



وزارة التعليم العالي والبحث العلمي

جامعة ابن خلدون تيارت

كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية

قسم علم الاجتماع

مذكرة مكملة لنيل شهادة ماستر الطور الثاني ل.م.د.

في علم الاجتماع العمل والتنظيم الموسومة ب:

دور تكوين المكونين في تكيف أساتذة مرحلة التعليم الثانوي

دراسة ميدانية في ثانوية بخالد خالد بلدية السوق ولاية تيارت (دراسة حالة)

الإشراف الأستاذ:

د. شامي بن سادة

إعداد الطالب:

كراك سفيان

لجنة المناقشة

الصفة	الرتبة	الأستاذ (ة)
رئيسا	أستاذ محاضر أ	بلجوهر خالد
مشرفا ومقررا	أستاذ محاضر أ	شامي بن سادة
مناقشا	أستاذ محاضر أ	بن علي رابح

السنة الجامعية: 2023-2022

كلمة شكر وتقدير

أتقدم بخاص عبارات الشكر والتقدير للأستاذ المشرف الدكتور "شامي
بن سادة" على كل ما قدمه لي من نصائح وتوجيهات علمية ومنهجية
لإنجاز هذا البحث
وفي الأخير أشكر أعضاء اللجنة التي قبلت مناقشة هذه المذكرة.

الإهداء

بادئا ذي بدئ أحمد الله تعالى وأشكره الذي وفقني وأعاني إلى الوصول
إلى ما أنا عليه اليوم، بكل احترام وتقدير أهدي ثمرة مشواري الدراسي
إلى روح أمي الطاهرة رحمها الله وجعل مثواها الجنة، إلى والدي أطال
الله في عمره وحفظه الذي شجعني ورعاني في هذا المشوار الطويل، إلى
كل أفراد العائلة والأصدقاء.

أهدي هذا العمل المتواضع وإمتناني لهم بما قدماه لي من دعم.

فهرس المحتويات

كلمة شكر وتقدير

الإهداء

قائمة الجداول

قائمة الأشكال

مقدمة..... أ

الفصل الأول: مدخل للدراسة

1. أسباب إختيار الموضوع 3
2. أهداف الدراسة: 3
3. أهمية الدراسة: 3
4. الإشكالية: 4
5. فرضيات الدراسة: 4
6. مفاهيم الدراسة: 5
7. الدراسات السابقة: 8

الفصل الثاني: ماهية التكوين

- تمهيد: 16
- أولاً: التكوين 16
1. مفهوم التكوين 16
 1. أنواع التكوين: 16
 2. مبادئ التكوين: 17
 3. الفرق بين التعليم والتكوين: 17
- ثانياً: خطوات وشروط عملية التكوين 18
1. تصميم البرامج التكوينية (التدريسية): 18
 2. تنفيذ البرامج التكوينية: 18
 3. شرط فعالية عملية التكوين: 19
- خلاصة..... 20

الفصل الثالث: تكيف المكونين مع عملية التكوين

22	تمهيد
23	أولاً: ماهية التكيف
23	1. مفهوم التكيف:
23	2. التكيف الحسن وعوامله:
23	3. أبعاد التكيف ومجالاته:
25	ثانياً: مدى توافق المكونين مع عملية التكوين
25	1. مهام وأدوار الأستاذ المكون (الثانوية):
25	2. أهمية وأهداف التقويم التشخيصي لدى الأستاذ المكون:
25	3. دور التكوين في تحسين أداء الأستاذ المكون:
26	خلاصة

الإطار الميداني للدراسة

الفصل الرابع: الإجراءات المنهجية للدراسة

29	تمهيد
30	1. مجالات الدراسة
31	2. المنهج المستخدم في الدراسة:
32	3. مجتمع الدراسة:
32	4. أدوات جمع البيانات:
34	خلاصة

الفصل الخامس: عرض ومناقشة النتائج

36	1. تحليل نتائج الدراسة الميدانية
37	2. مناقشة النتائج:
62	3. استنتاج العام:
64	خاتمة
69	قائمة المراجع:
72	الملاحق

قائمة الجداول :

- جدول رقم 01: يمثل المجال البشري للدراسة: 31
- الجدول رقم (02): معاملات الثبات لعينة الدراسة. 36
- الجدول رقم (03) يبين توزيع أفراد العينة حسب الجنس 36
- الجدول رقم (04) يبين توزيع أفراد العينة حسب السن 38
- الجدول رقم (05) يبين توزيع أفراد العينة حسب المستوى التعليمي 39
- الجدول رقم (06) يبين توزيع أفراد العينة حسب الخبرة 40
- الجدول رقم (07) يوضح إجابات المبحوثين حول السؤال رقم (01) 41
- الجدول رقم (08) يوضح إجابات المبحوثين حول السؤال رقم (02) 42
- الجدول رقم (09) يوضح إجابات المبحوثين حول السؤال رقم (03) 43
- الجدول رقم (10) يوضح إجابات المبحوثين حول السؤال رقم (04) 45
- الجدول رقم (11) يوضح إجابات المبحوثين حول السؤال رقم (05) 46
- الجدول رقم (12) يوضح إجابات المبحوثين حول السؤال رقم (06) 48
- الجدول رقم (13) يوضح إجابات المبحوثين حول السؤال رقم (07) 49
- الجدول رقم (14) يوضح إجابات المبحوثين حول السؤال رقم (08) 50
- الجدول رقم (15) يوضح إجابات المبحوثين حول السؤال رقم (09) 52
- الجدول رقم (16) يوضح إجابات المبحوثين حول السؤال رقم (10) 53
- الجدول رقم (17) يوضح إجابات المبحوثين حول السؤال رقم (01) 54
- الجدول رقم (18) يوضح إجابات المبحوثين حول السؤال رقم (02) 56
- الجدول رقم (19) يوضح إجابات المبحوثين حول السؤال رقم (04) 57
- الجدول رقم (20) يوضح إجابات المبحوثين حول السؤال رقم (05) 58
- الجدول رقم (21) يوضح إجابات المبحوثين حول السؤال رقم (06) 60

قائمة الأشكال :

- الشكل رقم (01) دائرة نسبية توضح توزيع العينة حسب الجنس 37
- الشكل رقم (02) أعمدة بيانية توضح توزيع العينة حسب السن. 39
- الشكل رقم (03) أعمدة بيانية توضح توزيع العينة حسب المستوى التعليمي. 40
- الشكل رقم (04) أعمدة بيانية توضح توزيع العينة حسب الخبرة. 41
- الشكل رقم (05) أعمدة بيانية توضح توزيع العينة 42
- الشكل رقم (06) أعمدة بيانية توضح توزيع العينة 43
- الشكل رقم (07) أعمدة بيانية توضح توزيع العينة 44
- الشكل رقم (09) أعمدة بيانية توضح توزيع العينة 47
- الشكل رقم (10) أعمدة بيانية توضح توزيع العينة 49
- الشكل رقم (11) دائرة نسبية توضح توزيع العينة 50
- الشكل رقم (12) دائرة نسبية توضح توزيع العينة 52
- الشكل رقم (13) دائرة نسبية توضح توزيع العينة 53
- الشكل رقم (14) أعمدة بيانية توضح توزيع العينة 56
- الشكل رقم (15) أعمدة بيانية توضح توزيع العينة 58
- الشكل رقم (16) أعمدة بيانية توضح توزيع العينة 59
- الشكل رقم (17) أعمدة بيانية توضح توزيع العينة 59

مقدمة

مقدمة:

إن الإهتمام بالموارد البشري وتنميته كانت انطلاقا من الدراسات المعمقة التي قام بها علماء الاجتماع وغيرهم، كما أثبتت البحوث والدراسات أن المورد البشري يرتبط ارتباطا وثيقا بالمعارف والمهارات عن طريق التعليم والتكوين، بعد أن يخضع المورد البشري لمدة محددة من التكوين، باعتباره العنصر الأساسي لنجاح هذه المرحلة، يصبح الفرد مؤهلا نظرا لأهمية التكوين التي تساهم بنسبة كبيرة في زيادة إنتاجية ومهارات الأفراد.

لدى التعليم والتكوين أهمية بالغة لكونهم دائما ضمن خطط المؤسسات والمنظمات الناجحة نظرا لإرتباطه المباشر بتنمية الموارد البشرية ونجاح المؤسسة أو المنظمة يتعلق بالمورد البشري، من خلال عملية التكوين، فتزويد المتكويين بالمعلومات والأساليب المختلفة وتطوير مهاراتهم وسلوكياتهم بشكل إيجابي، هو بمثابة خطوة ناجحة لصالح المؤسسة وللأفراد المتكويين أيضا، ومن أجل الوصول إلى المستوى الفعال والمرغوب، يجب على المؤسسة أن تولي اهتماما بالغا لتحسين جودة التكوين وتكليف المتكويين معها، وذلك بوضع برامج خاصة من طرف المختصين في مجال التكوين، حتى يتسنى الحصول على موظفين بالصفات الإيجابية المرجوة.

وعلى هذا الأساس جاءت هذه الدراسة، لتشرح دور تكوين المتكويين ومدى تكيفهم وإندماجهم وسط العملية التكوينية.

وبناء على ما سبق فإن هذه الدراسة تناولت هذا الموضوع من خلال خمسة فصول حيث:

- الفصل الأول يتضمن المدخل العام للدراسة.
- الفصل الثاني بحيث يتطرق إلى ماهية التكوين.
- أما الفصل الثالث والذي يحتوي على مفهوم تكيف الأساتذة مع العملية التكوينية.
- فيما يخص الفصل الرابع سيضمن الإجراءات المنهجية للدراسة.
- أما الفصل الخامس سيخصص لعرض وتحليل نتائج الدراسة.

الفصل الأول: مدخل للدراسة

1. أسباب إختيار الموضوع

- موضوع قابل للبحث، مع إمكانية الوصول إلى نتائج ملموسة في فهم الموضوع.
- الرغبة والميل الباحث في دراسة واقع التكوين داخل المؤسسة التربوية.
- طبيعة الإختصاص والمتمثلة في علم إجتماع التنظيم والعمل، خاصة أن هذه العملية تعتبر من اهم موضوعات التخصص.
- محاولة التعرف على كيفية تكوين الأساتذة داخل المؤسسة التربوية مسايرة للتغيرات والتطورات التي يشهدها المؤسسات.
- محاولة التعرف على مدى إسهام التكوين الأستاذ في تقديم رسالته.

2. أهداف الدراسة:

- ✓ معرفة أثر التكوين لدى الأستاذ في المؤسسة الثانوية.
- ✓ توضيح ومعرفة المراحل العملية التكوينية في المؤسسة.
- ✓ التعرف على ردة فعل والتجاوب الأستاذ المكون والتحكم في التكنولوجيا الحديثة واستخدام التعليم الرقمي.
- ✓ كشف مدى تطبيق وممارسة عملية التكوين داخل المؤسسة الجزائرية.
- ✓ رفع رصيد وكفاءة الباحث من خلال إطلاعهم على الأسس النظرية لعملية التكوين.

3. أهمية الدراسة:

إن أهمية هذا البحث تكمن في تحليل مفهوم التكوين، وعرضه بصورة مبسطة سهلة الإستيعاب والتعرف على الخطوات الرئيسية الخاصة بعملية التكوين لضمان فعاليتها في المؤسسة وتحسين مسيري المؤسسات بأهمية التكوين وأخذها بعين الإعتبار كأداة جوهرية لتطوير الكفاءات، فإن التكوين أثناء الخدمة ضرورة ملحة من أجل الوصول إلى أداء أفضل، مع معرفة مدى تكييف الأستاذ المكون مع عملية تكوينية الهادفة إلى رفع مستواه التعليمي وقدراته التعليمية.

4. الإشكالية:

إن التغيرات الحاصلة والمتسارعة التي تواجهها المؤسسات في مختلف الميادين، إستوجب عليها بالبحث عن طرق تمكنها من مواكبة مثل هذه التغيرات، ومن أهم الطرق التي إعتمدت عليها هي إعادة التكوين الموارد البشرية كإستراتيجية لتطوير العنصر البشري داخل المؤسسات، فهذا العنصر هو يحدد مستوى أداء المؤسسة ونجاحها. ومن هذا المنطلق تعتبر العملية التكوينية داخل المؤسسة أكثر أهمية، كما أنها أصبحت لزاما على المؤسسة التكفل بهذه العملية، كونها سمة أساسية التي تركز عليها المؤسسات الناجحة، وفي إطار الإستراتيجيات الجديدة التي إعتمدتها وزارة التربية الوطنية، تطبيق هذه العملية على أرض الواقع، لتحسين المستوى المعرفي والمهني للمعلمين.

وهذا ما نستخلصه في دراسة "زياد بركات"، بعنوان الدورات التدريبية أثناء الخدمة وعلاقته بفاعلية المعلم، بأن التدريب أو التكوين أفضل من الإستعداد وضرورته لتحسين أدائه وفعالته، وكما يتطلب التكوين بتوفير متطلبات مهمة تساعد المكونين في التكيف مع ظروف التكوين، وضرورة التخطيط المحكم والفعال والمنظم بالدرجة الأولى، فالنجاح هذه العملية، ترتبط إرتباطا وثيقا بمفهوم تكييف المكونين مع ظروف التكوين، فإدراك المكون للأثر برنامج التكوين عليه شيء، والآخر الفعلي لهذا البرنامج على مهاراته شيء آخر.

نستخلص من الفقرة السابقة أن أي خلل في برامج التكوين من بين التخطيط، والدورات التدريبية أثناء الخدمة له علاقة بتكييف المكونة، كون عملية التكوين تتماشى مع مفهوم التكيف، وهنا نطرح التساؤل الرئيسي التالي:

هل للتكوين أثر في تكييف المكونين؟

ويندرج ضمن هذا التساؤل تبادلات الفرعية الآتية:

- هل للبرامج التكوينية أثر في إندماج الأساتذة مع العملية التكوينية؟
- هل للبرامج التدريبية أثر على المهارات التدريسية للأساتذة؟

5. فرضيات الدراسة:

1.5 الفرضية الأساسية:

- للتكوين أثر في تكييف المكونين مع العملية التكوينية.

2.5 الفرضيات الجزئية:

- للبرامج التكوينية أثر في إندماج الأساتذة مع العملية التكوينية.

- للبرامج التدريبية أثر على المهارات التدريسية للأساتذة.

6. مفاهيم الدراسة:

1.6 المفاهيم الأساسية:

1.1.6 التكوين: هو نشاط مخطط، يهدف إلى إحداث تغييرات في الفرد والجماعة من ناحية المعلومات والخبرات، وطرق العمل والسلوك والإتجاهات، لما يجعل هذا الفرد أو تلك الجماعة تتقن العمل بكفاءة وإنتاجية عالية.

(إسماعيل، 15:00، 2022، <http://hrdiscssion.com/hr44943.html>)

فالتكوين مفردة مشتقة من كلمة لاتينية Farmar التي يقصد بها تشكيل أشخاص أو غيرها، وهي عملية عميقة تجري على الإنسان بغية تعديل آلياته وأساليبه وأنماطه الفكرية. كما يعرف أيضا أنه تطوير أو تنمية سلوك الفرد بوسيلة أو أكثر وأيضا وسائل نقل الخبرة في مجال المعرفة أو المهارة بغرض تحقيق معيار أداء مرغوب فيه. (غربي، 2020، 15)

التعريف الإجرائي:

هو عملية يخضع لها الفرد، بهدف إحداث تغيير في الفرد وتنمية مهاراته وسلوكه، وكفاءته.

2.1.6 التكيف:

لغة: وتعني التآلف والتقارب، فهو نقيض التحالف والتنافر والتصادم.

إصطلاحا:

فهو العملية الديناميكية المستمرة التي يهدف بها الشخص إلى أن يغير سلوكه ليحدث علاقة أكثر توافقا بينه وبين بيئته. (بطرس، 2008، 101)

أما علماء الاجتماع فقد عرضوا التكيف بأنه قدرة الكائن الحي على أن يتواءم في سلوكه مع متطلبات البيئية الاجتماعية وأن سوء التوافق في نظرهم يحدث عندما يفشل الفرد في تحقيق ذلك.

(الطحان: 13 ديسمبر 2022، 21:10، <http://almanamagazine.com>)

يشير التكيف إلى العمليات التي يتم من خلالها تعليم الفرد القيم والإتجاهات والمعايير وأنماط السلوك التي تتوافق مع مصالح المنظمة وأهدافها، وتعمل المنظمة على تطوير الفرد بطرق متعددة، ويعرفه العالم "Brim" التكيف بأنه عملية إكتساب قيم وإتجاهات وأعراف التنظيم من أجل الوصول إلى قبول الفرد من قبل الجماعة، وزيادة الفاعلية الدور الذي يقوم به. (أبو تابة، 2001، 71)

التعريف الإجرائي:

هو عملية يخضع لها الإنسان سواء في بيئته التي يعيش فيها أو مكان عمله وفق معايير وإتجاهات التي تتوافق مع متطلبات إجتماعية.

2.6 المفاهيم الفرعية:

1.2.6 التدريب: هو نشاط يسعى إلى إكتساب الموارد البشرية مهارات جديدة، ويعمل هذا النشاط على معالجة جوانب الضعف في هذا الأداء قصد تطويره وتحسين هذا الاداء على المستوى العالي.

(عقبلي، 2005، 18)

ومؤخرا عرف التدريب بأنه نشاط مخطط يهدف إلى إحداث تغيير في الفرد والجماعة، من ناحية المعلومات والخبرات ومعدلات الأداء والسلوك والإتجاهات بما يجعل هذا الفرد أو الجماعة لائقين للقيام بأعمالهم بكفاءة وإنتاجية عالية. (حيدر، 2020، 20)

ويعرفه شاكر محمود بأنه خطة علمية تبادلية لتعليم وتعلم المدروس لمجموعة من المهارات والمعارف والإتجاهات والأساليب الإدارية والفنية الإنمائية والتطويرية تحدث في ظروف فاعلة تساعد الفرد على إنجاز مهامه بكفاءة عالية ليرتد ذلك الأثر إلى الفرد أو المتدرب بصقل شخصيته وتطور المؤسسة والمجتمع. (محمود، 2006، 6)

التعريف الإجرائي:

هو نشاط منظم مستمر يركز على الفرد أو الجماعة، لتحقيق التغيير الإيجابي، نحو المستوى العالي في معارفه ومهاراته وقدراته في ضوء متطلبات العمل الذي يقوم به.

2.2.6 المهارة:

هي تركيبة من المعارف والمهارات والخبرة والسلوكيات التي تمارس في إطار محدد، وتتم ملاحظتها من خلال العمل الميداني، والذي يعطي لها صفة القبول، ومن ثم فإنه يرج للمؤسسة تحديدها وتقييمها، وقبولها وتطويرها.

(رحيم حسن، 2005، 182)

وهي القدرة الفعلية التي تمكنك من أداء عمل ما بدرجة متقنة وبوقت قصير، ويضيف لها أنماط من السلوك تستدعي معرفة نظرية وقدرة على الفعل والعمل والتنسيقية. (نجاه بزاید، 2010-2011، 152)

كما جمع كل Equelbey et Boyer مفهوم المهارات في معنيين:

أ. المعنى الضيق: المهارات تمثل القدرات على تنفيذ مجموع من المهام الدقيقة الملاحظة، والتي يمكن قياسها في النشاط.

ب. المعنى الواسع: المهارات المهنية هي جمع ومزج واستعمال الموارد المعرفة le savoir والمهارة savoir faire والسلوك sevoï-être ولا تظهر إلا في حالة العمل وتسير بطريقة صحيحة.

