



وزارة التعليم العالي والبحث العلمي

جامعة ابن خلدون - تيارت -

كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية

قسم علم الاجتماع

مسار: علم الاجتماع

مذكرة مكملة لنيل شهادة الماستر تخصص: عمل وتنظيم

الموسومة بـ:



دور تكوين المكونين في الكفاءة التدريسية

لدى أساتذة التعليم الابتدائي

دراسة ميدانية في المؤسسات التعليمية الابتدائية بمقاطعة سيدي حسني

إشراف الأستاذ الدكتور:

د. شامي بن سادة

إعداد الطالبة:

• حاسي أسماء

أعضاء اللجنة	الصفة
بلجوهر خالد	رئيسا
شامي بن سادة	مشرفا مقرا
خريش زهير	عضوا مناقشا

السنة الجامعية: 2022/2023

الإهداء

أهدي جهدي هذا إلى من عطرت حياتي وأبهجتها
إلى من كانت السند لي في كل شدة إلى من رافقتني طيلة دربي بدعوات الخير
أمي الغالية أطل الله في عمرها.
إلى روح أبي الطاهرة، رحمة الله عليه.
وأهديها إلى أستاذي ومشرقي "شامي بن سادة" والذي قدم لي الكثير من
التوجيهات التي لم يخلل بها علي في سبيل العلم والمعرفة.
إلى أخي الغالي عبد القادر وإلى خالي بن شهرة الذي كان بمثابة
الأب وكان سندي في هذه الحياة فلولاه لما وصلت لما أنا عليه
الآن وإلى كل العائلة الكريمة شباب - حاسي
إلى أختي وصديقتي الغالية زرداني عائشة وكل أصدقائي وفقهم الله.
ولا ينبغي أن أنسى أساتذتي ممن كان لهم الدور الأكبر في مساندي
وتزويدي بالمعلومات القيمة
إلى كل من قدم لي يد العون والإسناد.

الشكر والتقدير

الحمد لله حمدا يليق بمقامه وجلاله على توفيقه لإتمام هذا
العمل وإنجازه فله الحمد أولا وأخيرا ...
كما أتقدم بجزيل الشكر والإحترام إلى من تشرفت بالعمل تحت رعايته
الذي كان خير مرشد لي الدكتور المشرف "شامي بن سادة" جزاه الله عني
كل خير ...
والشكر الخاص للأساتذة المناقشين على قبولهم مناقشة
هذا العمل المتواضع ...
ولا يفوتني أن أتوجه بأسمى عبارات الشكر والتقدير إلى كافة أساتذة شعبة
علم الاجتماع الذين سهروا على تأطير الدفعة وتكوينها طيلة
السنوات الخمس ...
كما نتقدم بالشكر الجزيل إلى كافة عمال المؤسسات التعليمية لكل من
ابتدائية شميصة المنور و ابتدائية ميسوم حاج محمد خاصة
على حسن تعاملهم معي
والشكر موصول لكل من ساعدني بدعائه وإرشاده وتوجيهاته .

فهرس

الإهداء

الشكر والتقدير

قائمة الأشكال

أ	مقدمة
1	الفصل الأول: الإطار العام للدراسة
2	إشكالية الدراسة:
2	فرضيات الدراسة:
3	أسباب اختيار الموضوع:
3	أهمية الدراسة:
3	أهداف الدراسة:
4	تحديد المفاهيم:
7	الدراسات السابقة:
10	التعليق على الدراسات:
11	المقاربة النظرية:
13	الفصل الثاني: الجانب النظري
15	1-تعريف التكوين:
15	2-أسباب التكوين:
16	3-أهمية التكوين وأهدافه:
16	3-1-أهمية التكوين:
16	3-2-الأهداف:
17	4-أنواع التكوين ومجالاته
17	4-1-أنواع التكوين:
18	4-2-مجالات التكوين:

20	5-أساليب التكوين.
20	5-1- أساليب التكوين في مكان العمل:
20	5-2- أساليب التكوين خارج مكان العمل:
21	6- استراتيجيات التكوين:
21	6-1- أهمية وضع الاستراتيجية:
22	6-2-غايات والأهداف العامة للاستراتيجية:
22	1- مفهوم الكفاءة التدريسية:
22	1-1- تعريف الكفاءة:
24	1-2-تعريفات خاصة تتعلق بالكفاءة التدريسية لدى المربين:
26	1-2- مفهوم الكفاءة التدريسية:
27	2-أنواع الكفاءات التدريسية:
27	2-1- كفاءات معرفية:
27	2-2- كفاءات الإنجاز:
28	2-3- كفاءات النتائج:
28	3- تصنيفات الكفاءة التدريسية:
29	4- مصادر اشتقاق الكفاءة التدريسية:
31	5- وسائل قياس كفاءات المعلمين التدريسية:
31	5-1- حسب مصدر تنفيذها ويتضمن ثلاثة انواع هي:
31	5-2- حسب درجة مباشرتها وتكون بأحد الشكلين الآتين:
31	5-3- حسب الغرض من اجرائها وتكون في تصنيفين:
32	6- العوامل المؤثرة في كفاءة المعلم:
32	6-1- المدرسة والمجتمع المحلي:
32	6-2- النتائج طويلة المدى:
33	6-3- مواقف الفصل:

33	7-الأستاذ المكون:
34	7-1- مفهوم الأستاذ المكون
34	7-2- التعريف الإجرائي للأستاذ المكون:
35	8- خصائص الأستاذ المكون:
37	9-مبادئ الاستاذ المكون:
37	10- دور الأستاذ المكون:
40	11-مشكلات الأستاذ المكون في المدرسة الابتدائية:
43	الفصل الثالث: الإجراءات المنهجية للدراسة
47	الفصل الرابع: عرض ومناقشة نتائج الدراسة
70	خاتمة
72	قائمة المراجع
79	قائمة الملاحق

قائمة الأشكال :

- الشكل 1- 1: دائرة نسبية تمثل جنس المتكونين 48
- الشكل 1- 2: دائرة نسبية تمثل سن المتكونين 49
- الشكل 1- 3: دائرة نسبية تمثل المستوى التعليمي لدى المتكونين 50
- الشكل 1- 4: دائرة نسبية تمثل تخصص المتكونين 51
- الشكل 1- 5: دائرة نسبية تمثل الاقدمية 52
- الشكل 1- 6: دائرة نسبية تمثل كيفية التعيين بالمؤسسة 53
- الشكل 1- 7: دائرة نسبية تمثل مكان عملية التكوين 54
- الشكل 1- 8: دائرة نسبية تمثل احتمالات العملية التكوينية 55
- الشكل 1- 9: دائرة نسبية تمثل مدة تكوين المتكونين 56
- الشكل 1- 10: دائرة نسبية تمثل مساهمة التكوين في اكتساب المعارف والمهارات لدى المتكونين 57
- الشكل 1- 11: دائرة نسبية تمثل افادة عملية التكوين بالنسبة للمتكونين 58
- الشكل 1- 12: دائرة نسبية تمثل مساعدة التكوين على تجديد وتنمية معارف المتكونين 59

قائمة الجداول:

- الجدول 1- 1: يمثل جنس الباحثين 48
- الجدول 1- 2: يمثل السن الباحثين 49
- الجدول 1- 3: يمثل المستوى التعليمي للباحثين 50
- الجدول 1- 4: يمثل التخصص العلمي المهني للباحثين 50
- الجدول 1- 5: يمثل الاقدمية المهنية للباحثين 51
- الجدول 1- 6: يمثل كيفية تعيين الباحثين 52
- الجدول 1- 7: يمثل مكان اجراء التكوين للباحثين 53
- الجدول 1- 8: يمثل احتمالات العملية التكوينية للباحثين 54
- الجدول 1- 9: يمثل المدة الزمنية لتكوين الباحثين 55
- الجدول 1- 10: يمثل احتمالات مساهمة التكوين في الأداء لدى الباحثين 56
- الجدول 1- 11: يمثل احتمالات الاستفادة من العملية التكوينية لدى الباحثين 57
- الجدول 1- 12: يمثل احتمالات مساعدة التكوين بتجديد المعارف والمهارات 58



مقدمة

مقدمة:

تعد عملية تكوين الموارد البشرية من بين أهم الاستراتيجيات التي تسعى المنظمات من خلالها إلى تطوير وتحسين الأفراد عن طريق الرفع من قدراتهم وزيادة فعاليتهم كما أن الموارد البشرية هي العنصر الأساسي في عملية التنمية الاقتصادية والاجتماعية، وأصبحت تحظى باهتمام كبير من طرف المنظمات فالتكوين يعتبر من العوامل الهامة التي تساهم في تحسين كفاءة التدريس، فتأهيل المكونين وتطويرهم يساعد على تعزيز مهاراتهم التدريسية وتحسين طرق التعليم وتعلم، وذلك يؤثر بشكل مباشر على تحسين جودة التعليم والإرتقاء به فالمؤسسات التعليمية تسعى إلى تطوير وتحسين أداء المكونين، والذي يعتبر من العملية المهمة والأساسية التي يتوقف عليها نجاح التكوين. وعليه ركزت هذه الدراسة على علاقة التكوين في تحقيق الكفاءة لدى المكونين، وبهذا فقد تم تقسيم هذا البحث إلى جزئين جزء نظري وجزء تطبيقي.

الفصل الأول تناول الإطار العام للدراسة ويتضمن عرض إشكالية الدراسة بتحديدتها وصياغتها مع ذكر تساؤلاتها، وللإجابة على هذه التساؤلات تم صياغة الفرضيات، ثم ذكر أسباب إختيار الموضوع، أهميته أهدافه ثم تحديد أهم المفاهيم المعتمدة في الدراسة إلى جانب عرض لأهم الدراسات السابقة المتعلقة بالموضوع والتعقيب عليها.

الفصل الثاني تناولت فيه مفاهيم عامة حول التكوين حيث تطرقت فيه إلى أسباب وأهمية وأهداف التكوين، وأنواعه ومجالاته وأساليبه واستراتيجيته أيضا مفاهيم حول الكفاءة والكفاءة التدريسية وأنواعها وتصنيفها ومصادر اشتقاقها ووسائل قياس كفاءة المعلمين التدريسية وأيضا العوامل المؤثرة في كفاءة المعلم وأخيرا تطرقت إلى وضعي مفهوم للأستاذ المكون وخصائصه ومبادئه ودوره والمشكلات التي يواجهها في المدرسة الابتدائية .

أما الفصل الثالث فيتعلق بالجانب الميداني فيتضمن منهجية الدراسة وإجراءات البحث الميداني حيث تطرقت فيه إلى تحديد مجالات الدراسة والمنهج المستخدم و الذي تمثل في المنهج الوصفي الاحصائي وأدوات جمع البيانات والتي تمثلت في المقابلة ثم تحليل وتفسير ما تحصلنا عليه من الميدان ومحاولة التأكد من مدى صدق الفرضيات التي تم طرحها في الدراسة وفي الأخير مناقشة نتائج الدراسة في ضوء الفرضيات وبعدها توصلت إلى النتيجة العامة وإلى الإقتراحات والتوصيات ثم الخاتمة وقائمة المراجع والملاحق.

A decorative border made of scrollwork and floral patterns, framing the central text. The border is symmetrical and features intricate designs, including scrolls, leaves, and circular motifs.

الفصل الأول:

الإطار العام للدراسة

إشكالية الدراسة:

أصبحت الموارد البشرية الركيزة الأساسية للمؤسسات في جميع أنشطتها نتيجة التغيرات الناتجة عن تيار العولمة، والمفاهيم الجديدة الناتجة مثل الثورة التكنولوجية، واقتصاد المعرفة والتنمية المستدامة، وهذا ما ألزم هذه المؤسسات الاهتمام بمواردهم البشرية والاستثمار فيها من خلال تطويرها بعدة استراتيجيات منها التكوين والتدريب للاستفادة من هذه الكفاءات في تحقيق أهدافها وضمان استمراريتها. (عيسات محمد، دانو سعيد عماد، 157) وبالتالي يعتبر التكوين بمثابة تلك الجهود التي تهدف إلى تزويد الموظف بالمعلومات والمعرفة التي من شأنها أن تمنحه مهارة في أداء العمل أو تطوير مهارته ومعرفته وخبراته وتنميتها بما يزيد من كفاءته في أداء عمله الحالي أو يعده لأداء عمل رفيع المستوى في المستقبل، وأيضاً هو برامج رسمية تستخدمها المؤسسات لمساعدة الموظفين والعاملين على اكتساب الفعالية والكفاءة في عملهم الحالي والمستقبلي من خلال تطوير العادات الفكرية والعملية المناسبة والمهارات والمعرفة والمواقف بطريقة تتناسب مع تحقيق أهدافها المحددة (جفري بلال، 25).

أما بالنسبة للكفاءة نعني بها القدرة على تطبيق المهارات الشخصية والمعرفية وهي الاستخدام الأمثل للموارد المتاحة لتحقيق حجم أو مستوى معين من النواتج بأقل التكاليف و من هذا المنطلق تكمن أهمية دراستنا حول دور التكوين المكونين في الكفاءة التدريسية لدى أساتذة التعليم الابتدائي، والذي يمكن حصره ضمن تساؤل رئيسي محدد للإشكالية وهو كالآتي:

- هل تكوين المكونين له دور أساسي في تحقيق الكفاءة التدريسية؟
وتنبثق من هذا السؤال تساؤلات فرعية أخرى أهمها:

- هل تساهم البرامج التكوينية في تحسين أداء المدرسين في المؤسسات التعليمية؟
- هل يساهم التكوين في التحسين من قدرات ومهارات المكونين؟

فرضيات الدراسة:

الفرضية الرئيسية:

- تكوين المكونين له دور أساسي في تحقيق الكفاءة التدريسية.

الفرضيات الفرعية:

- تساهم البرامج التكوينية في تحسين أداء المدرسين في المؤسسات التعليمية.
- يساهم التكوين في التحسين من قدرات ومهارات المكونين.

أسباب اختيار الموضوع:

ان اختيار أي موضوع يكون نتيجة أسباب ودوافع ذاتية وموضوعية تتمثل في:

1-أسباب ذاتية:

- بالنظر إلى كوني طالبة وعلى وشك التوظيف، أردت أن اعرف دور التكوين وعلاقته بالكفاءة التدريسية لدى الأساتذة المكونين.
- بالإضافة إلى طبيعة التخصص المتمثل في علم الاجتماع العمل والتنظيم، حيث أن موضوع التكوين وكفاءة التدريس من موضوعات هذا التخصص.

2-أسباب موضوعية:

- يلعب التكوين دورا هاما و أساسيا في رفع كفاءة المكونين وبالتالي زيادة فعالية المؤسسة من خلال تحسين مهاراتهم وقدراتهم وتعديل سلوكهم وبالتالي تحسين أدائهم لتحقيق كفاءة تدريسية عالية.
- محاولة التعرف على دور التكوين في تحقيق الكفاءة التدريسية للمعلمين في المؤسسات التعليمية الابتدائية.

أهمية الدراسة:

تكمن أهمية دراسة هذا الموضوع في الآتي:

- يعتبر التكوين من اهم أنشطة إدارة الموارد البشرية التي تعمل على رفع وتحسين كفاءة أداء المكونين من خلال تنمية مهاراتهم وتوجيه سلوكهم.
- يساعد التموين على اتخاذ القرارات جيدة وحل المشكلات بشكل أكثر فعالية.
- يساعد التكوين الجيد على اكتساب كفاءة عالية للمعلمين.
- تساهم الكفاءة في القدرة على توظيف مجموعة من المكتسبات والمهارات والمعارف السابقة لحل مشكلة ما.

أهداف الدراسة:

تتمثل الأهداف المتوخاة من هذا الموضوع في:

- التعرف على دور التكوين في تحقيق كفاءة التدريس.

- محاولة إظهار مدى مساهمة التكوين في تحسين أداء المكونين.
- محاولة إبراز دور التكوين في الكفاءة التدريسية بالمؤسسة و أهميته لدى المكونين.

تحديد المفاهيم:

تعريف التكوين:

المعنى اللغوي: تكون- تكوين- إخراج المعدوم من العدم الى الوجود ومعناه التدريب، التربية، التعليم، الصنع، الأنشاء، التأليف، (قاموس مرشد الطلاب، 2002، 178).

المعنى الاصطلاحي: هو تلك الجهود الهادفة الى تزويد الموظف بالمعلومات والمعرفة التي من شأنها ان تمنحه مهارة في أداء العمل او تطوير مهاراته ومعارفه وخبراته وتنميتها بما يزيد من كفاءته في أداء عمله، وهو نشاط مخطط له يهدف الى تغييرات في الفرد والمجموعة من حيث المعلومات والخبرة والمهارات ومعدات الأداء وأساليب العمل والسلوك والمواقف لجعل هذا الفرد او المجموعة مناسبة للعمل بكفاءة وإنتاجية عالية. (جعفري بلال، 2008، 25-26).

التعريف الاجرائي: التكوين عملية اعداد وتحضير الفرد لمنصب تسيير و اشراف، بحيث يكتسب رصيذا معرفيا جيدا يؤهله الى ابراز قدراته وكذا تكيفه مع الوضع الجديد في ظروف جديدة وذلك قصد النهوض بالطاقات وتحسين الأداء وزيادة الفعالية.

التدريب: هو نشاط مخطط يهدف الى احداث التغيير في المديرين من حيث معلوماتهم ومعارفهم ومهاراتهم وسلوكياتهم، بما يجعلهم لائقين لأداء عملهم بكفاءة وإنتاجية عالية. (وجدي حامد دجازي ، 80).

التعليم:

المعنى اللغوي: مصطلح التعليم أصله هو الفعل "علم" ومضارعه "يعلم" ويقال "علم الفرد" أي جعله يعلم او يدرك او يعرف.

المعنى الاصطلاحي: التعليم هو عملية مقصودة او غير مقصودة، مخططة او غير مخططة، حيث تتم داخل الفصل الدراسي او خارجه ويتم تنفيذها بواسطة المعلم او غيره، مما يؤدي في النهاية الى التعليم الفردي واكتساب الخبرات المختلفة، وهو نقل المعرفة او الخبرات او المهارات وايصالها الى الفرد بطريقة تهدف الى نقل المعرفة الى المتعلم. (سمية قيرع، ايمان حمراوي ، 2020، 11).

العلاقة بين التعليم والتدريب: العلاقة بين التعليم والتدريب علاقة وثيقة ويعتبر كل منها مكملة للأخرى، فالتعليم يساعد في اعداد الفرد الاعداد الفني المتخصص من خلال ما يزوده به من نظريات ومبادئ والتدريب يمهد للفرد الطريق لكي يتعرف على الأساليب المثلى لتطبيق ما تعلمه من علوم ونظريات ويساعده على التغلب على المشاكل التطبيقية. (وجدي حامد دجازي ، 08).

الكفاءة:

المعنى اللغوي: الكفاءة، يكفي، كفاية الشيء، إذا حصل به الاستغناء عن سواه فهو كاف.
 المعنى الاصطلاحي: يعرفها هارسام وهوستوم بأنها القدرة على عمل شيء او احداث نتاج متوقع فهي قدرة يستخدمها الفرد بغية تحقيق نتاج مرغوب فيه ميدان ما.
 ويعرفها عبد الرحمان التومي على انها تعبير عن انجاز مهمة معينة بشكل مرضي.
 وهي قدرات عقلية افتراضية تتجلى في استعمال الفرد لمهاراته المتنوعة نتيجة تعليمات سابقة، لتحقيق جملة من الأهداف ومن خلال إنجازات وأداءات بدرجة عالية من الاتقان وبأقل جهد ووقت ممكن. (حملة نبيلة، 2017، 33).

التعريف الاجرائي:

الكفاءة هي القدرة على تجنيد مجموعة من المكتسبات القبلية والمهارات والمعارف لحل مشكلة ما تتعلق بالجانب التربوي او بيداغوجي، اذا الكفاءة في منظومة التعليم هي قدرة المعلم على إيجاد وخلق طرائق والسبل التربوية لتنمية الكفاءات عند المتعلم مراعي الفروقات بين المتعلمين (النفسية-الاجتماعية ...).

2- مفهوم الأداء:

يعد الأداء من بين أهم المفاهيم المتداولة خاصة في الجانب التنظيمي وتسيير الموارد البشرية، ولهذا سوف نحاول من خلال إعطاء عدة تعريفات لغوية واصطلاحية توضيح هذا المفهوم.

