاءتها بشكل يسمح بالتكيف مع التحولات السيئة، بناء على هذا سوف نتطرق في هذا الفصل إلى: **التعريف بالتكوين الأولي مع ذكر خصائص وأهمية التكوين**، وكذلك أهم المبادئ التي تركز عليها العملية التكوينية مع ذكر أنواع التكوين، والتعريف لمسؤولية وإجراءات وأساليب العملية التكوينية مع أهم المشكلات التي يتعرض لها هذا القطاع في تأهيل المكونين بما في ذلك أستاذة التعليم الابتدائي للغة الإنجليزية وذلك لاعتباره نشاط ووسيلة هامة تسمح للمؤسسة في مواجهة التحديات الداخلية والخارجية وكونه استثمار يجب على المؤسسة إدراك فوائده.

## 1. مفهوم التكوين الأولي:

أولاً:

-التكوين الأولي:

-عرفه بوفلجة غياث: على أنه تنمية منظمة وتحسين للمعارف والمهارات التي تتطلبها مختلف مواقف العمل، وذلك بغية قيام بالعمل المهني على أحسن وجه ويعرف أنه زيادة قدرات الفرد العامل والرفع من مستواه وتأدية مهامه.

(بوفلجة غياث، 1985، صفحة 11)

-ويعرف كذلك أنه: تكوين تأهيلي يستهدف كل الراغبين في تكوين قصير المدى للحصول على شهادة تؤهلهم إلى عالم الشغل.

التكوين التأهيلي الأولي يستهدف الكبار خاصة الأساتذة والعاملين خاصة ذوي المستوى الدراسي المحدود. يتضمن عادة المساعدات التعليمية والإرشاد المهني والاستعداد للتأهيل والإدارة الوظيفية والمهارات الاجتماعية، يساهم في توفير المهارات والخبرات التي تساعد المتربص على التأهيل في الوظيفة، واستقرار في المستقبل.

(أيت ايزم وسيلة، 2019)

## أنواع التكوين.

تتنوع وتتعدد التكوينات من مؤسسة لأخرى خاصة المؤسسات التربوية التي تعتمد على أساتذة مكونين عن طريق برامج العملية التكوينية، وذلك لاعتبار الأستاذ عنصر فعال في تحقيق فعالية الموارد البشرية، وتتمثل هذه الأنواع كالآتي:

### 1. التكوين الأولي:

يتم هذا التكوين في المعاهد ومراكز التكوين، والجامعات، ويتمثل في تحسين مستوى الموظف، وتوعيته، وإعداد لممارسته الوظيفية خاصة الأساتذة المتكولين، فالتكوين الأولي ضروري جداً حيث يزود الطالب المتربص قبل مزاولته وظيفته بمهارات متخصصة، ومواد مهنية، وتدريب ميدانية، فإعداد المدارس خلال تكوينه الأولى لا يمكن أن ينمي قدرته المهنية إلى أقصاها بل تتطلب استمرارية في التكوين طوال ممارسة



العملية التعليمية، لأن الإعداد قبل الخدمة لا يعطي للمعلم إلا مجرد الأسس التي تساعد على البدء. والانطلاق في ممارسته لمهنة التعليم.

## 2. التكوين المتواصل:

هو امتداد للتكوين الأولي، من أهم مراحل المهمة في تكوين المعلم، ومتممة للمرحلة الأولى، لهذا سمي بالتكوين المتواصل، يدوم هذا التكوين حتى الترسيم أو ما يسمى بالثبوت ومدته سنة كاملة، وقد يستمر أكثر من ذلك إن لم ينجح المعلم في امتحان الترسيم، وقد شرع في تطبيق هذا النوع من التكوين من السنة الدراسية (1974-1975).

(بوسعادة قاسم، 2010، ص ص 298، 299)

## 3. التكوين أثناء الخدمة:

يعرف هذا التكوين أنه تدريب يتلقاه المرسمون من تاريخ ترسمهم إلى التقاعد، يتم عن طريق الملتقيات، الندوات، التبرصات، فمهنته التعليم أكثر إلحاحاً على هذا التكوين، لأن مهنة التدريس تتطور فيها التقنيات والمعارف وتتغير فيها المناهج بشكل سريع ويعتبر هذا التكوين تكوين مهني مستمر إذ يهدف هذا التكوين أثناء الخدمة إلى ما يلي:

1. تعويض النقص في التكوين الأولي من ناحية التحصيل المعرفي والأكاديمي.
2. تأهيل المدرسين غير المؤهلين تربوياً الذين تم توظيفهم دون أي تكوين بيداغوجي خاص.
3. تعميق وتحديث المعارف الأكاديمية للمدرسين.
4. تنمية الحب الذاتي لدى المدرسين قصد تحسين مستوياتهم.
5. تحضير المدرس للتغيرات المستجدة والإصلاحات التي من الممكن أن تطرأ أو تدخل على النظام التربوي، ومن خلال ما تقدم التكوين أثناء الخدمة يجب أن يراعي ما يلي:
  - 1- أن يكون التكوين مستمر بحيث يكون المدرس على الاطلاع الدائم بالنظام التربوي وعلى المستجدات.
  - 2- أن يشمل التكوين أثناء الخدمة جميع المشاركين في العملية التربوية المدرسين، الإداريين، المشرفين التربويين.
  - 3- أن يشترك هؤلاء في ميدان التربية، والتعليم في خطة تكوينية مدروسة بأحكام على حسب احتياجات المدرسين.

-إذ تتمثل وسائل هذا التكوين في مدير المدرسة الذي يعتمد على أسلوبين الأساليب الفردية والجماعية، والمفتش، والملتقيات والندوات التربوية، والتكوين الذاتي (بوسعادة قاسم, 2010, ص ص 299,298 ) يتخذ التكوين أنواع مختلفة ومتعددة نجلها كالآتي:

#### أولاً: التكوين من حيث المكان؛

وهو من أكثر الأنواع شيوعاً يقسم لنوعين أساسيين هما:

التكوين داخل المؤسسة: أي هي تكوينات تحدث داخل المراكز التكوينية للمؤسسة، حيث يكون المكون موظفاً من داخل المؤسسة ويعمل كليتها يتميز هذا التكوين ميزة التخطيط والرقابية.

-التكوين خارج المؤسسة: يكون المكون خارج المؤسسة يتضمن إرسال المؤسسة أفرادها لمراكز التكوين المتخصصة، وإتاحة الفرصة للأساتذة المتكويين ينتج من خلاله تبادل الخبرات والأفكار واكتساب المهارات.

#### ثانياً: التكوين من حيث الزمان؛

ينقسم لقسمين:

-التكوين قبل الالتحاق بالعمل أو التكوين الأولي: هو التكوين الذي يتم في المعاهدة التكنولوجية أي دور المعلمين وهذا قبل مباشرة المهنة، كما أنه التكوين الذي يتلقاه المتربصون داخل معاهد التكوين، ويتم من ترشيح الدخول إلى التوظيف الأول لدى التخرج.

-التكوين بعد الالتحاق بالعمل أثناء الخدمة: اعتمد من طرف وزارة التربية الوطنية في 01 مارس 1998، حيث قررت الوزارة أنه: لن يستفيد من التكوين الأولي للالتحاق بسلك المدرسين إلا نخبة حاملي شهادة البكالوريا وعن طريق المسابقة، كما أنه يتم في المدارس العليا للأساتذة وتدوم مدة التكوين لأساتذة الطور الثالث أربع سنوات لمدارس التعليم إذ يتم إعداد برامج التكوين بالاتفاق مع وزارة التربية.

## خصائص التكوين:

للمعملية التكوينية مجموعة من الخصائص تمتاز بها تتعدد وتتنوع كالاتي:

1. التكوين نشاط رئيسي في المؤسسة وليس ثانوي.

2. يعتبر التكوين نظام متكامل يتكون من مجموعة أجزاء مترابطة، تقوم بينهما علاقات شخصية.

(بوقطف محمود، 2014، ص 17)

3. التكوين يشمل كل المستويات الإدارية بما في ذلك المؤسسات التربوية التي تعتمد بالدرجة الأولى على تكوين الأساتذة، فالتكوين يجب أن يقدم لكل التخصصات في المؤسسة.

4. يعتبر التكوين عملية إدارية يجب أن تتوفر فيها مقومات العمل الإداري الكفئ حتى ينجح هذا التكوين، فمن أبرز المقومات التي يجب أن تتوفر:

أ. وضوح الأهداف وتناسقها.

ب. وضوح السياسات وواقعيتها.

ج. توازن الخطط والبرامج.

د. توفر الموارد المادية والبشرية.

هـ. توفر الرقابة والتوجيه المستمر في عمليات التكوين المبرمجة.

5. يمثل التكوين عملية فنية تحتاج لخبرة متخصصة يجب توفيرها من أهم هاته الخبرات والتخصصات نذكر منها:

أ. خبرة تخصصية في تحديد الحاجات التكوينية.

ب. خبرة تخصصية في تصميم البرامج التكوينية وإعداد المناهج.

ج. خبرة تخصصية في اختيار البرامج التكوينية وإعداد المناهج.

د. خبرة تخصصية في تنفيذ البرامج التكوينية ونقل المعرفة والمهارة وأنماط السلوك المركزية للمتكونين الأساتذة.

هـ. خبرة في تقسيم فعالية التكوين.

و. يمثل التكوين نشاطاً للتغيير والتجديد، باعتباره يتعامل مع متغيرات لا تتسم بالثبات.

(نفس المرجع، 2014، ص 18).

### اهمية التكوين:

1. نجد أن للتكوين أهمية في مسايرة ومواكبة أهم التطورات في تسيير المجتمعات لكونه نشاط مستمر ولكي يستمر لابد من افتعال تكوينات أولية تأهيلية لكونها الحلقة الأولى الرئيسية والأساسية في عملية الإدماج خاصة في المؤسسات التربوية بما في ذلك أساتذة اللغة الإنجليزية الجدد حديثي التوظيف، وذلك عن طريق برامج تكوينية بفضل هاته البرامج يتم إتاحة الفرصة للفرد العامل بما في ذلك الأساتذة المتكويين لاكتساب الخبرات وصقل المهارات، ورفع مستوى كفاءة الفرد وكسبه الفعالية داخل التنظيمات، بفضل عملية التكوين تتحقق أهداف المؤسسات التربوية، لكونه يوحد وينسق جهود الأفراد، ويزود الفرد بالمعلومات المتعلقة بالعمل.

(زكلال يمينة، 2013، ص 08)

2. تتضح أهمية التكوين أنه صفته المؤسسات الحديثة التي تحرص على مواكبة التفسير في المجالات التكنولوجية.

3. يحسن من قدرات الفرد الذي هو بصدد التكوين، وينمي أفكاره ومهاراته وأسلوبه في التعامل، إذ يحسن ويساهم مباشرة في تحسين المستوى الاقتصادي للفرد ويزيد من درجة أمانه الوظيفي ويؤدي إلى استمرارية التنظيم واستقراره.

(بودوح غنية، 2013، ص 103، 104)

4. يحتل التكوين أثناء الخدمة في وظيفة التعليم خاصة مكانة مهمة كبيرة في وقتنا الحاضر، باعتباره أحد الركائز الأساسية لنجاح العملية، لأنه يمكن المؤسسة من استثمار القوى البشرية، ويزود الموظفين (الأساتذة خاصة، بالمعارف والمعلومات ويكسبهم المهارات، مما يؤدي هذا إلى التغيير الإيجابي في سلوكياتهم وتوجهاتهم نحو المؤسسة في هذا الإطار يقول M. Crouzierd:

بأن في الموارد البشرية أكثر صعوبة من الاستثمارات الأخرى:

(إبراهيمي عبد الله حميدة، 2005، ص 09)

-كما تبرز أهميته التكوين أنه السبيل للنمو المهني والحصول على مزيد من الخبرات والكفاءات للفرد العامل خاصة صنف الأساتذة المتكويين.

- عن طريق التكوين يمكن مواكبة التطورات التكنولوجية الحديثة بكونه يساعد على تحديد المعلومات وتحديثها مما يتوافق مع التغيرات في بيئة العمل، بفضل ما يساهم في أداء للعمل بكفاءة وفعالية. يحسن خدمات المؤسسات وطريقة تقديمها خاصة المؤسسات التربوية، كما يزيد من نوعية الخدمات المقدمة. تحقيق الاستقرار في الوظيفة خاصة التعليم للأساتذة المتكويين لاكتساب الثبات والتحفيز.

(بوقطف وظاهر محمود، 2011، 2014، صفحة 100، 20)

### أهداف التكوين:

- تتعلق أهداف العملية التكوينية بتنمية وتطوير المعارف والاتجاهات وتحقيق التنظيم من وراء عمليات التكوين، فهاته الأهداف كاقترحات للعمليات التكوينية لمعالجة المشاكل التنظيمية وتحسين الوظائف والحكم على مدى تحقيق عملية التكوين والنتائج المتحصل عليها في نهاية البرنامج داخل موقع العمل، فالعملية لن تكون فعالة إلا إذا أخذت بعين الاعتبار.
- تحسين كفاءة الفرد الفاعل وتحديد الاحتياجات التكوينية وتهيئة الفرد بيداغوجيا، إذ تقدم البيداغوجيا ثلاث مجالات: المجال المعرفي، المجال الإنفعالي، المجال الحسي الحركي.
- زيادة محتوى نشاطات التعلم من معرفة أو مهارة في موقع التكوين.
- فهم وإدراك المتعلم المعاني والتمثيلات الذهنية للأفكار والمعارف التي يتلقاها.
- قدرة المتعلم على تفكيك وتجزئة المعلومات والظواهر إلى أجزاء مكونة لها إظهار علاقات التي تربط بين الأجزاء.

(عبد الكريم، 2010)

- تربية الإحساس بالمسؤولية والثقة بالنفس وإقامة الفرصة لاكتشاف قدرات المتكويين.

(كلثوم مسعودي، 2018)

- تكوين الخبرة من أجل التكيف مع متطلبات التكنولوجيا الحديثة.

(عبد الكريم قريشي، 1998)

## مبادئ العملية التكوينية.

ترتكز العملية التكوينية على العديد من المبادئ والقواعد التي يجب مراعاتها عند التخطيط للبرنامج التكويني خاصة للأساتذة المتكويين بصفة عامة وأساتذة اللغة الإنجليزية بصفة خاصة وذلك لإعدادهم مزاوله مهنة التدريس في ظروف متنوعة وعلى مستويات تعليمية محددة، وبفعالية تامة.

إذ توصلت مجموعة من البحوث والدراسات الموسعة حول التكوين إلى تحديد مجموعة من المبادئ التي تصلح كمعايير إرشادية لنقل المهارات والمعارف ومن أهمها نذكر ما يلي:

1. لا بد أن تكون لدى المتكون الدافع والرغبة في التكوين.
2. من الأنسب التعلم على مراحل متتالية.
3. ضرورة مراعاة التفاوتات بين الأفراد بالرغم من التكوين الجماعي أقل تكلفة وذلك نظرا لاختلاف الأفراد من حيث مستوى الذكاء والاستعداد النفسي.
4. ضرورة تطبيق ما قد تعلم المتكون أثناء فترة التكوين.

(محمد أحمد اسماعيل، 2010)

5. يعتبر التكوين جزء من التنمية الإدارية ووسيلة من وسائلها.
  6. يجب أن يكون ذا معنى للمشاركين.
  7. التكوين وسيلة أساسية تتكامل مع وظائف وأنشطة إدارة الموارد البشرية الحديثة.
  8. يعتبر التكوين (الأولي) من أهم العمليات الشاملة والمستمرة.
  9. يجب أن يركز التكوين على عمليات مخططة تتكون من عمليات فرعية مترابطة.
  10. يجب أن يستند للنظريات السلوكية ويراعي مبادئ الفعالية.
  11. يجب أن يكون متكامل مع الاستثمارات الإدارية ويكون متجدد دوما.
  12. من مبادئ العملية التكوينية التغيير والتجديد.
- فإذا اتبعت هذه المبادئ قبل وأثناء عملية التكوين تصبح عملية التكوين سليمة وتقود المؤسسة للهدف الذي تسعى إلى تحقيقه.

(عبد الباري إبراهيم، 2008، ص 308)

## إجراءات التكوين:

تتعدد وتختلف الإجراءات من كل مؤسسة لأخرى وذلك لتكوين أفرادها، وإعدادهم للعمل داخل المؤسسات خاصة لما في أساتذة المتكويين (الأساتذة اللغة الإنجليزية).

لكون الأستاذ عنصر فعال في النهوض بالمؤسسات التربوية خاصة الابتدائيات ومن بين هاته الإجراءات المتبعة في تكوين الأستاذ لكون التعليم والتعلم ذات فعالية في تقدم وتطور وازدهار المجتمعات إذ تتطلب العملية التكوينية الإجراءات التالية:

### 1- إعداد المعلم وتأهيله:

فمن الصفات التي يجب أن تتوفر في الأستاذ المكون يجب أن يكون مؤهلاً وقادراً على تكوين الأفراد.

### 2- إعداد وتهيئة الأستاذ المتكون:

ويتطلب ذلك إعداد مكان مناسب للتكوين والوسائل أن تكون بيئة العمل أو المكان الذي يتكون فيه الأستاذ، هذه التهيئة ذهنية ونفسية المتكون في أحسن الظروف حتى يستوعب الأفكار والمعلومات بالشكل المناسب خلال فترة التكوين.

### 3- إعطاء فرصة للممارسة:

أي أن تكون هناك بدائل مختلفة لممارسة التكوين مثل: إذا كان التكوين ذو طبيعة مادية فأحسن طريقة للتكوين هي العرض العملي.

### 4- استعراض أسلوب أداء الأستاذ المتكون:

لابد من استعراض الأستاذ المتكون لأدائه أن يقوم بالشرح والتوضيح والبيان العلمي للمعلومات والأفكار التي اكتسبها وتلقاها عند عملية التكوين.

### 5- المتابعة:

- لكي يكون التكوين ذو فعالية، لابد من مراجعة الفرد من وقت لآخر للتحقيق من أنه يقوم بالعمل بطريقة سليمة.

- وحتى يكون التكوين فعال وتكون له آثار إيجابية لابد من اتباع هاته الإجراءات السليمة.

(حمدوي وسيلة، 2004، صفحة 108)

## أهم أساليب العملية التكوينية:

لكي يصبح الفرد مكونا لابد من تطبيق بعض الأساليب التي تجعل العملية التكوينية ناجحة خاصة الأساتذة المتكونين لاعتبارهم ذو فعالية في تنمية الموارد البشرية واعتمادهم على هاته الأساليب في مزاولة عملهم، منها ما يلي:

1. أسلوب التدريس المصغر: يقوم هذا الأسلوب على تقسيم الموقف التعليمي إلى مواقف تعليمية مصغرة، إذ يقوم هنا الأستاذ المكون بمراجعة فورية ومن مصادر متعددة، يقوم بها بمشاهدة نفسه وهو يقوم بأدائه، وإعادة تحليل أدائه ومعرفة الأخطاء التي يجب إدراكها.