(boyer et equelley, 2003, p 104)

التعريف الإجرائي: هي مجموعة من المعارف والخبرة والنشاطات، التي تمارس في مكان العمل، بدرجة متقنة وأداء فعال.

3.2.6 التوافق:

وضحت سامية لطفي الأنصاري (1980) أن التوافق يستهدف تحقيق الغرض وإشباع الحاجات أما بإعادة تنظيم الخبرة السابق، أو بإعادة تنظيم عناصر البيئة بمعنى ان الفرد لكي يحقق التوافق عليه أن يتغلب على العقبات الراجعة إلى قدرته سواء بالعجز، أو بالزيادة في هذه القدرة كما أنه يواجه عقبات أخرى من متغيرات ظروف الحياة ومواقف الفرد ويتعين عليه تخطي هذه العقبات. (حمدين عثمان، 2005، 26)

وحسب لورنس فإن التوافق هو قدرة الفرد على أن يتكيف تكيفا سليما، وأن يتواءم مع بيئته الاجتماعية أو المادية أو المهنية أو مع نفسه.

ويعرفه حامد زهران التوافق بأنه عملية ديناميكية مستمرة، تتناول السلوك والبيئة الطبيعية والاجتماعية بالتغيير والتعديل حتى يحدث توازن الفرد وبيئته. (سفيان بوعطيط، 2006-2007، 72-73)

التعريف الإجرائي:

هو عملية مستمرة دائمة، وعلى الفرد الإلتزان والتكيف مع كل الظروف، التي تحتاج إلى سلوك مناسب والإحتفاظ بالعلاقة المنسجمة مع البيئة.

4.2.6 الإندماج:

عادة ما يجري إستعمال كلمة التكامل كمرادف لكلمة إندماج، والكلمة الأخيرة هي أكثر دلالة لهذا المصطلح "integration" كما هو في الإنجليزية والفرنسية.

ويعتبر الإندماج درجة أعلى من التكامل في التعبير عن توحيد الأجزاء في كل مشترك، وهو ما يعتبر من الناحية الواقعية بعيد المنال حتى بالنسبة لأكثر حالات التكامل إستقرارا.

ويعني الإندماج هو تكيف وتهيئة متغيرات وخصائص المحيط، بهدف تحقيق بيئة ملائمة للفرد، تسمح له بإثبات وجوده كعضو فاعل، وإزالة الشعور بالإغتراب في المجتمع، حتى يستفيد الفرد كغيره من الخدمات.

(سارة مرزوق، مبارك بوعشة، 2017، 172)

التعريف الإجرائي:

هو عملية طويلة المدى تمس كل شرائح المجتمع حسب قدراتهم وإمكانياتهم في مكان العمل، مع توفير البيئة الملائمة لهم.

7. الدراسات السابقة:

الدراسة الأولى: بوقطف محمد بعنوان "التكوين أثناء الخدمة ودوره في تحسين أداء الموظفين بالمؤسسة الجامعية" بجامعة عباس لغرور، خنشلة، رسالة ماجستير في علم الاجتماع.

إشكالية الدراسة:

أ/ التساؤل الرئيسي:

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

ب/ التساؤلات الفرعية:

- كيف ساعد التكوين أثناء الخدمة في تطوير قدرات وسلوك الموظف بالمؤسسة الجامعية الجزائرية؟
- كيف يؤثر المكون على نجاح عملية التكوين أثناء الخدمة بالنسبة لموظف بالمؤسسة الجامعية الجزائرية؟
- كيف تؤثر برامج التكوين على نجاح عملية التكوين أثناء الخدمة بالنسبة للموظف بالمؤسسة الجامعية الجزائرية؟
- كيف يساهم التكوين أثناء الخدمة في تحقيق أهداف الموظف بالمؤسسة الجامعية الجزائرية؟

فرضيات الدراسة:

أ/ الفرضية الرئيسية:

يسهم التكوين أثناء الخدمة في تحسين أداء موظفي المؤسسة الجامعية الجزائرية.

ب/ الفرضيات الفرعية:

- يساعد التكوين أثناء الخدمة في تطوير قدرات وسلوك الموظف بالمؤسسة الجامعية الجزائرية.
- يؤثر المكون على نجاح عملية التكوين الموظف أثناء الخدمة بالمؤسسة الجامعية الجزائرية.
- تؤثر برامج التكوين على نجاح عملية التكوين الموظف أثناء الخدمة بالمؤسسة الجامعية الجزائرية.
- يساهم التكوين أثناء الخدمة في تحقيق أهداف الموظف والمؤسسة الجامعية الجزائرية.

منهج الدراسة والعينة:

اعتمدت هذه الدراسة على المنهج الوصفي التحليلي، وبما أن هذه الدراسة تهدف إلى معرفة دور التكوين أثناء الخدمة في تحسين أداء الموظفين بالمؤسسة الجامعية فإن هذه الدراسة اعتمدت على مسح الشامل لمجتمع البحث حول 46 موظف.

نتائج الدراسة:

من خلال ما سبق والنتائج الإيجابية المتحصل عليها يتضح لنا صحة الفرضية الأولى التي تشير إلى أن التكوين أثناء الخدمة دور في تطوير قدرات وسلوك الموظف بالمؤسسة الجامعية الجزائرية.

- يتبين من خلال النتائج المدونة في الجدول بأن للمكون دور كبير في إنجاح عملية التكوين الموظف أثناء الخدمة وذلك من خلال أسلوبه في تقديم أهداف الدورة التكوينية بالإضافة إلى تمتعه بشخصية قوية تساعد في التأثير على المكونين.

- برامج التكوين لها دور مؤثر على نجاح عملية التكوين للموظف أثناء الخدمة.

- التكوين أثناء الخدمة له علاقة بتحقيق أهداف الموظف والمؤسسة وذلك من خلال تحقيق الطموح الوظيفي للموظف ومنحه فرصة إضافية لتحقيق مكانته بالمؤسسة.

التعليق على الدراسة:

من خلال ما تم الإطلاع عليه في هذه الدراسة، توصلنا إلى أي مدى يساهم دور التكوين أثناء الخدمة في المؤسسة الجامعية الجزائرية، والأهداف التي يمكن للمؤسسة تحقيقها إذا توفرت الشروط أو الجو الملائم لتكوين المكونين.

الدراسة الثانية: والموسومة بـ "تكوين الموارد البشرية في المنظومة التربوية الجزائرية" دراسة حالة، تكوين المكونين في ولاية قسنطينة، رسالة ماجستير من إعداد الطالبة بن عمار حسبية.

إشكالية الدراسة:

التساؤل الرئيسي: هل تكتفي المنظومة التربوية الجزائرية بالمعارف الأولية المكتسبة أم أن هناك ضرورة لإعادة تأهيلها عن طريق تكوين أثناء الخدمة.

التساؤلات الفرعية:

- هل اللجوء إلى تكوين المكونين هو ناتج عن تطور المجتمع ومتطلباته؟ أو أنه دليل عجز الهيئات المكونة؟

- هل التكوين مدى الحياة هو سمة العصر؟

فرضيات الدراسة:

أ/ الفرضية الرئيسية:

إن اكتساب الموارد البشرية للمؤهلات العلمية والمعارف الجديدة المتراكمة والكفاءات بأعلى المستويات لا يمكن أن تأتي إلا بواسطة التكوين.

ب/ الفرضيات الفرعية:

- أن معظم الدراسات العلمية المعاصرة أثبتت أهمية الإستثمار في تكوين الموارد البشرية المكونة داخل المنظومة التربوية لمواجهة كافة التطورات.

- أن التكون مدى الحياة هو سمة العصر.

منهج الدراسة والعينة:

اعتمدت هذه الدراسة على منهج دراسة حالة واستخدم فيها وسيلة الإستبيان كأداة علمية للبحث نظرا لما تتطلبه هذه الدراسة، وتم انتقاء عينة عشوائية ممثلة له، نظرا لكبر هذا المجتمع من جهة وصعوبة الإلمام بكافة عناصره.

نتائج الدراسة:

من خلال النتائج المتحصل عليها فيما يخص التكوين أثناء الخدمة نجد معظم الأساتذة والمعلمين استفادوا منه على مستوى الأطوار الثلاثة بمعدل 03 مرات سنويا بنسب متفاوتة.

- إن أكبر نسبة من المعلمين يعتبرون التكوين أثناء الخدمة له تأثيرا إيجابيا لمصلحتهم في زيادة الأداء والممارسة المهنية.

- أن خضوع المكونين للتكوين المتواصل ليس ضياعا للوقت ولا هدرًا للموارد البشرية فإنما هو استثمار طويل المدى وهو ضرورة حتمية لا مناص منها.

التعليق على الدراسة:

من خلال ما تم الإطلاع عليه ضمن هذه الدراسة هي علاقة التكوين بالمنظومة التربوية الجزائرية ودور أو الأهمية التي يقدمها التكوين لفائدة المكونين في إطار المنظومة التربوية.

فرضيات الدراسة:

أ/ الفرضية الرئيسية:

إن التكوين في مجال التسيير ناجح بالنسبة للإطارات المكونة في مجال التسيير بشركة سونطراك.

ب/ الفرضيات الفرعية:

- يوجد فروق بين الإطارات المتكونة وغير المتكونة في مجال التسيير من حيث متغيرات البحث.
- يوجد فروق بين الجنسين عند الإطارات المتكونة وغير المتكونة في مجال التسيير من حيث متغيرات البحث.
- يوجد فروق بين الإطارات الإدارية والتقنية المتكونة وغير المتكونة في مجال التسيير من حيث متغيرات البحث.

منهج الدراسة والعينة:

اعتمدت هذه الدراسة على الدراسة الإستطلاعية واستخدم فيها أهم مواصفاتها في جمع البيانات كالملاحظة والإستبيان نظرا لما تتطلبه هذه الدراسة، وتم إستخدام عينة عشوائية، أرادت الباحثة القيام بالبحث على كل الإطارات لذا وزع الإستبيان على جميعهم.

الدراسة الثالثة: نجاة بزاید "التكوين واستراتيجية تسيير المهارات التسييرية لدى إطارات شركة سونطراك" بجامعة وهران سينيا، أطروحة دكتوراه في علم النفس العمل والتنظيم.

إشكالية الدراسة:

أ/ الإشكال الرئيسي: هل التكوين في مجال التسيير ناجح بالنسبة للإطارات المتكونة بشركة سونطراك؟

ب/ الإشكاليات الفرعية:

- هل يوجد فروق بين الإطارات المتكونة وغير المتكونة في مجال التسيير من حيث متغيرات البحث؟
- هل يوجد فروق بين الجنسين عند الإطارات المتكونة وغير المتكونة في مجال التسيير من حيث متغيرات البحث؟
- هل يوجد فروق بين الإطارات الإدارية والتقنية المتكونة وغير المتكونة في مجال التسيير من حيث متغيرات البحث؟

نتائج الدراسة:

من خلال ما سبق والنتائج المتحصل عليها نجد أن الفرضية الأولى تحققت والمتمثلة في أن التكوين في مجال التسيير ناجح بالنسبة للإطارات المتكونة بشركة سونطراك.

- تشير النتائج أنه لا يوجد فروق الدالة إحصائيا بين الإطارات المتكونة وغير المتكونة من حيث المهارة وبالتالي الفرضية الثانية لم تتحقق.

نستخلص من النتائج المتمثلة أن الفرضية الثالثة أيضا لم تتحقق أي لا يوجد فروق دالة إحصائيا بين الإطارات المتكونة وغير المتكونة من حيث مهارة التخطيط وتنظيم العمل.

تشير النتائج المتواصلة في عدم تحقق الفرضيات أي لا يوجد فروق دالة إحصائية بين الذكور والإناث المتكونين من حيث مهارة الإتصال والعلاقات بين الأفراد.

وفي الأخير نستنتج أن الفرضية الأخيرة تحققت والمتمثلة في الفروق بين الجنسين عند الإطارات المتكونة من حيث مهارة القدرات الموقفية لصالح الذكور المتكونين.

التعليق على الدراسة:

من خلال ما تم الإطلاع عليه في هذه الدراسة نستخلص الدور أو الأهمية التي يقدمها التكوين في إطارات وفروق بين الإطارات المتكونة وغير المتكونة كدليل التي هي في الدراسة.

التعليق على الدراسات السابقة:

لقد تمت الإستفادة من هذه الدراسات السابقة في تحديد الإطار النظري للدراسة، والتعرف على أهم المفاهيم التي هي ضمن مفهوم التكوين، أما في الجانب الميداني فقد ساهمت في كيفية جمع البيانات وأهم الأدوات المستعملة في الدراسة، كل من الإستمارة والملاحظة في تحليل البيانات وتدعيم نتائج الدراسة.

المقاربة النظرية:

1. نظرية رأس المال البشري:

أ- نشأتها: أشار الإقتصاديان جاري بيكر وثيودور شولتز في ستينات القرن الماضي إلى أن التعليم والتدريس استثمار يمكن أن تضاف إلى الإنتاجية، بعدما أن إنخفضت تكلفة الفرصة البديلة للذهاب إلى المدارس والكلية وأصبح التعليم مكونا متزايدا الأهمية للقوى العاملة، وتم تبني المصطلح من قبل تمويل الشركات وأصبح جزءا من رأس المال الفكري والبشري كمصادر متجددة الإنتاجية، على أمل زيادة التنمية والإبتكار، فرأس المال البشري مملوك دائما للموظف وليس صاحب العمل أبدا، على عكس المعدات الرأسمالية الهيكلية التي فيها يمكن للموظف البشري مغادرة المنظمة، فتتخذ معظم المنظمات خطوات لدعم موظفيها أكثر فائدة لمنعهم من المغادرة.

(1 ديسمبر 2020، 17:40 <http://marifeh.com>)

ب- تعريفها:

يرى بيكر أن رأس المال البشري هو مجموعة الأصول التي يجلبها معه الفرد إلى المنظمة كالتدريب والتعليم في الوظائف السابقة والخبرات، وهي في مجموعها يطلق عليها رأس المال البشري، هذه العناصر والأصول هي التي تحقق التقدم وإحداث تأثيرات إيجابية تؤدي أيضا إلى زيادة قيمة الفرد داخل المنظمة.

(حسين حساني، 2010، 03)

نظرية تيودور شولتز: إهتم وحول انتباهه من الرأس المال المادي إلى الإهتمام برأس المال البشري، لأنه لاحظ إهمال الثروة البشرية من طرف الإقتصاديين، فمن وجهة نظره أن الإستثمار في رأس المال البشري في مجال الإقتصاد يحقق معدلات أسرع وأفضل مما يحققه الإستثمار في رأس المال المادي، وقد ركز شولتز على عملية التعليم باعتبارها استثمارا ضروريا لتنمية الموارد البشرية وبأنها شكل من أشكال الإستثمار، ومن ثم أطلق على التعليم اسم رأس المال البشري.

لقد كانت دراسات شولتز تتمحور حول التعليم والتربية، بالإضافة إلى مفاهيم أخرى مطبقة في التعليم يمكن تطبيقها في مجالات أخرى من الإستثمار البشري كالتدريب، وقد بين شولتز في تحليله للتكلفة والإيرادات المتعلقة بعملية التعليم وركز على أهمية الإيرادات الضائعة للطالب من منظورين هما:

- إمكانية اعتبار دراسة الطالب على أنها عمل وأن هذا العمل يمكن أن يساعده على تنمية الموارد البشرية.
- افتراض أن الطالب لو لم يكن ملتحقا بالعملة التعليمية، يمكن أن يعمل في أي قطاع منتج، ويقدم خدمة ذات قيمة إقتصادية.

- كما انه توصل إلى نتيجة ألا وهي لابد من الاستثمار في رأس المال البشري خاصة في الدول النامية وذلك لقلة الموارد لديها مع تعارض الأولويات المختلفة لهذه الموارد اللازمة للإصلاح الإقتصادي.

(بن عمار حسيبة، 2009، 21-22)

نظرية بيكر: لقد أشار بيكر إلى أن التعليم والتدريب هي من أهم الإستثمارات في البشر، حيث اعتبر أن المدارس الثانوية والتعليم الجامعي في الولايات المتحدة ساهمت بشكل كبير في رفع دخل الأفراد، وساهمت أيضا في الرفع من قدرات الأفراد وأصبحوا أكثر تعليما.

كما أضاف بيكر مجال آخر للإستثمار في رأس المال البشري وهو الإستثمار في الصحة، كما ركز على الإستثمار في التدريب أيضا، خاصة التدريب أثناء العمل كما وضع تأثير الإستثمار في رأس المال البشري على زيادة الإنتاجية وفرق بيكر بين نوعين من التدريب:

- **التدريب العام:** إن التدريب العام مفيد للمؤسسات وهذا النوع من التدريب يزيد من إنتاجية العامل سواء في المؤسسة التي يعمل بها والتي تقدم له التدريب أو المؤسسات الأخرى.

- **التدريب الخاص:** هذا النوع يزيد من إنتاجية العامل للمؤسسة التي يعمل بها والتي تقدم له هذا النوع من التدريب أكبر من أي مؤسسة أخرى، ويكون الأجر الذي يقدم للعامل الذي يمنح له تدريبا خاصا أعلى من

الأجر الذي تمنحه أي مؤسسة أخرى نظرا لكونه خاص بمؤسسة معينة، ويكون العائد المحتمل لمثل هذا النوع من التدريب عال من خلال ما اكتسبه العامل من مهارات متخصصة مما يساهم في زيادة إنتاجيته.

(ربيعة قوادرية، 2012، 63-64)

الانتقادات الموجة لنظرية رأس المال البشري:

- إن النظرية تهمل العوائد الاجتماعية والأمنية التي تعود على المجتمع من جراء تعليم أفرادها.
- تربط نظرية رأس المال البشري دائما زيادة التعليم والتدريب بالدخل ولاشك أن هناك عوامل أخرى تزيد من دخل الفرد غير المتعلم أو المتدرب.
- تهمل النظرية رأس المال البشري عوامل أخرى تزيد من الإنتاجية مثل: الحوافز، بيئة العمل، ظروف العمل.
- عدم قدرة متغيرات المال البشري، التعليم والتدريب على تفسير متغيرات الدخل بشكل جزئي.
- أساليب القياس التي بنيت هذه النظرية فهي لا تخرج من كونها أساليب قياس للظواهر الإنسانية، ولاشك أن هذه الأساليب كلها تتميز بعدم الدقة. (بلقاسم شبيلي، 2019، 249)

علاقة النظرية بموضوع الدراسة:

إن الإهتمام بتنمية رأس المال البشري هو عملية "تعبئة" للطاقات البشرية، وهذا لن يتم إلا من خلال استراتيجية تنمية لرأس مال البشري، وتوفير الوسائل والأساليب العملية والفنية والتربوية الحديثة القادرة على خلق وتطوير المعرفة العلمية.

وعند التعمق والدخول في النظرة من جانب المتغيرات أو أساليب القياس التي تعتمدها وليس من الباب الصدفة نجد أن التكوين أو التدريب أحد أهم مرتكزاتها الأساسية، فالتدريب في مجال تنمية الموارد البشرية هو بمثابة عنصر فعال، أما بالنسبة للتدريب المتخصص كما هو في موضوعنا تدريب الأستاذ و تكوينه فهو يزيد من إنتاجية المؤسسة التي تقدم له التدريب، فالموارد المنفقة في المؤسسة في ظل تدريب الأفراد مثل نوع من الإنفاق على التدريب المتخصص، ويكون له أجرا عاليا نسبيا ومستقلا عن الأجر المعتمد، ويرجع هذا إلى نوع من التكيف والاندماج في وسط العملية التدريبية، إذ أن رأس المال البشري لا يمكنه الفصل عن مالكها، فهذا لا يعني أن يكون محتكر أو مرهون لكن هو يتميز بالخصوصية كونه مرهون بالقرار الذي سيتخذه الفرد فيما يخص قرار الإستثمار في التكوين وتحمله لمختلف التكاليف التي ستعجز عنه.