المفهوم اللغوي:

من معاجم اللغة يتضح أن الأداء مصدر الفعل أدى ويقال أدى الشيء أوصله واسم الأداء: أدى الأمانة، وأدى الشيء قام به (بوخمخم، 2002، 126).

اصطلاحا:

تعددت التعاريف لمفهوم الأداء الوظيفي نذكر منها:

"الأداء هو تنفيذ أمر أو واجب أو عمل ما أسند إلى شخص أو مجموعة للقيام به" (بدوي، 1984، 166). ويمكن تعريف الأداء الوظيفي على أنه "درجة تحقيق وإتمام المهام المكونة للوظيفة. وهو يعكس الكيفية التي يحقق بها الفرد متطلبات الوظيفة وغالبا ما يحدث لبس أو تداخل بين الأداء والجهد فالجهد يشير إلى الطاقة المبذولة أما الأداء فيقاس على أساس النتائج (حسن، 203، 209). "الأداء هو قيام الفرد بالأنشطة والمهام المختلفة التي يتكون منها عمله والكيفية التي يؤدي بها العاملون مهامهم أثناء العمليات الإنتاجية والعمليات المرافقة لها باستخدام وسائل الإنتاج والإجراءات التحويلية الكمية و الكيفية" (مزهودة، 2001، 86).

الأداء هو الأثر الصافي لجهود الفرد التي تبدأ بالقدرات وإدراك الدور والمهام والذي بالتالي يشير إلى درجة تحقيق وإتمام المهام المكونة لوظيفة الفرد (أنور سلطان، 2003، 219) . من هذا التعريف يمكننا أن نقول أن الأداء ما هو إلا نتيجة لتداخل ثلاث عناصر مكونة لجهد الفرد وهي: القدرات وإدراك الدور، والقيام بالمهام (بوخمم، 126) . ويلقي توماس جلبرت الضوء على الأداء، إذ يرى أن السلوك هو ما يقوم به الأفراد من أعمال في المنظمة التي يعملون بها، أما الأداء وهو التفاعل بين السلوك والإنجاز، أي أنه مجموع السلوك والإنجاز، أي مجموع السلوك والنتائج التي تحققت معا (عبد الباقي، 2005، 75) . يرى علي السلمي أن الأداء هو الرغبة" والقدرة يتفاعلا معا في تحديد مستوى الأداء حيث أن هناك علاقة متلازمة ومتبادلة بين الرغبة والمقدرة في العمل والمستوى في الأداء (280) . تعريف توماس " : الأداء هو التفاعل بين السلوك والإنجاز انه مجموع السلوك والنتائج حيث تكون هذه النتائج قابلة للقياس (درة، 2003، 25) .

ويعرفه مصطفى عشوي بأنه نشاط أو سلوك يؤدي إلى نتيجة، وخاصة السلوك الذي يغير المحيط بأي شكل من الأشكال". (عشوي، 14، 1992)

وعرفه " أحمد زكي بدوي في كتابه: علاقات العمل في الدول العربية على أنه: تأدية العمل تبعا لتوجيهات وإشراف صاحب العمل، وفقا لأحكام القانون وأنظمة العمل (بدوي، 1985، 101) .

من خلال مجموعة التعريفات يمكن أن نقول أن الأداء هو ذلك النشاط أو المهارة أو الجهد المبذول من طرف الفرد سواء كان عضليا أو فكريا من أجل إتمام مهام الوظيفة الموكلة له حيث يحدث هذا السلوك تغييرا بكفاءة

وفعالية يحقق من خلاله الأهداف المسطرة من قبل المنظمة مجموعة من الأساليب التي تستخدمها المؤسسة من خلال جملة من المعايير وذلك من أجل تحديد سلوك الأفراد وضمان الاستقرار التام للمؤسسة وذلك لتحقيق أهدافها.

التعريف الإجرائي للأداء:

يعبر عن تلك المخرجات والأهداف التي تسعى مؤسسة سونلغاز إلى تحقيقها عن طريق العاملين بها، فهو لا يعتمد على كمية الجهد المبذول فقط بل على قدرات الموظفين ومهاراتهم.

الدراسات السابقة:

الدراسة الأولى:

دراسة من اعداد حملة نبيلة بعنوان دور التكوين اثناء الخدمة في تحسين الكفاءات التدريسية لدى معلمي المدرسة الابتدائية مذكرة مكملة لنيل شهادة ماجستير في تخصص إدارة وتسيير التربية أجريت الدراسة الميدانية بدائرة عين الفكرون 2017/2016م، حيث تمحورت اشكالية الدراسة في دور التكون للمعلم لاكتساب قدرات العلمية المتمثلة في المعرفة والمهارات مع توجيه السلوك وتنمية حب العمل والإخلاص فيه حتى يحقق المعلم كفاءة تدريبية تزيد من تقوية أدائه التدريسي داخل الفصل من خلال السؤال الرئيسي التالي:

- ما مدى مساهمة التكوين اثناء الخدمة في تحسين الكفاءات التدريسية لدى معلمي المدرسة الابتدائية؟
وجاءت اسئلتها الفرعية فيما يلي:

- ما مدى مساهمة التكوين اثناء الخدمة في تحسين كفاية التخطيط للدرس لدى معلم المدرسة الابتدائية؟

- ما مدى مساهمة التكوين اثناء الخدمة في تحسين كفاية التنفيذ لدى معلم المدرسة الابتدائية؟

- ما مدى مساهمة التكوين اثناء الخدمة في تحسين كفاية التقويم لدى معلم المدرسة الابتدائية؟

وجاءت فرضية الدراسة الرئيسية كالآتي:

يساهم التكوين اثناء الخدمة في تحسين الكفايات التدريسية لدى معلمي المدرسة الابتدائية بدرجة مرتفعة.

وانحدرت ضمن الفرضية الرئيسية الفرضيات الفرعية الآتية:

1- يساهم التكوين اثناء الخدمة في تحسين كفاية التخطيط للدرس لدى معلمي المدرسة الابتدائية بدرجة مرتفعة.

2- يساهم التكوين اثناء الخدمة في تحسين كفاية التنفيذ لدى معلمي المدرسة الابتدائية بدرجة مرتفعة.

3- يساهم التكوين اثناء الخدمة في تحسين كفاية التقويم لدى معلمي المدرسة الابتدائية بدرجة مرتفعة.

وقد حدد الباحث اهداف دراسته فيما يلي:

- معرفة مدى مساهمة التكوين اثناء الخدمة في تحسين الكفايات التدريسية لدى معلمي المدرسة الابتدائية.
- معرفة مدى مساهمة التكوين اثناء الخدمة في تحسين كفاية التخطيط لدى مدرسي المدرسة الابتدائية.
- معرفة مدى مساهمة التكوين اثناء الخدمة في تحسين كفاية التنفيذ لدى معلمي المدرسة الابتدائية.
- معرفة مدى مساهمة التكوين اثناء الخدمة في تحسين كفاية التقويم لدى معلمي المدرسة الابتدائية.

علاقة هذه الدراسة بالدراسة الحالية:

هذه الدراسة ابرزت لنا دور التكوين لاكتساب المعلم قدرات علمية تتمثل في المعارف والتنمية وحب العمل ليحقق المكون كفاءة تدريسية تزيد من رفع أدائه.

الدراسة الثانية:

-دراسة بن شعبان سميرة بعنوان دور التكوين في تحسين أداء العاملين مذكرة تخرج لنيل شهادة الماجستير في علم الاجتماع تخصص علم اجتماع التنظيم والعمل، أجريت دراسة ميدانية بمديرية التربية، ولاية قلمة 2019/2018م، حيث تمحورت إشكالية الدراسة في أهمية العامل البشري باعتباره العامل الأساسي في التخطيط والتنظيم والعمل والإنتاج، والتكوين باعتباره العملية المنضمة والمستمرة لتزويد الافراد بالمعرفة والمهارات والقدرات والمواقف والأفكار والأداء المطلوب لأداء معين بهدف زيادة كفاءة العاملين للقيام بأعمالهم من خلال التساؤل الرئيسي التالي:

-هل للتكوين دورا في تحسين أداء العاملين بمديرية التربية لولاية قلمة؟

وجاءت اسئلتها الفرعية فيما يلي:

-هل يساهم التكوين في التحسين من قدرات ومهارات العاملين بمديرية التربية؟

-هل تساهم البرامج التكوينية في تحسين أداء العاملين بمديرية التربية؟

-هل للمكون دور في نجاح العملية التكوينية لتحسين أداء العاملين بمديرية التربية؟

وجاءت فرضية الدراسة الرئيسية كالآتي:

-للتكوين دور في تحسين أداء العاملين بمديرية التربية واندرجت ضمن الفرضية الرئيسية الفرضيات الفرعية الآتية:

- يساهم التكوين في تحسين في القدرات والمهارات العاملين بمديرية التربية.

- تساهم البرامج التكوينية في تحسين أداء العاملين بمديرية التربية.

- للمكون دور في نجاح العملية التكوينية لتحسين أداء العاملين بمديرية التربية.

وقد حددت الباحثة أهداف دراستها فيما يلي:

- التعرف على العلاقة بين التكوين والأداء.
- محاربة ابراز دور واهمية التكوين بالنسبة للمؤسسة واهميته بالنسبة للعاملين.
- محاولة اظهار مدى مساهمة التكوين في تحسين أداء العاملين.

علاقة هذه الدراسة بالدراسة الحالية:

هذه الدراسة افادتنا على فهم واستيعاب الجانب النظري للتكوين ودوره في تحسين الأداء وتحقيق كفاءة للمكونين او العاملين.

الدراسة الثالثة: دراسة زغدود عبد الباسط وجبالي فاتح بعنوان دوره كفاءة وتكوين أستاذ التربية البدنية والرياضية في تنمية مكملة لنيل شهادة الماجستير تخصص النشاط البدني الرياضي المدرسي، أجريت الدراسة الميدانية ببعض متوسطات ولاية قسنطينة 2020/2019م حيث تمحورت إشكالية الدراسة حول مدى تأثير كفاءة وتكوين الأساتذة على تنمية مهاراتهم وتحسين أدائهم وكذلك دور التكوين الأكاديمي في تنمية مهارات من خلال تساؤل الرئيسي التالي:

الى أي مدى تؤثر كفاءة وتكوين أستاذ التربية البدنية والرياضية على تنمية بعض من مهارات الحركية لتلاميذ الطور المتوسط؟

وجاءت اسئلتها الفرعية فيما يلي:

-هل يلعب الأكاديمي للأستاذ دور في تنمية بعض من المهارات الحركية لتلاميذ الطور المتوسط؟
-هل الكفاءات المعرفية لأستاذ التربية البدنية والرياضية تؤثر بشكل إيجابي على تنمية بعض المهارات الحركية لتلاميذ الطور المتوسط؟

-هل الكفاءة الشخصية لأستاذ التربية البدنية والرياضة تساعد التلاميذ على التعلم بعض المهارات الحركية في طور المتوسط؟

وجاءت فرضية الدراسة الرئيسية كالآتي:

-تؤثر كفاءة وتكوين أستاذ التربية البدنية والرياضة بشكل كبير على تنمية بعض المهارات الحركية لدى تلاميذ الطور المتوسط.

واندرجت ضمن الفرضية الرئيسة الفرضيات الفرعية الآتية:

-التكوين الأكاديمي لأستاذ التربية البدنية والرياضية له دور في تنمية بعض المهارات الحركية لدى تلاميذ الطور المتوسط.

-الكفاءة المعرفية لأستاذ التربية البدنية والرياضية تأثر بشكل إيجابي على تنمية بعض المهارات الحركية لدى تلاميذ طور المتوسط.

-تساعد الكفاءة الشخصية لأستاذ التربية البدنية والرياضية التلاميذ على تعلم بعض المهارات الحركية لدى التلاميذ طور المتوسط.

وقد حدد الباحث أهداف دراسته فيما يلي:

- إبراز الجوانب التكوينية لأستاذ التربية البدنية والرياضية.
- توضيح دور وتوثيق مركز أستاذ التربية البدنية والرياضية.
- التعرف على العلاقة بين كفاءة أستاذ التربية البدنية والرياضية ومدى تنمية المهارات الحركية لتلميذ الطور المتوسط.

علاقة هذه الدراسة بالدراسة الحالية:

هذه الدراسة افادتنا من جانب واحد فقط ألا وهو تأثير الكفاءة والتكوين على تنمية المهارات، وقد تمت الاستفادة منها في توجيهنا إلى المراجع.

التعليق على الدراسات:

لقد تم التطرق إلى الدراسات السابقة بهدف الاستفادة من توظيفها ونجد ان هناك العديد من الدراسات التي أبرزت دور التكوين وأثره الفعال لتحقيق الكفاءات والمهارات لدى المكونين فدراسة حملة نبيلة تهدف إلى مدى مساهمة التكوين أثناء الخدمة في تحسين كفاية التخطيط والتنفيذ والتقييم لدى معلم المدرسة الابتدائية. وأيضا دراسة بن شعبان سميرة التي بينت فيها دور التكوين في تحسين أداء العاملين ومدى مساهمته في تحسين مهاراتهم وأشارت بان موضوع التكوين اثار اهتمام العديد من التربويين لما له من أهمية كبيرة في العملية التعليمية وتأثيره القوي فيها.

أما بالنسبة لدراسة زغدود عبد الباسط وجبالي فاتح فهدفت إلى مدى تأثير كفاءة وتكوين الأستاذ على تنمية مهاراتهم وتحسين أدائهم.

التعقيب على الدراسات السابقة:

لقد استفدنا من الدراسات السابقة في تحديد الإطار المنهجي والنظري للدراسة كما ساعدتنا على فهم واستيعاب الجانب المفاهيمي للمصطلحات التي تندرج ضمن التكوين والكفاءة اما في الجانب الميداني فساهمت في معرفتنا لاهم الأدوات المستعملة في الدراسة وكيفية جمع بيانات ولكن من جانب آخر لم تقدم لنا ذلك الكم الهائل من المعلومات المراد معرفتها.

المقاربة النظرية:

نظرية رأس المال البشري:

مفهوم رأس المال البشري: يطلق مصطلح رأس المال البشري على مخزون من المعرفة والمهارات والخبرة والقدرة على الاختراع ويمكن اكتسابه في جميع مراحل الحياة التي تمتد من سنين الطفولة المبكرة وحتى الشيخوخة، كما أن رأس المال البشري هو مجموعة مجتمعة من الخبرات والمهارات والمعلومات والمعرفة والخصائص والبراعة في أداء العمل والقدرات التي يمتلكها مجموع الأفراد العاملين بالمنظمة في كل المستويات وتعبير آخر فإن رأس المال البشري هو المسؤول عن التفكير وعمليات الإبداع والابتكار بالمنظمة (مسعداوي يوسف، 2015، 234)

حيث يعرف Theodore and Schultz رأس المال البشري للمجتمع على أنه مجموعة الطاقات البشرية التي يمكن استخدامها لاستغلال مجمل الموارد الاقتصادية وهناك من يعرفه على أنه المجموع الكلي، الكم والنوع من القوى البشرية المتاحة في المجتمع فالجانب النوعي يمثل الكفاءات الذهنية والمستويات العلمية للسكان من خلال المستوى التعليمي يتم تحديد الجانب النوعي المرتبط بالخبرة والمعرفة أما الجانب الكمي فيحتسب من خلال الحجم الكلي للسكان (حاوشين بشير، 2014، 25)

نشأتها: لقد ظهر المفهوم الاقتصادي لرأس المال البشري منذ أوائل القرن العشرين كجزء مغلق لعوامل الإنتاج كالأرض والعمل ورأس المال (ربيعة قوادرية، 2016، ص 19)

مؤسسها: غاري بيكر وهو خبير اقتصادي من جامعة شيكاغو ويعقوب ميسر يشير إلى مخزون المعرفة الاجتماعية والشخصية بما في ذلك الإبداع المتمثل في القدرة على أداء العمل لإنتاج قيمة اقتصادية.

(10 أبريل 2023-20:30:05-<http://an-m-wikipedia-org-wiki>)

النقد الموجه لنظرية رأس المال البشري:

- هناك عدة انتقادات موجهة لنظرية رأس المال البشري خصوصا من علماء التربية ومن أهم تلك الانتقادات:
- أن النظرية تحمل القواعد الإجتماعية والأمنية التي تعود على المجتمع من جراء تعليم أفراده.
 - أن هذه النظرية تربط دائما زيادة التعليم بزيادة الدخل وهو الأساس الذي قامت عليه النظرية، وأن ذلك يحط من قيمة التعليم بإعتبارها قيمة سامية وراقية.
 - أن القياسات التي بنيت هذه النظرية على أساسها مشكوك في صدقها ومدى دقتها.
 - أن هذه النظرية تربط دائما زيادة الدخل بالتعليم، ولا شك أن هناك عوامل أخرى تزيد من دخل الفرد غير التعليم، كالمكانة الإجتماعية للأفراد وخلفيتهم العلمية، وصحتهم وبيئتهم وغير ذلك من العوامل.
 - تحمل النظرية العوامل الأخرى التي تزيد من الإنتاجية، مثل ظروف العمل والحوافز المقدمة فيه وبيئته وتربط دائما زيادة الإنتاجية بزيادة التعلم، ومع كثرة هذه الانتقادات فإن النظرية لها مكانتها العلمية في مجال علم الاقتصاد.

ونجد أن لهاقبولا كبيرا سواء من رجال التربية والتعليم أو من رجال الاقتصاد (منى جاسم الزايد- دون سنة-

ص 932)

علاقتها بموضوع مذكري:

من خلال معرفتنا لمفهوم نظرية رأس المال البشري فإننا نرى أن لها علاقة ارتباطية بينها وبين موضوع دراستي، لأنها تركز على التكوين والتدريب وهما أحد مرتكزاتها الأساسية فالتدريب يعتبر عنصر مهم وفعال في مجال تنمية الموارد البشرية. وكما هو في موضوعنا عن تكوين الأستاذ وتدريبه فهو يزيد من كفاءة المؤسسة في ظل تكوين الأفراد.



الفصل الثاني:
الجانب النظري

تمهيد:

يلعب التكوين دورا رئيسيا في زيادة فعالية المؤسسة التعليمية الابتدائية من خلال تحسين مهارات و قدرات الأساتذة المكونين و بالتالي تساعدهم على تحسين أدائهم و مواكبة التطورات الحاصلة على مستوى مؤسساتهم، حيث اصبح تكوين الأساتذة المكونين ضرورة حتمية لا يمكن الاستغناء عنها من طرف المؤسسة التعليمية، لأنها تساهم في تطوير مهاراتهم و خبراتهم المهنية و بالتالي تساعدهم على توصيل المعلومات بطلاقة للمتعلمين ، و منه الحصول على كفاءة تدريسية و هذا ما سنوضحه في هذا الفصل.

المفهوم النظري للتكوين:

ماهو التكوين:

تعددت مفاهيم التكوين بين والباحثين وحتى علماء الاجتماع، ولكن في الواقع لم تحدث أي ابتعادا أو غموض في فهم هذا المفهوم.

إن كلمة التكوين هي ترجمة للكلمة الفرنسية formation وكذا الكلمة الانجليزية training وقد أخذ مفهوم التكوين عدة أشكال منها:

1-تعريف التكوين:

يمكن وصف التكوين على أنه عملية تهدف إلى زيادة قدرات ومهارات الأفراد وتحسين أدائهم في مهامهم ووظائفهم الحالية، بالإضافة إلى إكسابهم القدرة على تحمل مسؤوليات أكبر في المستقبل يشمل التكوين أيضاً تزويد الفرد بالمعلومات والخبرات والمهارات الضرورية لأداء عمل معين بكفاءة عالية، وتأهيله لتولي مناصب أعلى في المستقبل. (أحمد عادل راشد، 1981، 181)

يتم وصف التكوين عادة بأنه عملية تعلم سلسلة من السلوكيات المبرمجة مسبقاً، أو تعلم مجموعة متتابعة من التصرفات المحددة مسبقاً، يتيح التكوين للأفراد تطبيق المعرفة وتوعيتهم بالقواعد والإجراءات الموجهة لسلوكهم مع الاعتماد على المهارات الحركية ومهارات التذكر والحفظ، والأساليب الشرطية البسيطة التي تساعد على رفع قدرة الفرد على أداء وظيفته بكفاءة. (محمد سعيد سلطان، 1943، 182).