2. أسلوب الندوات: يتميز هذا الأسلوب بالتفاعل بين الأساتذة المتكونين والأساتذة المكونين والمفتشين من مميزات الحوار المنظم حول مشكلة معينة تكون تقوم على أساسها الندوة.

3. أسلوب المحاضرة الفعالية: يقوم هذا الأستاذ المكون بشرح الأفكار والمعلومات المتعلقة بموضوع معين، التي يجب أن تكون مخططة جيدا تبدأ بتحديد الأهداف، وينتهي عند تحقيق الأهداف حتى تسهل عملية التعلم.

4. أسلوب العروض العلمية: يعد من أساليب التدريس والتكوين الجيدة التي تقوم على المشاهدة، حيث يعرض المكون أمام الأساتذة المتكونين تجربة ما، أو يقدم نموذج معين.

(محمد عبد القادر، 1977، ص 72)

5. التكوين التناوبي: هذا النوع يكون مرة كل أسبوع أو كل شهر حسب ما تقتضيه الضرورة، يتم فيه تزويد الأستاذ بالمعارف في مجال معين.

6. الحلقات الدراسية: هي مجموعة من اللقاءات تنظم لمجموعة من الدارسين تقدم فيها بعض التعليمية بصفة جماعية، تختص كل حلقة من حلقات موضوع معين، يحدد فيها عدد المشاركين ويعين مكون ليزود الدارسين بالخبرة والمعرفة العالية.

7. الأيام الدراسية: تعقد على مدار السنة يكون الهدف منها إكساب الأساتذة المفاهيم الجديدة والتحكم فيها حيث يتم الاتصال على أكمل وجه، تكون تحت إشراف المفتشين التربويين.

(محمد عبد القادر، 1977، ص 73)



إذا نجد أن الأستاذ المكون من خلال إدارته للدرس باستخدامه أساليب متنوعة تجعله قادر على عرض الأفكار وتثبيتها في الأذهان نذكر منها:

**1- التكوين العملي (Coachimes):** هنا يقوم المكون بعرض طريقة الأداء والإجراءات التفصيلية لقيام المشرف المباشر باستخدام هذا الأسلوب على الأخص في جماعات التدريب صغيرة الحجم، ثم يسأل المتكون ويجعله قادر على القيام بأدائه ويلاحظ إذا كان هذا الأسلوب مناسب أو غير مناسب.

**2- تمثيل الأدوار (Rolerlayimes):** هنا يقوم المكون بعرض المشكلة ومبادئها ثم يعطي لمجموعة من المتكونين مثالاً عملياً، ويقومون بتنفيذه، بحيث تعتبر هذه الطريقة محاولة تقليد الواقع وذلك بأخذه مشكلة من الواقع ودراستها لأجل تكوين الدارسين.

#### -دراسة الحالات Cosestues:

أي تعريض دارسين لحالات من الواقع لدراسته أسبابها وإيجاد حلول دقيقة لها.

#### -المناقشة الجماعية:

عندما يريد المكون أن يثير روح المشاركة والتعاون بين الدارسين يمكن أن يسعى لتكوين مجموعات لمناقشته مشاكل معينة هذا الأسلوب يساعد على إعادة النظر في تحديد المشكلة.

-نماذج السلوك: يعتمد هذا على نظرية التعلم بالملاحظة والتقليد.

-المكونون: تختلف الصفات النمطية الواجب توفرها في المكونين باختلاف نوع وهدف وأسلوب التكوين والمحتوى التكوين، فمن أهم صفات المكون الناجح المعرفة الكاملة بالمحتوى التكوين وقدرة على الاستماع للدارسين.

(كمال طاظي، 2022)

وكذلك نجد "محمد منير عبد الهادي" لخص أساليب التكوين كالاتي:

- 1- الخطة التكوينية.
- 2- تحديد المشاكل والطرق المناسبة لحلها.
- 3- تحليل العمل وتحديد حاجات التكوين.
- 4- تصميم برنامج متكامل لتلبية هذه الحاجيات.

(عبد الجليل ومحمد منير، 2020، ص 21، 22)

## أهم المشكلات والصعوبات التي تواجه عملية التكوين داخل المؤسسات خاصة المؤسسات التربوية:

تتسم العملية التكوينية ببعض الإيجابيات كإكساب الفرد المهارات والخبرة والكفاءة داخل ورشة العمل بما في ذلك أساتذة التعليم الابتدائي إلا أنها تعاني بعض المشاكل والخلل داخل المنظومة التربوية إذ تتجلى هاته المشكلات والصعوبات كالاتي:

1. اضطراب في المسار الدراسي من جهة التلاميذ والمعلمين والإدارة.
2. في بعض الأحيان لا يناسب الوقف المختار للمعلم المتكون.
3. إضافة أعباء جديدة على المعلم من خلال ما يطلبه المكون من أعمال ونشاطات أثناء عملية التكوين، ورفض المعلمين لعملية التكوين.
4. الطرق أو الأساليب المستخدمة أو المستعملة في التكوين قد تكون مملة.
5. المكان المختار لعملية التكوين قد لا يناسب المكونين.
6. اللامبالاة عند بعض المعلمين.
7. مواضيع برامج التكوين لا تشجع الأساتذة المتكونين على الإلتحاق بالتكوين.
8. إرهاق النفسي والذاتي للمعلم المتكون من التكوينات المتكررة والبرامج التكوينية.

(مصطفى وسهير، 2005)

فمن أهم الصعوبات التي يواجهها التكوين داخل المؤسسة التربوية نقص المعرفة المكتسبة والخبرة الفردية، وعدم توفير الطرق اللازمة لإدراج الجهود التي تتطلب المهارات لكسب التعليم.

(عبد الجليل، ومحمد منير، 2020، صفحة 08)

## خلاصة

بتجسيد التكوين في مختلف المجالات ولعل المجال التربوي من أبرز المجالات التي تعطي مكانة وفعالية هامة للتكوين باعتباره نشاط يتمتع بالاستمرارية والشمولية، إذ تعد مسألة تكوين الأساتذة وخاصة في المدرسة الابتدائية بشكل خاص ضرورة خاصة في عصر العولمة التي تتوفر فيه وسائل التكنولوجيا الحديثة الرقمية والاتصالية، كذلك أصبح تكوين الأستاذ من أولويات المنظومة التربوية وذلك عن طريق برامج تكوينية تساهم في تطور كفاءات ومهارات الأساتذة المتكويين خاصة أساتذة اللغة الإنجليزية، فالهدف من التكوين التأهيلي الأولي تحسين كفاءة الفرد وتكوين الخبرة التي تتكيف مع متطلبات الحياة وتطوير المعارف وتحقيق التنظيم، وفهم وإدراك المتعلم المكون للأفكار التي يتلقاها، وبالرغم من اعتبار التكوين رهان تركز عليه أغلب المؤسسات في مراحلها إلا أنه يعاني بعض الصعوبات والمشكلات التي لازالت تقف عائقاً أمام الوصول إلى فعالية العملية التكوينية.



# الفصل الثالث:

تكييف الاساتذة

## تمهيد:

تقوم مهنة التدريس في التعليم الابتدائي على أساس تبادل المعرفة والخبرة بين المعلم والطلاب التي تشمل التكيف باعتباره إحدى الجوانب الأساسية التي يجب على المعلم الاستعداد لها، حيث يتعين عليه التكيف مع احتياجات وطبائع كل طالب لضمان فهمهم الجيد وتحفيزهم على التعلم، فهذا التكيف يشمل قدرة المعلم على التكيف مع التقنيات والموارد المتاحة لديه، وضبط أساليب التدريس وفقا لاحتياجات الصف وسلوكيات الطلاب أي التلاميذ لكونه مهم لضمان توفير بيئة تعليمية فعالة ومحفزة لجميع الطلاب والتفاعل والتعاون، إذ سوف نتطرق في هذا الفصل لمفهوم التكيف ومفهوم التكيف المدرسي، وأهم خصائص وعوامل ومظاهر ومحددات التكيف داخل وظيفة التعليم، بالإضافة لأهم مجالاته ومعاييرها؟ وما هي أهم النظريات المفسرة لعملية التكيف؟ وما الهدف منه وأهميته؟.

## مفهوم التكيف Adaptation :

-يشير إلى التكيف أنه مجموعة ردود الأفعال التي يعدل بها الفرد بناءه النفسي أو سلوكه لشروط محيطه محدودة أو خبرة جديدة.

-إذ عرفه مصلح أحمد صالح إلى أن حالة التكيف غير ثابتة لكون التفسير الذي يحدث هو طبيعة المجتمعات التي يطرأ عليها التفسير.

وإذ يعرف التكيف أنه عملية دينامية مستمرة يقوم بها الفرد لإحداث تغييرات على سلوكه أو بيئته، بشكل يتماشى مع متطلبات المجتمع للحفاظ على البقاء والشعور بالأمن، ويمكنه من إقامة علاقات جيدة مع الآخرين، وكل هذا يجعل التكيف مظهراً من مظاهر الصحة النفسية للفرد.

(أسماء لشهب، 2022، ص ص 11، 12)

## مفهوم التكيف المدرسي في وظيفة التعليم Adaptation Scolaire:

-تناول الباحثون والكتاب مفهوم وتعريف التكيف الوظيفي بصيغ مختلفة حيث عرفه رفش، والربيعي أنه موضوع مهم لكل من يعمل في المنظمات، ويعدد أكثر المتغيرات تكرارا في بحوث السلوك التنظيمي.

-والمفهوم التقليدي للتكيف هو شعور العامل أو الموظف (الأستاذ) إزاء وظيفته الذي يعتمد على طبيعة المهمة وعلى توقعاته.

(رفش، والربيعي، 2010)

-ذكر LOCK: أنه ردود الأفعال والاتجاهات المعرفية الفعالة إذ بين أن التكيف في الوظيفة هو نوع من حالة عاطفية لطيفة وإيجابية التي تنمو من خلال عملية تقسيم تجربة الفرد بعمله، فهو يتضمن كل من العنصر المعرفي والوجداني.

(LOCK، 1995، ص 123)

## خصائص التكيف للأستاذ داخل وظيفة التعليم:

تتسم عملية التكيف بعدة خصائص منها:

- التكيف عملية إرادية ونتاج رغبة الفرد باستثناء التكيف السوسولوجي الذي لا يتم إراديا كما سبقت الإشارة له.
- يعترض التكيف يقوم الفرد بتغيير سلوكه أو تعديله كأن يتخلى عن بعض العادات أو يعد لها لتتاسب المجتمع الذي يعيش فيه حتى يتقبله.
- يتجلى التكيف بوضوح كلما واجه الفرد عوائق أو عقبات جديدة يصعب عليه تجاوزها.
- تؤثر العوامل الوراثية على عملية التكيف.
- تشمل عملية التكيف كونها تدوم مدى الحياة.
- يمثل مؤشرا على الصحة النفسية للفرد فالشخص القادر على تحمل الإحباط وإحداث التغييرات اللازمة لذلك التكيف.

(أسماء لشهب، 2022، ص ص 12، 13)

- أي يتسم بالاستمرارية لأن الظروف البيئية تتغير باستمرار، لكون الفرد يقوم بصفة مستمرة بعملية التكيف في محاولاته لتحقيق التكيف بينه وبين نفسه، أو بينه وبين بيئته.
- فالتكيف له قيمة معينة وله مفهوم معياري لكون التكيف مرتبط بقياس القدرة على التكيف مع الظروف التي تواجه الفرد والجماعة.

(نادية بومجان، 2020، ص 11)

## العوامل المؤثرة على تكيف الأساتذة الجدد في بيئة العمل:

1. تنوع وتداخل العوامل المؤثرة على تكيف الكائن البشري مع محيطه الفيزيقي والاجتماعي. فبعضها ذاتي يتعلق بالجوانب النفسية والبيولوجية والجسمية للفرد، وبعضها خارجي يرتبط بالبيئة المادية والاجتماعية المحيطة بالفرد.

ويمكن تقسيم تلك العوامل كالاتي:

1. **الجوانب النمائية:** هي الأشياء التي يتطلبها النمو النفسي للفرد، والتي يتعلمها ليعيش سعادة.

2. **الدوافع الأولية والثانوية:** يعتبر الدافع حالة جسيمة ونفسية داخلية والدوافع نوعان: أولية عضوية وهي التي يتولى الفرد مزودا بها وإشباعها ضروري للحفاظ على البقاء ودوافع قانونية أي نفسية واجتماعية التي تكتسب من البيئة الاجتماعية، وبشكل عام يمكن القول أن إشباع هذه الدوافع له دور هام في عملية التكيف.

3. **العوامل الفسيولوجية:** تتعدد لكون بعضها يتعلق ببنية الجسم وما يتحمله من استعدادات، وبعضها يطرأ على الفرد من حوادث تؤثر فيه.

4. **شخصية المعلم وعلاقته بالتلميذ:** فعلاقة المعلم بالتلميذ تمثل جانبا إنساني يؤثر في نجاح العملية التربوية وتحقيق عملية التكيف داخل المدرسة وخارجها، إذ رأيت مختلف الدراسات أن التفاعل المباشر أو غير المباشر بين المعلم والتلميذ له تأثير على مستوى التكيف في المدرسة.

(نادية بومجان، 2020، ص ص 18، 19)

5. **البيئة المادية:** أي تشمل الحرارة، الإضاءة، وتصميم مكان العمل أي المعني (الأستاذ) يحتاج لهذه العناصر بدرجات متفاوتة، والفرض من استخدام المكان يحدد العناصر التي ينبغي توافرها تسهل الأداء

6. **المناخ التنظيمي:** لكل مؤسسة تعتمد على أسلوب خاص، ولها معايير خاصة في العلاقات الشخصية بداخلها ولها طريقته الخاصة في تشجيع الأفكار الإبداعية.

7. **فرص غير كافية للتطوير:** إذ يتعلق ذلك بالخبرات والممارسات المختلفة في بيئة العمل.

8. عدم توافر البيئة العلمية الملائمة للبحث وعدم وجود التناسق.

9. عدم توافر الأجهزة والأدوات اللازمة داخل المدرسة. (شيماء حسين ربيع، 2020، ص 09)



## أهم مظاهر التكيف في بيئة العمل للأستاذ:

يمكن الاستدلال على التكيف من خلال:

1. **الراحة النفسية:** يؤدي التكيف السوي لتماسك الشخصية، وتقبل الفرد لذاته والآخرين له، وكل هذا يشعره السعادة والراحة النفسية.

- فالراحة النفسية توحى لعدم وجود عقبات وموانع تقف في وجه إشباع الفرد لحاجاته المختلفة وتحقيق الأهداف.

2. **الكفاية في العمل:** تمثل قدرة الفرد على العمل والابتكار والنجاح دليلاً على تكيف الفرد مع محيطه في العمل، لكون الفرد الذي يزاول المهنة أو عملاً معين تتاح له الفرصة لاستغلال قدراته وإمكاناته وتحقيق ذاته، وإذ يشير أهل الاختصاص إلى أن نقص الكفاية في العمل هو دلالة لما يعانيه الفرد.

3. **المرونة والاستفادة من الخبرات السابقة:** أي الشخص تكون لديه القدرة على التكيف والتعديل والتفسير بما يتناسب مع الموقف، وقد يحدث التعديل نتيجة التغيرات التي تطرأ على حاجات الفرد وهدفه وبيئته.

(أسماء لشهب، 2022، ص ص 20، 21)

4. **الامتثال والتمسك بالأخلاق الكريمة:** يتحلى الفرد المتكيف والتمتع بمجموعة من القيم كالصدق والأمانة والوفاء والإخلاص التي تظهر في سلوكه وتصرفاته اليومية في تعامله مع الآخرين.

5. **مفهوم الذات:** يعد مفهوم الفرد حول ذاته حجر الأساس التي تقوم عليه الشخصية وعاملاً أساسياً في التكيف الشخصي، أي الشخص الذي يعمل مفهوماً إيجابياً حول ذاته يكون الأكثرية على قدرة التكيف.

(أسماء لشهب، 2022، ص ص 23)

-**ضبط الذات وتحمل المسؤولية:** أي قدرة الشخص المتكيف على ضبط ذاته والتحكم في انفعالات اتجاه مختلف المواقف التي تواجهه في حياته اليومية، فالشخص المتكيف والتمتع بالصحة النفسية يعتبر نفسه مسؤولاً عن عمله ومستعداً لتحمل النتائج.

-**القدرة على تكوين علاقات مبنية على الثقة المتبادلة:** أي تكون العلاقات التي يكونها كل فرد على مستوى تكيفه مبنية على المساعدة والعمل لأجل المصلحة العامة، وتحمل المسؤولية في العمل الجماعي والتمتع بعلاقات إيجابية وثقة متبادلة بين الأفراد.

(أسماء لشهب، 2022، ص 23)

### محددات التكيف للأساتذة الجدد في وظيفة التعليم:

تمثل مهنة التدريس من أكثر المهن تحدياً وتعقيداً، حيث يتطلب من الأستاذ التكيف مع متغيراً متعددة لضمان تحقيق أهداف التعليم بنجاح مع التركيز على محددات التكيف نذكر منها:

- اختيار المنهج المناسب والملائم: يقوم الأستاذ بتحليل احتياجات الطلاب واختيار المنهج والمراجع التعليمية المناسبة وفقاً لمتطلبات المنهج الدراسي واحتياجات الفصل.
- توظيف أساليب تدريس متنوعة: يعتمد الأستاذ على مجموعة متنوعة من الأساليب التعليمية لتلبية احتياجات الطلاب المختلفة وتحفيزهم للمشاركة والتعلم بفعالية.

(Johnson. L, Smith. R, 2019)

- التكيف مع الاختلافات الفردية: يقوم الأستاذ بالتكيف مع الاختلافات الفردية من خلال توفير دعم إضافي للطلاب.
- الزمن والتحضير: يؤثر الوقت المتاح للتحضير والتخطيط على قدرة الأستاذ على التكيف مع احتياجات الفصل وتحضير المواد التعليمية المناسبة.
- الدعم الإداري: يتطلب التكيف الفعال دعماً قوياً من الإدارة المدرسية في توفير الموارد التعليمية والتدريب المستمر.

(Tomlinson. C. a. Allan, 2000)

- المراجع البحثية: تقدم الأبحاث والدراسات السابقة مراجع هامة حول أفضل الممارسات في مجال التعليم وكيفية التكيف مع احتياجات الطلاب.

(Marzano. R. J. Richering, 2001)

إذ توضح هذه المحددات أهمية تكيف الأستاذ في وظيفة التعليم بالمدرسة مع المتغيرات المختلفة، والتكيف الفعال للأستاذ وقدرته على التكيف من أجل تحقيق أقصى استفادة من عملية التعلم.

## مجالات وأبعاد التكيف للأساتذة في وظيفة التعليم:

يمكن النظر إلى التكيف الشخصي من حيث أبعاد ومجالاته المتنوعة كما يلي:

1. **التكيف الشخصي (الانفعالي):** يشمل على السعادة مع النفس والرضا عنها، وإشباع الدوافع الأولية (الجوع، العطش والجنس والراحة والأمومة) والثانوية المكتسبة (الأمن، الحب، والتقدير، والاستغلال) وتناسب قدرات الفرد.