الفصل الثاني: ماهية التكوين

تمهيد

أولاً: التكوين

1. مفهوم التكوين

2. أنواع التكوين

3. مبادئ التكوين

4. الفرق بين التكوين والتعليم

ثانياً: خطوات وشروط عملية التكوين

1. تصميم برنامج التكوين

2. تنفيذ برنامج التكوين

3. شروط فعالية عملية التكوين

خلاصة

تمهيد:

يحتل التكوين مكانة هامة بين الأنشطة الإدارية الهادفة لتزويد الأفراد بالمعلومات الوظيفية المتخصصة والمتعلقة بأعمالهم، فالتكوين سمة أساسية تركز عليها المؤسسات الناجحة، حيث أصبح ضرورة حتمية لا يمكن الإستغناء عنها، لتحسين وزيادة كفاءة المكونين، وذلك من خلال تخطيط وتصميم البرامج المناسبة، ولهذا الغرض تم إعداد هذا الفصل لتوضيح أكثر.

أولاً: التكوين**1. مفهوم التكوين**

هو عمل مخطط يتكون من مجموعة برامج مصممة من أجل تعليم الموارد البشرية، كيف تؤدي أعمالها الحالية بمستوى عالي من الكفاءة، من خلال تطوير وتحسين أدائهم.

(27 نوفمبر 2022، 18:00، Psycho dz)

فالتكوين هو تلك الجهود الهادفة إلى تزويد الموظف بالمعلومات والمعارف التي تكسبه مهارة في أداء العمل مما يزيده مستوى عالي في المستقبل.

1. أنواع التكوين:

هنالك العديد من أنواع التكوين الموجهة للموظفين في المؤسسة وما عليها سوى تحديد أو إختيار النوع المناسب حسب طبيعة نشاطها.

أ) التكوين من حيث الزمان: وينقسم إلى نوعين:

- تكوين قبل الخدمة: وهذا يكون قبل دخول الفرد للعمل خاصة في مراكز التكوين.
- تكوين أثناء الخدمة: وهذا التكوين يكون بعد أن يلتحق الفرد بالعمل.

ب) التكوين من حيث المكان: وينقسم إلى نوعين:

- تكوين داخل المؤسسة.
- تكوين خارج المؤسسة.

ج) التكوين من حيث الهدف: ويتقسم إلى ثلاثة أنواع:

- التكوين لتحديد المعلومات: وهذا نتيجة للتغيرات والتطورات التكنولوجية.
- تكوين المهارات: ويقصد به زيادة قدرة التدريب على أداء العمل، ودفع كفاءته المهنية.

- التكوين السلوكي: وهذا بهدف تنمية الإتجاهات الحسنة وتغيير العادات والسلوكيات الغير جيدة.
(بوقطف محمد، 2014، 26-27)

2. مبادئ التكوين:

إن للتكوين مجموعة من المبادئ التي تمثل القواعد الأساسية للعمل، والتي يجب الإلتزام بها حتى يسير التدريب في طريقه الصحيح، وهذه المبادئ تتمثل فيما يلي:

- **الهادفية:** وهذا يعني أن للتكوين هدفا محددًا قابلاً للتطبيق وموضوعياً.
- **الإستمرارية:** فالتكوين يبدأ مع بداية الحياة الوظيفية للفرد ويستمر معه خطوة بعد أخرى لتطويره، وتكون العلمية التدريسية مجموعة من العناصر هي: المتدربون، المدربون، المادة التدريسية وأساليب التدريب المستخدمة ومساعدات التدريب.
- **الشمولية:** ومعنى أن التكوين يوجه إلى العاملين في مختلف المستويات الإدارية في المنظمة، وأنه يشمل جميع الفئات الوظيفية في الهرم الوظيفي.
- **التدرج:** أي أن تنفيذ التدريب يبدأ بمعالجة الموضوعات السهلة ثم يتدرج إلى ما هو أصعب.
- **النظام المفتوح:** النظام هو مركب متكامل يتكون من عدة عناصر فرعية تتفاعل وتنظم معاً بشكل متناسق وتسمى إلى غاية مشتركة وهو أكبر مجموع أجزائه، وتتمثل سمته الأساسية للنظام في قدرته على الأساس بالتغيرات الداخلية والبيئية الخارجية المحيطة به. (نوال بن صديق، 2013، 84-85)
- **مواكبة التطور:** بمعنى أن التكوين يأتي لإشباع الإحتياجات التدريبية للعاملين بما يتناسب مع مستوياتهم الوظيفية.

3. الفرق بين التعليم والتكوين:

- قد يرى البعض أن التمييز بين التعليم والتكوين أمر قليل الأهمية لكن هناك فرق بينهما:
- **فالتكوين:** هو عملية تعليم مجموعة متتابعة من التصوفات المحددة مسبقاً، فهو تطبيق مباشر بالمعرفة للأفراد، وبالتالي يمكن للأفراد بالإلمام والوعي بالقواعد والإجراءات الموجهة والمرشدة لسلوكهم.
 - أما التعليم فهو على العكس، يعمل على إرساء عمليات أو أساليب للتفكير المنطقي السليم، فالتعليم هو فهم معرفة وتفسيرها، فهو لا يعطي إجابات قاطعة ولكنه يعمل على تنمية ذهن المنطقي.
- (بلال جغري، 2008، 29-30)

بينما جاء في دليل المكون والمتكون الذي أصدرته وزارة التكوين والتعليم المهنيين الجزائرية تعريف التكوين على أنه عملية التعلم تسمح للفرد بإكتساب المعارف والمهارات الضرورية لممارسة نشاط مهني أو مهنة، بينما جاء تعريف عملية التعليم بأنه عملية تلقين المتعلم مجموعة من المعارف، المفاهيم النظرية وتطويرها عن طريق عملية تربوية بيداغوجية باستعمال التواصل اللغوي والكتابي. (لكحل طارق، 2011، 29)

ثانيا: خطوات وشروط عملية التكوين

1. تصميم البرامج التكوينية (التدريسية):

يأتي تصميم البرامج التكوينية كترجمة للأهداف التدريسية فكل هدف تدريبي يتمثل في سد إحتياج تدريبي، لتعزيز قدرات المكون وتطوير إتجاهاته وسلوكاته في مجال معين وتمثل أهم عناصر البرنامج التكويني في:

- تحديد موضوعات التدريب.
- تحديد درجة العمق والشمول في عرض الموضوعات.
- إعداد المادة التدريسية وصياغتها في صورة ملائمة للمتدربين.
- تحديد التتابع المنطقي في عرض الموضوعات.
- تحديد أساليب التدريس المناسبة لكل موضوع.
- تجهيز المعدات أو المستلزمات التدريبية مثل: السبورة، الكمبيوتر.
- إعداد المدرسين المناسبين والذي تتوافر فيهم خصائص ومقومات الرئيسية.

(صباح غربي، 2007، 97)

2. تنفيذ البرامج التكوينية:

تتطلب هذه الخطوة بوضع الإطار العام للإجراءات التنفيذية للبرامج التكوينية، وبالرغم من أن مسؤولية التنفيذ تقع على عاتق أفراد آخرين في المنطقة، وأهم الجوانب التنفيذية التي يهتم لها المخطط التدريسي هي:

1.2 إعداد الجدول الزمني للبرنامج: ويتضمن هذا الجانب ما يلي:

- موعد بدء البرنامج وموعد إنتهائه.
- توزيع العمل التدريبي خلال فترة البرنامج.
- تنسيق التتابع الزمني للبرنامج والموضوعات.

2.2 تجهيز وإعداد مكان التدريب: ويتضمن هذا الجانب ما يلي:

- تصميم طريقة جلوس المدرسين (مائدة مستديرة، صفوف، مستقيمة)

- تحديد المستلزمات الضرورية في كل برنامج. (صباح غربي، 2007، 100)

3. شرط فعالية عملية التكوين:

لكي يكون التكوين فعالا يقترح جونسون كاستن و روزتري خمس خصائص يرونها كفيلة بجعل النظام يحقق أهدافه وهي كما يلي:

1.3 البساطة: ليس من الضروري أن يكون نظام التكوين معقدا حتى يكون ناجحا، فقد ثبتت أن هناك علاقة بين البساطة وفعالية النتائج، فإنه ما يساعد على نجاح التكوين وفعالته.

2.3 المرونة: وهي قدرة النظام على التكيف ومواجهة التغيرات، يجب أن يكون نظام التكوين مصمما للإستيعاب التغيرات التي تحدث، وأن يكون لديه الوسائل التي تمكنه من التكيف مع هذه التغيرات.

3.3 الثقة: لتحقيق الثقة عندما يكون هناك تماثل في العمليات وتنسيق في النتائج، حتى يتمكن المكونين في كسب مهارات وثقة مثلا: في اتخاذ القرارات.

4.3 الإقتصاد: يمكن للنظام أن يكون فعالا، إذا إقتصر الإتفاق على الأوجه الضرورية فقط، حسب الإحتياجات التكوينية، فمثلا: ليس هناك داع أن يقرر المسؤول التكوين شراء عدد كبير من الأجهزة إذا لم يكن هناك داع لإستخدامها.

5.3 الإقناع والقبول: تعتبر هذه الخاصية من أهم خصائص البرنامج التكويني الفعال، وذلك لأنها تتعلق بقبول المكونين. (بلال جغوي، 2012، 61-62)

خلاصة:

لقد حاولنا في هذا الفصل تسليط الضوء على طبيعة التكوين، فبدأنا بتحديد مفهوم التكوين، ثم قمنا بالتعرف على أنواع التكوين التي ينبغي معرفتها في هذا المجال، تناولنا بعد ذلك مبادئ التكوين التي ينبغي مراعاتها عند ممارسة النشاط التكويني وانتقلنا بعدها إلى الفرق أو الفصل بين مفهوم التكوين والتعليم، اعتمادا على مجموعة من المعايير وأفكار علماء التخصص.

ثم عرضنا في الجزء الثاني من الفصل على كيفية تصميم برنامج التكويني والجهة المسؤولة عنه، وبعد ذلك انتقلنا إلى دراسة كيفية تنفيذ هذه البرامج التكوينية وفي الأخير انتقلنا إلى أهم شروط فعالية التكوين، توصلنا إلى أن عدم إهتمام بأية شرط منها يؤثر سلبا على فعالية العملية التكوينية ككل.

الفصل الثالث: تكيف المكونين مع عملية التكوين

تمهيد

أولاً: ماهية التكيف

1. مفهوم التكيف
2. التكيف الحسن ومجالاته
3. أبعاد التكيف

ثانياً: مدى توافق المكونين مع عملية التكوين

1. مهام وأدوار الأستاذ المكون
2. أهمية وأهداف التقويم الشخصي لدى المكون
3. دور التكوين في تحسين الأداء المكون.

تمهيد

يرتبط مفهوم التكيف إرتباطا وثيقا بالعملية التكوينية، نظرا لتدخل العنصر البشري بينهم، فالتكيف هو قدرة الفرد على تكوين علاقة تابعة مع البيئة الإجتماعية أو مع ظروف العملية التكوينية كمثالا لموضوعي والأهم في هذا السياق هو معرفة مدى تماشي أو توافق التكوين مع مصطلح التكيف لدى المكونين، ولهذا الغرض تم إعداد هذا الفصل للتوضيح أكثر.

أولاً: ماهية التكيف**1. مفهوم التكيف:**

هو مصطلح يستخدم عند البيولوجيين بمعنى كل تغير يطرأ على بنية أو وظيفة الكائن الحي كي يحافظ على حياته من المخاطر البيئية التي تحيط به، أما عند علماء الاجتماع فنلاحظ أن التكيف يعني تكوين علاقة ناجحة مع البيئة الاجتماعية والإتساق مع ثقافة المجتمع.

(13 ديسمبر 2022، 21:10، <http://almanalmagazine.com>)

2. التكيف الحسن وعوامله:

يعتبر التكيف الحسن عن قدرة الفرد على إشباع دوافعه وحاجاته بطريقة ترضيه وترضي المحيطين به، فالشخص المتكيف هو الذي يستطيع أن يقلل العقبات والصراعات بناءة تحقق له إشباع لحاجاته ويتحقق التكيف الحسن بتوفير جملة من العوامل أهمها:

1.2 إشباع الحاجات الأولية والشخصية: ويقصد بها الحاجات العضوية الفيزيولوجية التي يكتسبها الفرد بل تولد معه مثل الطعام.

2.2 العوامل الفيزيولوجية: ومعناها أن مستوى الصحة الجسمية، مثل: الإعاقات والإصابات من أهم العوامل المؤثرة على مستوى تكيف الأفراد.

3.2 خبرات الطفولة: تعتبر سنوات الطفل الأولى من العوامل الأساسية في تشكيل شخصية الفرد وتكيفه مستقبلاً.

4.2 تقبل الإنسان لنفسه ومحيطه: فالتكيف السليم يتطلب من الفرد إدراك قدراته وإمكانياته والأخذ بالموقف الإيجابي من ذاته والسعي إلى وضع أهداف يمكن تحقيقها.

5.2 الأزمات الاجتماعية والكوارث: هي عوامل تؤدي إلى تغييرات سلوكية سيئة في حياة الأفراد والجماعات، بالإضافة إلى خلق اضطرابات تشمل الوظائف البدنية أو النفسية أو الاجتماعية قد تكون مؤقتة أو دائمة.

6.2 وسائل الإعلام: وتتمثل في مختلف الوسائل الإعلام المسموعة والمرئية والمكتوبة بالإضافة إلى العولمة والآنترنت. (ملال خديجة، 2017، 59-60)

3. أبعاد التكيف ومجالاته:

يمكن النظر إلى التكيف من حيث أبعاده ومجالاته المتنوعة كما يلي:

1.3 التكيف الشخصي (الإنفعالي): ويشمل السعادة مع النفس والرضى عنها مع إشباع الدوافع الأولية، الثانوية وإنسجامها وحل صراعاتها، وتناسب القدرات الفرد وإمكاناته مع مستوى طموحه وأهدافه.

2.3 التكيف الإجتماعي: ويشمل السعادة مع الآخرين والإلتزام بقوانين المجتمع، قيمه، ويظهر هذا النوع من التكيف في المجالات التالية:

- **في الدراسة:** ويطلق عليه التكيف الدراسي أي نجاح الفرد في المؤسسات التعليمية وكذلك التحصيل السنوي، وحل المشكلات الدراسية.

- **في الأسرة:** وهو أن تكون العلاقات داخل الأسرة قائمة على المودة والحرمة ويتضمن هذا التكيف منذ البداية ما يسمى بالتوافق الزوجي Marriage adjustment المتعلق أساسا بإختيار الشريك وتجانس مستوياتهما.

- **في العمل:** ويطلق عليه اسم التوافق المهني Vocational adjustment ويتضمن إختيار الشخص للمهنة التي تتناسب قدراته واستعداداته وتقبلها. (بطرس حافظ بطرس، 2007، 103)

ثانيا: مدى توافق المكونين مع عملية التكوين

1. مهام وأدوار الأستاذ المكون (الثانوية):

المادة 21: المرسوم التنفيذي رقم 08-315 المؤرخ في 11 أكتوبر 2008 والمكرر بمادة 70 تحرر كما يلي: يكلف الأساتذة المكونين في التعليم الثانوي حسب التخصص بتأطير الطلبة الأساتذة الذين يزاولون تكوينهم في المدارس العليا للأساتذة نمط أستاذ التعليم الثانوي ومتابعتهم في إطار التربصات التطبيقية في الوسط المهني. كما يكلف الأساتذة المكونون في التعليم الثانوي حسب التخصص بالتنسيق مع مفتشي المواد بالمساهمة في تحضير الملتقيات التربوية التكوينية والمشاركة في متابعة التجسيد التوصيات المنبثقة عنها وكذا بضمن إنجاز أنشطة الدعم والإستدراك لصالح التلاميذ لاسيما في أقسام الإمتحان، ويمارسون أنشطتهم في الثانويات ويحدد نصاب عملهم بثمانية عشر ساعة من التدريس في الأسبوع.

(عيش حسام الدين، 3 جانفي 2023، 21:09، <http://prfesseur.blogspot.com>)

2. أهمية وأهداف التقويم التشخيصي لدى الأستاذ المكون:

يسعى التقويم التشخيصي لدى الأساتذة المكونين إلى ترسيخ مجموعة من القيم تتجلى في:

- العدم: ويقصد به الحد من الأحكام الجاهزة والعشوائية.
- المساواة: والتي تعني عدم التمييز السطحي وتكافؤ الفرص.
- الإنصاف: والهدف منها هو تكييف العملية التعليمية مع حاجات المتعلمين.

(6 جانفي 2023، 10:15، http://vayonnemente_educatif.blogspot.com)

3. دور التكوين في تحسين أداء الأستاذ المكون:

- رفع مستوى الأداء وتحسينه من الناحية الكمية والنوعية.
 - تخفي معدلات كل من الغياب ودوران العمل.
 - تنمية شعور المكونين بالإنتماء والولاء للمؤسسة.
 - تطوير إمكانيات المكونين لقبول التكيف مع التغيرات الحاصلة.
 - توثيق العلاقة بين الإدارة والمكونين على مستوى المؤسسة.
 - تطوير أساليب التفاعل الإجتماعي بين الأفراد في المؤسسة.
- لتكوين دور في ربط أهداف الأفراد المكونين بالأهداف المؤسسة وخلق اتجاهات إيجابية.

(بوقطف محمد، 2014، 93-94)

خلاصة:

لقد حاولنا في هذا الفصل تسليط الضوء على ماهية التكيف، فبدأنا بتحديد ماهية مصطلح التكيف ثم قمنا بالتعرف على أبعاد التكيف وعوامله بالإضافة إلى المظاهر الحسنة للتكيف، كما تناولنا في الجزء الثاني من الفصل والذي كان بعنوان مدى توافق المكونين مع عملية التكوين، ثم عرضنا مهام أدوار الأستاذ المكون خلال العملية التكوينية بعد ذلك إنتقلنا إلى أهمية وأهداف التقويم التشخيصي لدى الأستاذ المكون وفي الأخير إنتقلنا إلى دور التكوين في تحسين الأداء الأستاذ المكون وتوصلنا في الأخير أن كل دور أو خدمة يقدمها التكوين خاصة إذا كانت إيجابية إلا وأنها مرتبطة بالتكيف الحسن.

الإطار الميداني للدراسة

الفصل الرابع: الإجراءات المنهجية للدراسة

تمهيد

أولاً: مجالات الدراسة

ثانياً: المنهج المستخدم في الدراسة

ثالثاً: مجتمع الدراسة

رابعاً: أدوات جمع البيانات

خلاصة

تمهيد:

تعتمد الدراسات السوسيولوجية على ضرورة الربط بين الجانب النظري والميداني لموضوع الدراسة، وذلك بالإعتماد على طرق منهجية تتوافق مع طبيعة الموضوع وأهدافه، وفي هذا الفصل سنتطرق للإجراءات المنهجية التطبيقية التي من خلالها يمكن أن نتعامل مع الجانب الميداني لهذه الدراسة، والوصول إلى إجابات وحلول علمية، وتساؤلات الدراسة وفرضياتها، عن طريق الخطوات والأدوات المنهجية والوسائل المساعدة في جمع المعلومات قصد تحليلها وتفسيرها.