يتمثل التدريب في مجموعة من الوظائف المخططة مسبقاً والتي تهدف إلى تزويد العاملين بالمهارات والمعرفة والمواقف والتصرفات اللازمة لتسهيل اندماجهم وتحقيق أهداف الفعالية في المنظمة ويتم التدريب عملياً بتنظيمه ضمن إطار الاستراتيجية العامة للمنظمة. (محمد سعيد سلطان، 1943، 183).

2-أسباب التكوين:

تعود ضرورة اللجوء للتكوين لعدة أسباب أهمها:

- التطورات الخارجية في مجالات التكنولوجيا، التغيرات الاجتماعية، الثقافية، والاقتصادية.
- المنافسة الداخلية والخارجية.
- تغير متطلبات العملاء بسبب تطور احتياجاتهم ورغباتهم وميولهم نحو الجودة.
- اكتساب معلومات جديدة لتطوير القدرات الفردية والمؤسسية.

- تحقيق تغيير إيجابي في الأذهان ووسائل التسيير.
- جمع واستخدام المعلومات الشخصية للمستخدمين في مجال إدارة الموارد البشرية.
- التحكم في مختلف وسائل التسيير مثل الإعلام الآلي لتحسين الأداء وتحقيق الأهداف.

3- أهمية التكوين وأهدافه:

3-1- الأهمية لتكوين:

تعد أهمية التكوين كبيرة وضرورية، إذ يمثل العنصر الأساسي في تطوير وتنمية الموارد البشرية وتحسين أدائها فمن المهم توفير تدريب جيد للعاملين على المهام والوظائف التي يقومون بها لتعزيز كفاءتهم وزيادة إنتاجيتهم ويساعد التدريب على اكتساب مهارات جديدة وزيادة المعرفة مما يؤهلهم لتحمل مسؤوليات أعلى في المستقبل. بالإضافة إلى ذلك، فإن التكوين يساعد على فهم أفضل للأساليب والأسس المتعلقة بالوظائف المحددة ويؤهل العاملين لتطبيقها بشكل أكثر فعالية، ومن المهم الإشارة إلى أن التكوين يساهم في تطوير المواهب والقدرات الفردية، وبالتالي يعد عاملاً مهماً في تنمية الموارد البشرية. ويجب أن تتوفر في التكوين عنصران أساسيان وهما: القدرة على التعلم والرغبة فيه، حيث يعد التحفيز والرغبة في التعلم أمراً حاسماً لنجاح التكوين. (أحمد طاطار، 1993، 82).

وتتجلى أهمية التكوين فيما يلي:

- تمكين الأفراد من تحسين أدائهم وتطوير قدراتهم.
- تحسين جودة العمل والخدمات التي تقدمها المنظمة.
- زيادة الثقة والرضا لدى الأفراد وتعزيز روح الانتماء للمنظمة.
- توفير فرص الترقية والتطور المهني للأفراد.
- تحسين العلاقات بين الأفراد في المنظمة وتشجيع العمل الجماعي.
- تحسين سمعة المنظمة وزيادة تنافسيتها في السوق.

3-2- الأهداف:

- تطوير وتعزيز قدرات العاملين وزيادة خبراتهم وتعلم مهارات جديدة.
- تعزيز الثقة والرضا الوظيفي للعاملين وتحسين بيئة العمل لديهم.
- تحقيق المزيد من الابتكار والإبداع في العمل وتحسين جودة المنتجات والخدمات.

- زيادة قدرة المنظمة على المنافسة في السوق وتحقيق المزيد من النجاح والنمو.
- تعزيز الشفافية والمساءلة والمشاركة الفاعلة للعاملين في صنع القرارات.
- تعزيز الروابط والعلاقات بين المنظمة والمجتمع المحيط بها.
- تحقيق الاستدامة البيئية والاجتماعية في عمل المنظمة. (محمد مسلم، 2007، 94).

4-أنواع التكوين ومجالاته .

4-1-أنواع التكوين:

يمكن تصنيف التكوين إلى عدة أنواع وذلك حسب أهدافه ومتطلبات المؤسسة، ومن أهم هذه الأنواع:

أ-التكوين حسب مرحلة التوظيف:

يجب توجيه الموظف الجديد: حول مجموعة من المعلومات اللازمة لإداء عمله بشكل فعال في المؤسسة التي ينضم إليها، فهذه المعلومات التي يحصل عليها الموظف في الأيام الأولى من عمله تؤثر على أدائه ومستوى رضاه الوظيفي في المؤسسة لفترة طويلة.

ولتحقيق ذلك، يمكن اعتماد عدة أساليب مثل مقابلات مع المشرفين المباشرين للموظفين، وكتيبات مطبوعة، وورشات عمل تدريبية تهدف إلى تزويد الموظف الجديد بالمعرفة والمهارات اللازمة للعمل في المؤسسة.

التدريب أثناء العمل: يشير إلى تدريب العامل في موقع العمل نفسه، حيث يتلقى التدريب من المشرف المباشر أو مدرب معين، يتطلب هذا النوع من التدريب أن يتم تدريب العامل مباشرة على الأدوات والمعدات التي سيستخدمها ومن المميزات لهذا النوع من التدريب أنه يتماشى مع موقع العمل، ويكون تكلفته أقل من غيره.

التدريب لتحديث المهارات والمعرفة: عندما تصبح المعارف والمهارات المكتسبة سابقاً قديمة أو عندما يتم إدخال تقنيات وأنظمة عمل جديدة، يجب توفير تدريب مناسب لتحديث المهارات والمعرفة.

التكوين من أجل الترقية أو النقل إلى وظيفة أخرى: يعد ضرورياً لإعادة تأهيل الموظف وتدريبه على المهارات والمعارف والطرق اللازمة للوظيفة المستهدفة على سبيل المثال يتعين تدريب العامل الفني الذي يرقى إلى وظيفة إدارية على المهارات الإدارية والإجراءات المتبعة فيها. (محمد مسلم، 2007، 94).

ب- التكوين حسب الوظائف:

- التكوين المهني والفني:

يشمل هذا النوع من التكوين التدريب على المهارات اليدوية والميكانيكية المتعلقة بالأعمال الفنية والمهنية مثل النجارة واللحام والبناء وغيرها.

يوجد نوع آخر من التدريب المهني والفني يتمثل في التلمذة الصناعية والتي تتم عادة عن طريق بعض الشركات والنقابات العمالية، يتلقى المتدربون تدريباً عملياً ويحصلون في الغالب على شهادة فنية، ويعد التوظيف بعد التخرج أحد الخيارات الممكنة والتي تتعهد بها الشركة في بعض الأحيان.

- التكوين التخصصي:

يشمل التدريب المهني والفني المتخصص المعارف والخبرات والمهارات اللازمة للعمل في مجالات معينة مثل وظائف المهندسين والأطباء وغيرها من المهن المتخصصة.

- التكوين الإداري القيادي:

يتيح التدريب المهني والفني للعاملين اكتساب المعارف والمهارات الإدارية والإشرافية اللازمة لتولي المناصب الإدارية المختلفة سواء كانت مناصب دنيا أو وسطى أو عليا.

ج - التكوين حسب المكان:

- التكوين داخل الشركة:

يقوم المدربون سواء كانوا داخل المؤسسة أو خارجها بتدريب الأفراد ويشاركون في تصميم البرامج التدريبية، كما يتولون مسؤولية الإشراف على تنفيذ هذه البرامج.

- التكوين خارج الشركة:

تنتقل بعض الشركات برامجها التدريبية إلى الخارج في حال قدمت المؤسسات الأخرى برامج تدريبية جيدة واستخدمت أدوات حديثة وفعالة، وذلك لتعزيز جودة تدريب موظفيها. (أحمد ماهر، 1999، 32-328)

4-2-مجالات التكوين:

أ- بالنسبة للعامل: حيث أن التكوين يعمل على تنمية نواحي عديدة للفرد من خلال:

- معرفة وتنظيم المؤسسة وسياستها وأهدافها.
- اكتساب معلومات عن منتجات المؤسسة وأسواقها.
- اكتساب معلومات عن إجراءات وتنظيم العمل بالمؤسسة.
- اكتساب معلومات عن خطط المؤسسة ومشاكل تنفيذها.

- المعرفة الفنية بأساليب وأدوات الإنتاج.
- المعرفة بوظائف الإدارة الأساسية وأساليب القيادة والإشراف.
- تنمية المهارات والقدرات للمتكون من حيث:
 - المهارات الفنية اللازمة لأداء العمليات المختلفة.
 - المهارات القيادية والإدارية في التنظيم والتخطيط.
 - القدرة على تحليل المشاكل والتفكير النقدي. (صلاح عبد الباقي، 2001، 252-253)
 - القدرة على اتخاذ القرارات بناءً على تحليل البيانات والمعلومات المتاحة.
 - المهارات في التعبير والنقاش وإدارة الندوات، بما في ذلك القدرة على العرض الجيد والتواصل الفعال مع الآخرين.
- تنمية الاتجاهات للمتكون:

- تفصيل العمل وفهم تفاصيله داخل المؤسسة.
 - وضع سياسات وأهداف المؤسسة وتعزيزها.
 - تحفيز العاملين على العمل بنشاط وحماس.
 - تشجيع العمل الجماعي وتحقيق التعاون بين الفرق.
 - تعزيز الشعور بالمسؤولية الفردية والجماعية.
 - تعزيز الرغبة في التميز والارتقاء بجودة العمل.
- اكتساب الخبرة: يعتمد في هذا المجال على الممارسة والتطبيق العلمي للمعرفة والمهارة والأسلوب في عدة مواقف مختلفة على مدى فترة زمنية طويلة، وهذا يجعله مختلفاً عن المجالات الأخرى حيث يصعب تعلمه داخل قاعة التدريب أو التكوين.

- ب- بالنسبة للمؤسسة: تمكن مجالات التكوين بالنسبة للمؤسسة من خلال :
- الالتزام بتجنب شكاوى العمال حول صعوبة العمل أو عدم ملاءمته لهم.
 - تأهيل الأفراد لتولي مناصب قيادية على مختلف مستويات العمل.
 - التأقلم مع التغيرات في نظم العمل والتطور التكنولوجي ومواكبة تطورات العصر والنمو الاقتصادي.
- (صلاح الدين عبد الباقي، 2001، 253)

5-أساليب التكوين.

ينصح باتباع أكثر من طريقة للتدريب لزيادة فعالية النشاط التدريبي، وتعتمد الاختيار بشكل أساسي على عدة عوامل مثل حجم المؤسسة وطبيعة نشاطها، الأهداف التي يريد تحقيقها النشاط التدريبي، ونوع البرنامج التدريبي والإمكانيات المالية والموارد المتاحة من البشر والمعدات والمواد التدريبية، وتنقسم أساليب التكوين عادة إلى نوعين مختلفين:

- أساليب التدريب داخل المؤسسة.
- أساليب التدريب خارج المؤسسة.

5-1- أساليب التكوين في مكان العمل:

يعد التدريب أثناء العمل أو في موقع العمل من أكثر طرق التدريب شيوعاً، وذلك بسبب بساطته والاعتقاد بأنه تدريب بتكلفة منخفضة، ويأخذ هذا النوع الأشكال التالية:

-أسلوب تعليمات العمل: يتم تنفيذ أسلوب التدريب الوظيفي عن طريق إعداد دليل عمل مكتوب يحتوي على التعليمات والإرشادات اللازمة لتطبيق المهارات المطلوبة، يقوم المدرب بشرح التعليمات والإشراف على التنفيذ، ومتابعة الأداء وتصحيح الأخطاء، وتوجيه المتدربين بشكل دوري لضمان التحسين المستمر.

- التكوين بالرئيس المباشر.
- التكوين بالعمل.
- التكوين تحت إشراف وتوجيه مشرف.
- التكوين بالتنقل بين مراكز العمل. (محمد مرعي، 1999، 236)
- التكوين بالاشتراك في الأعمال المعروفة باسم الإدارة المتعددة.

5-2- أساليب التكوين خارج مكان العمل:

يمكن أن يتم تقديم التدريب في مكان العمل أو في مركز تدريب خارج المؤسسة، مثل المعاهد المتخصصة والجامعات في حالة التدريب خارج المؤسسة، يتحمل الجهة المنفذة للتدريب بعض التكاليف، ويتحمل المؤسسة التكاليف المتعلقة بها، وفيما يلي بعض من هذه الأساليب:

أ- أسلوب المهارات الفردية:

يمكن للمكون تكليف المدرب بعمل خلال فترة محددة، حيث يقوم المدرب بإنجاز عمل محدد بشكل فردي مثل إعداد بحث أو تقرير حول حادثة أو ظاهرة معينة ويترك له حرية معالجة وإعداد المهمة، بعد الانتهاء من العمل يقوم المكون بتقييم النتائج التي وصل إليها المدرب.

ب- أسلوب المحاضرة:

تُعَدُّ المحاضرة أحد أساليب التدريب الرئيسية حيث يقوم المحاضر بتقديم المادة التدريبية الموجودة في البرنامج التدريبي للمتدربين، ويتحكم المكون بشكل عام في سير المحاضرة وينحصر دور المدرب في الاستماع للمحاضر فقط.

ج- أسلوب المؤتمرات والندوات وحلقات البحث:

يتمثل هذا الأسلوب في عقد اجتماع بين عدد من المشاركين لدراسة موضوع محدد بهدف إنتاج توصيات محددة حيث يتم تبادل الآراء والمناقشة والحوار والاستفادة من خبرات ومعارف الآخرين، ويتميز هذا الأسلوب بالتفكير الجماعي.

د- أسلوب التطبيق العملي:

يتضمن هذا الأسلوب عرض وشرح المكون لطريقة أداء العمل والإجراءات المطلوبة لتنفيذه، ثم يتولى المتدربون تطبيق الإجراءات العملية على التجهيزات المتاحة لهم. (علي محمد ناصر الله، 1999، 103)

6- استراتيجيات التكوين:

6-1- أهمية وضع الاستراتيجية:

تُعَدُّ الاستراتيجية منهجية تنظر إلى المستقبل، وتأخذ في الاعتبار التغييرات المتسارعة التي تحدث في مختلف المجالات، وتستدعي إحداث تحولات جذرية في الأساليب المستخدمة لتمكين العاملين من اكتساب المهارات التقنية اللازمة، وذلك لأن التحدي يكمن في إيجاد تكوين مهني مبدع ومتفوق على التكوين المهني في الدول المتقدمة وقادر على التكيف مع التقنيات الحديثة. (مجلس التعاون لدول الخليج العربية، 2003، 13-14)

من الضروري أن تتوافق الرؤية التي تتبناها الاستراتيجية مع خصائص ومتطلبات العمل، وعليه يجب أن يشارك في تنفيذ الاستراتيجية الوطنية جميع الأطراف المؤثرة بصفة مباشرة أو غير مباشرة في ديناميكية العمل، حيث يعد هذا العمل جهداً وطنياً جماعياً يتجاوز الاعتبارات الضيقة.

ويتعيّن أيضاً التأكيد على أن معالجة البطالة وفقاً لهذه الاستراتيجية لن تتحقق عبر سياسات فردية أو جهود غير منسقة، وبالتالي فإن التدخل الحكومي يحتاج إلى توجيه "آليات العمل المترابطة" لزيادة فرص العمل وتحديد أهداف واضحة يتم تحقيقها عبر منظومة سياسات، وذلك لتوفير فرص عمل وتحسين مستويات الأداء.

(الجمهورية التونسية، 2013/2017، 08)

6-2-غايات والأهداف العامة للاستراتيجية:

- تطوير التدريب بالمعرفة والمهارات اللازمة لتحقيق أهداف المؤسسات.
- تحقيق تحول نوعي في النظام التعليمي لتأثيره الإيجابي على جميع المجالات.
- تحقيق نتائج فعالة وذات تأثير عميق على الأفراد والمؤسسات.
- التأقلم مع التقنيات والمفاهيم الجديدة وتفعيلها في التدريب.
- تحقيق تغييرات عميقة في عمليات التدريب عن طريق اكتساب المعرفة والمهارة والسلوك.
- التركيز على النتائج وتلبية احتياجات التدريب.
- تبني الأساليب والطرق المبتكرة في تقديم التدريب لتحقيق الأهداف.
- إعداد كوادر مهنية جديدة وتأهيلها لتحمل المسؤولية في المستقبل. (الجمهورية التونسية،

(08، 2013/2017)

الكفاءة التدريسية:

1- مفهوم الكفاءة التدريسية:

1-1- تعريف الكفاءة:

تتمثل كلمة الكفاءة في اللغة العربية في المصدر "كفاه"، الذي يشير إلى الاستغناء عن شيء آخر بسبب وفرة ما.

وبالتالي، فإن مفهوم الكفاءة يشير إلى القدرة على تحقيق مستوى معين من الأداء أو الإنجاز، يكفي صاحبها لتنفيذ مهمة معينة ويعتبر هذا المفهوم جوهرياً في المجال التربوي حيث يحاول المرء تحقيق مستوى من المعرفة والمهارة والاتجاهات يكفيه لأن يكون معلماً (مربياً).

تعني كلمة الكفاءة في قاموس Webster الحصول على مستوى مناسب من الوسائل والمهارات اللازمة لتلبية الاحتياجات الأساسية في الحياة، وهناك عدة تعريفات لمفهوم الكفاءة والتي تختلف في درجة تعميمها أو تخصيصها، ويمكن للمؤرخ تصنيف هذه التعريفات إلى نوعين. (عبد الرحمن صالح الأزرق، 2000، 11).

- تعريفات عامة:

يتعلق هذا بمفهوم الكفاءة العامة للشخص في أي مجال يتفاعل فيه مع البيئة المحيطة به ويمكن أن تساهم هذه التعريفات في توضيح مفهوم الكفاءة التدريسية للمربي الذي يتم دراسته حالياً.

- تعريفات خاصة: وهي التي تتعلق بالكفاءة التدريسية لدى المربي.

-تعريفات الكفاءة العامة:

يعتبر تعريف وايت (1959) من التعاريف العامة المؤثرة لمفهوم الكفاءة، حيث يرى أن الكفاءة تتمثل في القدرة على السيطرة على البيئة وبما أن الفرد يحتاج إلى التفاعل مع البيئة، فإن تحقيق هذا التفاعل يتطلب فهماً واستيعاباً للبيئة وعلى هذا الأساس، فإن النشاط الموجه والاستكشاف والاستطلاع وجميع الأنشطة المعرفية الأخرى تعتبر نشاطاً تكيفياً بهدف تحقيق الكفاءة وذلك حسب ما يقوله. (محمود محي الدين عشري 1991، 39.)

قال ويرى هوستون (1974) إن الكفاءة تعني القدرة على تنفيذ عمل ما بشكل فعال، بينما عرّفت سامية الختام (1974) الكفاءة بأنها القدرة على القيام بالمهام والواجبات المطلوبة في مجال معين بنجاح. (نعيممة محمد يونس، 1989، 14)

يعني مفهوم الكفاءة وفقاً لفونك و واجناز في عام 1966 القدرة على استخدام جميع قدرات الفرد وتوجيهها نحو تحقيق هدف معين بتصميم وتأكيد وعزيمة، وتوفير الصفات اللازمة لجعل الشخص كفاء وذو أهلية مناسبة لتحقيق المطلوب دون ترك فرصة لتحقيق المزيد ويتميز بالحيوية والمثابرة. (أبو بكر عابدين، 1966، 16).

وفقاً لويست (1978)، فإن الكفاءة تعني القدرة على تنفيذ المهام المطلوبة بأداء محدد وفي ظروف جيدة ومحددة وهذا ما يوضحه (فهيمه سليمان عبد العزيز 1987 في 13-14).

وفقاً لتعريف كارتر (1973) تعني الكفاءة مجموعة من المهارات والمفاهيم والاتجاهات التي تتعلق بعمل محدد، والتي يتوجب على الشخص اكتسابها لتحقيقها، تقوم هذه الكفاءات على مجموعة من المهارات الأساسية، وتعتمد على مدى اهتمام الشخص الذي ينفذها. (مصطفى فوزي زيدان، 1982، 44).

يوضح مصطفى زيدان (1982) مفهوم الكفاءة بشكل عام عندما يصفها على أنها القدرة على القيام بعمل معين بمستوى دقة عالٍ وفي وقت أقل من الزمن المحدد للأداء العادي، وذلك باستخدام المعرفة المناسبة لتحسين الأداء وبشكل أكثر تحديداً فإن الكفاءة تشير إلى صورة مثالية للأداء، حيث يقوم الفرد بالعمل بجهد ووقت أقل وتتألف الكفاءات الرئيسية من عدة كفاءات فرعية وبالتالي يتم تحسين الأداء عند تحسين الكفاءات الرئيسية والفرعية هذا ما يتضح من كلام مصطفى زيدان. (Whitty. Geoff and 309-308.)