2. **التكيف الاجتماعي:** يشمل السعادة مع الآخرين والالتزام بقوانين المجتمع وقيمة التفاعل الاجتماعي السوي والعمل للخير والسعادة، والراحة المهنية، ويظهر هذا النوع من التكيف في المجالات التالية:

(نادية بومجان، 2020، ص 14)

- **الدراسة:** يطلق عليه اسم التكيف الدراسي أي نجاح الفرد في المؤسسات التعليمية والنمو السريع معرفيا واجتماعيا، وكذلك التحصيل المناسب وحل المشكلات الدراسية.
- **الأسرة:** ويطلق عليه اسم التكيف الأسري القائم على العلاقات القائمة بين المودة والمحبة والتعاون.
- **في العمل:** يطلق عليه التكيف المهني يتضمن اختيار الشخص للمهنة أو العمل الذي يناسب قدراته واستعداداته، ومحاولاته المستمرة لتطويرها والإيداع فيها.

(نادية بومجان، 2020، ص 14)

## أهمية التكيف للأساتذة الجدد في وظيفة التعليم:

تأتي أهمية التكيف التنظيمي للمعلمين الجدد من جوانب عديدة منها ما يرتبط بما يواجهه المعلمون الجدد من ضغوط عمل وإجهاد مستمر، بل وأحيانا الرغبة في ترك المهنة، علاوة على ضعف الأداء والتخبط في السنوات الأولى (Cheng and Pamg, 196) كما وصف Ashforth, Sluss and Harrison (2007) التكيف بأنه عملية مهمة، لأنه يمكن المعلمين الجدد من إكتشاف مدرستهم، ومعرفة موقعهم داخلها، بل يسهل لهم التوافق مع الوظيفة، ويمكن أن يؤثر على النجاح طويل الأجل وتحقيق التدرج الوظيفي لهم، فالتكيف يعد أيضا أحد الطرق الأساسية التي تنقل ثقافة واتجاهاتهم، كما أصبح التكيف التنظيمي عنصرا مهما لإدارة مواهب المعلمين والاحتفاظ بها.

وقد كان هناك شبيه اتفاق على أنه من بين نتائج التكيف التنظيمي تحقيق الرضا الوظيفي، والالتزام تنظيمياً بشكل أكبر، وتقليل القلق والضغوط، وكذلك تقليل النية لترك الوظيفة، كما يرتبط إيجابياً بالثقة بالنفس وتطوير الأداء، ويؤثر على الدوران الوظيفي الذي يمثل أهمية كبيرة بالنسبة للمدرسة، لأنها تتحمل نفقات متكررة على التعيين واختيار المعلمين الجدد وتحقيق التكيف لهم، فضلاً عن الآثار المؤقتة للأداء المنخفض والتكاليف المحتملة للمعلم المؤقت، علاوة أن التكيف التنظيمي يؤدي إلى مزيد من التعلم السريع للدور، والتمكن من المهمة، ويعمل على الملائمة بين الشخص والتنظيم.

(نسرین صالح محمد، 2017، ص 22)

وباستقراء ما سبق يمكن بلورة أهمية التكيف للمعلمين الجدد في النقاط التالية:

1. إكسابهم القيم، والمعتقدات والاتجاهات والمهارات اللازمة للمشاركة بكفاءة وفعالية داخل المدرسة.
2. تحقيق الاندماج داخل الثقافة التنظيمية للمدارس.
3. التقليل من حالات التوتر والانسحاب من العمل، ودوران العمالة بين المعلمين الجدد.
4. المساعدة على مواجهة التغيرات المتلاحقة في المدارس وخارجها، والتعامل مع المشكلات التدريسية.
5. المساعدة على التدرج الوظيفي للمعلمين الجدد.
6. المساعدة على تحقيق الرضا الوظيفي والالتزام التنظيمي والثقة بالنفس وتطوير الأداء.
7. تحقيق إدارة المواهب والاحتفاظ بها.

ومما سبق يمكن القول أن التكيف التنظيمي أي داخل وظيفة التعليم للمعلمين الجدد له أهمية كبرى لكونه يساعدهم على الاندماج مع ثقافتهم التنظيمية داخل المدارس، والنهوض بها في ظل التغيرات المتلاحقة التي تواجه المدارس، مما ينعكس على تطويرهم.

(نسرین صالح محمد، 2017، ص 22)

### أهداف التكيف للمعلمين الجدد في المدرسة الابتدائية:

إن تكيف أساتذة اللغة الانجليزية في مرحلة التعليم الابتدائي ذو أهمية لضمان الفعالية، فنجاح المعلم في تنمية القيم الخلقية لدى الطلاب يتطلب توافر كفايات علمية ومهارات متعددة والإتقان مع حسن اختيار الأنسب للإجراءات التي يقوم بها لتحقيق الأهداف المرجوة من المواقف التربوية الكثيرة والمتنوعة، كما أن هناك بعض المتطلبات منها:

- **الثقافة العامة:** لاستثمارها في دور المعرفي والثقافي في توظيف المعلومات والمعارف التي تتضمنها المقررات الدراسية لتنمية القيم الخلقية لدى الطلاب.
- **التمكن من المادة العلمية في مجال تخصصه:** فإن غزارة علم المعلم وحرصه على تطوير قدراته وخبراته العلمية ومتابعته المستمرة لكل من يستجد في ميدانه يمنحه قدرة كبيرة في التأثير على طلابه.
- **الرغبة الصادقة في نشر العلم وإفادة المتعلمين:** وهذا ما يساعد المعلم في تحمل معاناة العدل الدؤوب لمصلحة طلابه.
- **إتقان مهارات وطرق التدريس بفعالية:** إن طرق التدريس لتكون فعالة ومؤثرة لا بد أن تكون شاملة للمؤثرات التربوية الإيجابية التي تسهم في اكتساب الخبرات وبناء الاتجاهات وتنمية الفضائل الخلقية في نفوس الطلاب.
- **القدوة الحسنة:** أمام طلابه في مظهره وسلوكه وتعاملاته.

(صوفي عبد الوهاب، 2020)

### النظريات المفسرة لعملية التكيف للأستاذ في وظيفة التعليم:

يختلف تفسير ماهية التكيف باختلاف المدارس والاتجاهات النظرية ونظرة كل منها لطبيعة العلاقات الإنسانية والإنسان إذ ظهرا عدة نظريات منها:

1. **نظرية التحليل النفسي:** يرى فريد مؤسس هذه النظرية أن الفرد يولى مزودا بدوافع وغرائز وأن الحياة سلسلة من الصراعات يعقبها إشباع الحاجات، وعليه فالفرد في صراع بين دوافعه الشخصية

التي لا يقبلها المجتمع من جهة والمطالب الاجتماعية وعليه فلا يتم التكيف إلا إذا استطاعت إلا أن التي تعمل وفق مبدأ الواقع على تحقيق التوازن بين متطلبات ومقتضيات الواقع.

2. **النظرية الإنسانية:** يرى أصحاب النظرية أن التكيف يقصد به كمال الفاعلية وتحقيق الذات في حين أن سوء التكيف ينشأ عنه شعور الفرد بعدم القدرة، إذ يعد مفهوم الذات مفهوم محوري في البناء الشخصي وكذا التكيف وإن تقبل الذات يرتبط ارتباطا موجبا بتقبل وقبول الآخرين، وتقبل الذات يعتبر عاملا أساسيا في تحقيق التكيف.

(نادية بومجان، 2020، ص 09)

3. **النظرية البنائية Constructivism theroy:** تلخص الاستفادة من هذه النظرية في بناء بيئة التعليم القائمة على التكيف فيما يلي:

- العمل على مراعاة الفروق الفردية بين المتعلمين فيما يتعلق بالمستوى المعرفي لكل متعلم.
- بناء المحتوى العلمي في نسق هرمي متدرج الصعوبة، وتحدد درجة الصعوبة بناء على المستوى المعرفي للمتعلم، ويبدأ المحتوى المفاهيمي والمعلومات البسيطة، ثم تزداد في درجة تعقيدها.
- إذ تم الاستفادة من مبادئ النظرية في كل مستوى من مستويات المحتوى العلمي المتدرج الصعوبة. يعد متطلب شرطي وأساسي لدراسة المستوى.

(ولاء كمال حسن، 2019، ص 43)

4. **النظرية المعرفية:** تركز على العمليات العقلية التي تحدث أثناء التعلم، والكيفية التي يتم بها استقبال المعلومات إذ ترى أن التعلم هو عملية تغيير في بنية شبكة المعلومات بالذاكرة إذ تقوم على مجموعة من المبادئ:

- تمييز المعلومات المهمة وإبرازها والتأكيد عليها من خلال التلميحات البصرية.
- التوافق بين مستوى صعوبة المحتوى العلمي المقدم، والمستوى المعرفي للمعلم.
- استخدام استراتيجيات المعالجة العميقة للمعلومات، وتقديم أنشطة متنوعة تحث المتعلمين على الاكتشاف والاستطلاع عن المعلومات.

(ولاء كمال حسن، 2019، ص 43)

## خلاصة

لقد حاولنا في هذا الفصل التطرق لماهية التكيف للأستاذ داخل المدرسة بذكر مفهومه وخصائصه وأهميته وأهدافه وعوامله ومظاهره ومحدداته وأبعاده وأهم النظريات المفسرة لعملية التكيف، إذ في عالم التعليم تكيف الأساتذة الجدد في وظائفهم التعليمية أمرا حيويا لضمان أداء مثالي وتحقيق النجاح المستدام، فالتكيف يتطلب فهما عميقا لمتطلبات الوظيفة والبيئة التعليمية، بالإضافة إلى اكتساب مهارات جديدة وتطوير القدرة على التعامل بفعاليته، وتقديم الإرشادات والاستراتيجيات الفعالة التي تسهم في تعزيز أدائهم وتعزيز رضاهم في بيئة التعليم.



## الفصل الرابع:

الإجراءات المنهجية للدراسة



## تمهيد:

يحتوي هذا الفصل على مختلف الاجراءات المنهجية التطبيقية التي من خلالها يمكن التعامل مع الجانب الميداني والتطبيقي لهذه الدراسة دور التكوين الاولي في تحقيق تكيف اساتذة الانجليزية حديثي التوظيف ,حيث يعد هذا الجزء الاخير خطوة هامة من الدراسة لأنه يساعد الباحث في الوصول لإجابات علمية عن تساؤلات الدراسة وفرضياتها يشمل هذا الجانب على الخطوات التالية: تحديد مجالات الدراسة ,اختيار منهج الدراسة ,تحديد مجتمع الدراسة ,بالإضافة لعينة الدراسة وادوات جمع البيانات المتمثلة في المقابلة والملاحظة.

## تحديد مجالات الدراسة :

عندما نقوم بدراسة ميدانية لأي موضوع من الدراسات لابد من تحديد مجالات الدراسة تحديدا دقيقا وذلك لإضفاء مصداقية أكثر لمشكلة الدراسة ,حيث تمثل هذه المرحلة من العمليات الهامة لأي بحث اجتماعي وتتمثل في ثلاث مجالات :المجال المكاني ,المجال الزمني ,المجال البشري .

### المجال المكاني :

حدد المجال المكاني للدراسة في ولاية تيارت بالمؤسسات الابتدائية فارس ميسوم التي تتكون من الساحة المركزية وقسم الاستقبال وثلاث مشرفين تربويين وأقسام ودورة مياه خاصة بالإناث والذكور ,ومدرسة بوزوينة ميلود التي تتكون من الجناح الإداري خاص بالأمانة ومكتب المدير وساحة ومطعم ودورة مياه والسكنات

الوظيفية وخمسة عشران قسما واثنا عشر معلم ,ومدرسة بلهزيل الطاهر التي تتكون من أربعة عشر معلم وخمسة مشرفين وعدد الأقسام فيها عشرة ومكتب المدير وقسم الاستقبال وعدد التلاميذ ثلاث مئة وعشرين تلميذ ,ومدرسة حكوم محمد التي تحتوي على ستة أقسام واثنا عشر معلم ,ومكتب المدير ومشرفات عدد العمال فيها عشرة والساحة الرئيسية والباب الرئيسي للاستقبال .

### المجال الزمني :

يعد المجال الزمني للدراسة الوقت او المدة الزمنية التي استغرقتها هذه الدراسة والتي دامت اكثر من 3 شهور ,حيث قمنا بجمع المعلومات من الكتب ومذكرات ماجيستر وأطروحات دكتوراه ,ومجالات وقمنا بكتابتها ورقيا ثم بعثها للأستاذ المشرف والقيام بتصحيحها ,ومع شهر أفريل تطرقنا للميدان بداية من 28 أفريل قمنا بزيارات للمدارس الابتدائية ,يوم 29 أفريل زرنا مدرسة فارس ميسوم على الساعة 8 صباحا

واخذ موافقة من مدير المدرسة ومدرسة بوزوينة ميلود على الساعة 10 صباحا اذ واجهتنا صعوبات بعدم وجود الاستاذة , وعودتنا يوم الخميس

ماي على الساعة 1 ونصف مساء لإجراء المقابلة , ومدرسة بلهزيل الطاهر على الساعة 2 مساء التي اجرينا فيها المقابلة , ومدرسة حكوم محمد يوم 8 ماي 2024 على الساعة 9 صباحا واخذ الموافقة من المدير لإجراء المقابلة مع استاذة اللغة الانجليزية الذين خضعوا للتكوين وهل ساعدهم في التكيف مع بيئة العمل التعليمية.

#### المجال البشري :

يعرف بأفراد المجتمع المدروسين وحسب طبيعة موضوعنا فقد اشتمل المجال البشري لهذه الدراسة على اساتذة اللغة الانجليزية الجدد الذين خضعوا للتكوين ونظرا لقلتهم تم اجراء المسح الشامل لهذه الفئة والتي يبلغ عددها 7 افراد .

#### المنهج المستخدم في الدراسة :

تتعدد وتتنوع المناهج العلمية باختلاف شروطها وخصائصها وذلك تبعا لتعدد مواضيع في تخصصات العلوم الانسانية والاجتماعية , وذلك من اجل الوصول للحقائق وصدقها بطريقة علمية اذ تحدد طبيعة المناهج وفق الاهداف الموجودة في كل دراسة , وهذا التحديد يكون ناجم عن طبيعة اي موضوع اذ قدمت للمنهج عدة تعريفات مختلفة فمنهج البحث هو الطريق الذي يسلكه الباحث للكشف عن حقيقة ظاهرة ما

(بلقاسم وحسان , 2014, ص35)

يعرف منهج البحث الوصفي هو طريقة وصف او ملاحظة الظاهرة المدروسة وتصويرها كميًا عن طريق جمع البيانات والمعلومات المتعلقة بموضوع الدراسة وتصنيفها وتحليلها تحليل دقيق واخضاعها للدراسة الميدانية .

(سلاطنية جيلالي, 2014, ص142 )

-فطبيعة دراستنا فرضت علينا اختيار واتباع المنهج الوصفي لاعتبار موضوع التكوين الاولي لأساتذة اللغة الانجليزية حديثي التوظيف وتكيفهم في بيئة العمل التعليمية من ابرز الموضوعات اهمية لاعتبار التكوين عنصر فعال يلعب دور مهم وبارز في تحقيق التكيف .

-اذ يعرف المنهج الوصفي من اهم الاساليب او الانماط التي يتم استخدامها لدراسة ووصف الظواهر والمشكلات العلمية وصف دقيق للوصول الى التغيرات المنطقية المبرهنة بهدف اتاحة الفرصة للباحث لوضع اطارات محددة للمشكلة أو استخلاص عدد من الاسباب التي ادت لحدوث الظاهرة او المشكلة .

(منال جدروود, 2024, ص 14 )

-كما يعرف انه اسلوب من اساليب التحليل المركز على معلومات كافية ودقيقة عن ظاهرة او موضوع محدد او فترة من فترات زمنية معلومة ,وذلك للحصول على نتائج علمية ثم تفسيرها بطريقة بما ينسجم مع المعطيات الفعلية للظاهرة .

-اذ يرى اخرون ان المنهج الوصفي عبارة عن طريقة لوصف الموضوع المراد دراسته من خلال منهجية علمية صحيحة وتصوير النتائج التي يتم التوصل اليها على اشكال رقمية معبرة يمكن تفسيرها.

(مريد يوسف الكلاب, 2018, ص56 )

### -مجتمع الدراسة :

-يعرف مجتمع البحث انه جميع الافراد المشكلين لمشكلة البحث وجميع العناصر ذات العلاقة بمشكلة البحث والتي يسعى الباحث على تعميم النتائج عليها ,اذ تناولت دراستنا التكوين الاولي ودوره في تحقق تكيف اساتذة الانجليزية الجدد حديثي التوظيف في المؤسسات التعليمية الابتدائية ,فمجتمع الدراسة يتمثل في الاساتذة المتكويين اي 7 اساتذة ولقد اعتمدنا في دراستنا على المسح الشامل .

### -عينة الدراسة :

في اطار الدراسة العلمية لابد من وضع منهجية تتوافق مع طبيعة البحث في اطار تحديد العينة ,اذ يعرف موريس انجرس انها مجموعة فرعية من عناصر مجتمع البحث ,كما تعد ذلك الجزء من المجتمع التي يجري اختيارها وفق قواعد علمية بحثية تمثل المجتمع تمثيلا

(محمد در,2017,ص313 )

- فطبيعة دراستنا فرضت علينا اختيار العينة القصدية او ما تعرف بالعمدية فهي تعتمد على نوع من الاختيار المقصود ,حيث يعتمد الباحث على انها تتكون من وحدات يعتقد انها تمثل المجتمع الاصلي .

(دراوية بنت احمد القحطاني , 2011 ,ص44)

-اذ تمثلت في سبعة افراد اي فئة الذكور اثنان وفئة الاناث خمسة .

### -ادوات جمع البيانات :

-لابد من ان كل منهج من المناهج يحتاج الى ادوات لجمع البيانات فالقيام بالدراسة الميدانية يتطلب اختيار سليم للأدوات التي من شأنها ان تجعل العمل متكاملًا ,ولا يمكن تحت اي ظرف ان تنجز الدراسة العلمية من دون توفر ادوات مناسبة لطبيعة الموضوع وانواع المنهج المختار تطبيقه وبالنسبة لهذه الدراسة اتبعنا تقنية المقابلة كأداة اساسية في البحث وتقنية الملاحظة كأداة ثانوية .

### -اهم التعاريف الموجهة لتقنية المقابلة :

تعتبر المقابلة من الطرق الرئيسية لجمع المعلومات في البحث النوعي ,فمن خلالها يستطيع الباحث التعرف على افكار الاخرين ومشاعرهم ووجهات نظرهم ,كما تمكن هذه الطريقة الباحث من اعادة بناء الاحداث الاجتماعية التي لم تلاحظ مباشرة .

-وتعد المقابلة اداة جيدة لجمع البيانات حول الظاهرة والمشكلة المراد دراستها من فرد او عدة افراد او مجموعات ,وهي نوع من الحديث الهادف وله غرض محدد ويبادر المقابل في العادة لإجراء المقابلة لتحقيق غرض محدد وهو الحصول على معلومات متعلقة ببحثه .