1. مجالات الدراسة**أ. المجال المكاني:**

إقتصرت هذه الدراسة على دور التكوين المكونين في التكيف بثانوية بخالد خالد في السوقر (تيارت)، حيث تأسست بتاريخ 2003 وتم إفتتاحها بتاريخ 26 سبتمبر 2005، حيث تقدر مساحتها 15000 متر مربع، يستغل منها فقط 4245 متر مربع، بينما يتمثل عدد التلاميذ الإجمالي 762 تلميذ، بالمقابل 51 أستاذ يتوزعون على 23 قاعة.

ب. المجال الزمني:

مع بداية الموسم الجديد 2022-2023، وخلال شهر نوفمبر بالضبط تم انطلاق الجانب النظري للدراسة وقد استمرت مدته ما يقارب شهرين إلى غاية شهر جانفي بالضبط، حيث تم عرض الجانب النظري على الأستاذ المشرف وقدم مجموعة من الملاحظات التصحيحية والتوجيهية.

في شهر فيفري تم انطلاق في الجانب الميداني للدراسة وتضمن ذلك تصميم أدوات البحث، وكل ما يتعلق بالوسائل جمع البيانات الواجب الإعتماد عليها في هذه الدراسة، وتضمنت الفترة الثالثة والتي كانت هي الأخيرة من الجانب التطبيقي، والتي كانت في شهر أفريل وامتدت بالضبط من 23 أفريل حتى 27 أفريل، والتي تم فيها توزيع الإستمارات على الأساتذة، حيث لم تكن دراسة إستطلاعية رسمية بالمؤسسة، لكوني كنت أدرس بها إضافة إلى ذلك هي قريبة من البيت.

ت. المجال البشري:

يتمثل المجال البشري في هذه الدراسة، على الأساتذة المكونين وتكيفهم مع العملية التكوينية حسب كل تخصص.

جدول رقم 01: يمثل المجال البشري للدراسة:

المجموع	العدد	التخصص (المادة)
04	04	الفيزياء
05	01	التربية الإسلامية
07	02	اللغة الفرنسية
09	02	الرياضيات
11	02	تاريخ وجغرافيا
15	04	العلوم الطبيعية
19	04	اللغة العربية
20	01	اللغة الإنجليزية

2. المنهج المستخدم في الدراسة:

للمنهج عدة تعريفات من طرف علماء الاجتماع يختصرها في تعريف علي المحمودي، على أنه أسلوب للعمل وتفكيره يعتمد على الباحث لتنظيم أفكاره وتحليلها والوصول إلى حلول والحقائق حول الظاهرة المدروسة.

(علي المحمودي، 2019، 35)

فيما يخص بحثنا هذا حول جمع الحقائق والمعلومات عن الظاهرة المحددة في دور تكوين المكونين وتكيفهم لأساتذة، عن طريق خطوات المنهج العلمي، والمنهج الذي نستخدمه في هذه الحالة هي المسح الشامل أو كما يسمى بالمنهج دراسة حالة، والذي يمكن تعريفه على أنه هو ذلك البحث الذي يهدف إلى مسح الظاهرة لموضوع الدراسة والوقوف عليها بالموضوعية، ليتمكن الباحث من الاستخلاص العلمي لأسباب الدراسة.

(سعد، 2019، 132)

يستعمل هذا النوع من المناهج عندما تكون الدراسة في مكان واحد أو في مؤسسة ما أو شركة ما مثلاً، حيث يتم تجميع المعلومات حول الظاهرة المدروسة وتحليلها كما هو في موضوعنا الذي يتمحور، حول الأساتذة المكونين ومدى تكيفهم مع عملية التكوين في الثانوية، مستخدماً في ذلك الإستبيان كأداة أساسية لقياس مدى تكيف المكونين مع التكوين، والملاحظة كأداة ثانوية مساعدة للدراسة.

3. مجتمع الدراسة:

تناولت هذه الدراسة دور تكوين المكونين في التكيف لذا الأساتذة الثانوية، وتم أخذ ثانوية بخالد خالد نموذجاً لذلك، وبعد التواصل مع الإدارة والمديرة تكلف المستشار التربية بي خلال هذه الفترة الميدانية بالمؤسسة، وتم تزويدي بالإحصائيات اللازمة والتي سوف أعتمده في هذه الدراسة، بالإضافة كان الرفض تام من المستشار التربية لتسليمي وثائق التنظيم الهيكلي للمؤسسة لاعتباره من السريات، كان رأيه أن يملي علي الإحصائيات والبيانات التي أحتاج إليها فقط، وحسب الإحصائيات التي قدمها لي يقدر مجموع الأساتذة في الثانوية بـ 51 أستاذ منهم المكونين الذي هم عينة البحث 20 أستاذ مكون، وبالتالي تم توزيع الإستمارة على الأساتذة (عينة البحث) فالجتمتع الدراسة يتمثل في الأساتذة المكونين وبما أن هذه الدراسة تهدف إلى دور تكوين المكونين في تكيف الأساتذة الثانوية فإن هذه الدراسة تعتمد على المسح الشامل لمجتمع البحث.

4. أدوات جمع البيانات:

أ. الإستبيان:

يعرف على أنه وثيقة تحتوي على مجموعة من الأسئلة، وهو أداة لجمع البيانات لها صلة بموضوع البحث، عن طريق مايسمى بالإستمارة، ويتم تعبئتها من قبل المبحوث حول ما يعتقد أنه الإجابة الصحيحة (سناء محمد 2010، 103)

في بحثنا تم الإعتماد على الإستبيان كأداة أساسية لجمع المعطيات، وبعد ذلك تم إعداده في الصورة النهائية كما يلي:

- المحور الأول تضمن كالعادة على البيانات الشخصية للمبحوثين تمثلت في السن والجنس والمستوى التعليمي وأخيراً الأقدمية في العمل.

- أما المحور الثاني فتضمن حول البرامج المقررة في إندماج المكونين مع التكوين حيث أنه يحتوي على 11 أسئلة متنوعة.

- المحور الثالث تمثل في البرامج التدريبية والمهارات التدريسية المكتسبة وتضمن هذا المحور 09 أسئلة تناولت بعض الجوانب المهمة للدراسة.

ب. الملاحظة:

هي أسلوب أكثر دقة في جمع البيانات تم الإعتماد عليها في دراستنا، لأن معلومتها أعمق من المعلومات المجمعة بالطرق الأخرى، وقد تستخدم أيضا كألوب دائم لمعلومات جمعت بأساليب أخرى (عامر ابراهيم 189) تم الإعتماد على الملاحظة كأداة أو تقنية ثانوية لجمع البيانات، وذلك من خلال تواجد المتكرر في الأيام الأولى وبالتحديد في فترة القبول طلب ترخيص بإجراء البحث على مستوى المؤسسة، والمشاكل والصراعات التي كانت تحدث على مستوى الإدارة أغلبها حول الأساتذة الجدد والتلاميذ، والدخول في المناوشات بين أولياء التلاميذ والأساتذة، بحكم أن الأساتذة لا يجيدون التعامل مع التلميذ في القسم، لقد ساعدتني هذه المعطيات في معرفة الجو داخل المؤسسة.

أما الفترة الثانية وهي بعد تعريف بأسماء الأساتذة المكونين وخلال هذه الفترة تم توزيع الإستمارة على المبحوثين مع الملاحظة التي تحتوي على نوع من التركيز المععمق مع ردود أفعالهم مع التلاميذ مقارنتهم بالمكانة الذين يحظون بها، بالمعاملة الجيدة من طرف الإدارة والإحترام العالي، بحكم أنهم من طبقة المكونين بالإضافة إلى السلم الكبير وأقدميته في المؤسسة، حتى أني درست عندهم في السنوات السابقة، وخلال هذه الفترة وبعد إعتمادي على الملاحظة ذات الصلة المباشرة بالموضوع الدراسة حول دور التكوين المكونين في التكيف للأساتذة الثانوية، وكانت هذه الخطوة مساعدة لي في جمع المعلومات والإستنتاجات حول موضوع الدراسة.

خلاصة:

في هذا الفصل تطرقنا إلى الحانبي التطبيقي، وذلك بالإعتماد على طرق المنهجية التطبيقية التي من خلالها يمكننا الوصول إلى الحقائق وحلول علمية، عن طريق خطوات ومراحل منهجية، فبدأنا بالمجالات الدراسة والتي تضمنت المجال المكاني والزماني والبشري ثم تطرقنا إلى المنهج المستخدم في الدراسة معتمدا على المنهج المسح الشامل بحيث كانت العينة قصدية في اختيار الباحثين، وبعدها إنتقلنا إلى مجتمع الدراسة والتي هي عينة التي تحدثنا عنها، تضمنت أيضا التعرف أكثر على الباحثين، وغيرها من المعلومات، وفي الأخير عرضنا أدوات جمع البيانات وهي العنصر الأساسي في كيفية جمع المعلومات، وإن إهمال أي عنصر من هذه المراحل أو الخطوات تؤثر سلبا في دراسته.

الفصل الخامس: عرض ومناقشة النتائج

1. تحليل نتائج الدراسة الميدانية

يمكن عرض نتائج الدراسة ومناقشتها كما يأتي:

حساب ثبات الاداة:

لقياس مدى ثبات أداة الدراسة استخدمت الباحثين معادلة الفاكرونباخ للتأكد من ثبات اداة الدراسة على العينة المتكونة من 20 مفردة ، والجدول التالي يوضح معاملات ثبات اداة الدراسة
الجدول رقم (02):معامل الثبات لعينة الدراسة.

المحاور	عدد الفقرات	الثبات
- الثبات العام للاستبيان	18	0.882

المصدر: من اعداد الطالب بالاعتماد على مخرجات SPSS 21.0.

يتبين من خلال الجدول أعلاه أين توصلنا الى ان معامل الثبات العام لمحاور الدراسة مرتفع حيث بلغ (0.882) لإجمالي فقرات الاستبيان (18) كحدى أعلى، وهذا يدل على أن الاستبيان بدرجة عالية من الثبات يمكن الاعتماد عليه في التطبيق الميداني للدراسة .

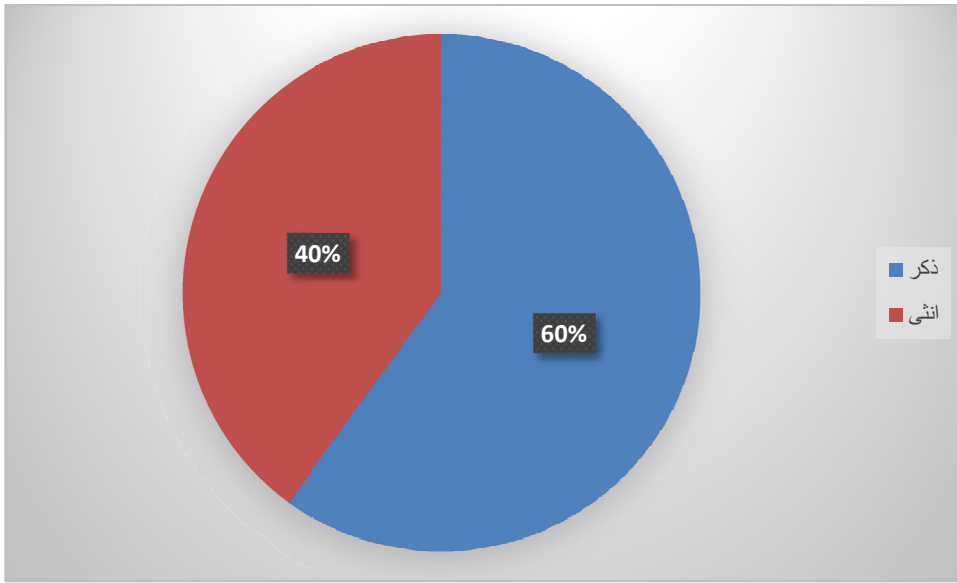
تحليل وتبويب بيانات الدراسة

الجدول رقم (03) يبين توزيع أفراد العينة حسب الجنس

السن	التكرارات	النسبة المئوية%
ذكر	12	60%
انثى	08	40%
المجموع	20	%100

2. مناقشة النتائج:

من خلال الإحصائية المبينة في الجدول (03) يتضح لنا أن معظم أفراد العينة محل الدراسة هم ذكور وهذا بنسبة تقدر بـ 60% وهي أعلى نسبة مقارنة بالاناث التي سجلت بنسبة 40% من أفراد العينة ومن ناحية التحليل السوسولوجي وإن دل ذلك على شيء فإنما يدل على ان النسبة متقاربة من حيث متغير الجنس على عينة الدراسة وهي غير متفاوتة، اي ان الظاهرة التي يتم دراستها يختلف اثرها على الذكور والإناث من جهة، ومن جهة اخرى هناك توجهًا نحو الرجال للمشاركة في الدراسة بشكل أكبر.



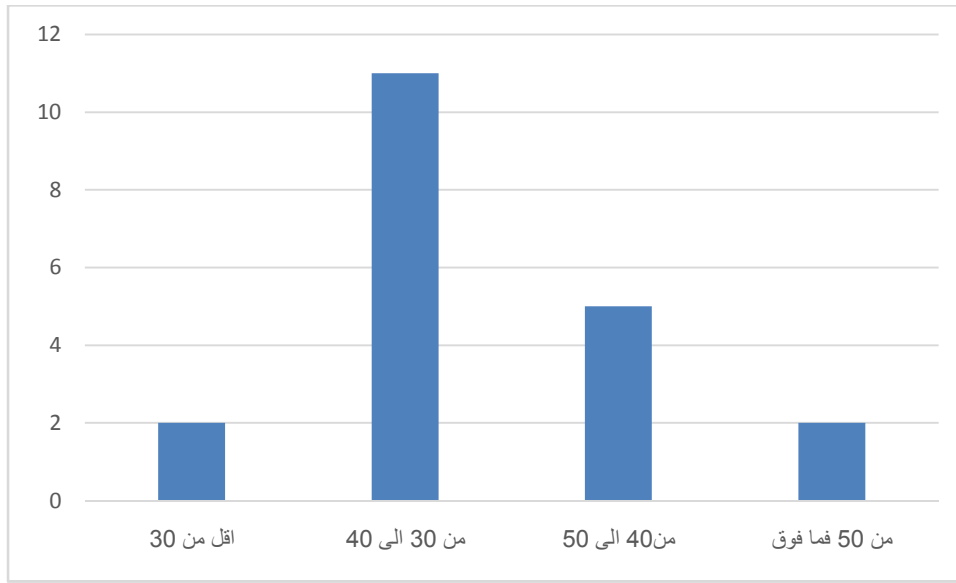
الشكل رقم (01) دائرة نسبية توضح توزيع العينة حسب الجنس

الجدول رقم (04) يبين توزيع أفراد العينة حسب السن

السن	التكرارات	النسبة المئوية %
اقل من 30	02	10
من 30 الى 40	11	55
من 40 الى 50	05	25
من 50 فما فوق	02	10
المجموع	20	%100

من خلال الإحصائية المبينة في الجدول (04) يتضح لنا أن معظم أفراد العينة محل الدراسة تتراوح أعمارهم ما بين من 30 - 40 وهذا بنسبة تقدر بـ 55% وهي أعلى نسبة مقارنة بالنسب الأخرى، كما سجلنا ثاني أعلى فئة عمرية فئة كبار السن الذين تزيد أعمارهم (40-50) بنسبة 25%، ثم تليها فئة اقل من 30 و فئة 50 فما فوق ويمثلون نسبة 10% من أفراد العينة

ومن ناحية التحليل السوسولوجي وإن دل ذلك على شيء فإنما يدل على تواجد عنصر الشباب ومن جهة اخرى يوجد أيضًا تمثيل للفئات العمرية الأكبر. اذ يمكننا استخدام هذه المعلومات في تحليل نتائج الدراسة وتفسيرها بناءً على الفئة العمرية المشاركة في الدراسة. ويمكن أيضًا استخدام هذه المعلومات في توجيه الدراسات المستقبلية لاستهداف فئات عمرية مختلفة لتحقيق دراسة شاملة ومتوازنة.



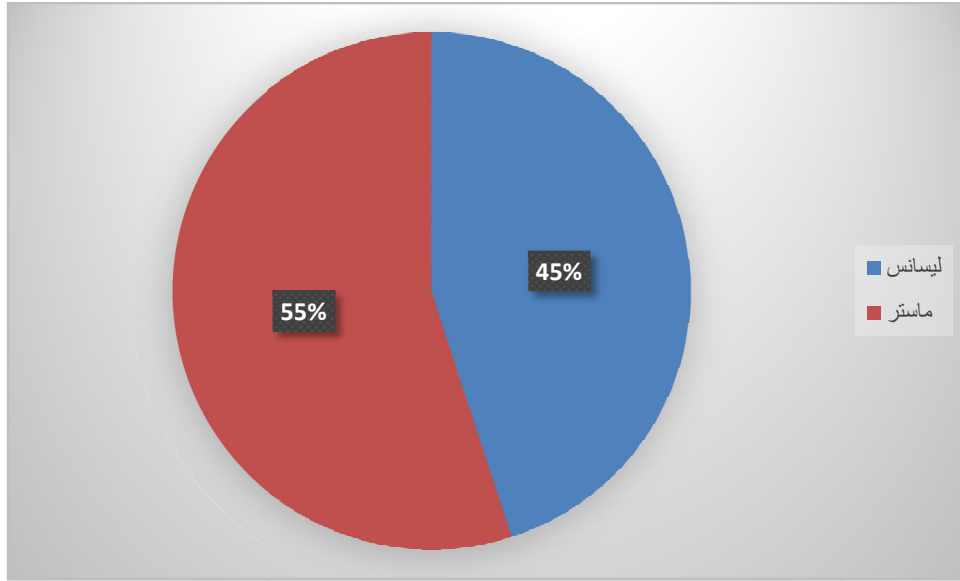
الشكل رقم (02) أعمدة بيانية توضح توزيع العينة حسب السن.

الجدول رقم (05) يبين توزيع أفراد العينة حسب المستوى التعليمي

النسبة المئوية %	التكرارات	المستوى
45	09	ليسانس
55	11	ماستر
%100	20	المجموع

من خلال الإحصائية المبينة في الجدول (05) يتضح لنا أن معظم أفراد العينة محل الدراسة مستواهم التعليمي ماستر وهذا بنسبة تقدر بـ 55% وهي أعلى نسبة مقارنة بالنسب الأخرى، كما سجل مستوى ليسانس ثاني أعلى فئة بنسبة 45% من أفراد العينة.

ومن ناحية التحليل السوسولوجي وإن دل ذلك على شيء فإنما يدل على أن العينة أغلبها مثقفة وذات زاد معرفي، ومنه يتبين أن العينة محل الدراسة هو إطار ذو قدرات المهنية والتعليمية عالية وجود كفاءات عالية .



الشكل رقم (03) أعمدة بيانية توضح توزيع العينة حسب المستوى التعليمي.