(Willmott, Elizabeth,

يقدم توفيق مرعي (1981) تعريفاً للكفاءة التعليمية الأدائية، والذي يتركز على مفهوم الكفاءة العامة للفرد ويصفها بأنها القدرة على القيام بعمل بكفاءة وفعالية وتحقيق مستوى محدد من الأداء. (جابر عبد الحميد جابر، 1990، 8-9.)

يعرض أيمن غريب (1990) تعريفاً للكفاءة العامة، يشير فيه إلى وجود مجموعة من الخصائص والمهارات والإمكانات الشخصية المتاحة للفرد، والتي يمكنه استخدامها لتحقيق الأهداف التي يرغب فيها. (عبد الله محمد عبد المنعم، 1999، 154.)

ويعرفها بيتي واليزابيث (1991) بأنها مجموعة من القدرات الإدراكية والمعرفية والأبعاد الاتجاهية والأداء التي يمتلكها الفرد ف أداء مهمة ما. (أحمد الرفاعي غنيم، 1980، 12.)

1-2- تعريفات خاصة تتعلق بالكفاءة التدريسية لدى المسربين:

تتضمن التعريفات المتعددة للكفاءات المرتبطة بمهام المربي وأدواره مجموعة متنوعة من المفاهيم التي تركز على سلوك المربي وقدراته ومهاراته المتعلقة بالمجال التربوي والتعليمي، وتأتي هذه التعريفات تحت مسميات مختلفة مثل الكفاءات التربوية والكفاءات المهنية والكفاءات التدريسية أو التعليمية، بالإضافة إلى التركيز على فعالية المربي ومهارات التدريس والتدريس الفعال وبشكل عام، تعني الكفاءات القدرة على إنتاج نتائج متوقعة وتحقيق الأهداف المرجوة في مجال التربية والتعليم. (نور الدين عبد الجواد ومصطفى متولي، 1993، 62.)

يذكر فاروق الفرا (1982) تعريفاً للكفاءة التعليمية يركز على الجانب الإجرائي، حيث يصفها بأنها مجموعة سلوكيات المربي التي تشمل المعارف والاتجاهات والمفاهيم والمهارات التي يكتسبها بعد مشاركته في برنامج محدد يؤثر على أدائه، ويمكن تقييم هذه الكفاءة من خلال أدوات تم تطويرها لهذا الغرض. (نعيمة محمد يونس، 1989، 09.)

ويذهب خيرى عبد اللطيف (1988) إلى أنها قدرة المربي على أداء مهمة يؤدي إلى إحداث نتائج تعليمية متوقعة لدى المربي. (طاهر عمر عبد الرزاق، 1982، 33).

وتشير ماجدة حبشي (1990) إلى أن الكفاءات التدريسية السلوكية و المهارة التي يظهرها المربي في موقف تعليمي معين ومستوى مقبول من التمكن. (ماجدة حبشي سليمان 1990، 64).

يرى عبد الحفيظ هني (1992) أن المجموعة من السلوكيات التدريسية هي التي يظهرها المربي في نشاطه التعليمي داخل الفصل الدراسي وخارجه بهدف تحقيق أهداف محددة ويتميز هذا الأداء بالسرعة والدقة التي تناسب الموقف التعليمي. (عبد الله عبد العزيز السهلاوي، 1992، 154).

توجد مفاهيم متعلقة بالكفاءة التدريسية للمربي ولكنها أقل عمومية وشمولاً من مفهوم الكفاءة. وغالباً ما تتعلق هذه المفاهيم بجانب محدد من الكفاءة مثل مهارات التدريس ويعرف جيغ و دافيد (1975) هذه المفاهيم باسم "القدرة على مساعدة المتعلم في حدوث التعلم"، والتي تنمو بالإعداد والخبرة المناسبة وتعني أيضاً أداءً سلوكياً محددًا يمكن ملاحظته وتقييم نتائجه، وتفيد في عملية تعلم الطلاب. (فاروق حمدي، 1982، 27).

يعرف مفهوم المهارة وفقاً لبشرى قاسم (1980) على أنه الوصول إلى درجة من الدقة التي تسهّل على المتعلم إتمام المهمة في أقل وقت وجهد ممكن وتوافق هذه النظرة مع وجهة نظر همام زيدان (1988) التي تفرق بين المهارة والكفاءة، حيث يتميز الأخير بالمرونة والتنوع بينما تتميز المهارة بالتخصص والنبات مثل إلقاء الأسئلة وبالتالي، قد يتضمن مفهوم الكفاءة مجموعة من المهارات. (عبد الحفيظ حفي همام، 1992، 78).

يتعلق مفهوم الأداء في المجال التربوي، والذي يرتبط بالكفاءات المهنية، بالسلوك الملحوظ والقابل للتقييم والتقييم، ويشمل جميع تصرفات المعلم أو المربي خلال عملية التعليم ويعكس هذا المفهوم كما أوضحت حكمت البراز في عام 1989، الفعل الإيجابي النشط الذي يهدف إلى اكتساب المهارات والقدرات والمعرفة وتحقيق الأداء الممتاز وفقاً للمعايير المحددة.

أشارت مقابلة (1989) إلى أن فعالية التدريس والتربية تم تعريفها في البداية بناءً على الصفات الشخصية للمربي، ولكن ظهر اتجاه آخر ينظر إلى فعالية المربي على أنها تتعلق بالأساليب والطرق التدريسية الفعالة المتاحة للمربي. (خليفة عبد السميع خليفة، 1990، 78).

يفترض تيار ثالث أن فعالية المربي تتعلق بقدرته على إنشاء بيئة تعليمية مريحة للتلاميذ داخل الصف، وظهر في الوقت الحاضر اتجاه ينظر إلى فعالية المربي على أنها القدرة على استخدام مجموعة من الكفاءات التعليمية بشكل فعال، وتوظيفها بشكل مناسب لاتخاذ القرارات الصائبة في سياق العملية التعليمية.

يعرّف جيج ودافيد (1975) التدريس كقدرة على مساعدة المتعلم في تحقيق التعلّم، وينمو ذلك من خلال التحضير والاكْتساب للخبرات الملائمة، وتشمل هذه القدرة أيضاً أداءً سلوكياً محددًا يمكن ملاحظته وتقييم نتائجه، وتساعد في عملية تعلم الطلاب. (علي محي الدين راشد، 1990، 63).

تحدد بشرى قاسم (1980) المهارة بأنها الوصول إلى درجة عالية من الدقة في الأداء بأقل وقت وجهد ممكن، وتتفق وجهة نظر همام زيدان (1988) في ذلك، حيث تعتبر الكفاءة متعددة المهارات وتتميز بالمرونة والتعدد، بينما تتميز المهارة بالتخصص والاستقرار مثل إلقاء الأسئلة وبالتالي يمكن أن تضم الكفاءة مجموعة من المهارات. (نصر يوسف مقابلة، 1989، ص 135-154).

1-2- مفهوم الكفاءة التدريسية:

تعددت التعريفات المقدمة من قبل الباحثين التربويين لمفهوم كفاءة التدريس من بينها: تعرّف "أحمد اللقاني" و "علي الجمل" (1999) مفهوم الكفاءة بأنه يصف الحد الأدنى للأداء. عندما يصل الشخص إلى حد الكفاءة، فهذا يعني أنه قد وصل إلى الحد الأدنى من المهارات التي تساعده على أداء عمله. على سبيل المثال، المعلم الذي يمتلك القدرات والمهارات اللازمة لتحقيق الأهداف التعليمية المطلوبة، فنقول إنه يمتلك الكفاءات اللازمة لأداء عمله التعليمي وبناءً عليه فإن الكفاءة الأدائية للمعلم تمثل الحد الأدنى من المهارات التي يجب على المعلم اكتسابها، سواءً خلال فترة الإعداد قبل الخدمة أو خلال فترة التدريب. (-17

(Carré. Ph; Moisan.A.Poisson، 2006، 21)

يشير الباحث دونالد ميدلي إلى أن الكفاءة التدريسية تتضمن المعرفة والمهارات والاتجاهات التي تمكّن المعلم من التحضير للموقف التعليمي. وتشمل ذلك المعرفة ذات الصلة بتخصص المعلم، والمعرفة العامة، والمعرفة ذات الصلة بعلم النفس أو الاجتماع، أو أي معرفة أخرى تساعد في تحديد قدرة وأداء المعلم بشكل فعّال وتشمل المهارات المعرفية المتعلقة بالمحتوى ومهارات القراءة والكتابة والرياضيات في حين تتعلق الاتجاهات بالمعلم والتلاميذ والزملاء والقيم. (ماجدة الحيشي، محمد سليمان، 1990، 906).

وفقاً لتعريف هبة مركون (2013)، فإن الكفاءة التعليمية هي مجموعة المعرفة والخبرة والمهارات التي يحتاجها المعلم لتناول الجوانب التربوية والعلمية والتطبيقية والعمل على دمجها بشكل متكامل لتحقيق الأهداف التعليمية المرجوة. (هبة مركون، 2013، 200)

وفقاً للباحث قاسم خزعلي (2010)، فإن الكفاءة التدريسية في مجال التعليم الابتدائي تتضمن القدرات والمهارات اللازمة لتصميم وتنفيذ وتقييم العملية التعليمية بطريقة فعالة وتحقيق تعلم أفضل للطلاب. (قاسم خزعلي، 2010، 559)

تعرف الكفاءة التدريسية أيضاً بأنها القدرة على القيام بالأنشطة والمهام اللازمة لوظيفة المعلم، ويمكن تلخيصها بأنها مجموعة المهارات والمعارف والخبرات التي يحتاجها أستاذ التعليم الابتدائي لتحقيق تعلم فعال تتضمن هذه الكفاءة جوانب مختلفة من عملية التدريس، بدءاً من إعداد الدرس وانتهاءً بتقييمه، ويؤثر ذلك بشكل إيجابي على أداء عليه في عملية تقديم الدرس داخل القسم مختلف مراحل الدرس الثلاثة وضعية الانطلاق، بناء التعليمات، استثمار المكتسبات.

2-أنواع الكفاءات التدريسية:

قسم "Cooper" كفاءات المعلمين علي النحو الآتي: (مريم الخالدي، 2008، 270).

2-1- كفاءات معرفية:

يجب أن يشمل الجانب الأول من المعرفة والإلمام بالموضوع، حيث يجب أن يكون المدرس متمكناً جيداً من المادة التي يقوم بتدريسها.

2-2- كفاءات الإنجاز:

هي تلك الكفاءات التي يتمكن المعلم من إظهارها في مواقف تعليمية صفية حقيقية أو شبيهة بها ومن أهم هذه الكفاءات:

- وضع خطة يومية تحدد أهدافاً متنوعة.
- تدريب الطلاب على استخدام أدوات التقييم.
- تحفيز الدافعية والحماس لدى الطلاب.
- تقديم المعلومات والتواصل بطريقة فعالة.
- تعزيز عملية التعلم وفهم المواد بشكل أفضل.
- تحفيز التفكير النقدي وتوظيفه في حل المشكلات.

2-3- كفاءات النتائج:

تتعلق "المنجزات التعليمية" بالأهداف التي يحققها المدرب في طلابه، ويضيف التربويون "الكفاءات الإنفعالية" كنوع رابع، حيث تتعلق هذه الكفاءات بالجانب الوجداني وتشمل الاتجاهات والقيم التي يجب على المعلم تبنيها، بالإضافة إلى أشكال التذوق التي يتمتع بها. (مريم الخالدي، 2008، 270.)

3- تصنيفات الكفاءة التدريسية:

وردت العديد من التصنيفات للكفاءة التدريسية من خلال البحوث والدراسات التي تناولتها كموضوع للدراسة، نذكر منها ما يلي:

قام كلا من الباحثين جرادات 1984 وقاري بورش بتقديم تصنيف للكفاءة التدريسية يتضمن ثلاثة أنواع كما يلي:

- كفاءات تتعلق بالجانب المعرفي: تتضمن "الكفاءات التعليمية" مهارات التدريس مثل اختيار السبل والطرق الفعالة لتقديم الدرس وتنظيم الصف، بالإضافة إلى الكفاءات المتعلقة بالمحتوى الدراسي، مثل الإلمام الكامل بالمادة التي يدرسها.
 - كفاءات تتعلق بجانب التطبيق والأداء: تتمثل هذه الكفاءة في قدرة المعلم على إعداد خطة درس مناسبة واختيار الأساليب الفعالة والملائمة لعملية التقويم.
 - كفاءات تتعلق بنتائج عملية التعليم: يعني مفهوم "ما أكتسبه المتعلمون" المعرفة والمهارات التي يحصل عليها الطلاب خلال عملية التعلم، وتتضمن هذه المفاهيم الجوانب الثلاثة للتعلم: الجانب المعرفي العقلي والوجداني والحسي الحركي، ويتم تقييم كفاءة المعلم في تعليم هذه المفاهيم بواسطة اختبارات التحصيل أو استطلاعات رأي الطلاب حول مدى تأثير المعلم على تعلمهم، أو عن طريق مراقبة سلوك الطلاب داخل وخارج الصف الدراسي.
- وهناك أيضا كفاءتين تم إضافتهما من طرف الباحثين هول وجونز، وهما:
- كفاءات تتعلق بالجانب العاطفي أو الوجداني: تشمل هذه المفاهيم كل الاتجاهات والميول والقيم التي يتمتع بها المعلم.

• **كفاءات تتعلق بجانب التقصي:** تتمثل هذه الكفاءة في قدرة المعلم على تحديد وجمع المعلومات والحقائق المتعلقة بموضوع الحصة الدراسية المبرجة أو المشكلة الاجتماعية المطروحة، وتدريب الطلاب وتدريبهم على أساليب البحث والتحقق والتحليل. (عبد الرحمان صالح الأزرق، 2000، 27)

ومن خلال دراستنا هذه يمكن وضع تصنيف للكفاءات التدريسية للأستاذ بناء على تصورنا وملاحظتنا لما هو عليه واقع الأستاذ في وقتنا الراهن، وما ينبغي أن يتوفر لديه من الكفاءات التدريسية التالية:

حول مختلف التي لها صلة بموضوع الحصة الدراسية مثال: أن يكون له قدر من المعارف في مختلف المجالات: الدين، التاريخ... الخ

• **كفاءات تتعلق بالجانب الحسي الحركي:**

يعني ذلك أن المعلم يجب أن يكون قادرًا على استخدام بعض الإحصائيات التي تساعد في تحليل سلوك الطلاب وتصحيحه أو توضيح معنى الدروس الدراسية المعلمة.

• **كفاءات تتعلق بالجانب الوجداني والنفسي الاجتماعي:**

يعني ذلك أن المعلم يجب أن يكون قادرًا على التعرف على ميول وعادات واتجاهات كل طالب، وأن يأخذها بعين الاعتبار خلال التفاعل معهم في البيئة التعليمية ويجب أيضًا مراعاة الجانب النفسي للطلاب مثل الرغبات والدوافع والثقة بالنفس ومعالجة المشاكل النفسية التي تعترض التعلم مثل الخجل والخوف والقلق والعنف. بالإضافة إلى أنه لا بد للأستاذ أن يكون على دراية بالوسط الاجتماعي المحيط بالمدرسة، وبالتالي كيف دروسه ومعاملته للمتعلمين وفق متطلبات ذلك المحيط. (أحمد راشدي طعمية 2008، 39)

كفاءات تتعلق بالبحث عن الأفضل: بمعنى أن الأستاذ الكفاء يعمل على الاطلاع المستمر على تطورات ميدان التعلم ويسعى لتحسينها باستخدام أحدث الوسائل والطرق التعليمية وتطبيق الأبحاث والدراسات في مجال تخصصه كما يعمل على تحفيز المتعلمين وتنمية رغبتهم في الاستكشاف والبحث عن الأفضل في مجال التعلم.

4- مصادر اشتقاق الكفاءة التدريسية:

توجد عدة مصادر يمكن الاعتماد عليها في اشتقاق الكفاءة التدريسية للأستاذ نذكر منها ما يلي:

- يتم تحديد الكفاءة التدريسية من خلال تحويل محتوى المقررات الدراسية إلى كفاءات عملية يجب على الأستاذ امتلاكها في الأداء الفعلي. (محمود داود سلمان الربيعي، 2013، 50)

- يمكن استحصاال الكفاءة التدريسية من خلال تحديد مهام وأدوار الأستاذ المحددة بدقة، وتحويلها إلى مجموعة من الكفاءات التي يجب أن يتمتع بها الأستاذ والتدرب عليها.

- ينبغي على الأستاذ أن يتمتع بمعرفة شاملة وعميقة بحاجات وقيم وطموحات المتعلمين، وأن يتمكن من ترجمتها إلى كفاءات يتمتع بها عند التفاعل والتواصل معهم.

- يجب على الأستاذ أن يكون على دراية تامة بمتطلبات واحتياجات المجتمع المحيط بالمدرسة، وترجمة هذه المعرفة إلى كفاءات يتمتع بها لتحقيق هدف تخريج متعلمين يتمتعون بالمهارات والقدرات اللازمة لتلبية احتياجات المجتمع وإحداث فرق إيجابي فيه.

- من خلال تحليل مختلف جوانب مهنة التدريس، يمكن للأستاذ أن يصاغ تصور نظري حولها ويقترح حلولاً وإجراءات ينبغي اتباعها في التدريس يمكن بعد ذلك ترجمة تلك الإجراءات إلى كفاءات يجب أن تتوفر لدى الأستاذ. ويمكن اقتباس الكفاءة التدريسية للأستاذ من مصادر مختلفة، بما في ذلك دراسته وتحليله لمهنة التدريس، وتجاربه السابقة في التدريس، وتدريبه المستمر والتطوير المهني، واستشارة الخبراء والمتخصصين في التعليم والتدريس للأستاذ منها، وهي ما يلي: (أحمد راشدي طعمية، 2008، 38)

- التواصل مع الأساتذة ذوي الخبرة والأقدمية في التدريس للاستفادة من تجاربهم ومعرفة أفضل الممارسات.
- تحليل عملية التدريس بشكل دقيق لتحديد النواحي التي يمكن تحسينها وتطويرها.
- الاطلاع على آراء جميع الأطراف المعنية بالعملية التعليمية، بما في ذلك الطلاب وأولياء الأمور والإدارة التعليمية والمجتمع المحيط بالمدرسة.
- الاعتماد على نظرة إيجابية لمهنة التدريس والسعي لتحقيق الأفضل فيها.

الاطلاع على أوضاع المجتمع ومعرفة المتطلبات الأساسية له لتحديد ما ينبغي تعليمه للطلاب. (أحمد راشدي طعمية، مرجع سابق، 38)

- معرفة عادات وقيم وتقاليده المجتمع المحيط بالمدرسة لضمان توافق ما يدرسه الأستاذ مع قيم المجتمع.
- التأكد من أن الأستاذ يفهم تماماً ما يدرسه ولماذا يدرسه وكيف يجب عليه أن يدرسه لضمان تقديم تعليم فعال وناجح.

5- وسائل قياس كفاءات المعلمين التدريسية:

ان تحسين المواقف التعليمية وتطوير مخرجاتها يتوقف بدرجة كبيرة على فعالية المعلمين، وعلى مدى كفايتهم التدريسية ويتوقف كل ذلك على الوسائل المعتمدة في القياس والتقويم ولقد تعددت وتنوعت هذه الوسائل وصنفت تصنيفات متباينة لتباين المعايير المعتمدة في ذلك.

فقد اعتمد حمدان (1985) في تصنيف وسائل قياس التدريس عددا من المعايير المتباينة، نذكر منها مايلي:
(محمد زياد حمدان، 1983، ص52)

5-1- حسب مصدر تنفيذها ويتضمن ثلاثة انواع هي:

- وسائل قياس ذاتية: يتم الاعتماد في قياس كفاءة التدريس على المعلم نفسه، حيث يقوم بتقييم نفسه.
- وسائل قياس خارجية رسمية: يتم قياس كفاءة التدريس من قبل المدير أو المشرف التربوي بعد تقييم أداء المعلم وملاحظة الجوانب القوية والضعيفة في أسلوبه التدريسي.
- وسائل قياس خارجية غير رسمية: يتم اعتماد وجهات نظر الطلاب حول مدى كفاءة معلمهم، أو وجهات نظر معلمين آخرين حول زملائهم، في قياس كفاءة التدريس.