-وللمقابلة تعريفات عديدة تتمحور حول نقاط محددة ويمكن تعريفها كالتالي :هي محادثة موجهة بين الباحث والافراد الاخرين بهدف الوصول للحقيقة لموقف او ظاهرة ما يسعى الباحث للتعرف عليها من اجل تحقيق هدف الدراسة وتهدف المقابلة بشكل اساسي الحصول على معلومات معينة.

-تعد المقابلة اكثر الوسائل جمع البيانات السوسولوجية استخدامًا ,وذلك لأنها تعتمد على التفاعل الفطري بين الباحث والمشاركين بالبحث .

( ماجد محمد الخياط,2010,ص260 )

-كما تمثل احدى الادوات المنهجية في البحوث العلمية التي يعتمد عليها الباحثون في مناقشة وتحليل وتحقيق جمع البيانات في دراساتهم البحثية, فهي عبارة عن استبيان شفوي يستطيع الباحث العلمي من خلاله جمع المعلومات والحقائق من الشخص الذي معه المقابلة, تعتمد على طرح مجموعة من الاسئلة من قبل الباحث العلمي يتم الاجابة عنها من خلال عينة الدراسة, وهي الشخص المعني بالمقابلة تساعد الباحث في الحصول على الحقائق من المصدر بطريقة مباشرة .

(جميلة قرين, 2023, ص1)

-وتعرف المقابلة كذلك انها تقنية من التقنيات المباشرة لجمع المعطيات ميدانيا بطريقة نصف موجهة اذ تسمح بأخذ المعلومات الكيفية باعتبارها اداة بارزة من ادوات البحث العلمي, واسلوب استخبار هام في ميادين عديدة كالطب وادارة الاعمال وعلم الاجتماع والصحافة فهي تقوم على الحوار بين الباحث والمبحوث الذي وقع عليه الاختيار .

فالمقابلة بذلك وسيلة شخصية مباشرة الغرض منها الحصول على حقائق ومواقف يحتاج الباحث لتجميعها في ضوء اهداف الدراسة .

(اميرة منصور, 2016, ص215, 216)

**انواع المقابلة :** تمثل المقابلة احدى ادوات البحث العلمي المستعملة في جمع البيانات التي يستخدمها الباحث في تحقيق نتائج الدراسة , لكونها توفر فرص جمع المعلومات والبيانات الهامة وتسهل التواصل الفعال مع المتخصصين اذ تختلف من حيث الشكل والموضوع والمجال والغرض ونوعية الابحاث التي تستعين بها اذ يمكن تصنيفها على اكثر من اساليب فمن اهم انواع المقابلة في البحث العلمي نجد :

- المقابلة الفردية : هذا النوع من المقابلات يجري في جلسة خاصة مع شخص واحد يشعر بالحرية والاطمئنان ويعبر عن نفسه بصدق وكمال ,ويتم فيه توفير البيئة المناسبة للفرد المبحوث للإدارة برؤية والاجابة عن اسئلته المطروحة من قبل الباحث دون الوقوع في موقف محرج .
- المقابلة الجماعية :تتم بين مجموعة من الافراد يتراوح عددهم ما بين 6 الى 12 فرد حتى تتيح للفرد الباحث سهولة الاتصال معهم واشترآكهم جميعا في المقابلة الجماعية حتى تتيح للفرد الباحث سهولة الاتصال معهم واشترآكهم جميعا في المناقشة ,هذا النوع يمتاز بتقديم المعلومات اكثر نفعا للباحث كما تعطي المقابلة الجماعية وجهات نظر متبادلة حول موضوع المقابلة ,مما يعطي ذلك للباحث امكانية كبيرة في تغطية المعلومات.
- المقابلة الشكلية او المنظمة :يختلف تنظيم المقابلات وفقا لعدد الافراد المشاركين ,فمن الممكن ان تكون بعض المقابلات منظمة وشكلية تقوم بتقديم نفس الاسلوب والترتيب لكل الافراد اجراءاتها تكون معدة مسبقا ,يتميز هذا النوع في حصول البحث على اكثر عدد من الاجابات فهي تتصف بالدقة والضبط وسهولة تسجيل الاجابات وتحليلها.
- (جميلة قرين, 2023, ص02 )

-المقابلة غير المنظمة او الشكلية :تمتاز بالمرونة اسئلتها لا تكون معدة من قبل ويمكن القول ان هذا النوع من المقابلات ارتجالي يجريه الباحث مع فرد او مجموعة من الافراد ,واسئلته تكون وليدة اللحظة او الموقف او اثناء اجراءها .

-المقابلة المركبة :يعتبر من الانواع التي تليق بدراسة حالة مفيدة في البحث الاستثنائي ,اذ تشغر المستجيب بانها مقابلة طبيعية دون تقييد .-كما يمكن تقسيم انواع المقابلة حسب كيفية اجراءها كالآتي:



-المقابلة الشخصية: هذه المقابلة يجلس فيها الباحث مع المبحوث وجها لوجه في نفس الزمان والمكان.

-المقابلة الهاتفية: تتم من خلال اجراء مكالمة هاتفية بين الباحث والمبحوث .

-المقابلة التلفزيونية: من خلال اجهزة التصوير كالفديو وغيرها .

المقابلة بواسطة الحاسوب: تتم من خلال شبكة الانترنت يكون فيها الباحث والمبحوث في اماكن مختلفة

في زمان محدد . (جميلة قرين, 2023, ص 02, 03, 04 )

-ايجابيات المقابلة :

1. توفر قدر من المعرفة فالمعلومات التي يحصل عليها الباحث اثناء المقابلة قد تدعوه الى تفسير

وتعديل بعض اسئلتها .

2. جمع كميات كبيرة من المعلومات بشكل سريع.

3. طرح اسئلة مباشرة بهدف المتابعة والاستيضاح والتحقيق.

4. فهم وجهة نظر المشارك الخاصة حول الظاهرة المطروحة .

5. تمكن الباحث من الحصول على البيانات المطلوبة بسرعة .

6. تمكن الباحث من التأكد ان المشارك قام بالبحث قد فهم السؤال بطريقة صحيحة.

7. تسمح بقدر كبير من المرونة اثناء القاء الاسئلة .

8. تمكن الباحث ابداء قدر كبير من التحكم الذي تجري فيه المقابلة ومراجعة مصداقية البيانات على

اساس التلميحات غير اللفظية عن المشارك بالمقابل(ماجد محمدالخياط, 2010, ص 278 )

-سلبيات المقابلة :

تحتاج المقابلة الى وقت طويل ومع اختلاف اطول المقابلات الا ان المقابلة التي تستغرق اقل من نصف ساعة قد لا تكون ذات قيمة ,اما اذا استغرقت اكثر من ساعة فقد تصبح متعبة للفرد وتطلب تفاعلا شخصيا وبالتالي فهي تستوجب التعاون الا ان المشارك بالبحث قد لا تكون عنده الرغبة بمناقشة ما يرغب الباحث بالاستماع اليه,

-مصادقية الاجابة اللفظية حيث ان هناك دائما تساؤل حول ما اذا كان الفرد يسلك كما يقول ,وهو يلتقى بالعديد من عدم المصادقية في البيانات التي يمكن الحصول عليها عن طريق المقابلة.

-نفسية الباحث اي الحالة النفسية والمزاج لدى الباحث من خلال الزمان والمكان وطرح الاسئلة وتدوين الاجابات

وكل ما يتعلق بالمقابلة حيث ان الباحث لا يكون في مزاج واحد .

-قد لا يكون لدى الباحث لاسبابا وجيهة لتمنعه ان يكون صادقا ويمكن التغلب على نقاط الضعف في المقابلات.

(ماجد محمد الخياط , 2010, ص278, 279 )

-نجاحها متوقف الى حد كبير على رغبة المقابل في التعاون واعطاء المعلومات الدقيقة .

-صعوبة التقدير الكمي للإجابات او اخضاعها لتحليل كمي في المقابلات المفتوحة ,ورغبة الشخص

المبحوث بمظهر ايجابي . (اميرة منصور , 2016, ص218 )

### -شروط المقابلة :

تختلف وتتنوع شروط المقابلة من مقابلة لأخرى حسب طبيعة موضوع الدراسة, ومن اهم المعايير التي يجب ان تتوفر في اجراءها ما يلي :

-تحديد اهداف المقابلة وان تكون واضحة ومفهومة

-تحديد زمان ومكان المقابلة وقائمة اسئلة المقابلة

ان لا يشعر من يقوم بالمقابلة الطرف الاخر بانه سيقوم بإعطاء اجابة معينة ي

يفضل ان يكتب المقابلة من يقوم بها وتدوين ملاحظاته اثناء اجراءها واعتماد الموضوعية في محاوره

المبحوث والمرونة . ( احمد نقي , 2021, ص89 )

-اذ اعتمدنا في دراستنا الحالية على تقنية الملاحظة كأداة فرعية وملاحظتنا لكيفية تحقيق تكيف الاساتذة

في الوسط

المدرسي مع التلاميذ وتوصيل المعلومات لهم عن طريق التكوينات والبرامج التدريبية التي خضعوا لها .

-الملاحظة :هي النظرة المدققة للظواهر دون نية تغييرها بوسائل البحث وهي الدراسة الملائمة لهذه النظرة

المشاهدة .

(بقار مونييرة , 2018, ص 18 )

-فالملاحظة من الطرق الهامة والقديمة التي تستخدم لجمع المعلومات وتفيد في جمع سلوك الافراد

الفعلي ,كذلك تفيد

في الاحوال التي يقوم الباحثون ويرفضون الاجابة عنها . (بقار مونييرة , 2018, ص20 )

## خلاصة :

-تطرقنا في هذا الفصل للجانب التطبيقي وذلك بالاعتماد على الطرائق المنهجية للوصول لحقائق وحلول علمية بدءا بمجالات الدراسة التي تضمنت المجال المكاني والمجال الزماني والمجال البشري, بعد ذلك اعتمدنا علا المنهج المستخدم في الدراسة باستعمال المنهج الوصفي ,والتطرق لمجتمع الدراسة الذي تمثل في اساتذة اللغة الانجليزية في المؤسسات التعليمية الابتدائية ,بحيث كانت عينة الدراسة قصدية والاعتماد على تقنية المقابلة في عرض البيانات كأداة اساسية بالإضافة للملاحظة كأداة فرعية.



## الفصل الخامس:

عرض ومناقشة نتائج الدراسة

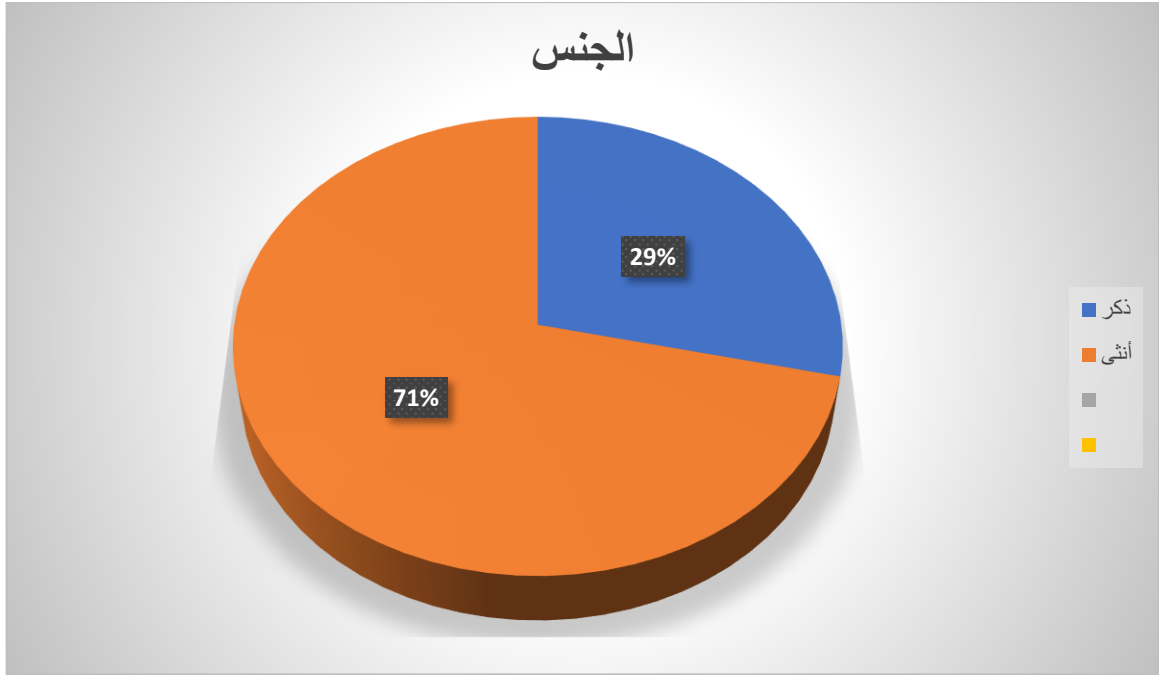
-المحور الاول : البيانات الشخصية والاولية :

-الجنس :

-الجدول (رقم) 1: يمثل جنس المبحوثين

الجنس	التكرار	النسبة
نكر	2	28,57%
انثى	5	71,43%
المجموع	7	100%

-من خلال الجدول رقم 1 نلاحظ ان العينة قليلة ,حيث ان نسبة 71,43%تمثل نسبة الاناث اما 28,57% تمثل فئة الذكور ومنه نستخلص ان الاناث هم الاكثر انحيازاً لمهنة التدريس في المؤسسات التعليمية الابتدائية لمادة اللغة الانجليزية.



الشكل رقم (01) دائرة نسبية تمثل الجنس

-السن :

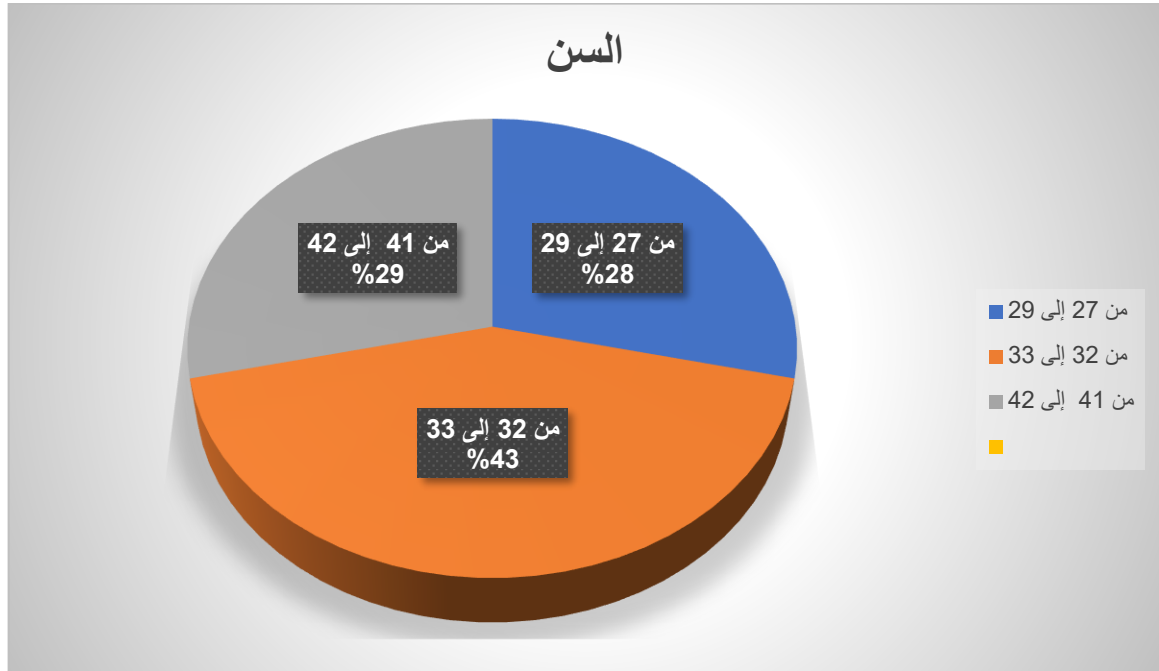
-الجدول (رقم 02):يمثل سن المبحوثين

السن	التكرار	النسبة
من 27 الى 29	2	28,58%
من 32 الى 33	3	42,85%
من 41 الى 42	2	28,5%
المجموع	7	100%

-من خلال الجدول رقم 2 نلاحظ ان نسبة 42,85% كانت اعلى نسبة لتعليم في المرحلة الابتدائية ,اما

نسبة 28,58% تمثلت في الفئة من 27 الى 29 ونسبة 28,57% تمثلت في الفئة من 41 الى 42

,ومنه نستخلص ان سلك التعليم لا يقتصر على سن معينة .



الشكل رقم (02) دائرة نسبية تمثل السن

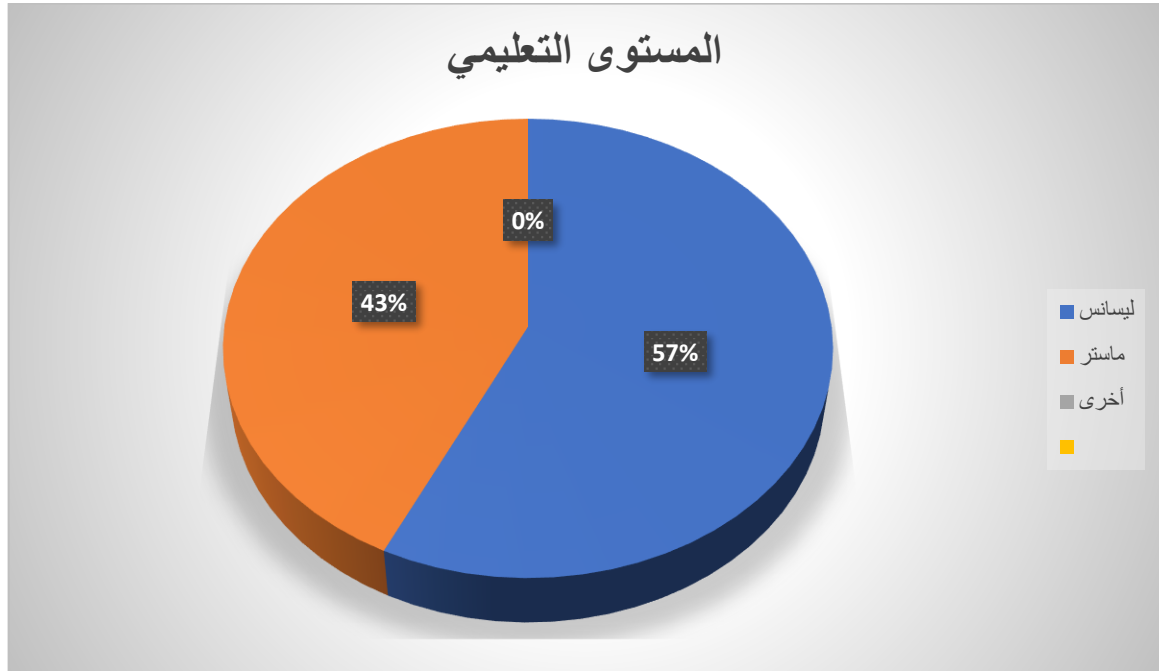


-المستوى التعليمي :

-الجدول رقم (3):يمثل المستوى التعليمي للمبحوثين

المستوى التعليمي	التكرار	النسبة
ليسانس	4	57,14%
ماستر	3	42,86%
اخرى	00	0,00%
المجموع	7	100%

-من خلال الجدول رقم 3 نلاحظ ان نسبة 57,14% اعلى نسبة للأساتذة الذين يحملون شهادة ليسانس ,اما نسبة 42.86% ومنه نستخلص ان المؤسسات التعليمية الابتدائية لا يتطلب مستوى معين بل تنوع المستويات التعليمية من ليسانس الى ماستر .