الجدول رقم (06) يبين توزيع أفراد العينة حسب الخبرة

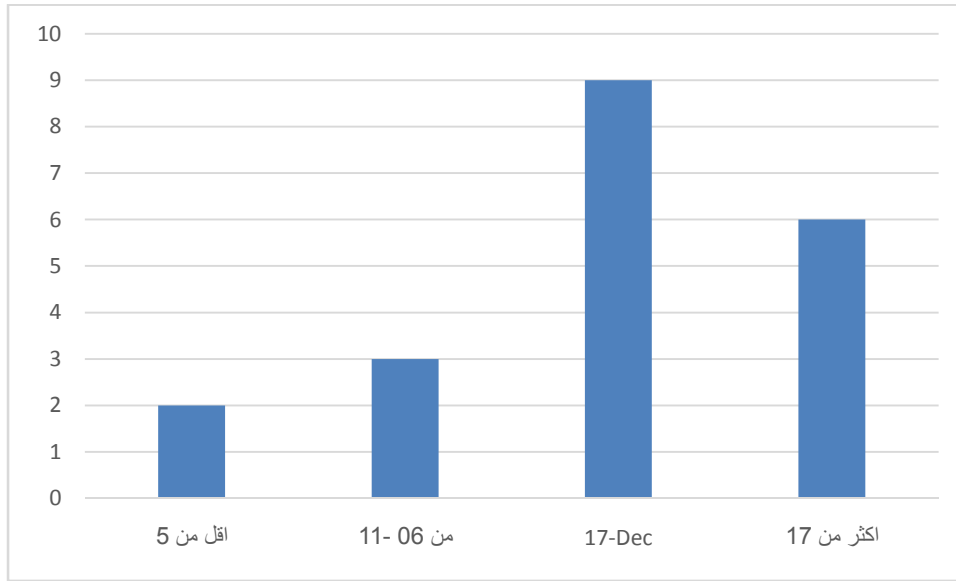
النسبة المئوية %	التكرارات	سنوات الخبرة
10	02	اقل من 5
15	03	من 06 - 11
45	09	12-17
30	06	اكثر من 17
%100	20	المجموع

مناقشة النتائج:

من خلال الإحصائية المبينة في الجدول (06) يتضح لنا أن معظم أفراد العينة محل الدراسة خبرة من 12 - 17 وهذا بنسبة تقدر بـ 45% وهي أعلى نسبة مقارنة بالنسب الأخرى، كما سجلت فئة أكثر من 17 سنوات ثاني أعلى فئة بنسبة 30%، ثم تليها فئة من 06 - 11 بنسبة 15%، في اخير كانت فئة أقل من 05 سنوات بنسبة تقدر بـ 10% من عينة الدراسة.

استنتاج:

وإن دل ذلك على شيء فإنما يدل على أن أغلب عينة الدراسة لهم خبرة واسعة بعملهم ومن جهة أخرى يدل على أن سياسة التشغيل في هاته الوظيفة تعتمد على استغلال اصحاب الخبرة.



الشكل رقم (04) أعمدة بيانية توضح توزيع العينة حسب الخبرة.

عرض وتحليل استجابات أفراد العينة للمحور الثاني:

المحور الثاني: البرامج المقررة في اندماج المكونين مع التكوين

الجدول رقم (07) يوضح إجابات المبحوثين حول السؤال رقم (01)

النسبة %	التكرار	انواع البرامج التكوينية
100%	20	تعليمية المادة
100%	20	تشريع مدرسي
100%	20	اعلام الي

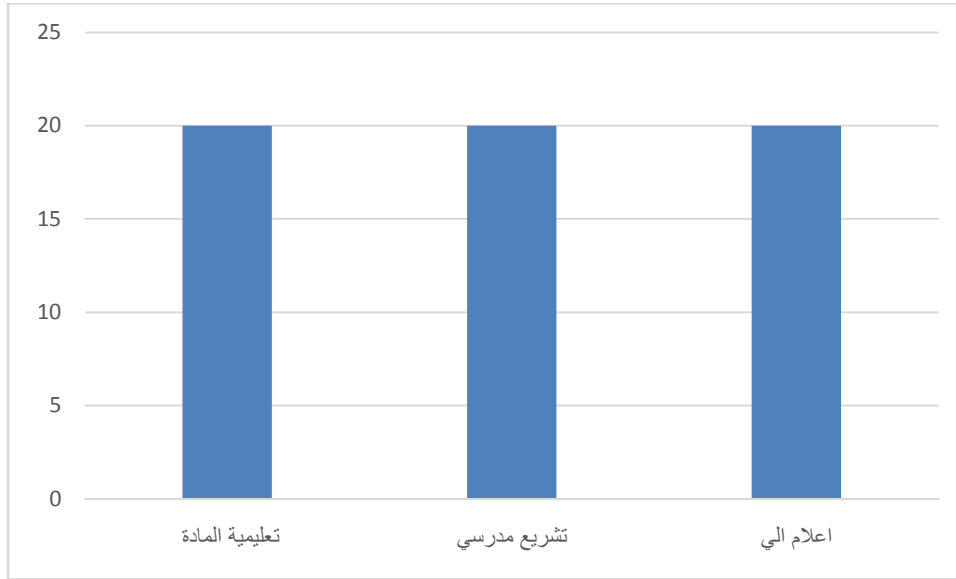
مناقشة النتائج:

السؤال رقم 01: أذكر أنواع البرامج التكوينية؟

من خلال الإحصائية المبينة في الجدول (07) يتضح لنا أن كل أفراد العينة محل الدراسة أجابوا على كل

خيارات السؤال.

ومن ناحية التحليل السوسولوجي نستنتج من خلال النسب المدونة في الجدول أن برامج التكوين تسعى الى تعليم المادة العلمية من اجل توصيل الاساتذة المعلومة للتلاميذ وتسهيل فهم الدرس ومن جهة التشريع المدرسي لمعرفة الحقوق والواجبات ومن جهة اخرى تعلمهم الاعلام الالي من أجل التحكم في الوسائل التكنولوجية التي تساعد الأستاذ وتسهل عمله على التواصل والحصول على المعلومات فمن خلال استخدام التكنولوجيا المناسبة، يمكن للأستاذ الحصول على معلومات أكثر دقة وفعالية



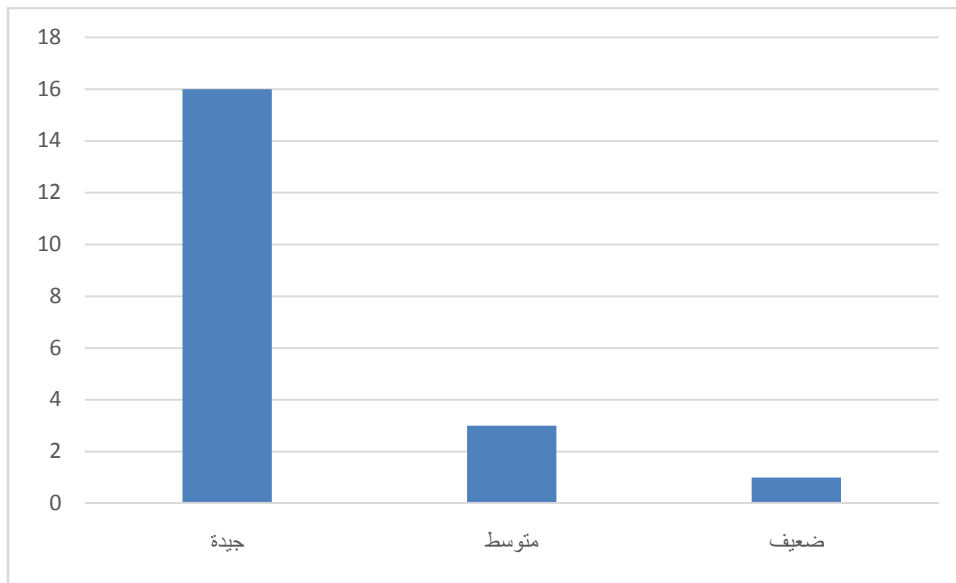
الشكل رقم (05) أعمدة بيانية توضح توزيع العينة

الجدول رقم (08) يوضح إجابات المبحوثين حول السؤال رقم (02).

النسبة %	التكرار	تقييم البرامج التكوينية
80	16	جيدة
15	03	متوسط
05	01	ضعيف
%100	20	المجموع

السؤال رقم 02: كيف تقيمون هذه البرامج التكوينية التي خضعت لها؟

من خلال الإحصائية المبينة في الجدول (08) يتضح لنا أن معظم أفراد العينة محل الدراسة أجابوا ب جيد بنسبة تقدر ب **80%** وهي أعلى نسبة مقارنة بالنسب الأخرى، كما سجلت متوسط ثاني أعلى نسبة **15%**، ثم تليها **ضعيف** بنسبة **05%**، وفي الاخير فئة اقل من سنة واحدة بنسبة بلغت **17%** من عينة الدراسة. ومن ناحية التحليل السوسولوجي نستنتج من خلال النسب المدونة في الجدول أن تقييم البرامج التكوينية جاء بنسبة جيد وهذا يدل على رضا المكونين عن البرامج التي يتلقونها وهذا ما يثبت فاعليتها، اما المفردة التي علقت على أنها ضعيفة يمكن أنهما من المتكونين الجدد ولا يملك خبرة على مستوى الأستاذية.



الشكل رقم (06) أعمدة بيانية توضح توزيع العينة

الجدول رقم (09) يوضح إجابات المبحوثين حول السؤال رقم (03).

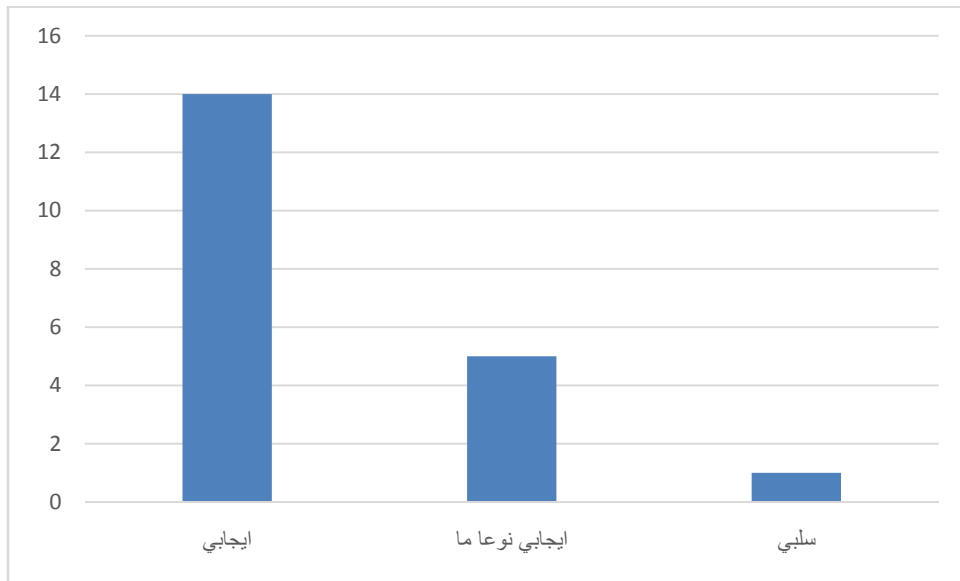
النسبة %	التكرار	اثر التكوين المهني
70	14	ايجابي
25	05	ايجابي نوعا ما
05	01	سلبي
100%	20	المجموع

مناقشة النتائج:

السؤال رقم 03: ماهو الأثر الذي تركه التكوين على مسارك المهني ؟

من خلال الإحصائية المبينة في الجدول (09) يتضح لنا أن معظم أفراد العينة محل الدراسة أجابوا إيجابي بنسبة تقدر بـ 70% وهي أعلى نسبة مقارنة بالنسب الأخرى، كما سجلت إيجابي نوعا ما ثاني أعلى نسبة 25%، ثم تليها سلبي بنسبة 05% من عينة الدراسة.

ومن ناحية التحليل السوسولوجي نستنتج من خلال النسب المدونة في الجدول أن للتكوين أثر إيجابي في المسار المهني للأستاذة إذ يسهل عملهم من جهة و من جهة أخرى يقرهم أكثر من وظيفتهم ويسهل عمليات التلقين. ببساطة يمكن القول أن دورة التكوين المكونين لأساتذة تعليم الثانوي لها أثر إيجابي في مساهمهم المهني. فبفضل هذه الدورة، يصبح عمل الأساتذة أسهل وأكثر فعالية، ويتمكنون من تقديم التعليم بشكل أفضل للطلاب، حيث يتلقون المزيد من المعرفة والخبرة والتدريب في مجال التعليم. كما أن هذه الدورة تساعد الأساتذة على الإقتراب أكثر من وظائفهم وفهمهم بشكل أفضل، مما يساعدهم على تحسين الأداء وتطويره، وبالتالي يؤثر ذلك إيجابياً على جودة التعليم والتلقين في المدارس.



الشكل رقم (07) أعمدة بيانية توضح توزيع العينة

الجدول رقم (10) يوضح إجابات المبحوثين حول السؤال رقم (04).

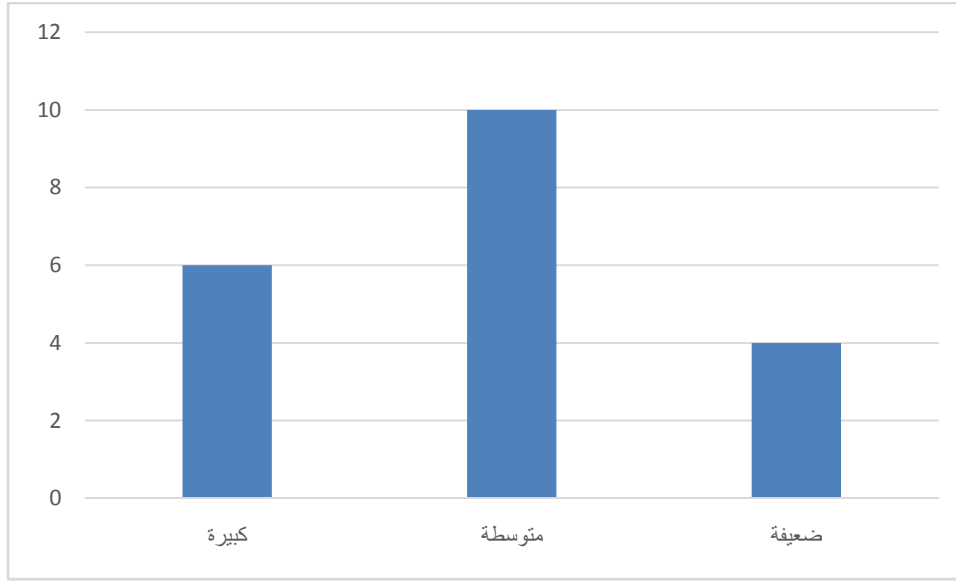
وسائل الراحة	التكرار	النسبة %
كبيرة	06	30
متوسطة	10	50
ضعيفة	04	20
المجموع	20	100%

مناقشة النتائج:

السؤال رقم 04: هل وسائل الراحة بالبرنامج التكويني كانت متوفرة بدرجة؟

من خلال الإحصائية المبينة في الجدول (10) يتضح لنا أن معظم أفراد العينة محل الدراسة اجابوا متوسط بنسبة تقدر بـ 50% وهي أعلى نسبة مقارنة بالنسب الأخرى، كما سجلت كبيرة ثاني أعلى نسبة 30%، ثم تليها ضعيفة بنسبة 20% من عينة الدراسة.

ومن ناحية التحليل السوسولوجي نستنتج من خلال النسب المدونة في الجدول توفر وسائل الراحة بالبرنامج التكويني كانت بدرجة كبيرة وهو يعد أمرًا مهمًا جدًا لضمان نجاح البرنامج وفعاليتته. ويشمل ذلك عدة عوامل، مثل: المرونة في المواعيد والأوقات: يجب أن يكون البرنامج مرناً بما يكفي ليتناسب مع جدول الأساتذة وأوقاتهم المختلفة، ويجب أن يتم تصميمه بطريقة تسمح للمشاركين بالوصول إلى المحتوى التعليمي في أي وقت يناسبهم. وكذا التواصل الفعال: يجب أن يتم توفير وسائل فعالة للتواصل مع المديرين والأساتذة الآخرين والمشاركين في البرنامج، مثل منصات التواصل الاجتماعي والبريد الإلكتروني والمنتديات الإلكترونية، وسهولة الوصول إلى المواد التعليمية: يجب أن تكون المواد التعليمية متاحة بسهولة وبشكل مريح للمشاركين، ويجب أن تكون قابلة للوصول عبر أجهزة الكمبيوتر والأجهزة.



الشكل رقم (08) أعمدة بيانية توضح توزيع العينة

الجدول رقم (11) يوضح إجابات المبحوثين حول السؤال رقم (05).

النسبة %	التكرار	مدة التكوين
30	06	كافية
55	11	متوسطة
15	03	قصيرة
%100	20	المجموع

مناقشة النتائج:

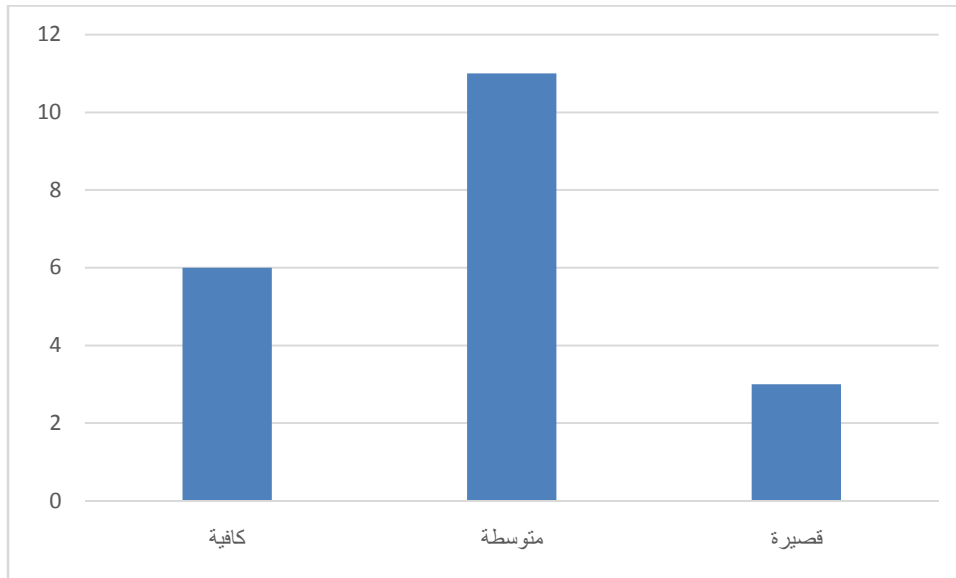
السؤال رقم 05: هل مدة التكوين كانت؟

من خلال الإحصائية المبينة في الجدول (11) يتضح لنا أن معظم أفراد العينة محل الدراسة أجابوا بمتوسطة بنسبة تقدر بـ 55% وهي أعلى نسبة مقارنة بالنسب الأخرى، كما سجلت كافية ثاني أعلى نسبة 30%، ثم تليها قصيرة بنسبة 15% من عينة الدراسة.

ومن ناحية التحليل السوسولوجي نستنتج من خلال النسب المدونة في الجدول أن مدة التكوين لم تكن كافية بنسبة متوسطة إذ قد تؤثر مدة التكوين على نجاح البرنامج التكويني وفعاليته، إذ أن المدة القصيرة جدًا يمكن أن تعرقل الإندماج الجيد للمشاركين في البرنامج وتؤثر سلبًا على استيعاب المواد التعليمية. بالمقابل، المدة الطويلة جدًا يمكن أن تشعر المشاركين بالملل والإرهاق والتعب، مما يؤدي إلى تراجع الانتباه والتركيز.