5-2- حسب درجة مباشرتها وتكون بأحد الشكلين الآتين:

- يمكن تصنيف وسائل قياس كفاءة التدريس إلى مباشرة وغير مباشرة، وتشمل الوسائل المباشرة أنظمة ملاحظة التدريس وتقييم التفاعل الصفّي والاختبارات الإنجابية والتحصيلية التي تدار من قبل الجهات الرسمية.
- تشمل وسائل قياس غير مباشرة الاستطلاعات التي يتم الإجابة عليها من قبل المعلم نفسه، وكذلك استطلاع آراء التلاميذ وتقييم تحصيلهم وذكائهم وخصائص المعلم مثل هواياته وانشطته داخل وخارج المدرسة.

5-3- حسب الغرض من اجرائها وتكون في تصنيفين:

- وسائل قياس تربوية: إن هذا التصنيف هو تصنيف تطويري، حيث يهدف إلى تحسين سلوك المعلم في التدريس ورفع كفاءته التعليمية.
- وسائل قياس تنظيمية: يهدف استخدام هذه الوسائل إما لترقية المعلم أو تثبيته أو مكافأته. (حمدان محمد زياد، 1985، 50-51).

ويتضح من استعراض تصنيفات (حمدان) لوسائل قياس كفاءة المعلم التدريسية أنها لم تعتمد على معيار محدد وفق خلفية نظرية موجهة بدلاً من ذلك، تم تصنيف الوسائل وفق طريقة تطبيقها، مما يجعلها مجموعة من القوائم المختلفة، فتصنف الى:

- وسائل قياس جماعية مثل الاستطلاعات، والاختبارات الجماعية...

- وسائل فردية (مثل شبكات الملاحظة، والاختبارات الفردية...)

يمكن تصنيف وسائل قياس كفاءة المعلم التدريسية حسب الموضوع المراد قياسه، مثل وسائل قياس التفاعل اللفظي والتفاعل غير اللفظي ومع ذلك لا يمكن الاعتماد على وسيلة واحدة للقياس حيث تتأثر كل وسيلة بمجموعة من العوامل مثل نوعية الأداة المستخدمة ودرجة الثقة بها والهدف من تطبيقها. لذلك، يجب استخدام مجموعة متنوعة من الوسائل للحصول على صورة أكثر دقة لكفاءة المعلم التدريسية ومن هذه الوسائل نذكر:

- تقديرات التلاميذ للمعلمين كوسيلة لقياس كفاءة المعلم التدريسية.
- التقويم الذاتي للمعلم كوسيلة لتحسين سلوك المعلم التدريسي ورفع كفايته.
- وجهة نظر الرؤساء والمشرفين والزملاء كوسيلة لتطوير وتحسين مستوى المعلم وترقيته. (امال صادق ابو

حطب، 1990، 26)

6- العوامل المؤثرة في كفاءة المعلم:

من بين العوامل المؤثرة في كفاءة المعلم نذكر ما يلي: (سعود بن مبارك البادري، 2011، 227).

6-1- المدرسة والمجتمع المحلي:

- المعدات والتجهيزات المادية المتاحة.
- القوانين والتقاليد المتبعة.
- حاجات وآراء المجتمع المحلي المعني.
- تكوين الأفراد والشخصيات المتواجدة في البيئة المحيطة.

6-2- النتائج طويلة المدى:

- الخبرات العالمية.
- التدريب والتأهيل.

- الضغوط الاجتماعية والثقافية.
- القيم والمواقف الثابتة.
- متطلبات التعلم وتكيف الطلاب.
- الاتجاهات الحديثة في التربية والتعليم.
- احترام المهنة ومرجعيتها. (امال صادق ابو حطب، 1990، 26-27)

3-6- مواقف الفصل:

- المعدات والموارد المادية المتاحة.
- تأثيرات العملية التعليمية المباشرة على التلاميذ.
- صفات وخصائص وسلوك المعلم.
- ردود فعل التلاميذ المستمرة والصريحة.
- الدوافع والمهارات المتوفرة للمعلم.
- الأحداث الاجتماعية التي تؤثر على العملية التعليمية.

7- الأستاذ المكون:

تسعى الإصلاح التربوي في الجزائر إلى تحقيق جودة التعليم ورفع مستوى المدارس الجزائرية بشكل عام، بهدف تحقيق تصنيف عالمي يرتكز على تنمية مهارات وكفاءات المتعلمين وتمكينهم من حل المشكلات بطريقة ممنهجة وتجهيزهم لمواجهة عالم متغير تسوده عولمة أحادية القطب.

مع تغير المناهج والطرق والأساليب والكتب في كل مراحل التعليم، تغيرت أيضاً درجات الأساتذة وفقاً لمعايير تتضمن الخبرة والتحصيل العلمي وبعد أن كان المصطلح المتداول لمن يقوم بالعملية التعليمية في مرحلة الابتدائي هو "المعلم"، أصبح "الأستاذ" المسؤول الرئيسي في كل مراحل التعليم، ويتم تدريب الأستاذ المكون على أساس معايير محددة.

بات الأستاذ المكون ضرورياً للتطوير المستمر وتنمية الموارد البشرية في مجال التعليم، وقد أصبح الشريك الأساسي للمفتش التربوي في عمليات التكوين، وذلك بالاندماج في عملية تكوين باقي الأساتذة لتحسين أدائهم التربوي وتطوير المدرسة، وبالتالي تحسين المجتمع.

7-1- مفهوم الأستاذ المكون

تعريف مصطلح الأستاذ المكون:

الأستاذ المكون حسب مبارك الدوسري: المعلم هو المحور الأساسي لنجاح العملية التعليمية حيث يقوم بتوجيه عملية التعلم وتأثيرها ويتحمل مسؤولية عملية التدريس والتأثير في اكتساب المتعلمين للمعرفة والمهارات والقيم التي تسعى المدرسة إلى تنميتها. (سعود بن مبارك البادري، 2011، 43)

المكون: هو الشخص الذي يلعب دورًا حاسمًا في عملية التعلم، حيث يقوم بتدريس وتحفيز الفرد أو المجموعة لاكتساب المعرفة والمهارات وتغيير السلوك ويتميز المكون بخبرته الواسعة والعميقة في مجال التدريس والتعليم، سواء كان ذلك بصفته أستاذًا أو خبيرًا أو مديرًا أو مشرفًا، ويعد المكون العنصر الأساسي والمفكر الرئيسي في عملية التكوين، ويعتبر أحد الأطراف الرئيسية التي تحدد نجاح أو فشل العملية التعليمية، وتتمثل مهمة المكون في تصميم وتنفيذ برنامج تعليمي مخطط مسبقًا لتحقيق أهداف معينة، والتأثير على الفرد أو المجموعة المستهدفة من خلاله.

الأستاذ المكون في التشريع الجزائري:

يُعرف الأستاذ المكون في المدرسة الابتدائية على أنه أستاذ يصل إلى هذه الرتبة بعد خمس سنوات من الخبرة المهنية كأستاذ رئيسي، وذلك عن طريق المشاركة في مسابقة مهنية يقوم هذا الأستاذ بتدريس طلاب قسمه إضافةً إلى تآطير وإشراف باقي الأساتذة وتنسيق عملهم وفقًا لتخطيط مسبق، وذلك في إطار تحقيق أهداف التكوين المرسومة في المدرسة.

المادة 46 مكرر: يرقى بصفة أستاذ مكون في المدرسة الابتدائية: عن طريق الامتحان المهني في حدود 80% من المناصب المطلوب شغلها والأساتذة الرئيسيون في المدرسة الابتدائية الذين يثبتون خمس 5 سنوات من الخدمة الفعلية بهذه الصفة. (تركي، 1990، 25)

يصف تركي رابع المرحلة التعليمية الابتدائية على أنها فرصة لتربية الأطفال بشكل منهجي ومتخصص في المدرسة، ويتميز هذا المنهج بتحديد الأهداف ووضوح الخطط والأدوات المستخدمة، وهو مرحلة هامة من التعليم يتم إشرافها ودعمها ماديا ومعنويا من قبل الدولة.

7-2- التعريف الإجرائي للأستاذ المكون:

بناءً على تعريف إجرائي للأستاذ المكون فإنه يعد أهم عنصر في عملية التعلم، حيث يتولى قيادة العملية التعليمية والتأثير فيها، ويتحمل المسؤولية عن عملية التدريس وتلبية متطلباته في القسم، ويعتبر الشخص المؤهل بتربية

الأساتذة الآخرين والتنسيق بينهم ويؤثر في اكتساب المتعلمين للمهارات والمعارف والمواقف التي تهدف المدرسة إلى تنميتها ويتميز الأستاذ المكون بتأثيره الكبير على نجاح العملية التعليمية بشكل عام.

8- خصائص الأستاذ المكون:

تعد لغة الجسد أحد العناصر الأساسية في العملية التكوينية المتكاملة للأستاذ المكون، وتعد من العوامل الرئيسية التي تساعد على نجاح عملية التعليم ونقل المعرفة لذلك يجب على الأستاذ المكون أن يكون ملماً بخصائصه المهنية المرتبطة بها وتنجلي في أربع مدخلات هي: (Martin, 2015, Pana. 48-52)

- لغته:

اللغة: هي الأداة الرئيسية للأستاذ والتي تُمكن من ملاحظة الموقف المنطقي للأستاذ أمام الفصل، والمندرجة في النقاط التالية:

- كيف يقول الأشياء: هل يتعلق ذلك بالخطاب أو التفسير أو الأمر الزجري أو الخيال؟ وما هي الطرق الخطابية المستخدمة؟ هل يستخدم لغة دقيقة خاصة بالتخصص الذي يدرسه أم يستخدم قاموساً مدرسياً متخصصاً أو عامّاً؟

- ما هي السجلات اللغوية المستخدمة للربط بين مستوى المحتوى الذي يقوم بإيصاله الأستاذ ومستوى النمط اللغوي الذي يستخدمه؟ وما هي الأساليب التي يمكن استخدامها لتوجيه لغة الأستاذ وتعزيز مواقف الاستماع لدى المتلقين؟

تدرجه المعرفي:

باستخدام تدرجه المعرفي يمكن للأستاذ المكون ربط نشاط المتعلمين بالتحديات التعليمية التي يواجهونها في الفصل الدراسي، يمكن للأستاذ المكون أن يشكك في علاقة المتعلمين بالمعرفة ويساعدهم على التقدم في اكتسابها وفقاً للطابع المؤسسي المحدد للتعليم.

وذلك من خلال اجاباتهم على التساؤلات التالية:

1- ما هي المعرفة؟ وما هي الطرق المستخدمة لتقديمها وتعيينها وإظهارها وإضفاء الطابع المؤسسي عليها واسترجاعها والتحقق منها؟

2- كيف يمكن التأكد من امتلاك التلميذ للمعرفة المطلوبة حتى يصبح على دراية بها؟

3- كيف يتم بناء المعرفة في الطلاب وتطويرها عبر الوقت؟

يمكن للأستاذ المكون أي يترجم هذا التدرج المعرفي في الإجراءات التالية:

تشمل طرق إظهار المعرفة تحديد موضوعها بوضوح، التظاهر بعدم الإلمام بالموضوع لتشجيع المتعلمين على المشاركة واستخدام المصنوعات اليدوية لتوضيح المفاهيم، التحقق من صحة ردود فعل المتعلمين والتأكد من تحقيقهم لأهداف المعرفة، وإضفاء الطابع المؤسسي على المعرفة من خلال الالتزام بالمنهج وعدم الخروج عن حدوده. (تركبي، مرجع سبق ذكره، 25)

- تعديل نشاطه:

إذاً، ينبغي للأستاذ أن يتأقلم مع أي تحولات غير متوقعة تطرأ في الفصل الدراسي ويداركها بطريقة فعالة. ويمكن للأستاذ أن يستخدم إيماءات الضبط والتعديل لتحسين سيرورة الدرس وإدارة النشاط بشكل أفضل، والمتمثلة في:

- الخاصة بإيقاع النشاط: التسارع، التباطؤ.
- الخاصة بالنشاط نفسه: استئناف النشاط.
- الخاصة بالأستاذ: الدعم والطمأنينة بمجرد أن يحيط الأستاذ نفسه بمختلف الوسائل المساعدة، التحضير، وسائل الإيضاح الخاصة بكل نشاط.
- الخاصة بالتلاميذ: التنظيم والاستماع. (بن سي مسعود، 2008، 43).

- اخلاقه المهنية:

تشير هذه الاخلاق المهنية إلى نوع العلاقة القائمة بين الأستاذ وتلاميذه وفقاً لأشكال الاتصال وتقدير المدرسة، والمتمثلة فيما يلي:

- "تعتبر إشارات الترحيب بالمعرفة الوسيطة والتقبل لجميع وجهات النظر حتى لو كانت مختلفة عن توجهات الأستاذ أو محتوى الدرس أسلوباً فعالاً لتشجيع الحوار والمناقشة مع الأساتذة المتكونين وفيما بعد مع المتعلمين وعلى العكس من ذلك يجب تجنب إيماءات الرفض التي قد تمنع فتح باب المناقشة والتفاعل الإيجابي في الفصل الدراسي".

- الدلالات التقييمية تتعلق بتقييم الخيارات التعليمية والقيم التي يتحلى بها الأستاذ ويجب أن تستند إلى قيم ومبادئ المدرسة الوطنية وألا تتأثر بالمعتقدات والتوجهات الشخصية للأستاذ المكون.

وقد وضع محمد مدحت أبو النصر خصائص ومهارات للأستاذ المكون مجملها متمثل في: (أبو النصر، 2009،
(187)

هذه مجموعة من المهارات الأساسية للمعلمين والتي يجب عليهم اكتسابها وتطويرها:

- مهارة التفاعل الفعال مع الطلاب؛
- مهارة الاتصال الفعال؛
- مهارة الإنصات الفعال؛
- مهارة الإقناع والتأثير على الطلاب؛
- مهارة العرض والتقديم الفعال للمعلومات؛
- مهارة التقييم الفعال؛
- مهارة الملاحظة والتمييز بين احتياجات الطلاب؛
- مهارة استخدام لغة الجسد بشكل فعال؛
- مهارة استخدام الوسائل المساعدة السمعية والبصرية للتعليم؛

9- مبادئ الاستاذ المكون:

- وضعيات عمل حقيقية تتضمن تطبيقات عملية لتجربة المكتسبات السابقة وتحقيق الكفاءات اللازمة للمهنة.
- التركيز على معايير الأداء والممارسة العلمية في المقاربة التكوينية بالكفاءات.
- تنمية روح الابتكار والإبداع عبر الأنشطة المتنوعة للتكوين الذاتي والتحفيز على المبادرة.
- توفير شروط التقييم لقياس تحقيق الأهداف وتقييم آثار التكوين على المستوى الفردي والمؤسسي. (زعتر نور الدين، قريني أحمد، 2018، 128، 147)

10- دور الأستاذ المكون:

حسب المرسوم التنفيذي رقم 08_315 المؤرخ في 11 شوال عام 1429هـ الموافق لـ 11 أكتوبر سنة 2008، وحسب المادة 42 مكرر: زيادة على المهام الموكلة إلى الأساتذة الرئيسيين، في المدرسة الابتدائية، يكلف الأساتذة المكونون في المدرسة الابتدائية بتأطير الطلبة الأساتذة الذين يزاولون تكوينهم في المدارس العليا للأساتذة ومتابعهم في التربصات التطبيقية في الوسط المهني، كما يشاركون في تأطير عمليات التكوين أثناء الخدمة التي تنظم في إطار

تحسين مستوى وتحديد معلومات موظفي قطاع التربية الوطنية، ويشاركون في أعمال البحث والدراسات وإعداد وتقييم برامج التكوين وتقييم أثر التكوين (وزارة التربية الوطنية، 2012، 17)

يُكَلَّفُ أساتذة المدرسة الابتدائية، وفقاً لتخصصاتهم، بالتنسيق مع مفتشي المواد بتحضير الملتقيات التربوية التكوينية، والمشاركة في متابعة تنفيذ التوصيات الناتجة عنها وكذلك ضمان تنفيذ الأنشطة الداعمة والاسترجاعية لصالح التلاميذ، وخاصةً في أقسام الامتحانات ويقومون بمهامهم في المدارس الابتدائية والمدارس التحضيرية والأقسام التحضيرية وأقسام التعليم المكيف، ويحدد نصاب عملهم بـ 27 ساعة في الأسبوع.

يوضح هذا المرسوم مهام وأدوار الأستاذ المكون بوضوح حيث يشتمل على مهامه كأستاذ يدرس في قسمه مع المتعلمين ومهامه كأستاذ مكون له أدوار تربوية مرتبطة بالمؤسسة بأكملها والتي تهدف إلى تنمية العامل البشري في المؤسسة بما في ذلك الأساتذة الجدد والأساتذة الرئيسيون والمتعلمين في القسم، وذلك في إطار التكوين المستمر.

فقد أصبح الأستاذ المكون جزءاً لا يتجزأ من الجماعة التربوية في المؤسسة، حيث يعمل دائماً وبمدة ساعية تبلغ 27 ساعة في الأسبوع. كما أنه بسبب احتكاكه بالجماعة التربوية، فإنه يعرف تحديات التدريس والتعليم والمشكلات البيداغوجية التي يوجهها الأساتذة الجدد والأساتذة الرئيسيون في المدرسة. لذلك، يعمل الأستاذ المكون على وضع مخططات للمعالجة لتطبيقها أثناء المرافقة البيداغوجية للأساتذة الآخرين، كما يشارك في الندوات الداخلية والخارجية والأيام الدراسية وغيرها، بهدف تحسين الجودة التعليمية في المؤسسة. (تيلوين،

قراءات في التقويم التربوي، 1998، 306)

وكقراءة للمرسوم التنفيذي رقم 315_08 فإن مجمل أدوار ووظائف الأستاذ المكون تتمثل في:

- يندرج تأطير الطلبة الأساتذة الذين يتلقون تكوينهم في المدارس العليا للأساتذة ضمن التكوين الأولي الذي أطلقه حبيب تلوين، وهو التكوين الذي يستمر من تاريخ ترشح الطالب للالتحاق بالتدريب حتى يتم توظيفه لأول مرة بعد التخرج.

- يقوم الأستاذ المكون بمتابعة الأساتذة الجدد خلال فترة التربص التطبيقي في ميدان العمل، والتي تستمر لمدة سنة دراسية أو أكثر، وذلك من خلال تقديم الدعم البيداغوجي والإرشاد لهم.

- إن المهمة الأخرى التي يقوم بها الأستاذ المكون هي المشاركة في تأطير عمليات التكوين أثناء الخدمة التي تنظم في إطار تحسين المستوى، والتي تشمل الأيام الدراسية، والندوات الداخلية والخارجية، وغيرها من الفعاليات

التربوية المماثلة، يساعد الأستاذ المكون على تبادل المعرفة والخبرات مع زملائه الأساتذة، ويعمل على تطوير الممارسات التعليمية وتحسين جودة التعليم في المؤسسة التعليمية.

كما ذكر الدكتور نجم العزاوي وظائف أخرى للأستاذ المكون هي: (نجم، التدريس الإداري المعاصر، 2006، 85_86)

يقوم الأستاذ المكون بدور هام في تجديد معلومات موظفي قطاع التربية، حيث يساهم في الاطلاع على أحدث التطورات في المجال التربوي باستخدام التقنيات الحديثة والتعليم الرقمي، يأتي هذا الدور أيضاً في إطار توافق رأي "نجم العزاوي" الذي يؤكد على ضرورة التكوين المستمر لمواكبة التغيرات العلمية والتطورات الحاصلة على مستوى الداخل والخارج. وبالتالي، يساهم الأستاذ المكون في تحسين المستوى التربوي وتحقيق الأهداف التعليمية المنشودة.

- المشاركة في أعمال البحث والدراسات التربوية؛

- إعداد برامج التكوين وتقييمها؛

- الإعداد والمشاركة في الملتقيات التربوية والتكوينية ومتابعة تنفيذ التوصيات الناتجة عنها؛

- كما يتضمن دور الأستاذ المكون متابعة تطبيق هذه التوصيات من خلال المرافقة البيداغوجية للأساتذة المتدربين.