الشكل رقم (03) دائرة نسبية تمثل المستوى التعليمي للمبحوثين

-الحالة الاجتماعية:

-الجدول (رقم 5): يمثل الحالة الاجتماعية للمبحوثين

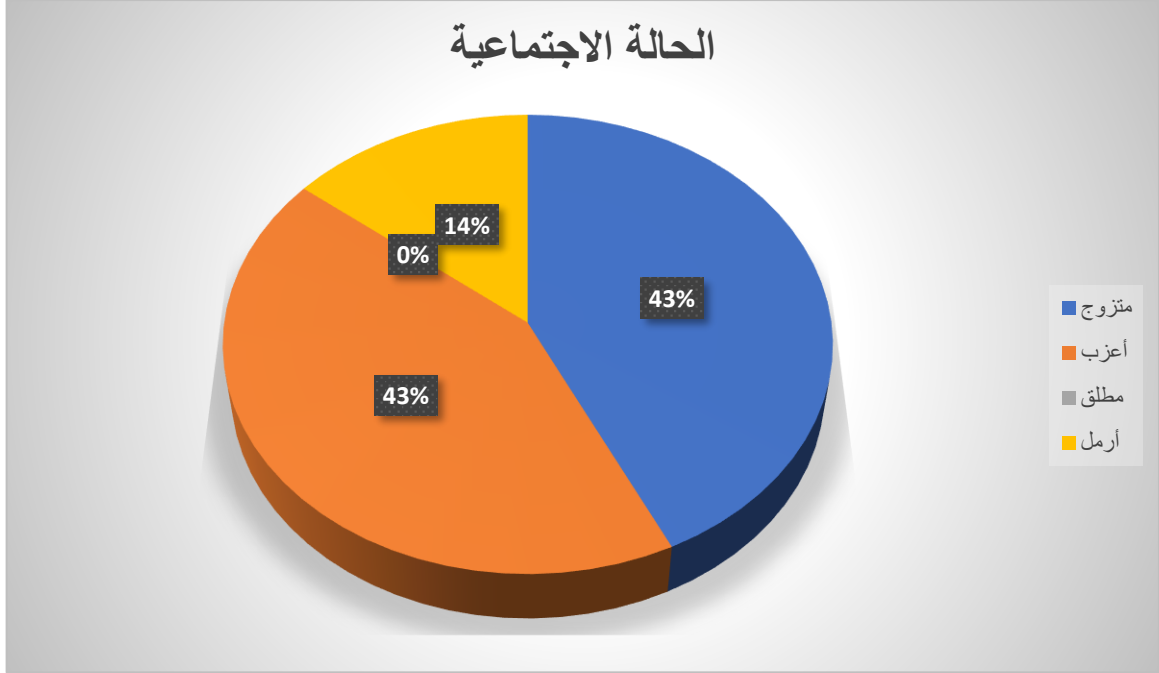
الحالة الاجتماعية	التكرار	النسبة
متزوج	3	42,86%
اعزب	3	42,85%
مطلق	00	0,00%
ارمل	1	14,29%
المجموع	7	100%

-من خلال الجدول رقم 4 نلاحظ ان نسبة 42,86% تمثل الفئة المتزوجة وهي الفئة الاكثر تمثيلا في

المدارس الابتدائية لتعليم اللغة الانجليزية ,اما نسبة % 42,85 تمثل فئة العزاب وفئة الارامل تمثل

14,29% اما نسبة المطلقين لا توجد نسبة اي معدومة % 0,00 ,ومنه نستخلص ان اغلبية اساتذة

الانجليزية المبتدئين لا تؤثر الحالة الاجتماعية على توظيفهم في المؤسسات التعليمية الابتدائية .



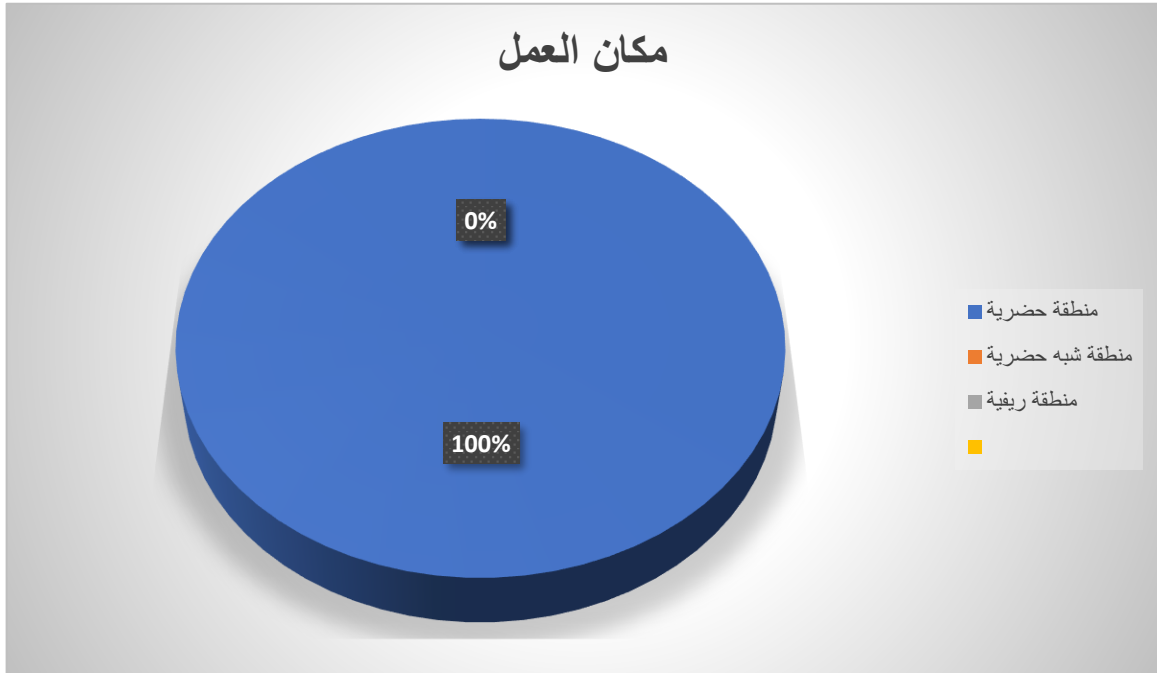
الشكل رقم (04) دائرة نسبية تمثل الحالة الاجتماعية

-مكان العمل :

-الجدول (رقم) 5: يمثل مكان العمل

مكان العمل	التكرار	النسبة
منطقة حضرية	7	100%
منطقة شبه حضرية	00	0,00%
منطقة ريفية	00	0,00%
المجموع	7	100%

-من خلال الجدول رقم 5 نلاحظ ان نسبة 100% من اغلبية اساتذة الانجليزية المبتدئين ينتمون لمنطقة حضرية ,ومنه نستخلص ان لمكان العمل تأثير على توظيف الاساتذة .



الشكل رقم (05) دائرة نسبية تمثل مكان العمل

-المحور الثاني: يساهم التكوين الاولي في عملية التكيف المهني .

-س 1 :هل ساعدك التكوين الاولي كونك استاذ لمادة اللغة الانجليزية في المرحلة الابتدائية على تطوير

مهاراتك

-الجدول (رقم 06) :يمثل توزيع افراد العينة حسب تطور المهارات :

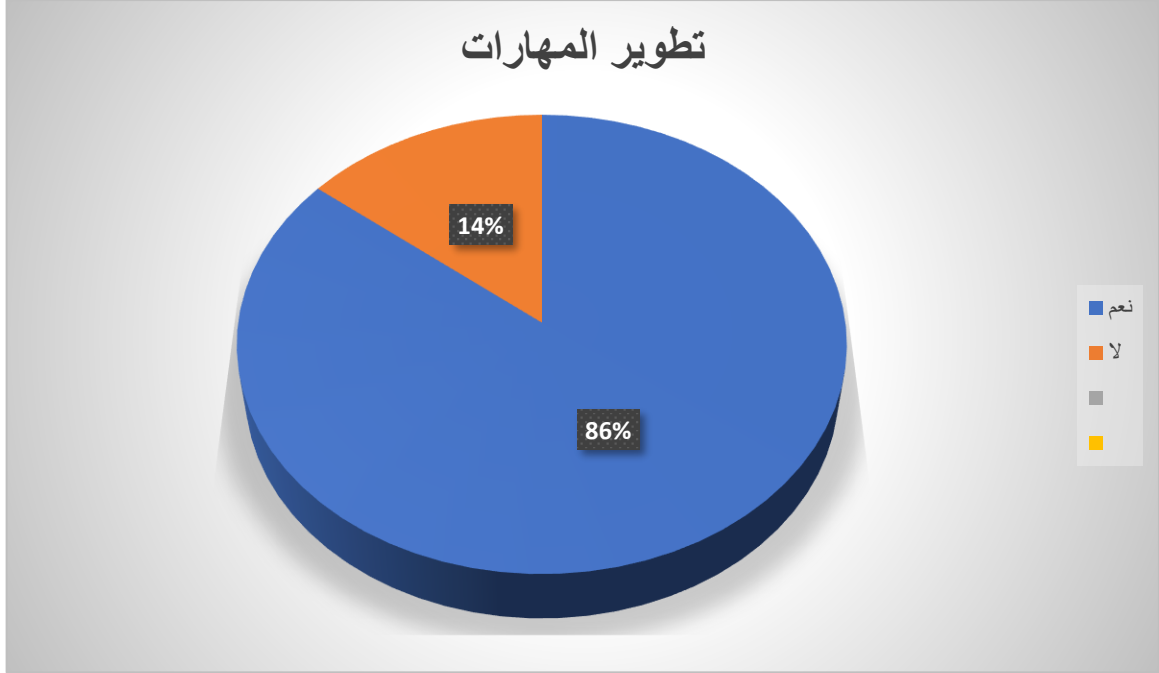
النسبة	التكرار	تطوير المهارات
85,71%	6	نعم
14,29%	1	لا
100%	7	المجموع

-يلاحظ من خلال الجدول رقم 6 ان نسبة 85,71% من المبحوثين صرحوا ان خضوعهم للتكوين في

مادة الانجليزية يزيد من تطوير مهاراتهم ,اما نسبة 14,29% صرحوا ان خضوعهم للتكوين لا يزيد من

تطوير مهاراتهم, ومنه نستخلص ان اغلبية اساتذة الانجليزية المبتدئين استفادوا من التكوين في تطوير

مهاراتهم .



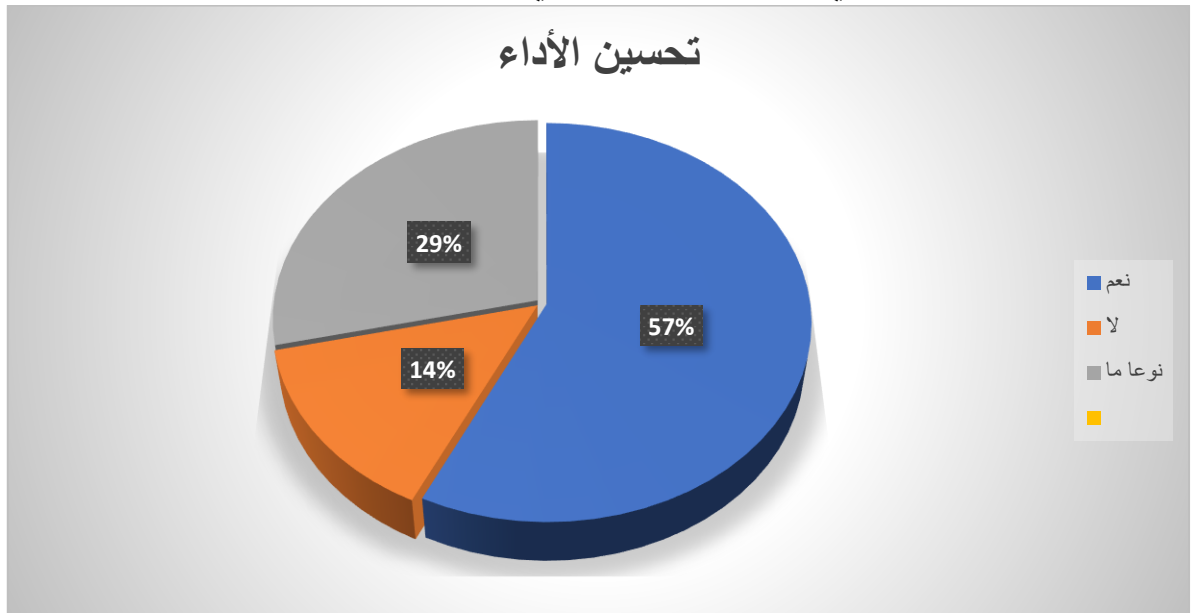
الشكل رقم (06) دائرة نسبية تمثل توزيع افراد العينة حسب تطوير المهارات

س2: هل ساهمت البرامج التكوينية الذي تتلقاها في تحسين ادائك في المؤسسات التعليمية

-الجدول (رقم) 7: يمثل توزيع افراد العينة حسب طبيعة مساهمة البرامج التكوينية في تحسين الاداء بالمؤسسات التعليمية الابتدائية .

تحسين الاداء	التكرار	النسبة
نعم	4	57,14%
لا	1	14,28%
نوعا ما	2	28,57%
المجموع	7	100%

من خلال الجدول رقم 7 ان نسبة 57,14% صرحوا ان البرامج التكوينية ساهمت في تحسين ادائهم بالمؤسسات التعليمية الابتدائية اما نسبة 28,57% صرحوا ان البرامج ساهمت نوعا ما ,اما نسبة 14,28% ساهمت لم تساهم البرامج التكوينية في تحسين ادائهم ,ومنه نستخلص ان اغلبية أساتذة الانجليزية المبتدئين استفادوا من البرامج في تحسين مستوى ادائهم في المؤسسات التعليمية الابتدائية



الشكل رقم (07) دائرة نسبية تمثل توزيع افراد العينة حسب طبيعة مساهمة البرامج التكوينية في تحسين الاداء بالمؤسسات التعليمية الابتدائية

س3: هل يساعد التكوين الاولي في اكتساب المعارف وكيفية توصيلها في الوظيفة

-الجدول(رقم) 8: يمثل توزيع افراد العينة حسب طبيعة اكتساب المعارف

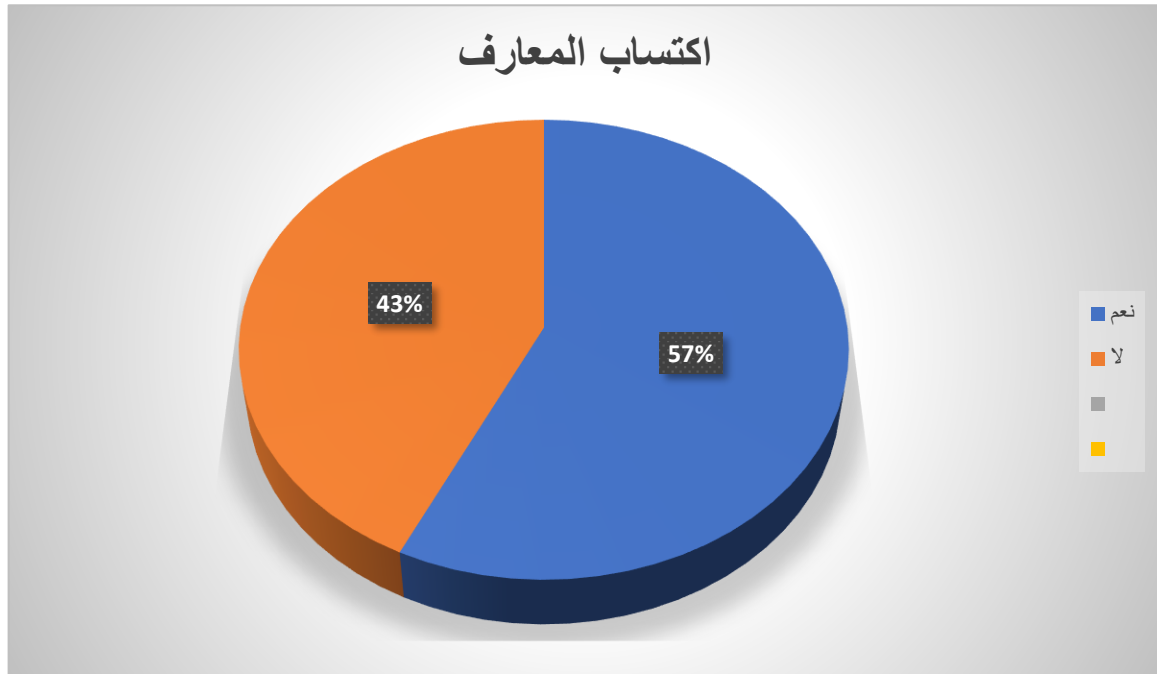
النسبة	التكرار	اكتساب المعارف
57,14%	4	نعم
42,86%	3	لا
100%	7	المجموع

-من خلال الجدول رقم 8 نلاحظ ان نسبة 57,14% صرحوا ان التكوين الاولي يزيد من اكتساب

المعارف لديهم ,اما نسبة % 42,86 صرحوا ان التكوين لايزيد من اكتسابهم للمعارف ,ومنه نستنتج ان

اغلبية الاساتذة المبتدئين استفادوا من التكوين ,لكون التكوين يلعب دور فعال في عملية اكتساب المعارف

وكيفية توصيلها في الوظيفة .



الشكل رقم (08) دائرة نسبية تمثل توزيع افراد العينة حسب طبيعة اكتساب المعارف



س4: فيما افادك هذا التكوين الذي خضعت له

-الجدول(رقم) 9: يمثل توزيع افراد العينة حسب طبيعة الفائدة من التكوين .