عندما يقول شخص ما إن "مدة التكوين لم تكن كافية بنسبة متوسطة"، فإن ذلك يعني أن المدة المحددة للبرنامج التكويني لم تكن كافية بالنسبة له لتحقيق الأهداف المنشودة. وقد تؤدي هذه المشكلة إلى انتقادات من المشاركين حول عدم قدرتهم على إستيعاب المواد التعليمية بشكل جيد أو عدم تحقيق النتائج المأمولة في نهاية البرنامج.

وفي مثل هذه الحالات، يجب إعادة النظر في مدة التكوين وإستكشاف الخيارات المتاحة لتمديد المدة أو تعديل برنامج التكوين بشكل يسمح بتحقيق الأهداف المطلوبة وتلبية إحتياجات المشاركين. ومن المهم أن يتم تحديد مدة التدريب بعناية بحيث تكون كافية لتحقيق الأهداف المطلوبة، وفي الوقت نفسه أن تكون مرضية للمشاركين



الشكل رقم (09) أعمدة بيانية توضح توزيع العينة

الجدول رقم (12) يوضح إجابات المبحوثين حول السؤال رقم (06).

النسبة %	التكرار	الإجابات
40	08	المحاضرات
55	11	الندوات
05	01	دراسة الحالات
%100	20	المجموع

مناقشة النتائج:

السؤال رقم 06: ماهي أكثر الطرق إستخداما في البرنامج التكويني؟

من خلال الإحصائية المبينة في الجدول (12) يتضح لنا أن معظم أفراد العينة محل والدراسة أجابوا بندوات بنسبة تقدر بـ 55% وهي أعلى نسبة مقارنة بالنسب الأخرى، كما سجلت المحاضرات ثاني أعلى نسبة 40%، ثم تليها دراسة الحالات بنسبة 05% من عينة الدراسة.

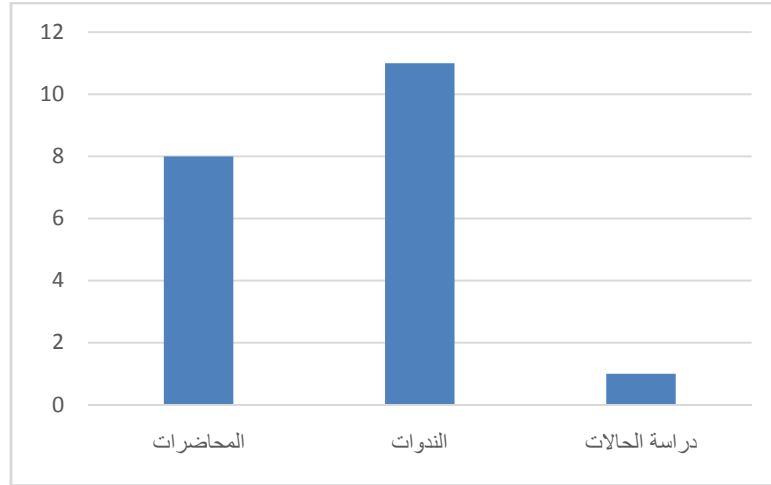
ومن ناحية التحليل السوسولوجي نستنتج من خلال النسب المدونة في الجدول أن الندوات هي واحدة من الطرق الأكثر استخدامًا في البرامج التكوينية، وتعتبر طريقة فعالة لتوفير بيئة تعليمية ديناميكية وتفاعلية. وتتضمن الندوات عادة محاضرات تقديمية تليها جلسات نقاشات وتفاعلية بين المدربين والمشاركين.

وتعد الندوات طريقة فعالة لنقل المعرفة والخبرة من خلال تبادل الأفكار والآراء بين المشاركين، حيث يمكن للمدربين تقديم المعلومات بشكل مباشر وإجابة أسئلة المشاركين وتوجيههم.

وتستخدم الندوات أيضًا في البرامج التكوينية كأداة لتبادل الخبرات وتوسيع شبكة العلاقات المهنية، إذ يمكن للمشاركين من مختلف الخلفيات والتخصصات التعرف على بعضهم البعض وتبادل الآراء والتجارب المشابهة.

ويمكن أن تتضمن الندوات أيضًا وسائل تفاعلية مثل الاستطلاعات والمناقشات الصغيرة وورش العمل والأنشطة التدريبية، مما يعزز التفاعل الإيجابي بين المشاركين ويجفز التعلم الفعال.

ومن المهم أن يتم تصميم الندوات بعناية لضمان فعالية تحقيق الأهداف التعليمية المطلوبة، ويجب أن تتماشى مع احتياجات المشاركين ومستوى خبرتهم وتخصصاتهم. كما يجب ضمان توفير بيئة تعليمية مريحة ومحفزة للمشاركين.



الشكل رقم (10) أعمدة بيانية توضح توزيع العينة
الجدول رقم (13) يوضح إجابات المبحوثين حول السؤال رقم (07).

الإجابات	التكرار	النسبة %
نعم	13	65
لا	07	35
المجموع	20	%100

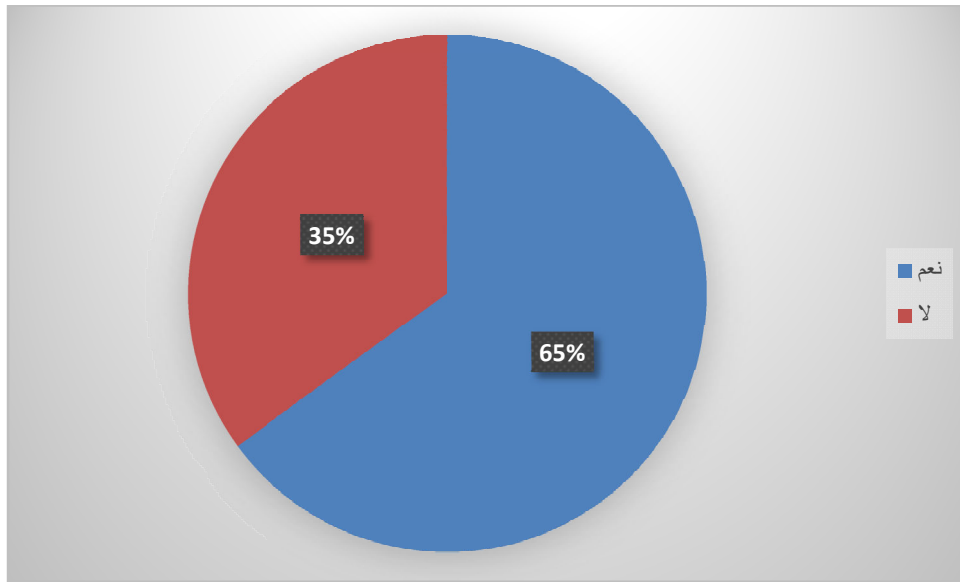
مناقشة النتائج:

السؤال رقم 07: هل تتماشى البرامج التكوينية المتبقية مع طبيعة محتوى عملك؟
من خلال الإحصائية المبينة في الجدول (13) يتضح لنا أن معظم أفراد العينة محل الدراسة اجابوا ب نعم بنسبة تقدر ب 65% وهي أعلى نسبة مقارنة بالنسب الأخرى، كما سجلت لا ثاني أعلى نسبة 35% من عينة الدراسة.

ومن ناحية التحليل السوسولوجي نستنتج من خلال النسب المدونة في الجدول ان البرامج التكوينية المتبقية تتماشى مع طبيعة محتوى عملي، إذ أن تصميم البرامج التكوينية المتبقية بشكل صحيح يعني أنها تتماشى مع طبيعة محتوى عمل الأساتذة في مساهمهم التدريسي. ويعني هذا أن البرامج التكوينية يجب أن تغطي الموضوعات والمهارات التي يحتاجها الأساتذة في مجال عملهم، وتكون متوافقة مع المناهج الدراسية ومتطلبات التدريس. ويمكن تحقيق هذا الهدف من خلال إستشارة المدرسين والمدربين والخبراء في مجال التعليم لتحديد إحتياجات الأساتذة وضمان توافق البرامج التكوينية مع إحتياجاتهم الفعلية.

وتشمل البرامج التكوينية المتبقية مجموعة واسعة من الموضوعات، مثل التحديثات في المناهج الدراسية والتكنولوجيا التعليمية والتواصل مع الطلاب والإدارة المدرسية وتعليم إستراتيجيات جديدة للتدريس والتفوييم الفعال للطلاب.

وبصفة عامة فإن البرامج التكوينية المتبقية التي تتماشى مع طبيعة محتوى عمل الأساتذة في مساهمهم التدريسي تعزز جودة التعليم وتحسن أداء الأساتذة في المدرسة. كما أنها تساعد على تحقيق أهداف التعليم والتعلم بشكل أفضل، وتؤثر إيجابياً على نتائج الطلاب ومستقبلهم.



الشكل رقم (11) دائرة نسبية توضح توزيع العينة

الجدول رقم (14) يوضح إجابات المبحوثين حول السؤال رقم (08).

النسبة %	التكرار	الإجابات
75	15	نعم
25	05	لا
%100	20	المجموع

مناقشة النتائج:

السؤال رقم 08: هل ترى أن هناك توافق مع حجم المعلومات وفترة التكوين؟

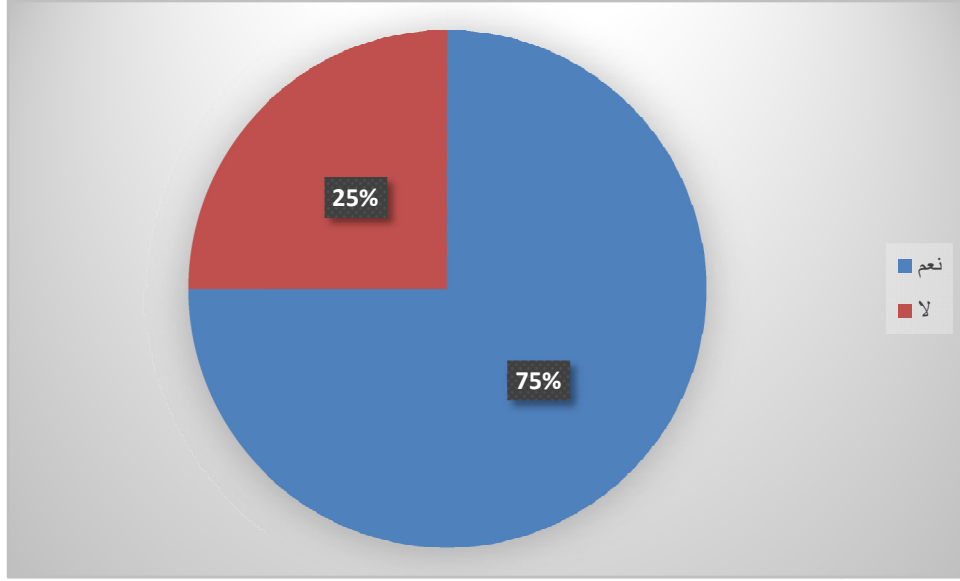
من خلال الإحصائية المبينة في الجدول (14) يتضح لنا أن معظم أفراد العينة محل الدراسة أجابوا بـ "نعم" بنسبة تقدر بـ 75% وهي أعلى نسبة مقارنة بالنسب الأخرى، كما سجلت "لا" ثاني أعلى نسبة 25% من عينة الدراسة.

ومن ناحية التحليل السوسولوجي نستنتج من خلال النسب المدونة في الجدول أن هناك توافق بين حجم المعلومات وفترة التكوين، ويعتبر توافق حجم المعلومات وفترة التكوين أحد الأمور الهامة في تصميم البرامج التكوينية، حيث يجب أن تكون الفترة المخصصة للتكوين كافية للتعرف على جميع المعلومات التي يحتاجها المتدربون لتحسين مستواهم في مجال العمل.

فإذا كان حجم المعلومات كبيراً جداً، والفترة المخصصة للتكوين صغيرة، فإن هذا سيؤدي إلى عدم إكمال تغطية جميع المعلومات المهمة، وبالتالي قد يؤثر ذلك على جودة التعليم وتحسين الأداء.

وعلى الجانب الآخر، إذا كانت فترة التكوين طويلة جداً بالنسبة لحجم المعلومات، فقد يصبح ذلك مملاً ومرهقاً للمتدربين، مما يؤدي إلى فقدان الإهتمام والتركيز وعدم الاستفادة الكاملة من البرنامج التكويني.

لذلك يجب إختيار حجم المعلومات بناءً على فترة التكوين المخصصة له، وتصميم البرنامج بطريقة تضمن تغطية جميع المعلومات اللازمة في الوقت المحدد، مع توفير الدعم اللازم للمتدربين لتعزيز فهمهم واستيعابهم للمعلومات بشكل أفضل.



الشكل رقم (12) دائرة نسبية توضح توزيع العينة

الجدول رقم (15) يوضح إجابات المبحوثين حول السؤال رقم (09).

النسبة %	التكرار	الإجابات
80	16	نعم
20	04	لا
100%	20	المجموع

مناقشة النتائج:

السؤال رقم 09: هل يستجيب البرنامج التكويني للإحتياجات التكوينية الحقيقية؟

من خلال الإحصائية المبينة في الجدول (15) يتضح لنا أن معظم أفراد العينة محل الدراسة اجابوا ب نعم بنسبة تقدر ب 80% وهي أعلى نسبة مقارنة بالنسب الأخرى، كما سجلت لا ثاني أعلى نسبة 20% من عينة الدراسة.

ومن ناحية التحليل السوسولوجي نستنتج من خلال النسب المدونة في الجدول أن البرنامج التكويني يستجيب للإحتياجات التكوينية الحقيقية الحقيقة، وذلك من خلال تصميمه بشكل يعكس إحتياجات المتدربين ومجال العمل الخاص بهم، وقد يتضمن هذا الإستجابة للاحتياجات عدة جوانب منها دراسة الفجوة التدريبية: إذ يتم ذلك من خلال تحديد المهارات والمعارف التي يفتقدها المتدربون، ومن ثم تصميم البرنامج التكويني بشكل يغطي هذه الفجوة.

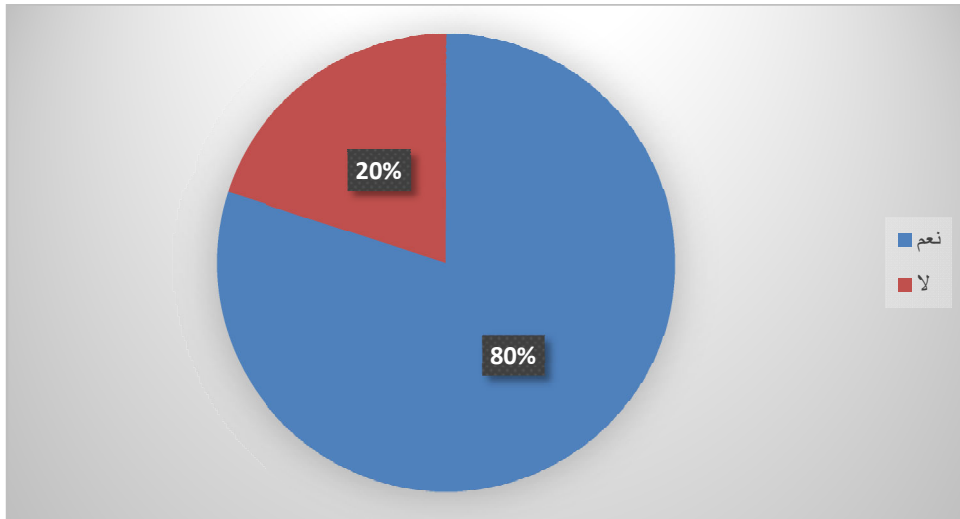
وكذا الإستجابة لمختلف المستويات: يجب أن يكون البرنامج التكويني مصمماً بشكل يتوافق مع مختلف مستويات المتدربين، بحيث يتمكن كل متدرب من إستيعاب المعلومات والمهارات المقدمة.

وكذا توفير المواد التعليمية المناسبة: يجب أن تكون المواد التعليمية المقدمة في البرنامج التكويني مناسبة لاحتياجات المتدربين، ومتوافقة مع طريقة تفكيرهم وأسلوب تعلمهم.

وكذا استخدام أدوات التقييم: يجب أن يتضمن البرنامج التكويني أدوات التقييم المناسبة، حيث يمكن للمتدربين استخدامها لتقييم مستواهم في المواد التعليمية، وللحصول على ردود فعل حول أدائهم.

وكذا توفير الدعم الفني: يجب أن يتضمن البرنامج التكويني دعماً فنياً مناسباً، حيث يمكن للمتدربين الحصول على المساعدة عند الحاجة.

بشكل عام يجب أن يتم تصميم البرنامج التكويني بشكل يستجيب للإحتياجات التكوينية الحقيقية والفعالية للمتدربين، كما يتطلب ذلك التواصل المستمر معهم لتقييم إحتياجاتهم وضمان تلبيةهم التعليمية.



الشكل رقم (13) دائرة نسبية توضح توزيع العينة

الجدول رقم (16) يوضح إجابات المبحوثين حول السؤال رقم (10).

الإجابات	التكرار	النسبة %	الإجابات	التكرار	النسبة %
نعم	14	70%	كبيرة	11	55%
			متوسطة	03	15%
لا	06	30%	/		
المجموع	20	100%			

مناقشة النتائج:

السؤال رقم 10: هل إستفدت من هذا البرنامج التكويني؟

من خلال الإحصائية المبينة في الجدول (16) يتضح لنا أن معظم أفراد العينة محل الدراسة أجابوا بـ "نعم" بنسبة تقدر بـ **70%** وهي أعلى نسبة مقارنة بالنسب الأخرى بدرجة إستفادة كبيرة **55%** تليها **15%** بدرجة إستفادة متوسطة، كما سجلت "لا" ثاني أعلى نسبة **30%** من عينة الدراسة.

ومن ناحية التحليل السوسولوجي نستنتج من خلال النسب المدونة في الجدول أن المتكويين إستفادوا البرنامج التكويني بدرجة كبيرة وهذا يدل على أنه تم تصميم البرنامج التكويني بشكل جيد وتوفرت الدعم اللازم وكانت المواد التعليمية عالية الجودة، فإنه يمكن للمتدربين الإستفادة من البرنامج بدرجة كبيرة، وتحسين مهاراتهم ومعرفتهم في مجال العمل.

إذ أنه تم تصميم البرنامج التكويني بشكل يتوافق مع إحتياجات المتدربين ويغطي فجوات المعرفة في مجال العمل، كما يجب أن يكون سهل الإستخدام ومرناً ليناسب مختلف مستويات المتدربين. وأن المواد التعليمية المقدمة في البرنامج ذات جودة عالية وتوافق المستوى المطلوب، وتتضمن أمثلة وتطبيقات عملية واضحة.

المحور الثالث: البرامج التدريبية لاكتساب المهارات التدريبية

الجدول رقم (17) يوضح إجابات المبحوثين حول السؤال رقم (01).

النسبة %	التكرار	الإجابات
75%	15	كبيرة
20%	04	متوسطة
05%	01	قليلة
100%	20	المجموع

مناقشة النتائج:

السؤال رقم 01: هل تطبق في عملك ما اكتسبته من معارف ومهارات في البرامج التدريبية بالنسبة؟ من خلال الإحصائية المبينة في الجدول (17) يتضح لنا أن معظم أفراد العينة محل الدراسة اجابوا بكبيرة بنسبة تقدر بـ **75%** وهي أعلى نسبة مقارنة بالنسب الأخرى، كما سجلت متوسطة ثاني أعلى نسبة **20%**، ثم تليها قليلة بنسبة **05%** من عينة الدراسة.