لكي ينجح الأستاذ المكون في إدارة صفه بنجاح هناك مجموعة من الأدوار التي يجب القيام بها: (عبد السميع وحوالة، إعداد المعلم وتنميته وتدريبه، 2005)

● فهم أساسيات التعلم ونظرياته ومؤثراته وأساليب اكتساب المفاهيم والمعلومات والمعارف والاحتفاظ بالبنى المنظمة لها.

● معرفة الأساليب والوسائل التي تساهم في نمو التعلم وتطوره ومعالجة المشاكل والمعوقات التي تؤثر في المناخ الصفّي.

● تحديد مستوى المتعلمين المعرفي والعلمي والسلوكي وبرمجة الخطط وتحديد الأهداف التعليمية وفقاً لذلك.

● تحديد نوع التعلم والطريقة التدريسية وفن العرض للمادة واستخدام الحوافز والإبقاء على الصف نشطاً.

● استخدام مبدأ الاستشارة وحفز الدافعية لدى المتعلمين وضمان استمرار انتباههم.

● تحديد إجراءات تعزيز المناخ الصفّي التدريسي والتعليمي والبحث عن معززات الحفاظ على الموقف التعليمي.

- القدرة على مواجهة مشكلات الصف واتخاذ القرار المناسب وتوظيف عامل الاتصال والتفاعل الاجتماعي والنفسي وتبادل الخبرات مع المتعلم.
- تحديد عوامل التأثير في حفظ النظام والانضباط الصفين، وتأمين مناخ صفي نشط فكريًا وعلميًا.
- استخدام طرق القياس والتقويم لنتائج التعلم وتحديد طبيعة الممارسة التعليمية وفقًا للنتائج.

11-مشكلات الأستاذ المكون في المدرسة الابتدائية:

- يجمع الأستاذ المكون في المدرسة الابتدائية بين عدة مسؤوليات فهو ليس مجرد أستاذ يدرّس في القسم مثل باقي الأساتذة، بل يتحمّل مسؤولية تنفيذ كافة المواقف التدريسية وإعداد الدروس يوميًا خارج المدرسة، بالإضافة إلى البحث في مجال التربية.

كما يعد المسؤول عن تكوين الأساتذة المتدربين، ويسعى جاهداً لتأهيلهم وتوجيههم لتكليفهم مع العملية التعليمية ويدعمهم بالأساليب البيداغوجية المناسبة. وبالإضافة إلى هذه المسؤوليات، يتحمّل الأستاذ المكون مسؤولية اجتماعية خارج المدرسة.

يعد كل هذا عبئاً كبيراً يقع على عاتقه، خاصة مع حجم البرنامج الذي يتعدى قدرات المتعلمين وكثافته، ومع الحاجة إلى 27 ساعة عمل في الأسبوع.

- وهذا يضاف إلى التحديات الصفية التي يواجهها المكون في الصف الدراسي حيث يتعرض المتعلمون لضغوط نتيجة البقاء في الفصل والمدرسة لفترات طويلة ونتيجة البرنامج الدراسي الذي يتجاوز قدرات بعضهم العقلية وهذا يجعل مهمة المكون أكثر صعوبة. (بربخ، 2012، 22)

- ومن بين هذه المشكلات الصفية التي يتعرض لها الأستاذ المكون في المدرسة الابتدائية: عدم الانتباه، الشغب، السلوك العدواني، السلوك الانعزالي، الغياب المتكرر، مشكلة الحركة الزائدة، ضرب الأقران، الغش في الامتحانات، التسرب من المدرسة، تخريب الأثاث المدرسي.

لذا، يحتاج الأستاذ المكون إلى تطوير استراتيجيات للحد من هذه المشكلات قصيرة وطويلة المدى، مع اخذ بعين الاعتبار خصوصيات ومتطلبات متعلميه. هذه المشكلات تؤثر على أدائه في مهامه التعليمية ويمكن أن تؤثر على صحته النفسية والجسدية أيضاً.

- مسؤولية الأستاذ المكون على المتعلم من دخوله المدرسة إلى خروجه، وهذا على حسب المادة 19: يتولى أساتذة المدرسة الأساسية مهام حراسة التلاميذ أثناء الدخول والخروج، وفي فترات الاستراحة وبصفة عامة أثناء

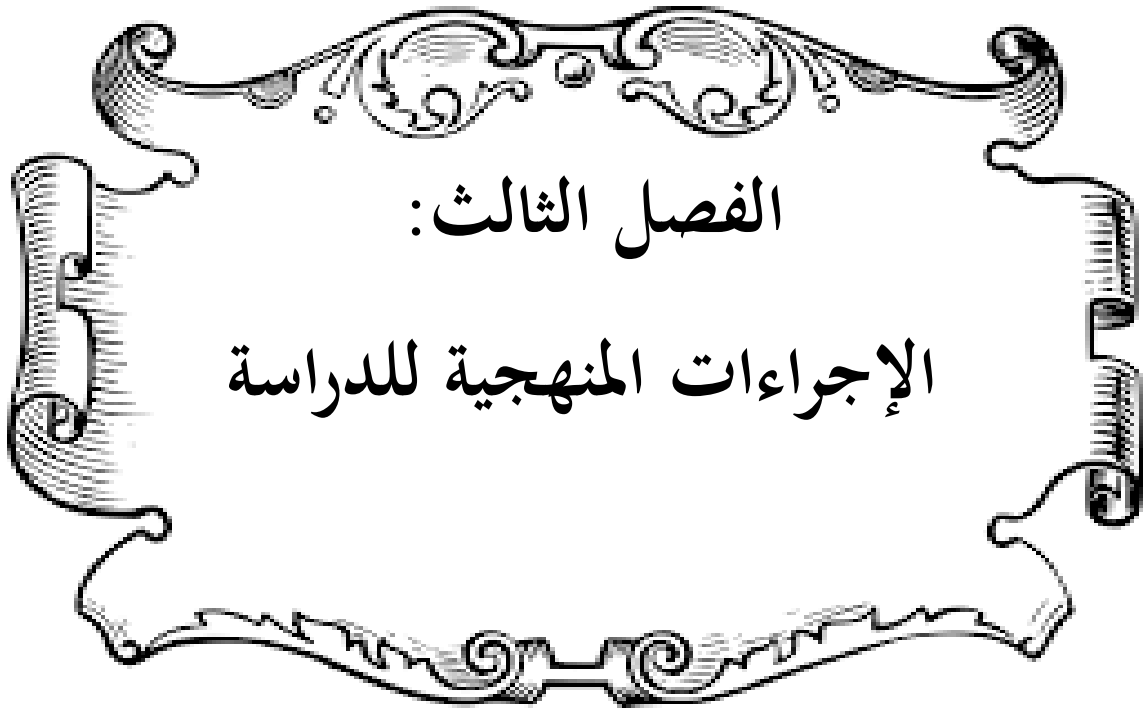
حركتهم داخل المؤسسة وفقاً للترتيبات التي تنص عليها لائحة النظام الداخلي للمؤسسة (وزارة التربية الوطنية، 2018، 80)

- إحدى مشكلات الأستاذ المكون هي عدم خضوعه لتدريب مخصص ومتخصص لهذه المهمة، فهو يتلقى نفس التدريب الذي يحصل عليه باقي الأساتذة، والذي يركز على العملية التعليمية والمنهاج والقوانين المتعلقة بالتعليم دون الانصباب على المهارات الخاصة بالتدريس في التكوين وتأهيل المعلمين، وعلى اطلاعه بالجديد في مجال التعليم والتربية.

- يقول الدكتور عبد الرحمان الشقاوي أنه من الضروري التمييز بين وجود البرامج التكوينية وفعاليتها في تحقيق أهداف التنمية وعادةً ما تتميز بعض البرامج التكوينية في بعض البلدان بتركيزها الزائد على الجوانب النظرية بدلاً من القيمة العملية وتشمل بعضها فقط المحافظة على الحالة الراهنة دون توجيه لأي تغييرات، فيما يقتبس البعض الآخر من الدول المتقدمة دون مراعاة الظروف المحلية، وهذا يؤدي إلى عدم ملاءمته لأهداف التنمية الوطنية المحلية. (الشقاوي، 1985، 44-45).

خلاصة:

يعد تكوين المكونين في الكفاءة التدريسية لدى أساتذة التعليم الابتدائي امرا حاسما في تحسين جودة التعليم، فلا بد من المكونين ان تكون لديهم خبرات و مهارات تساعدهم على التواصل الجيد مع المتعلمين ة الاستماع و التفاعل معهم و تنظيم الفصل الدراسي بشكل فعال ، و تبني أساليب تدريس مبتكرة و مناسبة لاحتياجات مستوى التلاميذ ، و كلما كان التكوين جيد كلما عاد بالفائدة على المتكونين و المؤسسات التعليمية على حد سواء



الفصل الثالث:

الإجراءات المنهجية للدراسة

مجالات الدراسة:

- عند القيام بأي دراسة ميدانية لابد من تحديد مجالات الدراسة تحديداً دقيقاً يضمن عليها مصداقية أكثر ويزيل أي التباس عنها، حيث تعتبر عملية ضرورية وهامة لأي بحث اجتماعي وتمثل في 3 مجالات هي: المجال المكاني والمجال الزمني والمجال البشري.

- المجال المكاني:

- حدد المجال المكاني للدراسة في ولاية تيارت بالتحديد بلدية سيدي حسني في المؤسسات الابتدائية ميسوم حاج محمد يتأسسها المدير عثمان عبد القادر، أنشأت هذه المدرسة في سنة 1952 مساحتها 2190 تتكون من 8 قاعات للتدريس ومطعم مدرسي و مكتب للمدير عدد تلاميذ هذه المدرسة 215 تلميذ منها 99 إناث و 116 ذكور، عدد أساتذتها 6 معلمين لغة عربية و 1 فرنسية .
ومدرسة شمسية منور يتأسسها المدير درقاوي أحمد أنشأت هذه المدرسة سنة 2007 مساحتها 3951.22 م، تتكون هذه المدرسة من 11 قاعة للتدريس ومطعم مدرسي ومكتب للمدير. تلاميذها 388 تلميذ منها 206 ذكور و 182 إناث عدد أساتذتها 14 عربية و 2 فرنسية و 1 إنجليزية.

المجال الزمني:

- يقصد به المدة الزمنية التي استغرقتها هذه الدراسة والتي دامت شهرين بدأت منتصف شهر مارس، حيث قمت بزيارة استطلاعية لمؤسسة ميسوم حاج محمد في 16 مارس 2023 على الساعة 14:50 ومدرسة شمسية منور في 22 مارس 2023 على الساعة 9:43. للحصول على الموافقة من أجل إجراء الدراسة الميدانية و الحصول على المعلومات الخاصة بالمؤسسات وفي 27 أبريل 2023 قمت بإجراء المقابلة مع المعلمين الذين خضعوا للتكوين واستفادوا من البرامج من البرامج التكوينية.

المجال البشري:

ويقصد به أفراد المجتمع المدرس وحسب طبيعة هذا الموضوع فقد اشتمل المجال البشري لهذه الدراسة المعلمين الجدد الذين خضعوا للتكوين واستفادوا من العملية التكوينية ونظرا لقلتهم تم إجراء المسح الشامل لهذه الفئة والتي يبلغ عددها 3 أفراد.

منهج الدراسة:

- منهج البحث هو الطريق الذي يسلكه الباحث وهو المعرفة العلمية المنتظمة للأفكار من أجل الكشف عن حقيقة ظاهرة معينة.

ونظراً لطبيعة الدراسة اين تهدف إلى التعرف على دور تكوين المكونين في الكفاءة التدريسية لدى أساتذة التعليم الابتدائي.

قمت باستخدام المنهج الوصفي الأحصائي في هذه الدراسة والذي يعتمد على دراسة الظاهرة كما توجد في الواقع ويهتم بوصفها وصفاً دقيقاً ويعبر عنها تعبيراً كيمياً أو كيمياً فالمنهج الوصفي يعتبر من أهم أنواع المناهج العلمية المستخدمة في تنفيذ وكتابة البحوث والرسائل العلمية وهو طريقة علمية يصف فيها الباحث الظاهرة بشكل كمي او كيفي عن طريق جمع معلومات عن المشكلة وتصنيفها وتحليلها وإخضاعها للدراسة الدقيقة، أما المنهج الإحصائي فيصرف على مجموعة من الأساسيات المتنوعة المستعملة من أجل جمع المعطيات الاحصائية وتحليلها بغرض إظهار الاستدلالات العلمية التي قد تبد وغير مقصودة، ويكمل على استخدام الطرق الرقمية والرياضية والأساليب لجمع كافة البيانات الاحصائية والعمل على تحليلها و تفسيرها.

أدوات جمع البيانات:

كل منهج يحتاج إلى أدوات لجمع البيانات، فالقيام بالدراسة الميدانية يتطلب اختياراً سليماً للأدوات التي من شأنها أن تجعل العمل متكاملًا، ولا يمكن تحت أي ظرف أن تنجز دراسة علمية من دون توفر أدوات مناسبة لطبيعة الموضوع وأنواع المنهج المختار تطبيقه وبالنسبة لهذه الدراسة اتبعت تقنية المقابلة كأداة نسبية في البحث.

المقابلة:

تعتبر المقابلة استبانة شفوية يستطيع الباحث من خلالها جمع المعلومات بأسلوب شفوي، ويتم ذلك من خلال لقاء يتم بين الباحث والذي بدوره يقوم بطرح بعض الأسئلة على الأشخاص المستجيبين وجها لوجه، ويقوم الباحث بتسجيل كل المعلومات والإجابات على هذه الأسئلة في إستمارات تدعى استمارة المقابلة (إحسان محمد الحسن، 1986، ص 93)

أنواع المقابلات: تتنوع المقابلات وهذا حسب كل دراسة من بين هذه المقابلات نذكر المقابلة الفردية - المقابلة الجماعية - المقابلة المنظمة أو الشكلية - المقابلة غير المنظمة وغير الشكلية - المقابلة المركبة.. الخ)

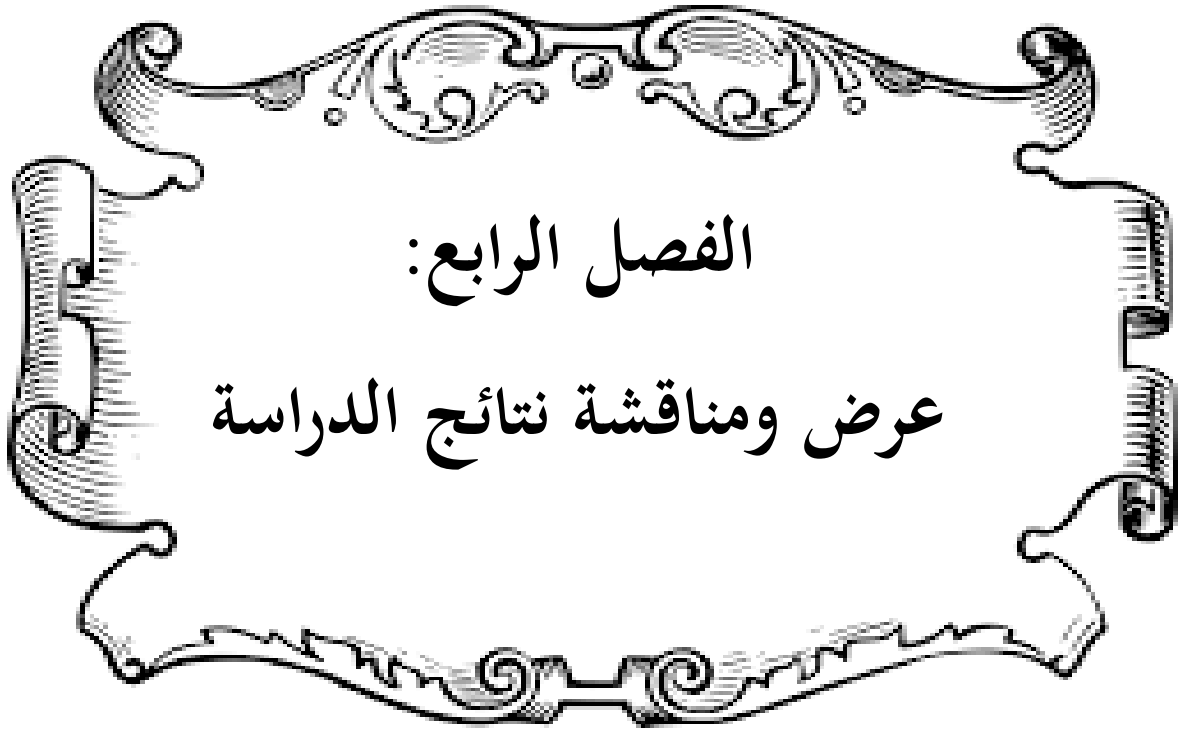
(يوم 15 ماي 2023 الساعة 19:46 <https://daresay.com>)

مزايا المقابلة:

إرتفاع نسبة المردود مقارنة بالاستبيان
سهلة على الأفراد لا تطلب سوى الكلام
تميز المقابلة بالمرونة أي الباحث يستطيع شرح الأسئلة
يستطيع الباحث تسجيل مكان وزمان المقابلة على وجه الدقة
المقابلة هي الأسلوب الأنسب حيث يكون المبحوثين غير راغبين في الإدلاء بآرائهم كتابة حيث يخشى هؤلاء أن
تسجل آرائهم بخط يدهم ويفضلون التحدث عن آرائهم شفويا.

عيوب المقابلة:

صعبة الفرد وتضيع الوقت وتتطلب الجهد
قد لا يكون المبحوث صادقاً بما يدلي ويمتنع للإجابة على الأسئلة الشخصية
قد يكون هناك تحيز من قبل الباحث أو المبحوث
تقليل فرصة التفكير ومراجعة الملفات والتقارير لدى المستجيب
(ايكان سمية- دون سنة- 15)
اشتملت استمارة المقابلة على ثلاث محاور صنف على النحو التالي:
المحور الأول: عبارة عن مجموعة من الأسئلة الشخصية انقسمت إلى أسئلة مفتوحة وأسئلة مغلقة تضمنت الجنس-
السن- المستوى التعليمي- التخصص والأقدمية.



الفصل الرابع:

عرض ومناقشة نتائج الدراسة

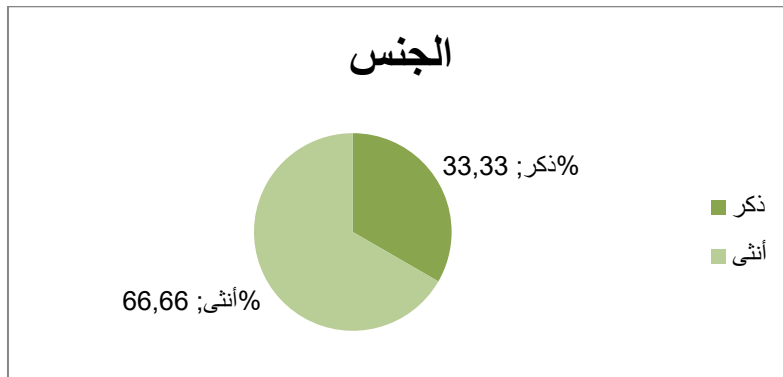
التعليق على الأسئلة المغلقة:

البيانات الشخصية:

1-الجنس:

الجدول 1- 1: يمثل جنس المبحوثين

الجنس	التكرار	النسبة %
ذكر	01	33,33%
أنثى	02	66,66%
المجموع	03	100%



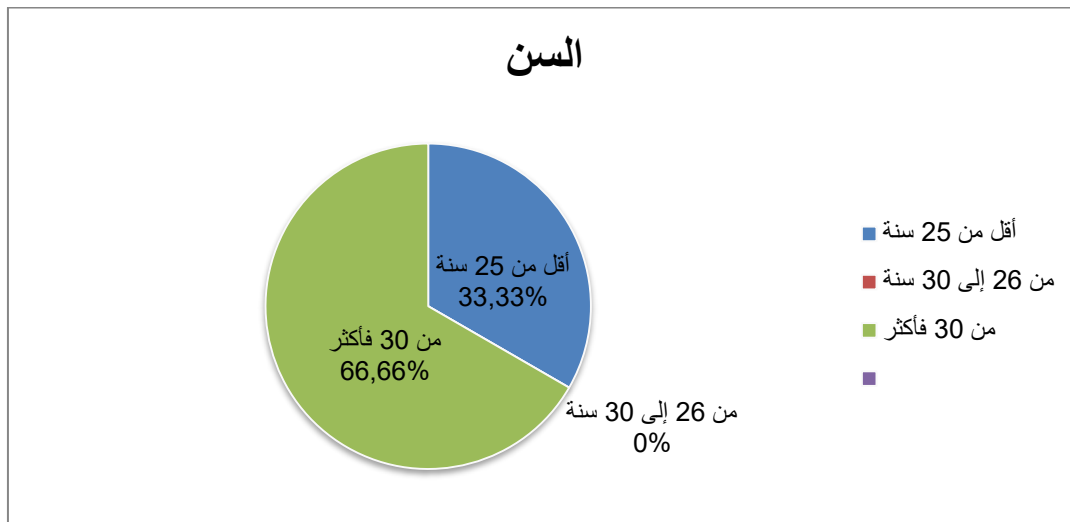
الشكل 1- 1: دائرة نسبية تمثل جنس المتكويين

يتضح من خلال الجدول أن العينة قليلة العدد، حيث تتكون من ذكر واحد وأنثيين حيث نسبة الإناث تمثل 66.66% أما نسبة الذكور تمثل 33.33% ومنه نستنتج أن الإناث هو الأكثر انحايازا إلى مهنة التدريس في المؤسسات التعليمية الإبتدائية.