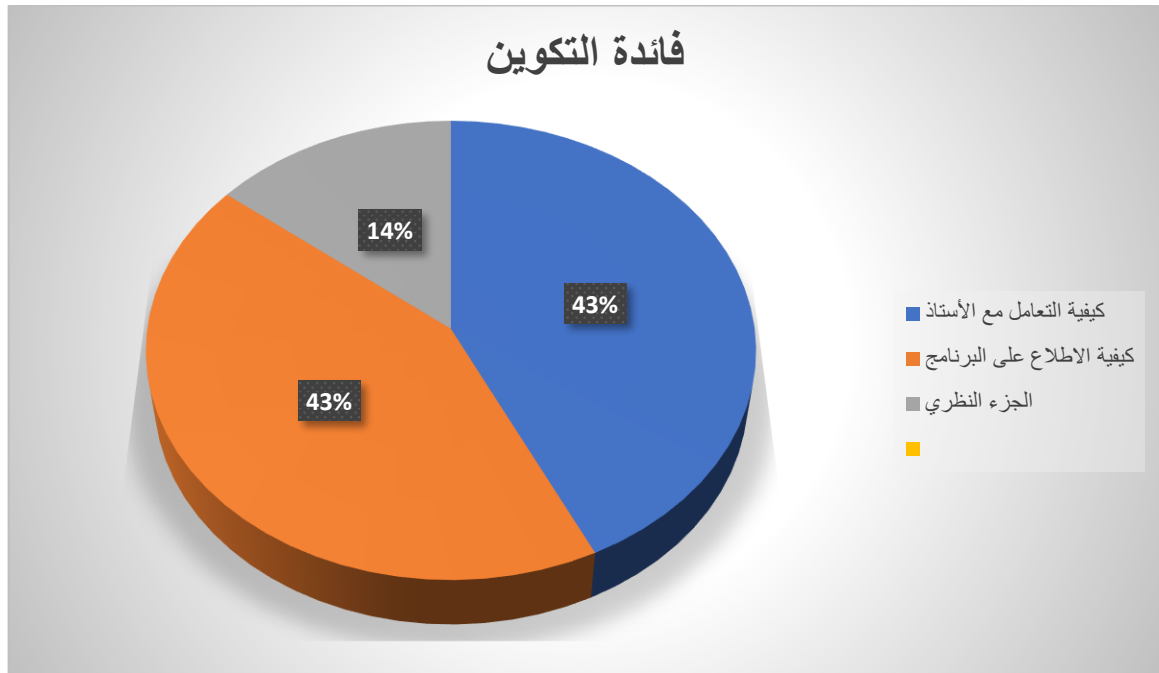
فائدة التكوين	التكرار	النسبة
كيفية التعامل مع التلميذ	3	42,86%
كيفية الاطلاع على البرنامج	3	42,86%
الجزء النظري	1	14,28%
المجموع	7	100%

-من خلال الجدول رقم 9 نلاحظ ان نسبة % 42,86 من الاساتذة يجدون الفائدة في خضوعهم للتكوين

في كيفية التعامل مع التلاميذ,اما نسبة % 42,86 يجدون الفائدة من التكوين في كيفية الانطلاق في

البرنامج ,واما نسبة % 14,28 يجدون الفائدة من التكوين في الجزء النظري فقط ,ومنه نستخلص ان

اغلبية اساتذة الانجليزية المبتدئين يجدون ان للتكوين فائدة كبيرة في التعامل مع التلاميذ .



الشكل رقم (09) دائرة نسبية تمثل توزيع افراد العينة حسب طبيعة الفائدة من التكوين

س5: هل خضعت للتكوين بعد الالتحاق بمنصبك

-الجدول (رقم 10): يمثل توزيع افراد العينة حسب طبيعة الخضوع للتكوين بعد الالتحاق بالمنصب.

الخضوع للتكوين بعد الالتحاق بالمنصب	التكرار	النسبة
نعم	3	42,86%
لا	4	57,14%
المجموع	7	100%

-من خلال الجدول رقم (10) نلاحظ ان نسبة 57.14% صرحوا ان خضوعهم للتكوين لم يكن مباشرة بعد التحاقهم بالمنصب, اما نسبة 42,86% صرحوا انهم خضعوا للتكوين بعد الالتحاق بمنصب العمل, ومنه نستخلص ان اغلبية اساتذة الانجليزية المبتدئين لم يخضعوا للتكوين ولم يستفادوا من عملية التكوين



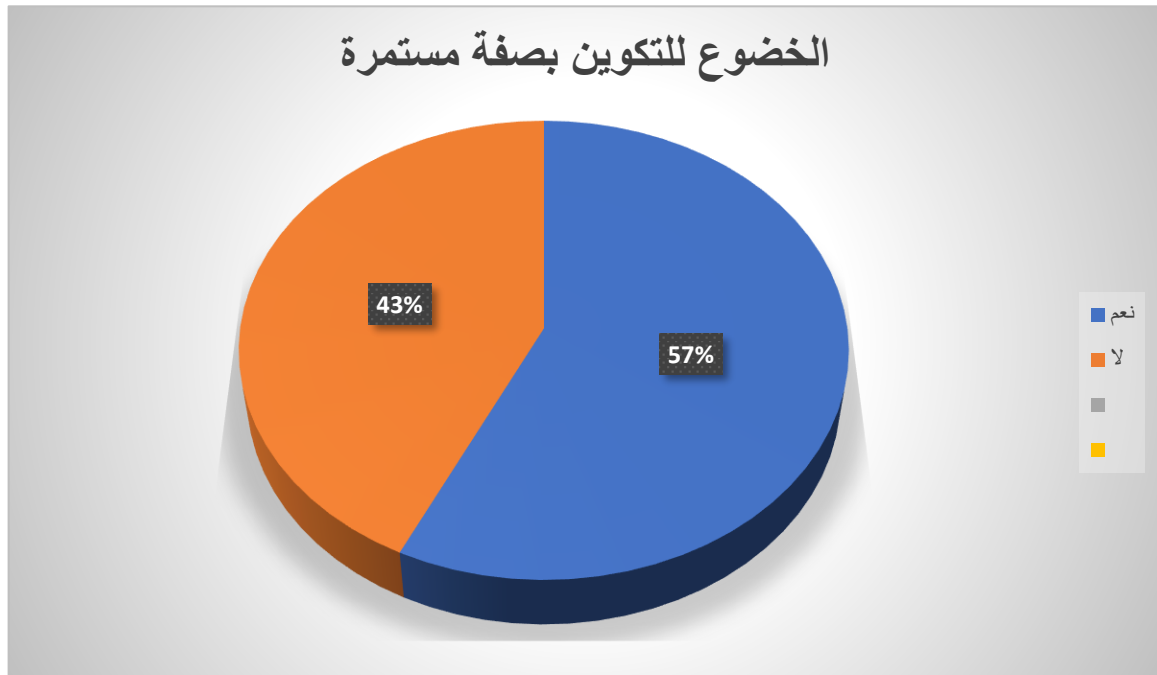
الشكل رقم (10) دائرة نسبية تمثل توزيع افراد العينة حسب طبيعة الخضوع للتكوين بعد الالتحاق بالمنصب

س6: هل ترى انه يجب عليك الخضوع للتكوين بصفة مستمرة

-الجدول (رقم) 11: يمثل توزيع افراد العينة حسب طبيعة الخضوع للتكوين بصفة مستمرة

الخضوع للتكوين بصفة مستمرة	التكرار	النسبة
نعم	4	57,14%
لا	3	42,86%
المجموع	7	100%

-من خلال الجدول رقم (11) نلاحظ ان نسبة 57,14% صرحوا انهم يجب عليهم الخضوع للتكوين بصفة مستمرة, اما نسبة 42,86% صرحوا انهم لا يجب عليهم الخضوع للتكوين بصفة مستمرة, ومنه نستخلص ان اغلبية اساتذة الانجليزية المبتدئين استفادوا من عملية الخضوع للتكوين باستمرارية .



الشكل رقم (11) دائرة نسبية تمثل توزيع افراد العينة حسب طبيعة الخضوع للتكوين بصفة مستمرة

المحور الثاني: تساهم الوسائل التكنولوجية والرقمية الاتصالية في تكيف الاساتذة الجدد.

س7: ماهي الاستراتيجيات التي تستخدمها لتعزيز تكيفك مع تحديات التدريس في الصفوف الابتدائية

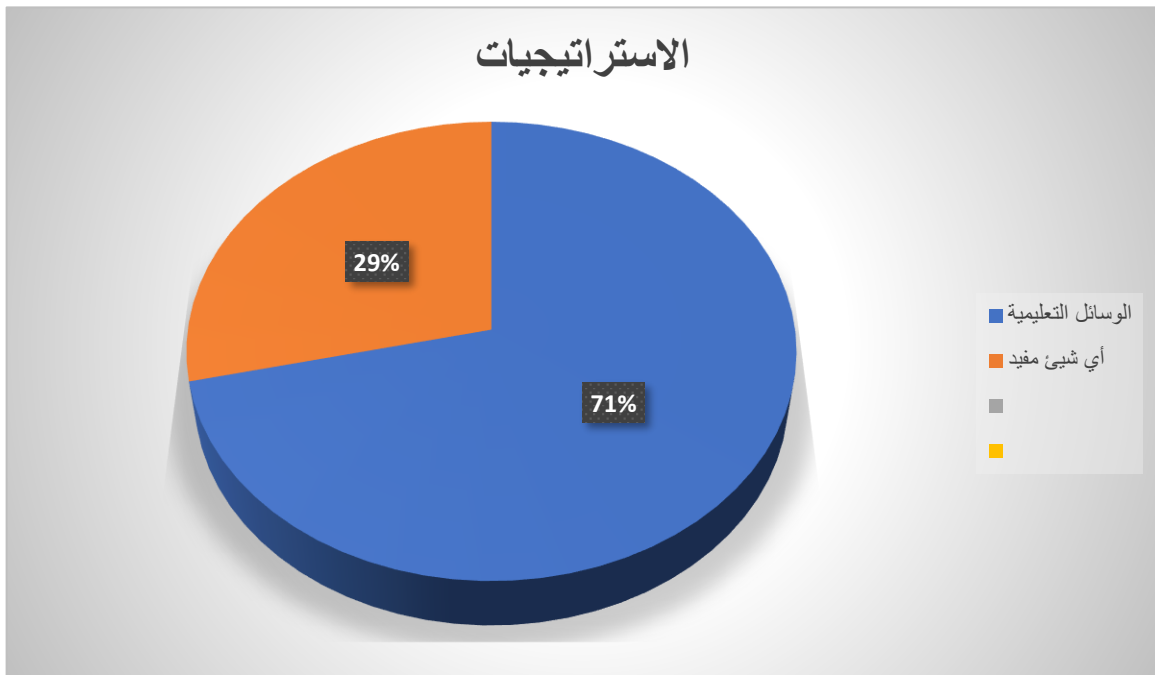
-الجدول (رقم) 12: يمثل توزيع افراد العينة وفق الاستراتيجيات .

الاستراتيجيات	التكرار	النسبة
الوسائل التعليمية	5	71,42%
اي شيء مفيد	2	28,58%
المجموع	7	100%

-من خلال الجدول رقم 12 نلاحظ ان نسبة 71,42% تستخدم الوسائل التعليمية لتعزيز التكيف مع

التلاميذ, أما نسبة 28.58% تستخدم اي شيء مفيد ,ومنه نستنتج ان اغلبية اساتذة الانجليزية المبتدئين

يستخدمون الوسائل التعليمية كالصور والالعاب ومكبر الصوت ولغة الجسد.



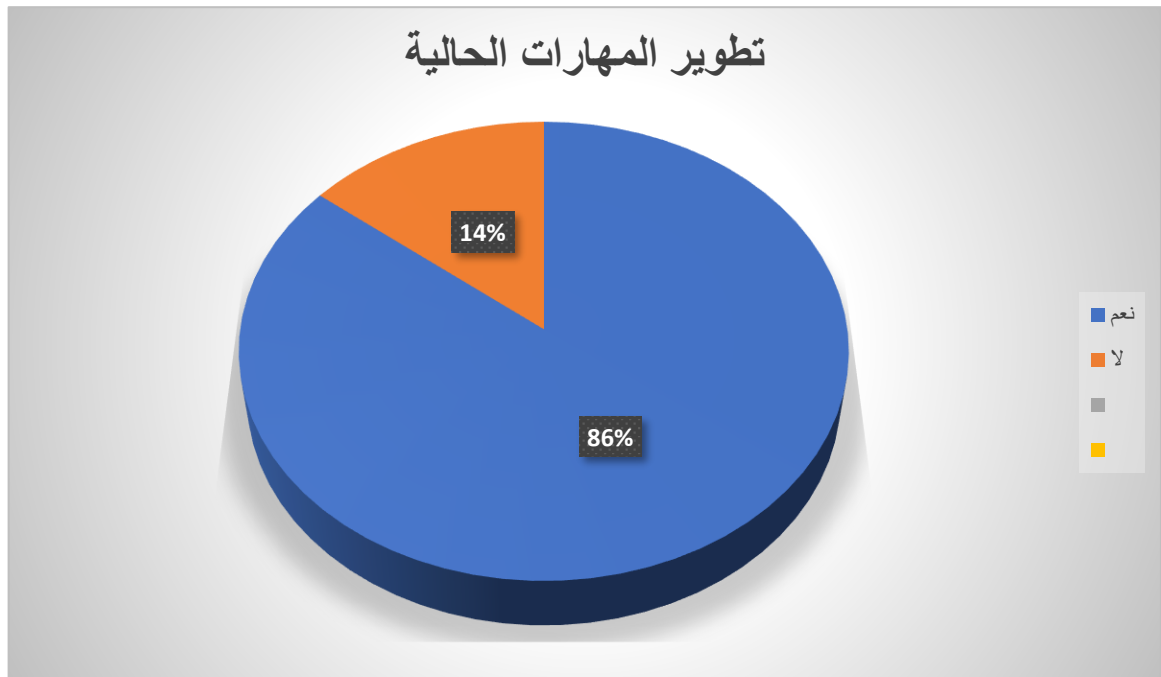
الشكل رقم (12) دائرة نسبية تمثل توزيع افراد العينة وفق الاستراتيجيات

س8:كيف ساعدتك البرامج التكوينية في تطوير مهاراتك الحالية

-الجدول رقم (13):يمثل توزيع افراد العينة حسب طبيعة مساعدة البرامج التكوينية في تطوير المهارات الحالية .

النسبة	التكرار	تطوير المهارات الحالية
85,72%	6	نعم
14,28%	1	لا
100%	7	المجموع

-من خلال الجدول رقم 13 نلاحظ ان نسبة 85,72% صرحوا ان البرامج التكوينية ساعدتهم بنسبة كبيرة في تطوير مهاراتهم الحالية ,ونسبة 14,28% لم تساعدهم البرامج التكوينية في تطوير مهاراتهم الحالية ,ومنه نستخلص ان اغلبية اساتذة الانجليزية المبتدئين ساعدتهم البرامج التكوينية بنسبة كبيرة .



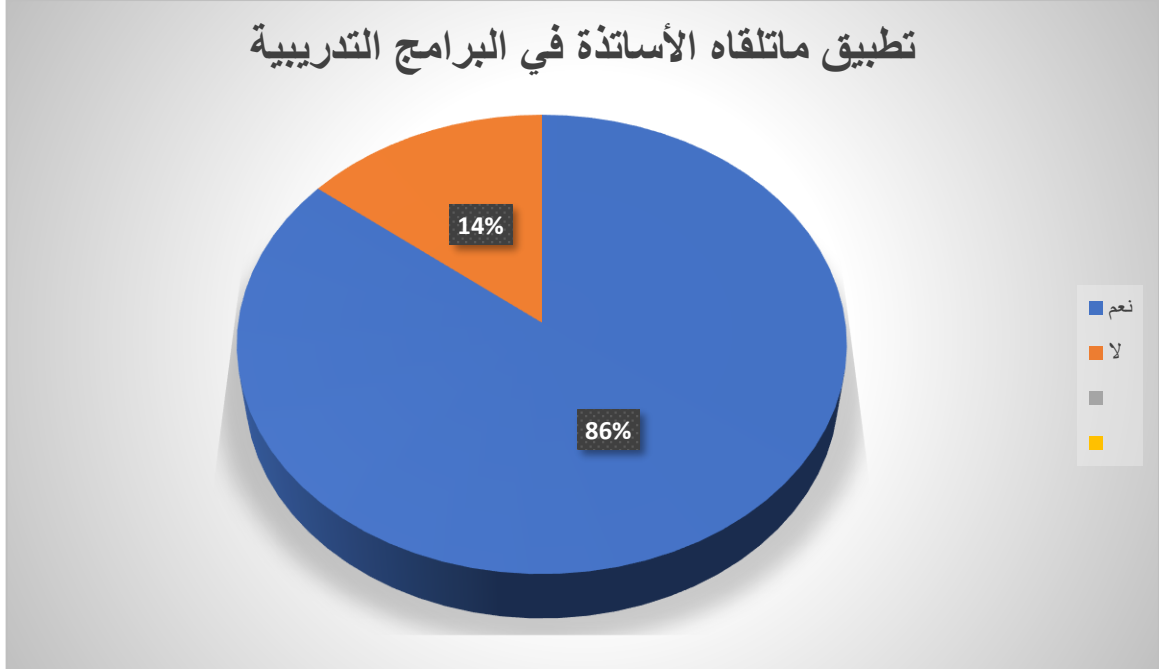
الشكل رقم (13) دائرة نسبية تمثل توزيع افراد العينة حسب طبيعة مساعدة البرامج التكوينية في تطوير المهارات الحالية .

-س9: هل تطبق في عملك بصفتك استاذ لمرحلة التعليم الابتدائي ما تلقيته في البرامج التدريبية

-الجدول رقم (14):يمثل توزيع افراد العينة وفق تطبيق ما تلقاه الاساتذة في البرامج التدريبية .

النسبة	التكرار	تطبيق ماتلقاه الاستاذة في البرامج التدريبية
85,72%	6	نعم
14,28%	1	لا
100%	7	المجموع

-من خلال الجدول رقم 14 نلاحظ ان اغلب الاساتذة طبقوا ما تلقوه في البرامج التدريبية بنسبة 85,72%، واما نسبة 14,28% لم يطبقوا ما تلقوه في البرامج التدريبية، ومنه نستخلص ان اغلبية اساتذة الانجليزية المبتدئين استفادوا من تلقيهم للبرامج التكوينية .



الشكل رقم (14) دائرة نسبية تمثل توزيع افراد العينة وفق تطبيق ما تلقاه الاساتذة في البرامج التدريبية

المحور الثالث: تساهم بيئة العمل في تكيف الاساتذة الجدد.