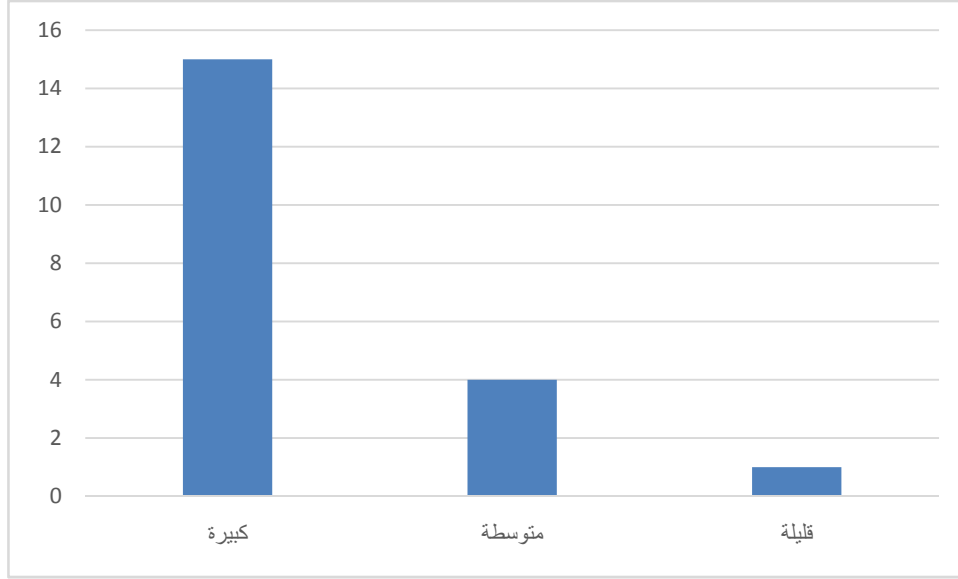
ومن ناحية التحليل السوسولوجي نستنتج من خلال النسب المدونة في الجدول ان المتكونين يطبقون في عملهم وهو التدريس ما تعلموه واكتسبوه من المعارف والمهارات في البرامج التدريبية بدرجة كبيرة لتحقيق هذا الهدف يجب أن يتم تصميم البرامج التدريبية بطريقة تتضمن تعزيز التطبيق العملي للمعارف والمهارات المكتسبة.

ويجب توفير فرص تدريب عملي للمشاركين في البرنامج، حيث يتمكنون من تطبيق المعارف والمهارات المكتسبة في بيئة عمل حقيقية، إذ يمكن استخدام دراسات الحالة كوسيلة لتوضيح كيفية تطبيق المعارف والمهارات المكتسبة في سياق عملي وحقيقي.

ويجب تحديد المعارف والمهارات الأساسية التي يحتاجها المتدربون في عملهم، وتركيز التدريب على تطوير هذه المهارات.

ويجب توفير الدعم اللازم للمتدربين بعد انتهاء البرنامج التدريبي، حيث يمكنهم الحصول على المساعدة والإجابة على أسئلتهم فيما يتعلق بتطبيق المعارف والمهارات في العمل.

بشكل عام إذا تم تصميم البرنامج التدريبي بشكل جيد وتم توفير الدعم اللازم وتم تحديد المعارف والمهارات الأساسية، فإن المتدربين سيكونون قادرين على تطبيق ما تعلموه واكتسبوه في عملهم، وتحسين مهاراتهم في التدريس والتعليم.



الشكل رقم (14) أعمدة بيانية توضح توزيع العينة

الجدول رقم (18) يوضح إجابات المبحوثين حول السؤال رقم (02).

النسبة %	التكرار	الإجابات	النسبة %	التكرار	الإجابات
80%	16	كبيرة	95%	19	نعم
15%	03	متوسطة			
		/	05%	01	لا
			100%	20	المجموع

مناقشة النتائج:

السؤال رقم 02: هل تعتقد أن التدريب (التكوين) سيساهم في زيادة المعلومات والمهارات؟

من خلال الإحصائية المبينة في الجدول (18) يتضح لنا أن معظم أفراد العينة محل الدراسة اجابوا بـ "نعم" بنسبة تقدر بـ 95% وهي أعلى نسبة مقارنة بالنسب الأخرى بدرجة استفادة كبيرة 80% تليها 15% بدرجة استفادة متوسطة، كما سجلت "لا" ثاني أعلى نسبة 05% من عينة الدراسة.

ومن ناحية التحليل السوسولوجي نستنتج من خلال النسب المدونة في الجدول أن التكوين للأساتذة يساهم في زيادة المعلومات والمهارات بدرجة كبيرة.

بالتأكيد يمكن للتدريب والتكوين للأساتذة أن يساهم بشكل كبير في زيادة المعرفة والمهارات الخاصة بهم. وذلك لأن التدريب والتكوين يوفر للمعلمين فرصة لتعلم مهارات واستراتيجيات جديدة، وتحسين معرفتهم بالموضوعات التي يدرسونها، مما يؤدي إلى تحسين جودة العملية التعليمية وتحقيق نتائج أفضل بين الطلاب. ومن خلال التدريب والتكوين يمكن للأساتذة الحصول على فرص التعلم الدائم والتحديث المستمر للمعارف والمهارات الخاصة بهم، وذلك باستخدام أفضل الممارسات والتقنيات والأدوات الحديثة في التعليم. كما يمكن أن يزيد التدريب والتكوين من صعوبة وتحدي الأساتذة في التعليم، حيث يمكن للبرامج التدريبية أن تشجعهم على استخدام أساليب تعليمية مختلفة ومبتكرة وتحديات جديدة في العملية التعليمية. وفي النهاية يمكن أن يؤدي التدريب والتكوين للأساتذة إلى تحسين مستوى التعليم في المدارس وزيادة إنجازات الطلاب، مما يساهم في تعزيز التعليم والتعلم كقوة حيوية للنمو الاجتماعي والاقتصادي في المجتمع.

الجدول رقم (19) يوضح إجابات المبحوثين حول السؤال رقم (04).

النسبة %	التكرار	الإجابات
95%	19	نعم
05%	01	لا
100%	20	المجموع

مناقشة النتائج:

السؤال رقم 04: هل تم تقييمك بعد الفترة التكوينية؟

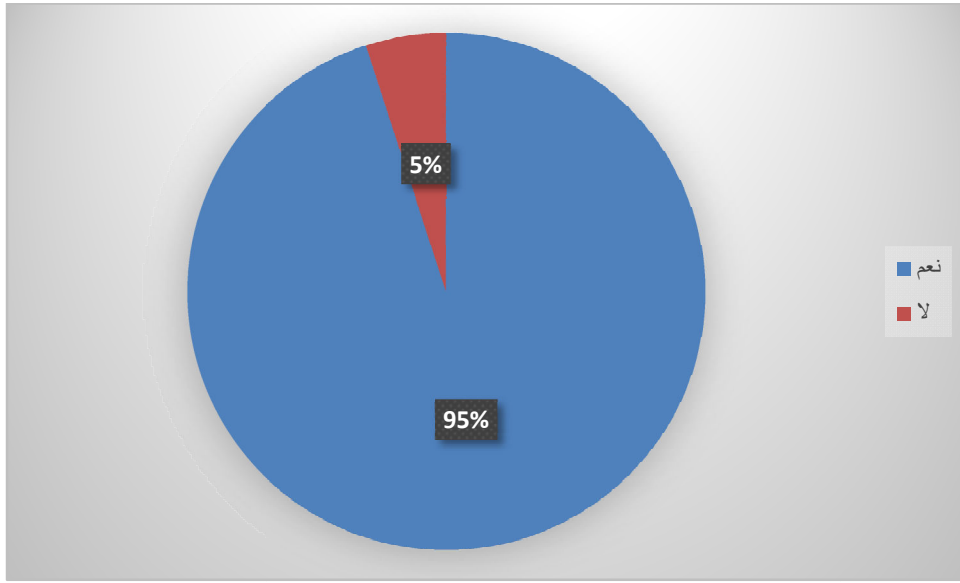
من خلال الإحصائية المبينة في الجدول (19) يتضح لنا أن معظم أفراد العينة محل الدراسة اجابوا ب "نعم" بنسبة تقدر ب 95% وهي أعلى نسبة مقارنة بالنسب الأخرى، كما سجلت "لا" ثاني أعلى نسبة 05% من عينة الدراسة.

ومن ناحية التحليل السوسولوجي نستنتج من خلال النسب المدونة في الجدول أنه يتم تقييم الاساتذة بعد

الفترة التكوينية يمكن أن يشمل التقييم عدة عناصر، مثل:

- تقييم مدى وضوح وفاعلية المحتوى التدريبي، وتؤكد من أنه يتوافق مع الاحتياجات الفعلية للأساتذة.
- تقييم مستوى الإدراك والفهم من خلال الاختبارات والتدريبات العملية.

- تقييم مهارات التطبيق العملي، ومدى استعداد الأساتذة لتطبيق المعارف والمهارات في العمل.
 - تقييم مدى ارتباط البرنامج التدريبي بمتطلبات العمل ومدى تأثيره على تحسين جودة الأداء.
 - تقييم مدى قدرة الأساتذة على تطوير أنفسهم وتحديث معارفهم ومهاراتهم بشكل دوري.
- يمكن استخدام نتائج التقييم لتحسين وتعزيز البرنامج التدريبي المقدم في المستقبل، بالإضافة إلى توفير الدعم اللازم للأساتذة لتطبيق المعارف والمهارات التي اكتسبوها، وتحقيق أهداف التدريب والتكوين بشكل فعال



الشكل رقم (15) أعمدة بيانية توضح توزيع العينة

الجدول رقم (20) يوضح إجابات المبحوثين حول السؤال رقم (05).

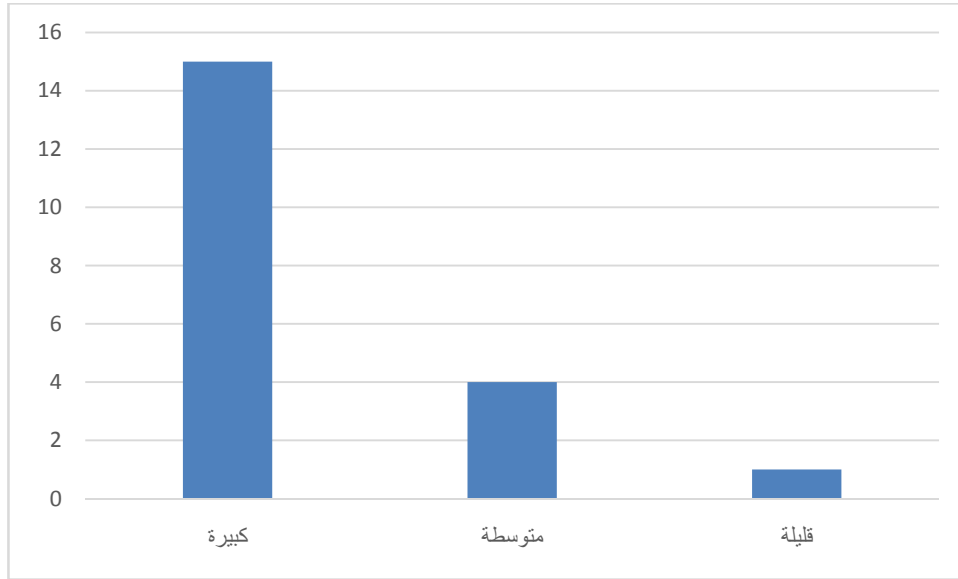
النسبة %	التكرار	الإجابات
75%	15	المدى البعيد
20%	04	المدى المتوسط
05%	01	المدى القريب
100%	20	المجموع

مناقشة النتائج:

السؤال رقم 01: هل تدريب الأساتذة وتكوينهم يسمح لهم برفع أدائهم ومستوى إنتاجيتهم داخل المؤسسة؟

من خلال الإحصائية المبينة في الجدول (20) يتضح لنا أن معظم أفراد العينة محل الدراسة اجابوا بكبيرة بنسبة تقدر بـ **75%** وهي أعلى نسبة مقارنة بالنسب الأخرى، كما سجلت متوسطة ثاني أعلى نسبة **20%**، ثم تليها قليلة بنسبة **05%** من عينة الدراسة.

ومن ناحية التحليل السوسولوجي نستنتج من خلال النسب المدونة في الجدول ان تدريب الاساتذة وتكوينهم يسمح برفع ادائهم ومستوى انتاجيتهم داخل المؤسسة على المدى البعيد



الشكل رقم (16) أعمدة بيانية توضح توزيع العينة

الجدول رقم (21) يوضح إجابات المبحوثين حول السؤال رقم (06).

النسبة %	التكرار	الإجابات
75%	15	كافية
20%	04	نوعا ما
05%	01	غير كافية
100%	20	المجموع

مناقشة النتائج:

السؤال رقم 01 هل تعتقد أن المعارك والمهارات المكتسبة من برامج التدريب كافية لأداء ملك بنجاح؟

من خلال الإحصائية المبينة في الجدول (21) يتضح لنا أن معظم أفراد العينة محل الدراسة اجابوا بكبيرة بنسبة تقدر بـ **75%** وهي أعلى نسبة مقارنة بالنسب الأخرى، كما سجلت متوسطة ثاني أعلى نسبة **20%**، ثم تليها **قليلة** بنسبة **5%** من عينة الدراسة.

ومن ناحية التحليل السوسولوجي نستنتج من خلال النسب المدونة في الجدول ان المعارف والمهارات المكتسبة من برامج التدريب كافية لاداء عملك بنجاح

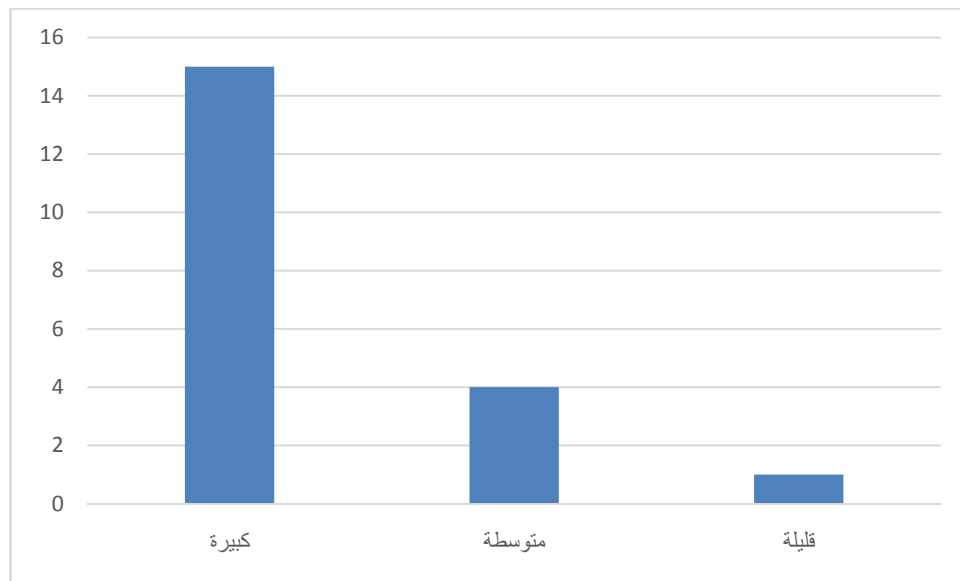
بالتأكيد يمكن لتدريب الأساتذة وتطوير مهاراتهم أن يؤدي إلى رفع أدائهم وزيادة إنتاجيتهم داخل المؤسسة على المدى البعيد. فالأساتذة هم العنصر الحيوي في عملية التعليم ويمثلون الأساس لتحقيق جودة التعليم وتحسين فاعلية المؤسسة التعليمية.

ومن خلال تطوير مهارات الأساتذة وتزويدهم بالمعرفة اللازمة، يمكن لهم تحسين جودة العملية التعليمية وتحقيق نتائج أفضل بين الطلاب، كما يمكن لهم تحسين إدارة الوقت وبناء خطط دراسية فعالة ومتناسبة مع احتياجات الطلاب ومتطلبات العمل.

وبالإضافة إلى ذلك، فإن تدريب الأساتذة وتطوير مهاراتهم يمكن أن يساعد في تعزيز الروح العلمية والتحفيز لديهم، مما يؤدي إلى زيادة الانتاجية والكفاءة في العمل. كما يمكن أن يساعد في تطوير قدراتهم القيادية والإدارية، مما يؤهلهم لتولي المسؤوليات الإدارية داخل المؤسسة التعليمية.

وبشكل عام، فإن تدريب الأساتذة وتطوير مهاراتهم يمثل استثمارًا حاسمًا في مستقبل المؤسسة التعليمية،

حيث يمكن لهذا الاستثمار أن يساعد في تعزيز الإنتاجية وجودة التعليم، وتحقيق أهداف المؤسسة بشكل فعال



الشكل رقم (17) أعمدة بيانية توضح توزيع العينة

السؤال رقم 07 ما هي مقترحاتك لتحسين التكوين في المستقبل؟

مناقشة النتائج:

- من خلال اجابة المبحوثين عن هذا السؤال المفتوح نستنتج اغلب المقترحات لتحسين التكوين في المستقبل تكثيف الندوات وتوفير الوسائل التعليمية هي بالتأكيد خطوات مهمة لتحسين التكوين في المستقبل، ولكن الأمر يتطلب أيضاً عدة إجراءات أخرى. من بين هذه الإجراءات:
- 1 - تحديد احتياجات المستفيدين: يجب تحديد احتياجات المستفيدين بشكل دقيق وواضح، مما يساعد في تصميم البرامج التدريبية بشكل فعال.
 - 2 - استخدام التكنولوجيا: يمكن استخدام التكنولوجيا لتوفير وسائل تعليمية متنوعة وفعالة، مثل منصات التعليم عن بُعد والتطبيقات الذكية، وذلك لتوفير فرص تعليمية متاحة ومناسبة للجميع.
 - 3 - توفير الدعم الفني: يجب توفير الدعم الفني للمتدربين، وذلك لضمان سهولة استخدام التكنولوجيا والوسائل التعليمية.
 - 4 - استخدام العروض التقديمية: يمكن استخدام العروض التقديمية كأداة لتوضيح المفاهيم والمعلومات المعقدة، وتحسين فهم المستفيدين للمادة التعليمية.
 - 5 - توفير المنح والدعم المالي: يجب توفير المنح والدعم المالي للمستفيدين، خاصةً في حال عدم قدرتهم على دفع رسوم التدريب أو شراء الوسائل التعليمية اللازمة.
 - 6 - تطوير مهارات المدربين: يجب تطوير مهارات المدربين وتحديث معارفهم بشكل دوري، حتى يكونوا قادرين على تقديم التدريب بشكل فعال ومؤثر.
- إذا تم اتخاذ هذه الخطوات والإجراءات، فإنه يمكن تحسين جودة التكوين وتحقيق نتائج أفضل للمستفيدين، مما يساعد في تطوير القوى العاملة وتعزيز التنمية المستدامة في المجتمع.

3. استنتاج العام:

من خلال نتائج المبحوثين المبينة اعلاه لموضوع دور تكوين المكونين في تكيف للأستاذة التعليم الثانوي نلخص اهم النقاط في مايلي:

— للتكوين اثر ايجابي في المسار المهني للأستاذة إذ يسهل عملهم من جهة ومن جهة أخرى يقربهم أكثر من وظيفتهم ويسهل عمليات التلقين.

— إن توفر وسائل الراحة بالبرنامج التكويني يعد أمرًا مهمًا جدًا لضمان نجاح البرنامج وفعاليتته.