2-السن:

الجدول 1- 2: يمثل السن المبحوثين

السن	التكرار	النسبة
أقل من 25 سنة	01	33,33%
من 26 إلى 30 سنة	0	0,00%
من 30 فأكثر	02	66,66%
المجموع	03	100%



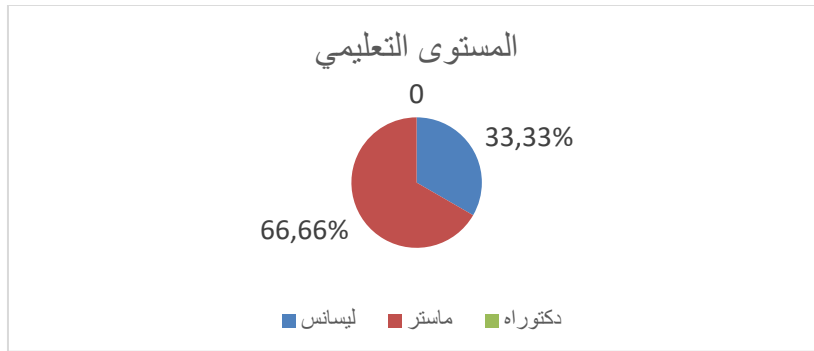
الشكل 1- 2: دائرة نسبية تمثل سن المتكويين

يتضح من خلال الجدول رقم 02 إختلاف في السن بحيث الفئة أقل من 25 سنة تمثلت في نسبة 33.33% أما الفئة من 26 إلى 30 سنة مثلت 0.00% ومن 30 فأكثر مثلوا 66.66% ومن خلال هذا نستنتج أن سلك التعليم لا يستدعي سن معين فمنهم من وظفوا في سن مبكر كخريجي المدارس العليا والتي تمثلت نسبتهم في 33.33% ومنهم من وظفوا لاحقا.

4-المستوى التعليمي:

الجدول 1- 3: يمثل المستوى التعليمي للمبحوثين

النسبة	التكرار	المستوى التعليمي
33.33%	01	ليسانس
66.66%	02	ماستر
0.00%	00	دكتوراه
100%	03	المجموع

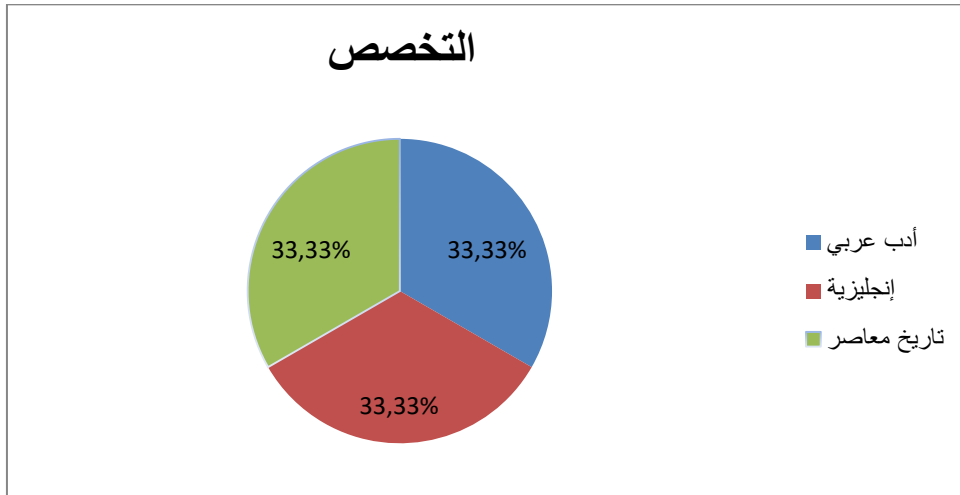


الشكل 1- 3: دائرة نسبية تمثل المستوى التعليمي لدى المتكويين

من خلال هذا الجدول نلاحظ أن أعلى نسبة من المستوى التعليمي لدى مجتمع البحث المدروس تقدر ب 66.66% وتمثل مستوى ماستر، في حيث أن مستوى الليسانس يمثل نسبة 33.33% يمكن تفسير هذا بأن المؤسسات التعليمية لا تطلب مستوى معين بل تنوع المستويات التعليمية من ليسانس إلى ماستر. التخصص:

الجدول 1- 4: يمثل التخصص العلمي المهني للمبحوثين

النسبة	التكرار	التخصص
33.33%	01	أدب عربي
33.33%	01	إنجليزية
33.33%	01	تاريخ معاصر
100%	03	المجموع



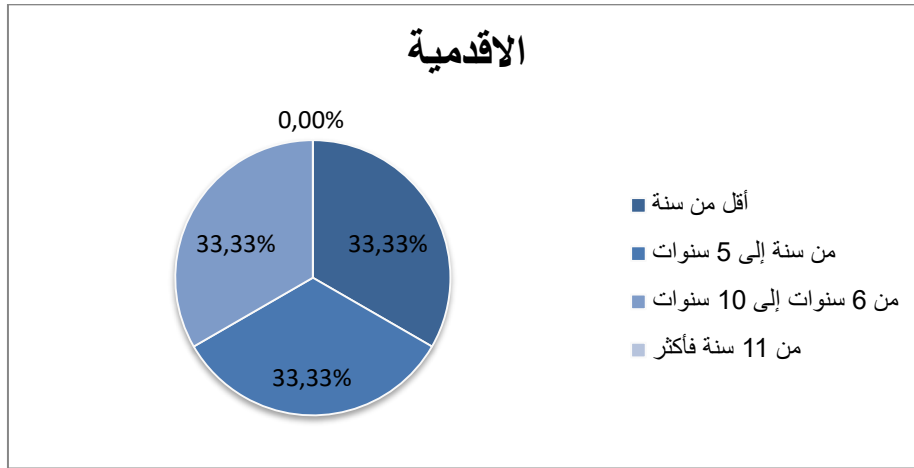
الشكل 1- 4: دائرة نسبية تمثل تخصص المتكويين

من خلال الجدول رقم 4 نلاحظ تنوع في التخصصات حيث تمثل نسبة 33.33% تخصص أدب عربي و 33.33% تخصص لغة إنجليزية ونسبة 33.33% تخصص تاريخ معاصر ومنه نستخلص أن التنوع في التخصصات لا يؤثر بأي حالة من الحالات في منظومة التعليم الإبتدائي المهم يكون ذات خبرة ومهارة في ميدان التدريس.

الأقدمية:

الجدول 1- 5: يمثل الاقدمية المهنية للمبحوثين

الأقدمية	التكرار	النسبة
أقل من سنة	01	33,33%
من سنة إلى 5 سنوات	01	33,33%
من 6 سنوات إلى 10 سنوات	01	33,33%
من 11 سنة فأكثر	00	0,00%
المجموع	03	100%



الشكل 1- 5: دائرة نسبية تمثل الاقدمية

يوضح الجدول رقم 5 أن فئة أقل من سنة الذين استفادوا من التكوين قدرت نسبتهم ب 33.33% أما فئة من سنة إلى 5 سنوات قدرت ب 33.33% ومن 6 سنوات إلى 10 سنوات قدرت نسبتهم أيضا ب 33.33% أما سن 11 سنة فأكثر قدرت ب 0.00%

يمكن تفسير هذا على أن المنظومة التعليمية تهتم بالفئة الأقل أقدمية وذلك لتأهيلهم وتنمية معارفهم وتطوير مهاراتهم وبالتالي تحسين أدائهم.

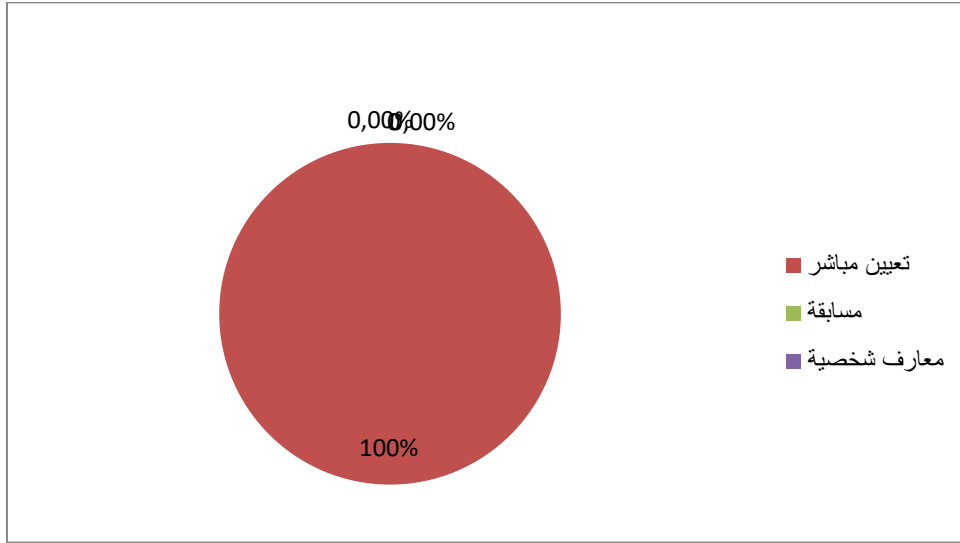
أولا: التعليق على المقابلات المغلقة:

المحور الأول: تساهم البرامج التكوينية في تحسين أداء المدرسين في المؤسسات التعليمية.

كيف تم تعيينك بالمؤسسة؟

الجدول 1- 6: يمثل كيفية تعيين المبحوثين

النسبة	التكرار	كيفية التعيين بالمؤسسة
100%	03	تعيين مباشر
0,00%	00	مسابقة
0,00%	00	معارف شخصية
100%	03	المجموع



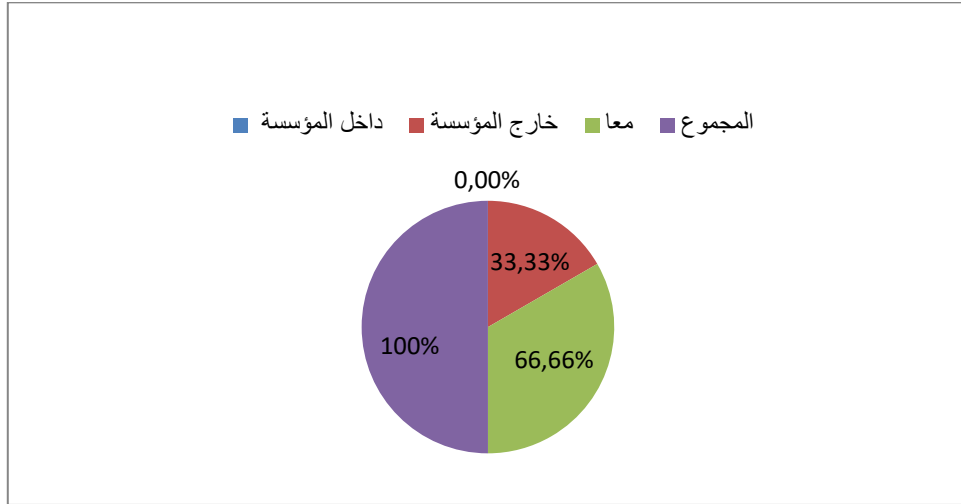
الشكل 1- 6: دائرة نسبية تمثل كيفية التعيين بالمؤسسة

من خلال الجدول رقم 01 نلاحظ أن فئة مجتمع البحث كلها تم تعيينهم مباشرة وقدرت نسبتهم ب 100% في حين أننا لم نسجل أي نسبة عينت بالمسابقة أو المعارف الشخصية وقدرت نسبتهم ب 0.00% ومنه نستنتج أنهم لجئوا إلى التعيين المباشر وذلك لامتناع البطالة والحد منها.

4- أين كانت عملية التكوين؟

الجدول 1- 7: يمثل مكان اجراء التكوين للمبحوثين

النسبة	التكرار	مكان إجراء التكوين
0,00%	00	داخل المؤسسة
33,33%	01	خارج المؤسسة
66,66%	02	معا
100%	03	المجموع



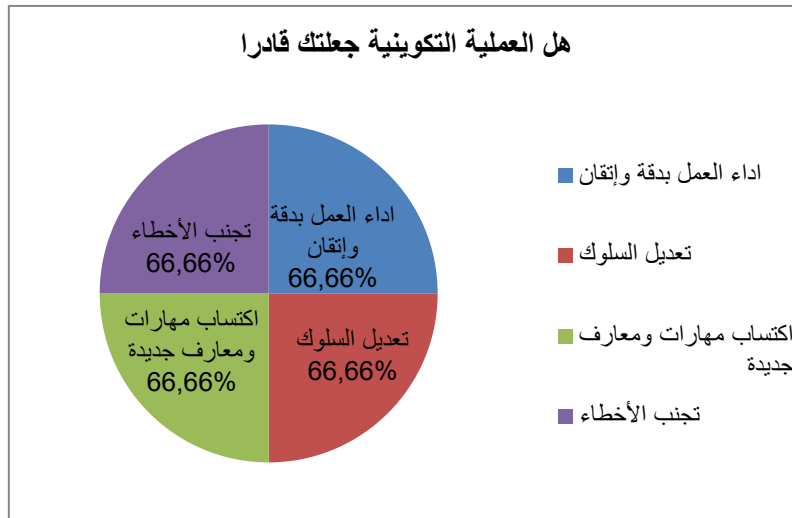
الشكل 1- 7: دائرة نسبية تمثل مكان عملية التكوين

يمثل الجدول أعلاه أن المكونين الذين استفادوا من دورات تكوينية تم تكوينهم داخل وخارج المؤسسة معا وقد سجلت أعلى نسبة قدرت ب 66.66% في حين أن هناك من خضعوا للتكوين داخل المؤسسة فقط وقد قدرت نسبهم ب 33.33% ومنه نستنتج أن تنوع أماكن إجراء التكوين لدى المكونين يزيد من خبرتهم في حين أنه يجعلهم لا يشعرون بالملل ويكون هناك تنوع في البرامج التكوينية.

-هل العملية التكوينية جعلتك قادرا على:

الجدول 1- 8: يمثل احتمالات العملية التكوينية للمبحوثين

الاحتمالات	التكرار	النسبة
اداء العمل بدقة وإتقان	02	66.66%
تعديل السلوك	02	66.66%
اكتساب مهارات ومعارف جديدة	02	66.66%
تجنب الأخطاء	02	66.66%



الشكل 1- 8: دائرة نسبية تمثل احتمالات العملية التكوينية

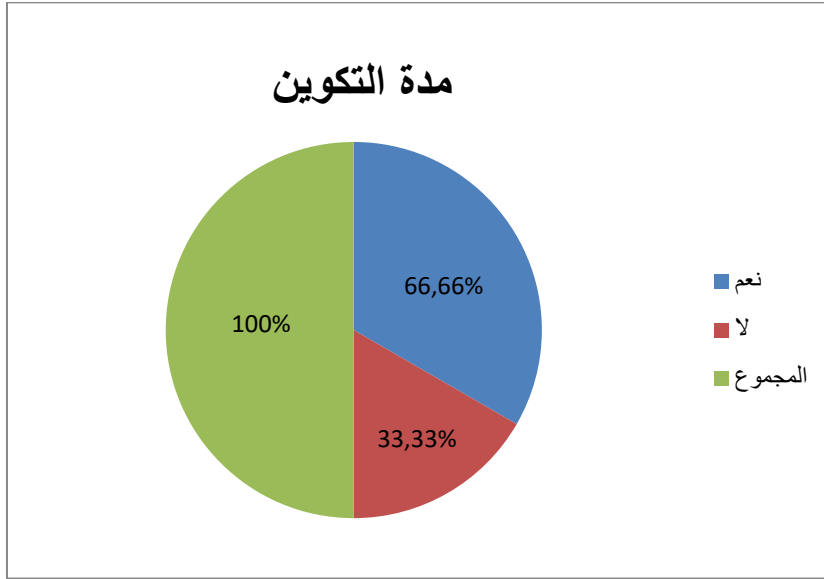
من خلال الجدول أعلاه المتعدد الأجوبة المغلقة نرى أن عينة البحث المتكونة من 3 أفراد من خلال إجابتها تتعدد الأجوبة ونصل إلى الحد الأقصى ومنه نستنتج ان عملية التكوين ساهمت بشكل كبير على اداء العمل بدقة وإتقان وتعديل السلوك وايضا اكتساب المعارف والمهارات وتجنب الأخطاء ومنه نرى أن التكوين يلعب دورا مهما في مساعدة الأفراد المكونين.

المحور الثاني: يساهم التكوين في تحسين من قدرات ومهارات المكونين.

1- هل مدة التكوين كانت كافية لاكتساب المعارف والمهارات اللازمة

الجدول 1- 9: يمثل المدة الزمنية لتكوين المبحوثين

الاحتمالات	التكرار	النسبة
نعم	02	66,66%
لا	01	33,33%
المجموع	03	100%



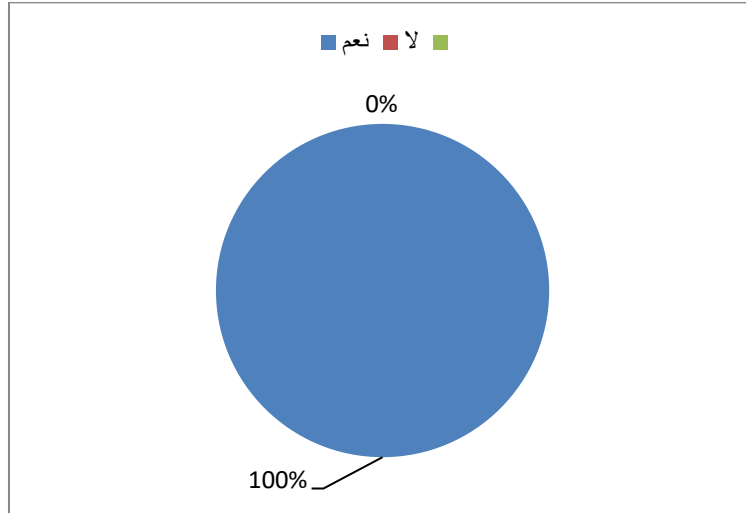
الشكل 1- 9: دائرة نسبية تمثل مدة تكوين المتكويين

من خلال الجدول نلاحظ أن نسبة 66.66% من المبحوثين كانت نسبة التكوين التي خضعوا لها كافية لاكتساب المعارف والمهارات أما نسبة 33.33% لم تكن مدة تكوينهم كافية ومنه نستنتج أن فترة التكوين كانت كافية لاكتساب المهارات والكفاءات بنسبة الأغلبية المبحوثين.