س-10: هل محتوى البرامج الذي تلقيتها كان متوافقا مع طبيعة البيئة التعليمية الذي تعمل فيها

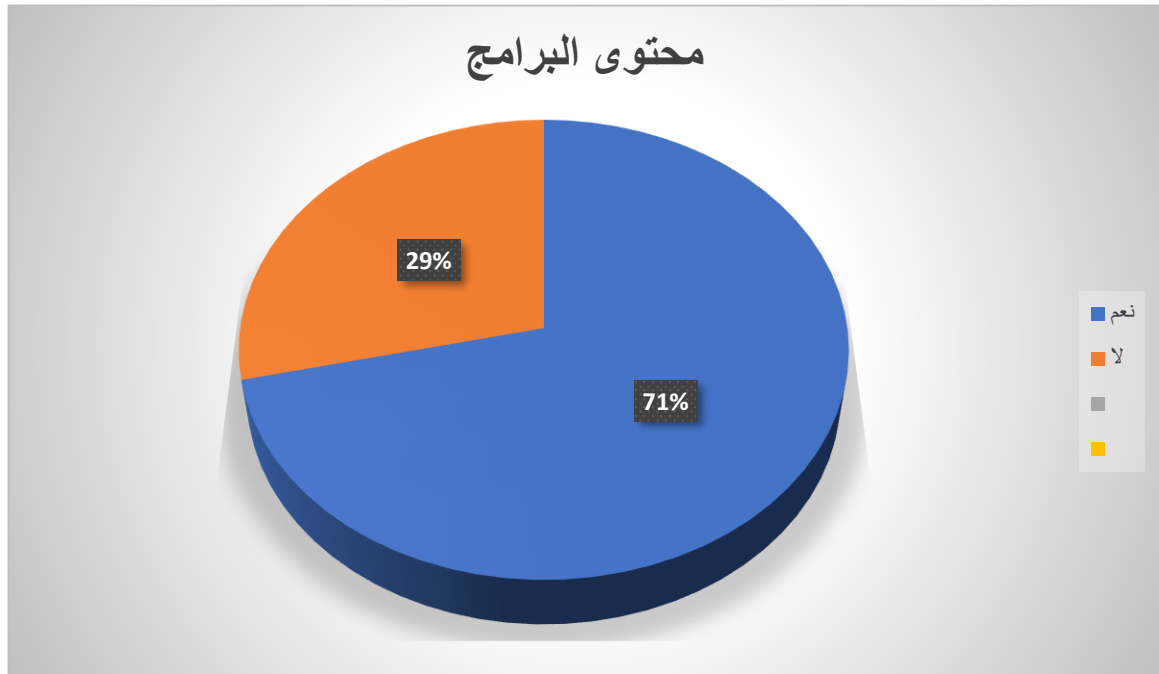
-الجدول رقم (15):يمثل توزيع افراد العينة حسب طبيعة محتوى البرامج .

محتوى البرامج	التكرار	النسبة
نعم	5	71,43%
لا	2	28,57%
المجموع	7	100%

-من خلال الجدول رقم (15) ان نسبة 71,43% صرحوا ان محتوى البرامج التي تلقوها كانت متوافقة

مع طبيعة البيئة التعليمية ,واما نسبة 28,57% صرحوا ان محتوى البرامج لم تكن متوافقة مع بيئة العمل

,ومنه نستخلص ان محتوى البرامج ساعدتهم في التوافق مع البيئة التعليمية للأساتذة .



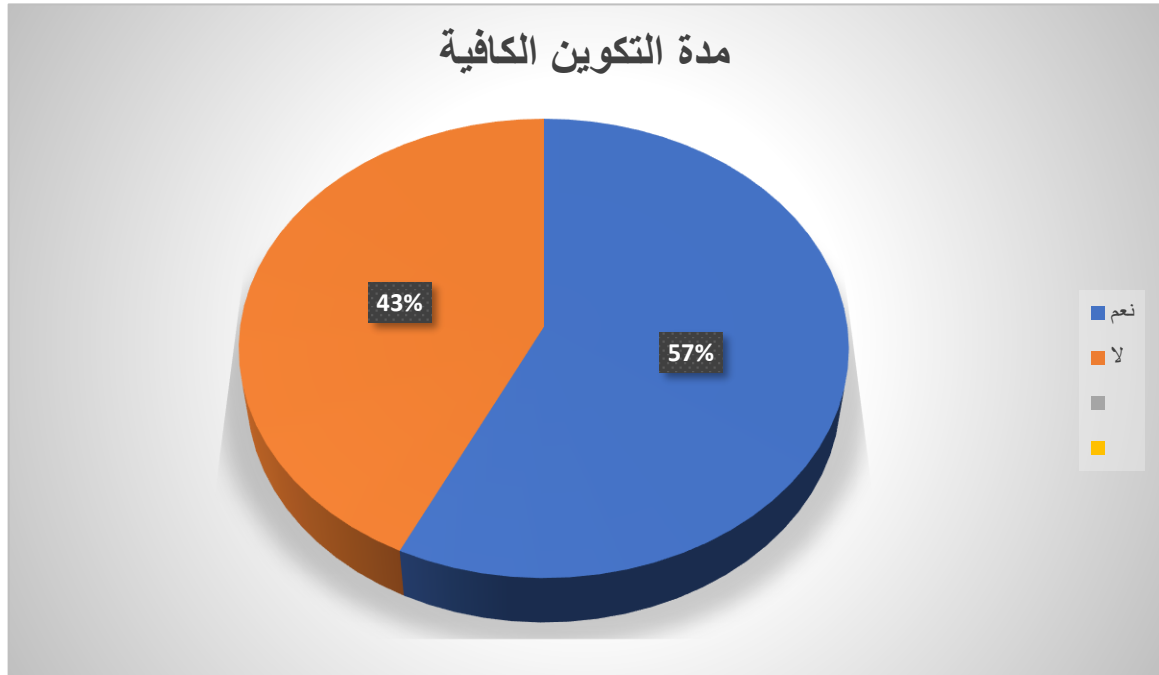
الشكل رقم (15) دائرة نسبية تمثل توزيع افراد العينة حسب طبيعة محتوى البرامج

س11: هل مدة التكوين كافية بالنسبة لك داخل الوسط التعليمي

- الجدول رقم (16): يمثل مدة التكوين .

النسبة	التكرار	مدة التكوين كافية
57,14%	4	نعم
42,86%	3	لا
100%	7	المجموع

- من خلال الجدول رقم (16) نلاحظ ان نسبة 57,14% صرحوا ان مدة التكوين التي خضعوا لها كانت كافية بالنسبة لهم , اما نسبة 42,86% صرحوا ان مدة التكوين لم تكن كافية بالنسبة لهم , ومنه نستنتج ان اغلبية اساتذة الانجليزية المبتدئين تمت استفادتهم من عملية التكوين .



الشكل رقم (16) دائرة نسبية تمثل مدة التكوين

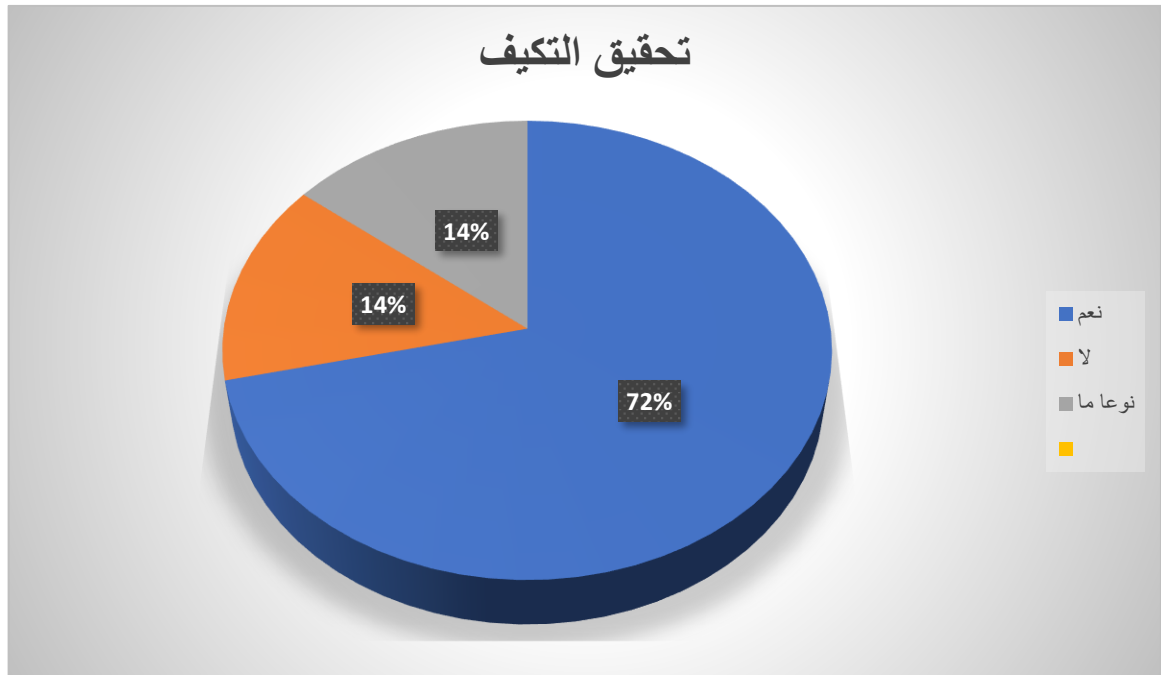
س12: هل ساهم التكوين الذي خضعت له في تحقيق التكيف مع البيئة التعليمية

- الجدول رقم (17): يمثل توزيع افراد العينة حسب تحقيق التكيف .



تحقيق التكيف	التكرار	النسبة
نعم	5	71,42%
لا	1	14,28%
نوعا ما	1	14,30%
المجموع	7	100%

-من خلال الجدول رقم(17)نلاحظ ان نسبة71,42% صرحوا ان التكوين اي خضعوا له ساهم في تحقيق تكيفهم في البيئة التعليمية ,واما نسبة 14,30% تكيفهم بعض المرات ,واما نسبة 14,28% صرحوا ان التكوين الاولي ساهم في تحقيق تكيفهم مع البيئة التعليمية ,ومنه نستنتج ان اغلبية اساتذة اللغة الانجليزية اكدوا ان للتكوين دور فعال في مساهمة وتحقيق التكيف في بيئة العمل التعليمية .



الشكل رقم (17) دائرة نسبية تمثل توزيع افراد العينة حسب تحقيق التكيف

-مناقشة وتفسير نتائج الدراسة :

-نتائج الدراسة في ضوء الفرضيات الجزئية :

- الفرضية الاولى: يساهم التدريب الاولي في عملية التكيف المهني .
- من خلال النتائج نجد ان :
- 85,71% من الاساتذة اكدوا ان التكوين يساعدهم على تطوير المهارات .
- 57,14% من الاساتذة اكدوا ان البرامج التكوينية ساهمت في تحسين ادائهم في المؤسسات التعليمية الابتدائية .
- 57,14% من الاساتذة اكدوا ان التكوين الاولي ساعدهم في اكتساب المعارف وكيفية توصيلها في الوظيفة .
- 42,86% من الاساتذة اكدوا ان خضوعهم للتكوين لم يكن بعد الالتحاق بالمنصب.
- 57,14% من الاساتذة اقررو ان خضوعهم للتكوين يكون بصفة مستمرة .
- ومن خلال النسب يتضح لنا بان الفرضية الجزئية الاولى والتي مفادها يساهم التدريب الاولي في عملية التكيف المهني تثبت صدقها الامبريقي.
- الفرضية الجزئية الثانية: تساهم الوسائل التكنولوجية الرقمية والاتصالية في تكيف الاساتذة الجدد .
- 71,42% من الاساتذة استخدموا الاستراتيجيات والوسائل التعليمية لتعزيز التكيف مع تحديات التدريس في الصفوف الابتدائية .
- 85,72% من الاساتذة اقررو ان البرامج التكوينية ساعدتهم في تطوير مهاراتهم الحالية .
- 58,72% من الاساتذة اقررو انهم يطبقوا ما تلقوه في البرامج التدريبية.
- من خلال النسب يظهر لنا الفرضية الجزئية الثانية والتي مفادها تساهم الوسائل التكنولوجية الرقمية والاتصالية في تكيف الاساتذة الجدد قد تحققت .

- الفرضية الجزئية الثالثة: تساهم بيئة العمل في عملية تكيف الاساتذة :
- 71,43% من الاساتذة اكدوا ان البرامج الذي تلقوها كانت متوافقة مع البيئة التعليمية .
- 57,14% اكدوا ان مدة التكوين كانت كافية بالنسبة لهم .
- 71,42% من الاساتذة اقررو ان التكوين الذي خضعوا له ساهم في تحقيق تكيفهم مع البيئة التعليمية.
- ومن خلال النسب يتضح ان الفرضية الجزئية الثالثة والتي مفادها تساهم بيئة العمل في تكيف الاساتذة الجدد قد تحققت .
- وذلك من خلال النسب التي توصلنا اليها من خلال تساؤلات المقابلة وعليه الفرضية العامة التي مفادها:
- يساهم التكوين الاولي في تحقيق التكيف لدى اساتذة اللغة الانجليزية حديثي التوظيف بالمؤسسة قد تحققت بعد تحقق الفرضيات الجزئية.
- في ضوء الدراسات السابقة :
- التكوين الاولي ودوره في تكيف اساتذة اللغة الانجليزية الجدد حديثي التوظيف .
- اتفقت الدراسة الراهنة مع دراسة زيتوني نعيمة الموسومة بعنوان التكوين اثناء الخدمة ودوره في تنمية كفايات التدريس لدى معلمي المرحلة الابتدائية ,حيث استخدم نفس المنهج في الدراسة الميدانية وهو المنهج الوصفي اذ كانت نتائج الدراسة كالاتي:
- التأكيد ان التكوين يساهم في تنمية كفايات التدريس بدرجة عالية وتعدد الادوار التي ينبغي للمعلم القيام بها واكتساب تقنيات جديدة تساعد على تحقيق تعلم افضل بأسرع وقت واقل تكلفة ,اذ وضحت الدراستين اهمية التكوين في تنمية كفاءات ومهارات الاستاذ في الوسط المدرسي بالمؤسسات التعليمية.

## استنتاج عام للدراسة:

من خلال نتائج المبحوثين الموضحة لموضوع التكوين الاولي و دوره في تكيف أساتذة الإنجليزية في

الطور الابتدائي نلخص أهم النقاط فيما يلي:

للتكوين الاولي دور فعال في تطوير مهارات الأساتذة المكونين

أهمية البرامج التكوينية في تحقيق تحسين الأداء بالمؤسسات التعليمية الابتدائية

مساهمة التكوين في اكتساب المعارف و كيفية توصيلها في الوظيفة لإظهار الفائدة من التكوين بصفة

مستمرة

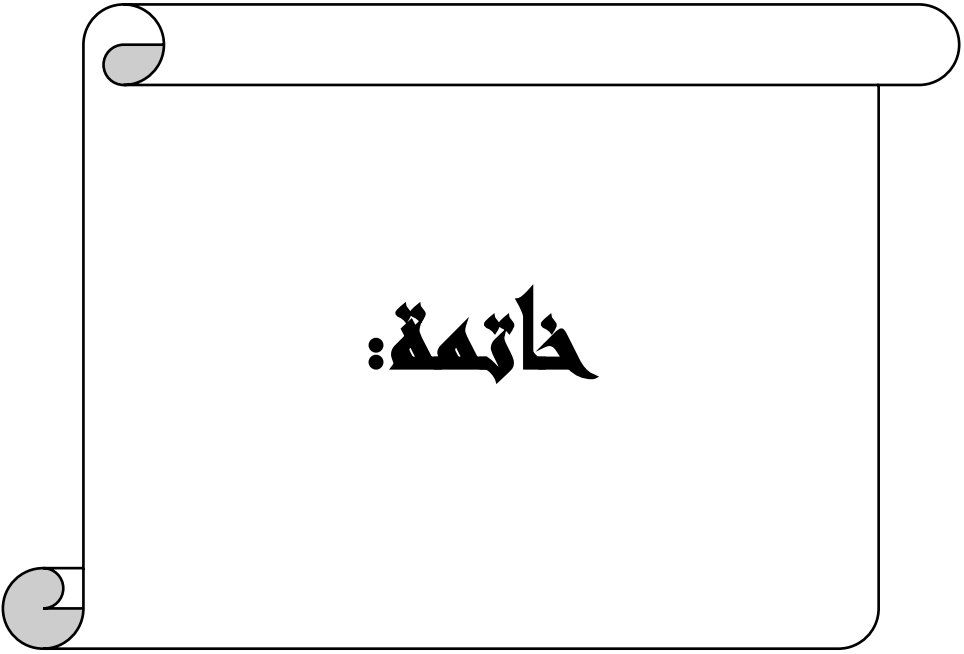
أهمية الوسائل التكنولوجية في تكف الأساتذة الجدد عن طريق بعض الاستراتيجيات لتعزيز التكيف مع

تحديات التدريس.

محتوى البرامج التكوينية الفعال و توافقه مع البيئة التعليمية للأساتذة

مدة التكوين قد تؤثر على نجاح البرنامج التكويني و فعاليته، إذا كانت قصيرة و تعرقل اندماج الأساتذة و

عدم تكيفهم في الوسط المدرسي في المراحل الابتدائية مع التلاميذ



**خاتمة:**

## خاتمة

من خلال التطرق لموضوع دور التكوين الأولي في تحقيق عملية تكيف أساتذة اللغة الإنجليزية الجدد حديثي التوظيف بالمؤسسات التعليمية الابتدائية ، يتضح لنا أن للتكوين دور فعال و بارز في عملية التكيف للأساتذة و ذلك لأهمية البرامج التدريسية في اكتساب المهارات و الكفاءات التدريسية ، فنجاح العملية التكوينية له ارتباط قوي بالبرامج المقررة ، اذ أن التكوين اليوم أصبح عامل أساس لابد من الاهتمام به و تخصيص له ميزانية كافية من أجل الاستثمار بالموارد البشري (الأستاذ) داخل المؤسسات لإكسابه المعلومات و السلوكات الإيجابية لصالح المؤسسة و المورد البشري بصفة ثانية .

فكلما كانت عملية التكوين ناجحة و مستمرة و دائمة ، كلما كانت عملية تفاعل و تكيف الأساتذة أكثر نجاحا لتعزيز قدراتنا و تنمية كفاءات الأساتذة الخاصة للتكوين ،ومن خلال ذلك فان تحسين تكوين الاساتذة في التعليم الابتدائي يعد أمر ضروري لتعزيز جودة التعليم لتحسين النتائج التعليمية للتلاميذ من خلال البرامج التكوينية لتطوير قدراتهم ومهاراتهم بشكل فعال وذلك لمواكبة التطورات ضمن الممارسات التعليمية .



قائمة المصادر  
والمراجع

## قائمة المصادر و المراجع

الكتب :

- بلقاسم سلاطنية، 2004، منهجية العلوم الاجتماعية، بدون طبعة ، دار الهدى.
- بوفلجة غياث، 1985، الأسس النفسية لتكوين و مناهجه ، ديوان المطبوعات الجزائر.
- عبد البارى إبراهيم درة، 2008، إدارة الموارد البشرية ، ط 01 ، دار وائل للطباعة و النشر.
- عبد الكريم بوحفص، 2010، التكوين الاستراتيجى لتنمية الموارد البشرية بدون طبعة ، ديوان المطبوعات الجامعة للنشر .
- عمر وصفي عقيلي، 2005، إدارة الموارد البشرية المعاصرة ، بعد استراتيجى ، ط 01، دار وائل للنشر.
- غني دحام وناظم جواد عبد السلطان الزيدى، 2018، إدارة الموارد البشرية ، مفاهيم و توجهات معاصرة ، ط 01 ، دار حامد للنشر و التوزيع ، كلية الإدارة و الاقتصاد جامعة بغداد
- ماجد محمد الخياط ، أساسات البحوث الكمية و النوعية في العلوم الاجتماعية ، ط 01، دار الراية للنشر و التوزيع ، 2009 ، الأردن ، عمان .
- محمد السعيد أنور رمضان، 2003 - إدارة الموارد البشرية - دار الجامعة الجديدة للنشر الإسكندرية.
- مصطفى عبد السميع و محمد سمير ، 2005، اعداد المعلم ، ط 02 ، دار الفكر ، عمان الأردن
- وسيلة حمداوي، 2004 ، - ادارة الموارد البشرية - مدير النشر لجامعة قالمه.