— إن مدة التكوين قد تؤثر على نجاح البرنامج التكويني وفعاليتته، إذ أن المدة القصيرة جدًا يمكن أن تعرقل الاندماج الجيد للمشاركين في البرنامج وتؤثر سلبيًا على استيعاب المواد التعليمية. بالمقابل، المدة الطويلة جدًا يمكن أن تشعر المشاركين بالملل والإرهاق والتعب، مما يؤدي إلى تراجع الانتباه والتركيز

— للندوات دور هام أيضًا في البرامج التكوينية و تعتبر كأداة لتبادل الخبرات وتوسيع شبكة العلاقات المهنية، إذ يمكن للمشاركين من مختلف الخلفيات والتخصصات التعرف على بعضهم البعض وتبادل الآراء والتجارب المشابهة.

— ضرورة البرامج التكوينية أن تغطي الموضوعات والمهارات التي يحتاجها الأساتذة في مجال عملهم، وتكون متوافقة مع المناهج الدراسية ومتطلبات التدريس.

— اختيار حجم المعلومات بناءً على فترة التكوين المخصصة له، وتصميم البرنامج بطريقة تضمن تغطية جميع المعلومات اللازمة في الوقت المحدد، مع توفير الدعم اللازم للمتدربين لتعزيز فهمهم واستيعابهم للمعلومات بشكل أفضل.

— تصميم البرنامج التكويني بشكل يتوافق مع احتياجات المتدربين ويغطي فجوات المعرفة في مجال العمل، كما يجب أن يكون سهل الاستخدام ومرنًا ليناسب مختلف مستويات المتدربين.

وان المواد التعليمية المقدمة في البرنامج ذات جودة عالية وتوافق المستوى المطلوب، وتتضمن أمثلة وتطبيقات عملية واضحة.

— بتصميم البرنامج التدريبي بشكل جيد وتم توفير الدعم اللازم وتم تحديد المعارف والمهارات الأساسية، فإن المتدربين سيكونون قادرين على تطبيق ما تعلموه واكتسبوه في عملهم، وتحسين مهاراتهم في التدريس والتعليم.

ـ ان استخدام نتائج التقييم او التقويم التشخيصي يهدف الى تحسين وتعزيز البرنامج التدريبي المقدم في المستقبل، بالإضافة إلى توفير الدعم اللازم للأساتذة لتطبيق المعارف والمهارات التي اكتسبوها، وتحقيق أهداف التدريب والتكوين بشكل فعال.

ـ ان تدريب الاساتذة وتكوينهم يسمح برفع ادائهم ومستوى انتاجيتهم داخل المؤسسة على المدى البعيد.
ـ تدريب الأساتذة وتطوير مهاراتهم يمثل استثمارًا حاسمًا في مستقبل المؤسسة التعليمية، حيث يمكن لهذا الاستثمار أن يساعد في تعزيز الإنتاجية وجودة التعليم، وتحقيق أهداف المؤسسة بشكل فعال .

خاتمة

من خلال التطرق لموضوع دور تكوين المكونين في التكيف أساتذة مرحلة التعليم الثانوي، يتضح لنا أن التكوين له أثر فعال في التكيف المكونين، وذلك على مستوى التنظيم الداخلي والتنسيق للبرامج المقررة والدورات التكوينية ومدى تكيف المكونين معها، و إن نجاح العملية التكوينية لها إرتباط قوي بالبرامج المقررة وإندماج المكونين معها، وكذلك أيضا أهمية البرامج التدريبية ودورها في إكتساب المهارات التدريسية ، إذ أن التكوين بصفة عامة اليوم أصبح عاملا أساسيا لا بد من الإهتمام به وتخصيص له ميزانية كافية من أجل الإستثمار في المورد البشري ، والوقوف عليه والإهتمام به وتكليف مختصين وخبراء في هذا المجال هو بمثابة الخطوة الأساسية نحو الطريق الصحيح ، ونجاح هذه العملية يعتبر نجاح المؤسسة فالإهتمام بالمورد البشري وتسخير الظروف المناسبة يمكن الأستاذ أو المورد البشري داخل المؤسسة من إكتساب المعلومات والمهارات وسلوكات إيجابية جديد في صالح المؤسسة والمورد البشري بدرجة ثانية ، فالتكثيف الدورات التكوينية وتحسين البرامج المقررة وتكييفها نحو الأحسن فهذا بحد ذاته خطوة إيجابية .

إذ يمكننا القول أن للتكوين له اثر بالغ الأهمية في تكيف المكونين، وكل ما كان التكوين ناجح وجيد ، كلما كان تفاعل المكونين معه بالقبول والمواصلة في تعزيز قدراتهم وتنمية كفاءاتهم .

ملخص الدراسة :

تعتبر هذه الدراسة من الدراسات الاجتماعية المتنامية إلى حقل العمل والتنظيم ، حيث تناولنا في هذه الدراسة " دور تكوين المكونين في التكيف للأساتذة الثانوية " بحيث هدفت هذه الدراسة الى معرفة ، هل للتكوين أثر في تكيف المكونين ، وهكذا كانت إشكالية الرئيسية للدراسة وتمثلت هذه الإشكالية في البرامج المقررة ومدى إندماج المكونين معها في مرحلة التعليم الثانوي ، وأيضا أهمية البرامج التدريبية في إكتساب المهارات التدريسية لدى الأساتذة ومدى مساهمتها في هذه العملية التكوينية ، بحيث هذه النقاط التي سبق ذكرها كانت إشكاليتين فرعيتين للدراسة .

و لإنجاز هذا البحث إرتأينا تقسيمه إلى خمسة فصول بحيث تناولت الفصول الثلاثة الاولى الجانب النظري لدراسة تمثلت في :

الفصل الاول : بحيث تطرقنا إلى مدخل عام للدراسة وتحديد المفاهيم .

الفصل الثاني : تناولنا فيه ماهية التكوين وخطوات وشروط العملية التكوينية .

الفصل الثالث : ناقشنا فيه تكيف المكونين مع العملية التكوينية ، إحتوى هذا الفصل على ماهية التكيف وأيضا مدى توافق وإندماج المكونين مع عملية التكوين .

أما في الجانب التطبيقي وبالضبط الفصل الرابع فقد تضمن مجالات الدراسة، ومنهج دراسة الحالة الذي إعتمدنا عليه في هذه الدراسة بما فيه العينة البحث ، بحيث طبقنا في هذه الدراسة العينة القصدية ، و أيضا مجتمع الدراسة ويليهما أخيرا أدوات جمع البيانات ، بحيث إعتمدنا على الإستبان كأداة اساسية لجمع البيانات والملاحظة كأداة ثانوية ، ومساعدة أيضا في تجميع المعلومات ، وفي الفصل الخامس والأخير كالمعتادة جاء بعنوان تحليل ومناقشة نتائج الدراسة .

وقد خلصت الدراسة الى أن لتكوين أثر بالغ الأهمية في تكيف المكونين ، مع البرامج التدريبية والمقررة في زيادة إنتاجية وفعالية داخل المؤسسة للأساتذة التعليم الثانوي ، غير أنه يفتقر إلى عملية التنظيم والتكثيف ، إضافة إلى ذلك تكليف المختصين والمراقبين للوقوف على هذه العملية وتكييفها نحو الأحسن .

الكلمات المفتاحية : العملية التكوينية ، البرامج المقررة ، التكيف ، التدريب .

.abstract:

This study is considered a social study belonging to the field of work and organization, where we discussed in this study "The role of the composition of the two components in adapting to secondary professors", the aim of which was to learn Has the composition had an impact on the adaptation of the two components? This has been a major problem for the study. This problem has been the planned programmes and the extent to which the two components are integrated into secondary education. and also the importance of training programmes in the acquisition of professors' teaching skills and their contribution to this formative process, So that these points already mentioned were two sub-problems of the study.

In order to complete this research, we decided to divide it into five chapters, so that the first three chapters dealt with the theoretical aspect of a study:

Chapter 1: So that we touched on a general entrance to study and define concepts.

Chapter 2: We addressed the composition, steps and conditions of the formative process.

Chapter 3: In which we discussed the adaptation of the two components to the formative process, this chapter contained what adaptation is and also the compatibility and integration of the two components with the formative process.

In the applied aspect and strictly chapter IV, the study areas included and the case study approach that we have adopted in this study, including the sample research, So that in this study we applied the intentional sample, and also the study community and finally followed by data collection tools, So that we relied on Esteban as the primary tool for data collection and observation as a secondary tool and also to assist in the compilation of information, and in chapter and chapter , as usual, entitled " Analysis and discussion of the results of the study."

The study concluded that while the composition of the two components had a critical impact on the adaptation of the training programmes planned to increase the productivity and effectiveness of the institution's secondary education professors, it lacked a process of organization and intensification, in addition to assigning specialists and observers to better identify and adapt this process.

KEY WOER : Formative process, planned programmes, adaptation, training .

قائمة المراجع

قائمة المراجع:

1/ الكتب باللغة العربية:

1. أحمد ماهر، (2007)، إدارة الموارد البشرية، د.ط، مصر، دار الجامعة الإسكندرية.
2. أبو تابة، سلطان نايف، (2016)، العوامل المؤثرة في التكيف مع التغيير في المسار الوظيفي، د.ط، الأردن، دار المنظومة.
3. بطرس حافظ، (2008)، التكيف والصحة النفسية للطفل، ط1، عمان- الأردن، دار المسيرة.
4. حمدي شاكر محمود، (2006)، مهارات التدريب والتطوير، د.ط، السعودية، دار الأندلس للنشر والتوزيع.
5. سناء محمد سليمان، (2010)، أدوات جمع البيانات في البحوث النفسية والاجتماعية، ط1، القاهرة، دار عالم الكتب.
6. عصام حيدر، (2020)، التدريب والتطوير، د.ط، سوريا.
7. عبد الكريم درويش، (1976)، أصول الإدارة العلمية، د.ط، القاهرة، دار المطبوعة الأنجلو مصرية.
8. عمر وصفني عقيلي، (2004)، إدارة الموارد البشرية، د.ط، عمان- الأردن، دار وائل للنشر والتوزيع.

2/ الكتب باللغة الفرنسية:

1. Boyer et equelbey, (2003), organisation théories et application, paris: Edition d' organisation.

3/ الرسائل والمذكرات والملتقيات:

1. بلال جفري، فعالية التكوين في تطوير الكفاءات، مذكرة مكملة لنيل شهادة الماجستير في العلوم الاقتصادية، جامعة منتوري، قسنطينة، كلية العلوم الاقتصادية وعلوم التسيير، (2008-2009).
2. حسيبة بن عمار، تكوين الموارد البشرية في المنظومة التربوية الاجتماعية، مذكرة مكملة لنيل شهادة الماجستير للتخصص تسيير، جامعة منتوري، قسنطينة، كلية العلوم الاقتصادية والتسيير، (2008-2009).
3. حسين حساني، مداخلة حول تقييم أداء رأس المال البشري، ملتقى حول رأس مال الفكري في منظمات الاعمال العربية في الاقتصاديات الحديثة، جامعة شلف، (14/13 ديسمبر 2011).
4. ربيحة قويدرية، مساهمة الاستثمار في رأس المال البشري في تسيير المعرفة بالمسرة الاقتصادية في الجزائر، أطروحة مقدمة لنيل شهادة الدكتوراه، تخصص علوم التسيير، جامعة محمد خيضر، بسكرة، كلية العلوم الاقتصادية والتجارية، (2015-2016).

5. خديجة ملال، البيانات النفسية وعلاقتها بمستوى التكيف لدى الطلبة الجامعيين، أطروحة دكتوراه مقدمة في القياس والتقويم في علم النفس جامعة وهران 02، كلية العلوم الإجتماعية، (2016-2017).
6. طارق لكحل، التكوين المهني وعلاقته باستراتيجيات المواجهة لدى المساجين، مذكرة مكملة لنيل شهادة الماجستير في علم النفس العيادي، جامعة العقيد حاج لخضر، باتنة، كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية، (2011-2012).
7. عثمان حمدين عثمان، التوافق النفسي والاجتماعي لدى النازحين الشباب، أطروحة مقدمة لنيل شهادة الماجستير آداب في علم النفس، جامعة الخرطوم، السودان، كلية الآداب، (2005).
8. نوال بن صديق، التكوين في الصناعات والحرف التقليدية بين المحافظة على التراث ومطلب التجديد، مذكرة مقدمة لنيل شهادة الماجستير في الأنثروبولوجيا التنموية، جامعة أبي بكر بالقايد، تلمسان، كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية، (2012-2013).
9. نجاة بزايد، التكوين و استراتيجيات تسيير المهارات التسييرية لدى إدارات شركة سوناطراك، أطروحة لنيل شهادة الدكتوراه في علم النفس العمل التنظيمي، جامعة وهران سنييا، كلية العلوم الاجتماعية، (2010-2011).

4/ المجالات العلمية:

1. بلقاسم شبلي، مدخل لبناء التنمية قراءة سوسيولوجية، جامعة أم البواقي، عدد1، مارس 2020.
2. رحيم حسين، التغيير في المؤسسة ودور الكفاءات مدخل النظم، جامعة خيضر بسكرة، عدد 07، فيفري 2005.
3. صارة مرزوق، بوعشة مبارك، دراسة أثر التمكين في تحقيق الإندماج الوظيفي للعاملين، عدد 03، جامعة عبد الحميد مهري، قسنطينة 02، ديسمبر 2017.

5/ المواقع الإلكترونية:

1. إسماعيل محمد أحمد، مفهوم التكوين، <http://hrdiscssion.com/hr44943.html>.
2. أعيش حسام الدين، مهام الاساتذة المكونين في الأطوار التعليمية الثلاث، الموقع أكبر تجمع الأساتذة، الجزائر: <http://prfesseur.blogpost.com/2017/07/blogpost-4html?m=1>.
2. بواسطة عمل فريق المعرفة، نظرية رأس المال البشري، ماهي نظرية رأس المال البشري، كيف يتم إستخدامها، موقع المعرفة، 01 ديسمبر 2022، بالتوقيت 17:40، <http://marifeh.com>.

3. بحث حول التكوين، الموقع psycho,dz : psycho,dz-infa/2017/04 pdf- :
http://www.psychodz-infa/2017/04 pdf- : psycho,dz
.42.html
4. صورية الأيتام، نظريات التكامل والإندماج الدولي :
http://cte-univ-setif.dz/moodle/course/view.php?id=115
5. محمد خالد الطحان، مفهوم التكيف والتوافق، موقع المنال :
http://almanalmagazine.com
6. مفهوم التقويم ووظائفه وأنواعه وأدواته وشروطه، موقع الإشعاع التربوي:
http://vagonnement,educatif blogpost.com/2015/06/blog-post-20.html=1

الملاحق



وزارة التعليم العالي والبحث العلمي

جامعة ابن خلدون تيارت

كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية

قسم علم الاجتماع

استمارة بحث حول:

دور تكوين المكونين في تكيف أساتذة الثانوية

دراسة ميدانية في ثانوية بخالد خالد بلدية السوق ولاية تيارت

الإشراف الأستاذ:

د. شامي بن سادة

إعداد الطالب:

كراك سفيان

ملاحظة هامة:

الرجاء وضع علامة (X) أمام الإجابة المناسبة.

المعلومات الواردة في الاستمارة سرية ولا تستخدم إلا لأغراض علمية.

السنة الجامعية: 2022-2023

المحور الأول: البيانات الشخصية

1. الجنس: ذكر أنثى

2. السن:

من 26 سنة إلى 31 سنة

من 32 سنة إلى 37 سنة

من 38 سنة إلى 43 سنة

من 44 سنة إلى 49 سنة

من 50 سنة إلى 55 سنة

من 56 سنة فأكثر

3. المستوى التعليمي: ليسانس ماجستير

4. الأقدمية في العمل:

- أقل من 5 سنوات

- من 5 سنوات إلى 10 سنوات

- من 11 سنة إلى 16 سنة

- من 17 سنة فأكثر

المحور الثاني: البرامج المقررة في اندماج المكونين مع التكوين

1. أذكر أنواع البرامج التكوينية:

- تعليمية المادة

- تشريع مدرسي

- إعلام آلي

- أخرى أذكرها

2. كيف تقيمون هذا البرنامج التكوينية التي خضعت لها؟

جيد متوسط ضعيف

3. ما هو الأثر الذي تركه التكوين على مسارك المهني؟

إيجابي إيجابي نوعا ما سلبي

4. ما هو الأثر الذي تركه التكوين على مسارك المهني؟

إيجابي إيجابي نوعا ما سلبي

5. هل مدة التكوين كافية؟

كافية متوسطة قصيرة

6. ما هو أكثر الطرق استخداما في البرنامج التكويني؟

المحاضرات

الندوات

دراسة الحالات

أخرى

7. هل تتماشى البرامج التكوينية المتبقية مع طبيعة محتوى عملك؟

نعم لا

8. هل ترى أن هناك توافق مع حجم المعلومات وفترة التكوين؟

نعم لا

9. هل يستجيب البرنامج التكويني للاحتياجات التكوينية حقيقية؟

نعم لا

10. هل استفدت من هذا البرنامج التكويني؟

نعم لا

11. إذا كانت الإجابة نعم، فما هي درجة استفادتك من التكوين؟

كبيرة متوسطة قليلة

المحور الثالث: البرنامج التدريبي لاكتساب مهارات تدريسية

1. هل تطبيق في عملك ما اكتسبته من معارف ومهارات في البرنامج التدريبي بنسبة؟

كبيرة متوسطة قليلة

2. هل تعتقد أن التدريب (التكوين) سيساهم في زيادة المعلومات والمهارات؟

نعم لا

3. إذا كان الجواب نعم، فما هي درجة استفادتك منه؟

كبيرة متوسطة قليلة

4. هل تم تقييمك بعد الفترة التكوينية؟

نعم لا

5. هل تدريب الأساتذة وتكوينهم يسمح لهم برفع أدائهم ومستوى إنتاجيتهم داخل المؤسسة على:

المدى البعيد المدى المتوسط المدى القريب

6. هل تعتقد أن المعارف والمهارات المكتسبة من برامج التدريب كافية لأداء عملك بنجاح؟

كافية نوعا ما غير كافية

7. ما هي مقترحاتك لتحسين التكوين في المستقبل؟

الملحق رقم 02: الهيكل التنظيمي

اسم الثانوي: بحالد خالد

تاريخ الإنشاء: 2003/04/15

الإفتتاح: 2005/09/26

المساحة: 1500 م²

الهيكل المادي:

العدد	الهيكل المادية
07	المكاتب
23	قاعات التدريس
02	الورشات
03	المخابر
01	المكتبة
01	قاعة الإعلام الآلي
01	قاعة الرياضة
01	قاعة الأساتذة
39	المجموع

الهيكل البشري:

العدد	المنصب
01	المدير
01	مستشار رئيسي للتربية
02	مساعد تربية
01	مقتصد
01	عون إدارة رئيسي
01	مخبري
01	مسؤول حفظ البيانات
01	مسؤول مخزن
02	عون وقاية
05	عامل مهني صنف أول
16	المجموع

الأساتذة:

عدد الأساتذة	مواد التدريس
07	الأدب العربي
07	التاريخ والجغرافيا
05	اللغة الفرنسية
05	اللغة الإنجليزية
06	الرياضيات
06	العلوم الفيزيائية والتكنولوجية
06	علوم الطبيعة والحياة
03	التربية البدنية والرياضية
04	الفلسفة
02	الإعلام الآلي
51	المجموع

التلاميذ:

246	السنة أولى ثانوي
303	السنة الثانية ثانوي
207	السنة الثالثة ثانوي
06	الشطب
762	المجموع

عدد الأساتذة المكونين: 20.