## أطروحات دكتوراة و رسائل ماجستير

- بودوح غنية ،2013 ، استراتيجية التكوين المتواصل في المؤسسة الصحية الاستشفائية العمومية لمدينة بسكرة أطروحة مقدمة لنيل شهادة دكتوراة في علم اجتماع
- بوقطوف محمود ،2014، التكوين أثناء الخدمة و دوره في تحسين أداء الموظفين بالمؤسسة الجامعية ، مذكرة مكملة لنيل شهادة ماجستير في علم اجتماع ، دراسة ميدانية بجامعة عباس لفرور خنشلة.
- زكلال يمينة ،2013، أثر التكوين في تحسين أداء الموارد البشرية ، أطروحة لنيل شهادة دكتوراه ، دراسة ميدانية لمجمع طهراوي ، بسكرة.
- كلتوم مسعودي،2018، التكوين والادماج المهنيين في الجزائر اطروحات دكتوراة في علم اجتماع ، دراسة ميدانية على عيشة خريجي المعهد الوطني المتخصص في التكوين المهني حساني بوتاب بسكرة
- كمال طايطاي ،2022، دور التكوين في رفع إنتاجية المؤسسة ، رسالة ماجستير ، جامعة الجزائر

## المجلات:

- أحمد ابراهيم سلمى ،تصور مقترح لخطوات تحسين ادارة رأس المال البشري في مؤسسات التعليم العالي في شمال سيناء في ضوء متطلبات تنميتها ، كلية التربية ، مجلة الادارة التربوية العدد 15، جامعة العريش ، 2017.
- أشرف اللافي ، محمد زيادة ،التكيف المدرسي لدى تلاميذ المرحلة الاعدادية ، مجلة العلمية لكلية التربية، جامعة صيبراتة ليبيا ، مجلد الأول عدد 13 ، 2019.
- أميرة منصور ، المقابلة ، مجلة الأثير ، العدد 2016، 27.
- بوسعادة قاسم ، التكوين المعلمين واشكاله ، مجلة العلوم الانسانية و الاجتماعية العدد 02 ، جامعة قاصدي مرباح ورقلة ، جوان، 2011.

- صاري محمد فايزة، البرامج تكوينية بين الاحتياجات التنظيمية و تحسين الأداء الوظيفي ، دراسة حالة  
بالمؤسسة الاستشفائية ، جامعة تلمسان ، مجلة الفكر المتوسطي ، مجلد 11 العدد 2، 2022.
- صوفي عبد الوهاب ، دور المعلم و شخصيته و صفاته في تنمية العلم السلوكية للمتعلمين ، مركز انب  
النفس للدراسات و الأبحاث، 2020.
- عبد الكريم قريشي ، التكوين والتوظيف في الجزائر ، مجلة العلوم الاجتماعية و الانسانية ، مركز  
الجامعي ورقلة، 2023 .
- كشاط أنيس و برباش توفيق ،التحول من الكفاءة الفردية الى الكفاءة الجماعية ضمن الممارسة الحديثة  
لادارة الموارد البشرية ، مجلة وحدة البحث في التنمية و ادارة الموارد ، المجلد 08 العدد 02 جامعة  
سطيف، 2017.
- نسرين صالح محمد ، أليات تكيف المعلمين الجدد مع الثقافة التنظيمية بالمدارس المصرية كلية  
الترسية جامعة عين شمس، 2017.
- ولاء عمال حسن مرسي ، نظم التكيف في بيئات التعلم الالكترونية و أثرها في تنمية مهارات التصميم  
التعليمي لدى طلاب تكنولوجيا التعليم الموهوبين ، تخصص تكنولوجيا التعليم ، المجلد الخامس و  
العشرين ديسمبر جامعة عين شمس، 2019.

1. Johnson,L. ,smith, R.(2019). \*teaching in the digital age\* . New york: routledge.
2. Marzano, R .J.,pickering,D.J., pollock, J.E.(2001). \*classroom instruction that works: research–bsaed strategies for increasing student achievement\* .alexandria, VA., allan.
3. Tomilinson, C.A., allan S.D (2000). \*leadership for differentiating schools, classrooms\* . Alexandria, VA: ASCD.



# قائمة الملاحق

دليل المقابلة :

المحور الأول : البيانات الشخصية و الأولية

1- الجنس : ذكر  أنثى

2- السن : .....

3- المستوى التعليمي : الليسانس  ماستر  أخرى

4- الحالة الاجتماعية : متزوج  أعزب  مطلق  أرمل

5- مكان العمل : منطقة حضرية  منطقة شبه حضرية  مطقة ريفية

المحور الثاني :يساهم التكوين الأولي في عملية التكيف المهني

1- هل ساعدك هذا التكوين كونك أستاذ لمادة اللغة الإنجليزية في المرحلة الابتدائية

على تطوير مهاراتك ؟

نعم  لا

2- هل ساهمت البرامج التكوينية الذي تتلقاها في تحسين أدائك في المؤسسات

التعليمية الابتدائية ؟

نعم  لا

3- هل ساعدك التكوين الأولي في اكتساب المعارف و كيفية توصيلها في وظيفتك

كأستاذ في هذا المجال ؟

نعم  لا

4- فيما أفادك هذا التكوين الذي خصصت له ؟

اذ كانت نعم فيما تتمثل :

- كيفية التعامل مع التلاميذ  - كيفية الانطلاق في البرنامج

- الجزء النظري فقط

5- هل خصصت للتكوين بعد الالتحاق بمنصبك ؟

نعم  لا

6- هل ترى أنه يجب عليك الخضوع للتكوين بصفة مستمرة ؟

نعم  لا

المحور الثالث : تساهم الوسائل التكنولوجية و الرقمية الاتصالية في تكيف الأساتذة الجدد

7- ماهي الاستراتيجيات التي تستخدمها لتعزيز تكتيك مع تحديات التدريس في

الصفوف الابتدائية ؟

الوسائل التعليمية  أي شيء مفيد

8- هل ساعدتك البرامج التكوينية في تطوير مهاراتك الحالية ؟

نعم  لا

9- هل تطبق في عملك بصفتك أستاذ لمرحلة التعليم الابتدائي ما تلقيته في البرامج

التدريسية؟

نعم  لا

المحور الرابع : تساهم بيئة العمل في تكيف الأساتذة الجدد

10- هل محتوى البرامج الذي تلقيتها كان متوافقا مع طبيعته السيئة التعليمية التي

تعمل فيها ؟

نعم  لا

11- هل ساهم التكوين الذي خصصت له في تحقيق تكيفك مع البيئة التعليمية ؟

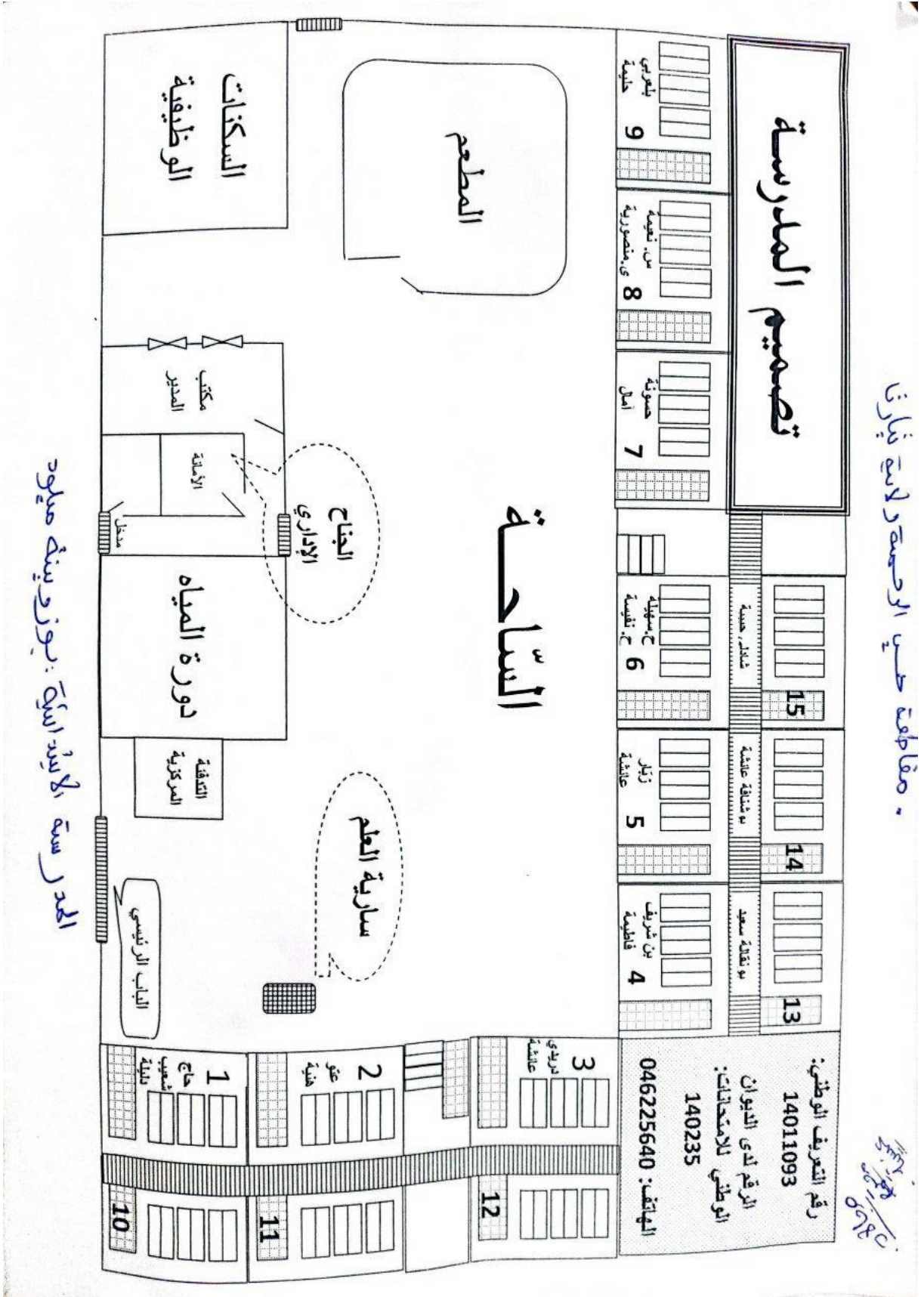
لا

نعم

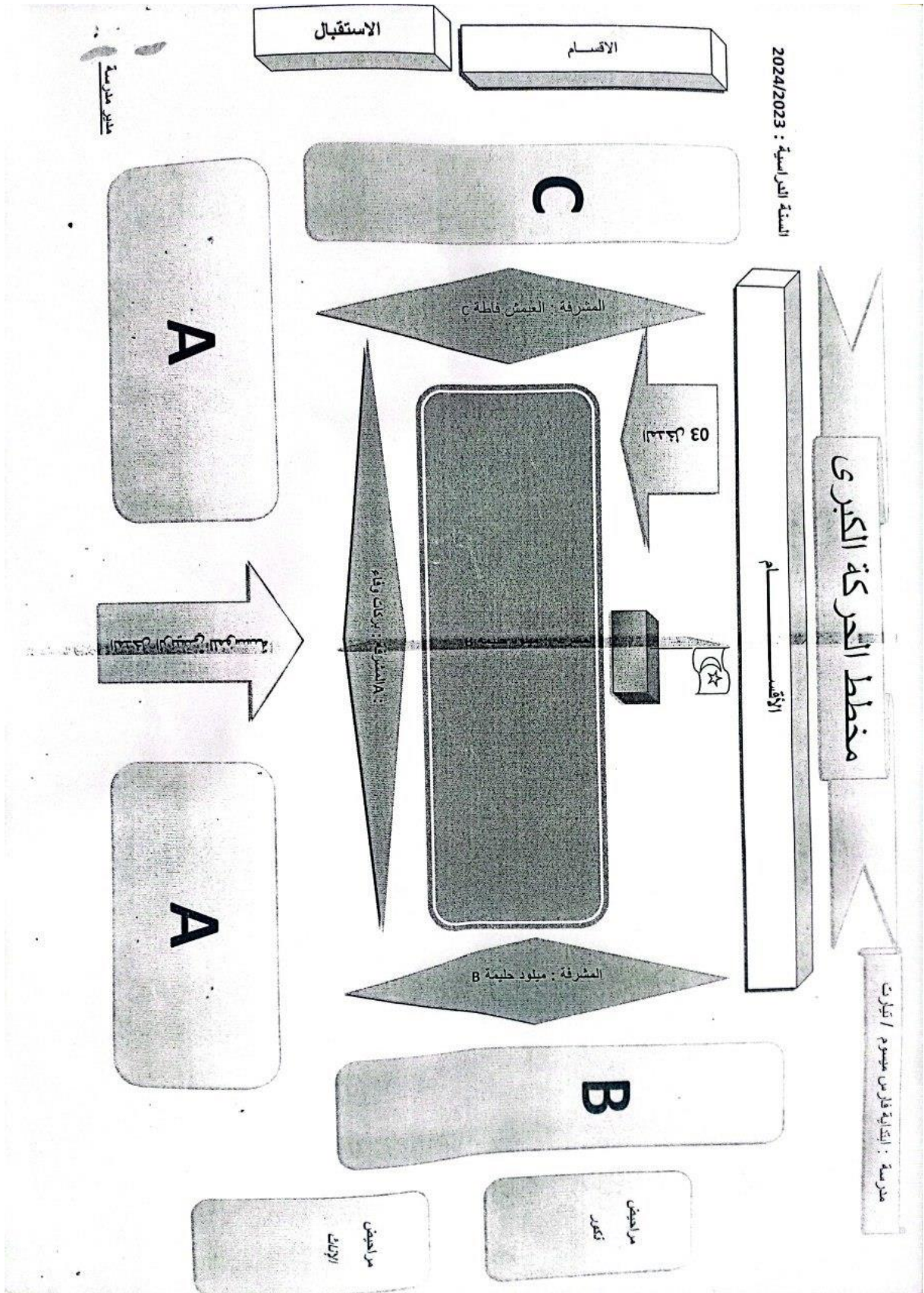
12- هل مدة التكوين كانت كافية بالنسبة لك ؟

لا

نعم







الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية  
وزارة التربية الوطنية

مديرية التربية لولاية - تيارت  
مصلحة التكوين والتفتيش  
مكتب التكوين  
رقم الارسال: 2024/2.4/2024

مدير التربية  
الى  
السادة : مديري المؤسسات التربوية  
للتعليم الابتدائي

الموضوع: ف/ي التدريب الميداني  
المرجع : مراسلة جامعة ابن خلدون تيارت قسم علم الاجتماع  
تحت رقم 11 ق.ع.ك ع 11/2024 بتاريخ 2024.01.30

يشرفني ان انهي الى علمكم انكم كلفتم بالاشراف على تأطير  
عملية غزالت خديجة والطالبة جيلالي كريمة تخصص علم الاجتماع عمل وتنظيم  
بمؤسساتكم وذلك خلال السنة الدراسية 2024/2023

تيارت في : 2024/01/30

المصلحة  
وزارة التربية الوطنية  
مصلحة التكوين والتفتيش  
رئيس مصلحة التكوين والتفتيش  
في قسمة تيارت



جامعة ابن خلدون - تيارت  
كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية  
قسم علم الاجتماع



### تصريح شرفي

### خاص بالالتزام بقواعد النزاهة العلمية لإنجاز بحث

(ملحق القرار الوزاري رقم 1082 المؤرخ في 2020/12/27 المتعلق بالوقاية ومحاربة السرقة العلمية)

نحن الماضون أسفله الطلبة الآتية أسماؤهم

السيدة (5) جليله بسوي... كور... السيد

الحامل لبطاقة التعريف الوطنية رقم 21102119273. والصادرة بتاريخ: 2024/03/26

المسجل (ة) بكلية: العلوم الإنسانية والاجتماعية قسم: علم الاجتماع

و المكلفون بإنجاز مذكرة مكملة لنيل شهادة الماستر الموسومة بعنوان:

التحقيق في الأدب في دورتي... فيلكيف... ديانتة... الإنجاز

بالمطور... الأبي... (ب)

نصرح بشرفنا أننا التزمنا بمراعاة المعايير العلمية والمنهجية ومعايير الأخلاقيات المهنية و النزاهة الأكاديمية المطلوبة في إنجاز البحث المذكور أعلاه.

التاريخ 2024/05/13



إمضاء المعنى

المصادقة

عن رئيس المجلس العلمي الأعلى  
ويتفق على صحتها  
عن مكتب الإدارة الإقليمية  
فأصبح نصراً



جامعة ابن خلدون - تيارت  
كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية  
قسم علم الاجتماع



### تصريح شرفي

### خاص بالالتزام بقواعد النزاهة العلمية لإنجاز بحث

(ملحق القرار الوزاري رقم 1082 المؤرخ في 2020/12/27 المتعلق بالوقاية ومحاربة السرقة العلمية)

نحن الماضون أسفله الطلبة الآتية أسماؤهم

السيد(ة) غزاليت حديجة

الحامل لبطاقة التعريف الوطنية رقم 17600000000000000000 والصادرة بتاريخ 2024-09-20

المسجل(ة) بكلية العلوم الإنسانية والاجتماعية قسم العلوم الاجتماعية

و المكلفون بإنجاز مذكرة مكمّلة لنيل شهادة الماستر الموسومة بعنوان:

التأثير الاجتماعي للثقافة الإسلامية في المجتمع الجزائري

الإعداد: السيد(ة) غزاليت حديجة

نصرح بشرفنا أننا التزمنا بمراعاة المعايير العلمية والمنهجية ومعايير الأخلاقيات المهنية و النزاهة

الأكاديمية المطلوبة في إنجاز البحث المذكور أعلاه.

التاريخ 2024 ما 29



عن رئيس المجلس العلمي البلدي  
و يتقو يرضى  
عول مكتب لإدارة الشؤون  
شابي نصد الدليل

إمضاء المعني

[Signature]



الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية  
وزارة التعليم العالي والبحث العلمي  
جامعة ابن خلدون تيارت



كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية

قسم علم الاجتماع

إستمارة الإذن بطبع المذكرة

أنا الممضي أسفله الأستاذ (ة) ..... الأستاذة د. ال. دكتور. شامسي بن مسعود

أرخص للطلبة الآتية أسماؤهم بطبع المذكرة

الإسم و اللقب : ..... كريمة

الإسم و اللقب : ..... خنزاله

التخصص : ..... علم اجتماع عام وعمل وتدخلهم

عنوان المذكرة :

..... التكويني الأصيل ودوره في تحقيق أسس التميز الأكاديمي  
..... بالطلوع الاستراتيجي... دراسة ميدانية بفن الطوبى الرحيم  
و كاربانا (مدينه تيارت)

تيارت : 2024 / 05 / 28

إمضاء الأستاذ (ة) المشرف :