2- هل تعتقد أن التكوين يساهم في اكتساب المهارات والمعارف الجديدة لدى المدرسين

الجدول 1- 10: يمثل احتمالات مساهمة التكوين في الأداء لدى المبحوثين

الاحتمالات	التكرار	النسبة
نعم	03	100%
لا	00	0,00%
المجموع	03	100%



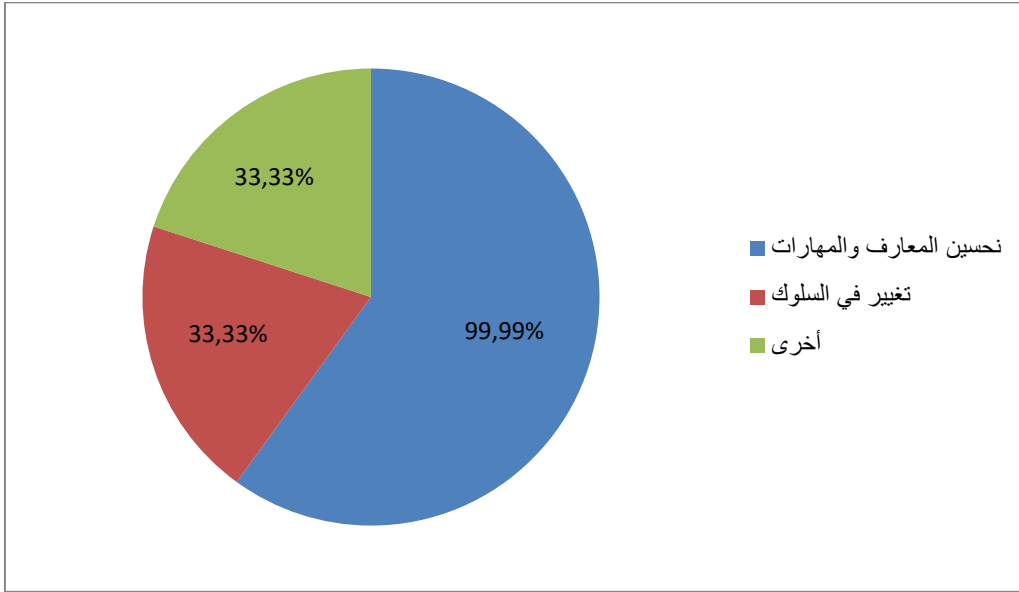
الشكل 1- 10: دائرة نسبية تمثل مساهمة التكوين في اكتساب المعارف والمهارات لدى المتكويين

من خلال الجدول رقم 2 نرى أن نسبة 100% من المبحوثين الذين خضعوا للتكوين اكتسبوا مهارات ومعارف جديدة ومنه نستنتج أن التكوين يساهم بشكل كبير في اكتساب المهارات والمعارف الجديدة لدى المدرسين.

3- فيما أفادتكم عملية التكوين:

الجدول 1- 11: يمثل احتمالات الاستفادة من العملية التكوينية لدى المبحوثين

الاحتمالات	التكرار	النسبة
تحسين المعارف والمهارات	03	99,99%
تغيير في السلوك	01	33,33%
أخرى	01	33,33%



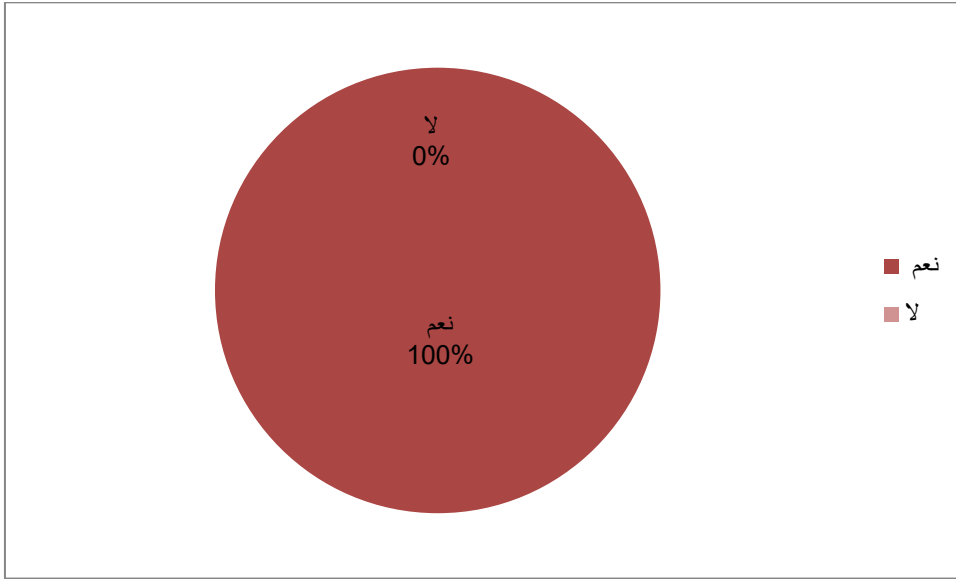
الشكل 1- 11: دائرة نسبية تمثل افادة عملية التكوين بالنسبة للمتكونين

من خلال الجدول رقم 3 نلاحظ تعدد في الأجوبة المغلقة حيث وصلت إلى حد أقصى 3 بنسبة 99.99% ومنه نستنتج أن عملية التكوين أفادت المكونين في تحسين المعارف والمهارات وتغيير في سلوك وكذا أشياء أخرى.

4- هل ساعدك التكوين على تجديد وتنمية معارفك؟

الجدول 1- 12: يمثل احتمالات مساعدة التكوين بتجديد المعارف والمهارات

الاحتمالات	التكرار	النسبة
نعم	03	%100
لا	00	%0,00
المجموع	03	%100



الشكل 1- 12: دائرة نسبية تمثل مساعدة التكوين على تجديد وتنمية معارف المتكويين

-من خلال الجدول رقم 4 نلاحظ نسبة 100% من المتكويين ساعدتهم التكوين على تجديد وتنمية معارفهم ومنه نستنتج أن التكوين يساهم ويساعد بشكل كبير المتكويين على تنمية معارفهم وتطوير مهاراتهم.

ثانيا: التحليل والتعليق على المقابلات المفتوحة.

المقابلة 01:

المحور الأول: تساهم البرامج التكوينية في تحسين أداء المدرسين في المؤسسات التعليمية

س1: هل خضعت لعملية التكوين بعد التحاقك بمنصبك؟

ج1: نعم

التحليل: المبحوثة رقم 01 نجد أنها خضعت لعملية التكوين بعد التحاقها بمنصبها وقد تمثلت نسبة المبحوثين الذين خضعوا للتكوين 99.99% ومن خلال هذا نستنتج أنه لا بد من الخضوع لعملية التكوين فهي بدورها تساعد المتكويين في اكتساب معارف ومهارات جديدة تساعدهم على تحسين آدائهم.

س2: كم دامت مدة التكوين؟

ج2: لم تنتهي بعد.

التحليل: من خلال إجابة المبحوثة رقم 01 والتي تتمثل في أن مدة تكوينها لم تنتهي بعد قدرت نسبتها ب 33.33% وهذا لأهميتها في تطوير وتحديد المعارف ومن خلال هذا نستنتج أنه كلما زادت مدة التكوين زادت خبرته وكفاءة المتكويين

س3: هل تعتقد أن العملية التكوينية ساهمت في تحسين أدائك كيف؟

ج3: نعم، ساهمت في تحسين أدائي من خلال اكتساب مهارات ومعرفة وكذا طرق لتوصيل ما اكتسبت.

التحليل: من خلال هذه الإجابة والتي تتمثل في أن العملية التكوينية ساعدتها في تحسين أدائها من خلال اكتساب مهارات ومعارف وكذا طرق لتوصيل ما اكتسبته وهذا ما تحقق بنسبه 99.99 ومنه نستنتج أن العملية التكوينية تساهم بشكل كبير في تحسين أداء المتكويين ومن خلالها يتم توصيل المكتسبات للمتعلمين بطرق سهلة وبسيطة

س4: هل ساعدتك البرامج التكوينية على تحسين أدائك؟

ج4: أكيد ساعدتني بطريقة أو بأخرى فهي طريقة الانطلاق.

التحليل: من خلال جواب المبحوثة رقم 01 نرى أن البرامج التكوينية ساهمت في تحسين أداء المتكويين بنسبة 99.99% ومن هنا نستنتج أن عملية التكوين تساعد المتكويين بطرق شتى خاصة عملية الانطلاق حيث تعتبر أهم نقطة في المشوار العملي لأن من خلال الانطلاق يبدأ الشخص المتكوي في إبراز مهاراته وخبراته وبالتالي تحسين أدائه

س5: هل للمتكون القدرة على إيصال المعلومات للمتكويين بطريقة سهلة ومفهومة؟

ج5: يكون للمتكون القدرة إذا توفرت فيه مجموعة من الشروط مثل: خبرات علمية، كفاءة علمية، القدرة الجسدية غير ذلك فلا.

التحليل: من خلال جواب المبحوثة رقم واحد وحسب رأيه لا تأتي إلا إذا توفرت مجموعة من الشروط الموضوعية والتي حصرها في الكفاءة والتي تمثل نسبة 33.33% والمهارة العلمية والتي تمثل أيضا نسبة 33.33% والقدرة الجسدية التي تمثل 33.33% وعليه نستخلص أن طريقة انتقال العنصر البشري المتكون تخضع لمعايير وظيفية علمية ومعرفية وبيداغوجية حتى يكون له مؤهلات في عملية تكوين المتكويين

س6: هل تعتقد أن للمتكون دور في نجاح العملية التكوينية؟

ج6: للمتكون دور مهم وفعال في نجاح أو فشل العملية التكوينية.

التحليل: من خلال إجابة المبحوثة رقم 01 والتي تتمثل في أن للمكون دور مهم وفعال في نجاح أو فشل العملية التكوينية وقد حصلت في نسبة 50% لنجاحها و50% لفشلها ومن خلال إجابتها نستنتج أنه يجب أن يكون الأستاذ المكون ذات خبرة وكفاءة عالية حتى يقدم معلومات كافية للمكونين تساعد على التكوين الجيد وتحسين أدائهم وبالتالي نجاح العملية التكوينية، أما إذا كان الأستاذ المكون يفتقر المعلومات والخبرات التي يجب عليه أن يقدمها للمكونين فإنه بالفعل سيكون السبب الأول والرئيسي لفشل العملية التكوينية

س6: ما هي مقترحاتك لتطوير البرامج التكوينية مستقبلاً؟

ج6: تتمثل في انتقاء المكون بدقة لأن المكون الكفؤ يأتي بالمكونين الأكفاء ومواكبة الوسائل الحديثة بالتكنولوجيا الحديثة لها أثر على تطوير وتجويد التعليم في المدارس

التحليل: من خلال الإجابة المبحوثة رقم 01 وحسب رأيها أن تطوير البرامج التكوينية لا تتحقق إلا بمجموعة من الشروط والتي حصلت في انتقاء المكون المناسب وذات كفاءة بنسبة 50% وأيضاً استعمال وسائل حديثة بنسبة 50% ومنه نستخلص أن البرامج التكوينية وتطويرها يحتاج بالدرجة الأولى إلى أساتذة مكونين ذات خبرة وكفاءة عالية حتى يقدموا للمكونين المعلومات والخبرات الكافية لتحسين أدائهم مستقبلاً مع توفير آليات حديثة كالحاسوب مثلاً لأنها تساعد في الشرح كما أنها تساعد المكونين في استيعاب المكونين في استيعاب ما يقدم لهم بسهولة.

المحور الثاني: يساهم التكوين في التحسين من قدرات ومهارات المكونين.

س1: كيف ساعدتك البرامج التكوينية في تطوير مهاراتك الحالية؟

ج1: أخذ المتعلم بعين الاعتبار الملائمة المادة المقدمة له.

التحليل: من خلال إجابة المبحوثة رقم (01) وحسب رأيها نستنتج أن البرامج التكوينية تساعد بطريقة أو بآخر المتعلم من استيعاب وفهم المادة المقدمة له وبالتالي اكتسابه للمهارات والمهارات وتطويرها من خلال البرامج التكوينية التي خضع لها.

س2: هل ساهم التكوين في التحسين من قدراتك ومهاراتك؟

- إذا كانت الأجابة "نعم" كيف كان ذلك؟

ج2: نعم، كان ذلك بتفادي الأخطاء السابقة والأخذ بكل ما هو جيد.

التحليل: من خلال إجابة المبحوثة رقم 01 نرى أن التكوين ساهم في التحسين من مهارتها وقدراتها وهذا ما صرح به 99.99% من المبحوثين وذلك بتفادي الأخطاء السابقة والأخذ بكل ما هو جيد ومن خلال هذا استنتج أن للتكوين دور مهم وفعال في توفير المعلومات والمهارات المطلوبة في تأدية المهام والمساهمة في بناء الكفاءات كما أنه يساعد المكونين في تحديد معلوماتهم وتحديثها

س3: هل محتوى البرامج التكوينية يتوافق مع طبيعة تخصصك؟

ج3: لا يتوافق.

التحليل: من خلال جواب المبحوثة رقم (01) والمتمثل في أن محتوى البرامج التكوينية لا يتوافق مع طبيعة تخصصها والتي حققت نسبة 33.33% والتي يتمثل تخصصها في اللغة الإنجليزية وحسب اعتقادي أن عدم التوافق هذا راجع إلى أن مادة اللغة الإنجليزية لم تكن تدرس في المدارس الابتدائية وقد تمت برمجتها هذا العام فقط بعد ما كانت تدرس في المتوسط والثانوي، وهذا هو السبب الرئيسي الذي أدى إلى إختلاقة البرامج التكوينية المقدمة للمكونين وعدم توافقها مع تخصصاتهم ومن خلال هذا استنتج أن التكوين ليس بالضروري أن يكون متوافقا مع طبيعة التخصص المدروس بل وظيفته تقديم معلومات وخبرات للمكونين تحسين ادائهم وضبطه.

س04: هل ترى بأنه يجب عليك الخصوع للتكوين بصفة مستمرة؟

ج04: نعم، ينتهي التكوين من قبل المكونين ويبقى لكل متكون للمرور من معلم جديد إلى متجدد.

التحليل: من خلال إجابة المبحوثة رقم 01 نستنتج أن ليس له مدة معينة، بل يستمر حتى أثناء الخدمة وذلك من أجل تطوير الخبرات والمهارات والانتقال من أدنى درجة إلى أعلى درجة من إكتساب المعلومات ومن خلال التكوين تتجدد خبرة ومهارة المكونين وبهذا تصبح لديهم كفاءة لتأدية مهامهم التدريسية.

س5: فيما أفادك التكوين الذي خضعت له؟

ج5: أفادني في معرفة حقوق وواجباتي وأهمية المسؤولية (مهنة التدريس) بالنسبة لي.

التحليل: من خلال إجابة مبحوث رقم 01 نجد أنها حصلت فائدة التكوين في معرفة الحقوق بنسبة 33.33% ومعرفة الواجبات بنسبة 33.33% وأيضا معرفة أهمية المسؤولية بنسبة 33.33% وحسب استنتاجي أنه لولا التكوين لما تحققت الكفاءة في تأدية الواجبات التي يجب تقديمها للمتعلمين ومعرفة مدى المسؤولية التي يجب أن يتحلى بها الأستاذ المكون.

المقابلة رقم 02:

المحور الأول: تساهم البرامج التكوينية في تحسين أداء المدرسين في المؤسسات التعليمية.

س1: هل خضعت لي عملية التكوين بعد التحاقك بمنصبك؟

ج1: نعم من خلالي الندوات والدورة الأولى من التكوين البيداغوجي

التحليل: من خلال إجابة مبحوث رقم 02 والتي تتمثل في أنه خضع لعملية التكوين من خلال ندوات والدورات الأولى من التكوين ومن خلال هذا نستنتج أن المكونين بنسبة 99.99% يخضعون لعملية التكوين سواء قبل التحاقهم بمنصبهم أو أثناء الخدمة من خلال ندوات ودورات تكوينية بيداغوجية والتي تهتم بفن تربية الأطفال والتفكير في نظمها وطرقها.

س2: كم دامت مده التكوين؟

ج2: دامت المرحلة الأولى من التكوين 15 يوما ما يعادل (75 ساعة)

التحليل: من خلال إجابة مبحوث رقم 02 والتي تمثل أن مدة التكوين دامت 15 يوما نستنتج أن مدة التكوين التي يخضع لها المكونون بنسبة 99.99% تساهم بشكل كبير في اكتسابهم للخبرات والمهارات وهذا حسب مدتها، فإن كانت مدة التكوين طويلة فإن المكونين يحصلون على قدر كافي من المعلومات أما إذا كانت قصيرة المدى فتكون المعلومات التي تحصل عليها غير كافية لتطوير مهاراتهم.

س3: هل تعتقد أن العملية التكوينية ساهمت في تحسين أدائك، كيف؟

ج3: نعم، من خلال تعزيز الخبرات بالطرق والأساليب لمواكبة المجال العلمي التربوي.

التحليل: من خلال إجابة المبحوث رقم 02 والمتمثلة في أن عملية التكوين ساهمت في تحسين آدائه وهذا ما يتحقق بالنسبة 99.99% وذلك من خلال تعزيز المهارات بالطرق والأساليب المناسبة نستنتج أن البرامج التكوينية تساهم بشكل كبير في تطوير خبرات المكونين وتزودهم بطرق وأساليب جديدة لتحسين آدائهم.

س4: هل ساعدتك البرامج التكوينية في تحسين أدائك؟

ج4: تساعد على تحسين الأداء من خلال اكتساب الأستاذ وإعداده لتولي منصب جديد ومهام تربوية تعليمية.

التحليل: من خلال إجابة المبحوث رقم 02 نستنتج أن البرامج التكوينية تساعد المكونين في تحسين آدائهم من خلال اكتسابهم لمهارات وخبرات جديدة تساعدهم في تولى منصبهم بطريقة جيدة مبتكرة وهذا ما تحقق بنسبة 100% من خلال تصريحات التي قدمتها عينة البحث المدروسة.

- س5: هل للمكون القدرة على إيصال المعلومات للمكونين بطريقة سهلة ومفهومة؟
- ج5: يمتلك المكون القدرة على إيصال المعلومات في قالب سهل، لأنه يعتمد على خبراته ومساره ليقدم للأستاذ ما يحتاجه لهذه المهمة والرسالة التعليمية.
- التحليل: من خلال إجابة المبحوث رقم 02 والتي تتمثل في أن للمكون القدرة على إيصال المعلومات في قالب سهل وذلك بإعتماده على خبراته بنسبة 50% ومساره المهني بنسبة 50% أيضا ليقدم للأستاذ ما يحتاجه من خلال هذا نستنتج أن للمكون خبرة كبيرة في مجال التكوين لأن له القدرة بنسبة كبيرة على إيصال المعلومات للمكونين بسهولة من أجل إنجاز مهامهم التربوية بطريقة جيدة.
- س6: هل تعتقد أن للمكون دور في نجاح العملية التكوينية؟
- ج6: يعمل المكون على نجاح العملية التكوينية من خلال التقييم بكل ما يقدم له من توجيهات وتوصيات من الهيئة المسؤولة عن هذا التكوين وكذا الأمانة العلمية والمهنية.
- التحليل: من خلال إجابة المبحوث رقم 02 نستنتج أن المكون هو المسؤول الأول عن نجاح العملية التكوينية من خلال ما يقدمه من توجيهات وتوصيات المكونين وهم بدورهم يقومون بتطبيقها والإستفادة منها خلال دورتهم المهنية.

المحور الثاني: يساهم التكوين في التحسين من قدرات ومهارات المكونين

- س1: كيف ساعدتك البرامج التكوينية في تحسين مهاراتك الحالية؟
- ج1: من خلال الإلمام بالجوانب المختلفة التي يحتاجها الأستاذ.
- التحليل: من خلال إجابة المبحوث رقم 02 والتي قدرت نسبته ب 33.33% أن البرامج التكوينية ساعدته من خلال الإلمام بالجوانب المختلفة التي يحتاجها الأستاذ من خلال إجابته نستنتج أن البرامج التكوينية لها دور كبير في تنمية معارف المكونين من خلال الجوانب التي يحتاجونها وتساهم بدورها بنسبة كبيرة في تطوير مهاراتهم.
- س2: هل ساهم التكوين في التحسين من قدراتك ومهاراتك؟ إذا كانت الإجابة نعم كيف كان ذلك؟
- ج2: اكتساب الأساليب والقدرات لمواكبة المجال العلمي التربوي
- التحليل: من خلال إجابة المبحوث رقم 02 نستنتج أن التكوين يكسب المكونين بنسبة 99.99% أساليب وقدرات تجعلهم قادرين على تأدية مهامهم على أتم وجه وذلك بالحصول على كفاءات وخبرات لم تكن متاحة

لهم قبل خضوعهم للتكوين وبالتالي نرى بأن التكوين يساهم بطريقة أو بأخرى في تحسين مهارات وخبرات المكونين.

س3: هل محتوى البرامج التكوينية يتوافق مع طبيعة تخصصك؟

ج3: يتوافق لحد ما وهذا لتنوعه وانفتاحه على عدة مجالات

التحليل: من خلال إجابة المبحوث والذي يرى بأن محتوى البرامج التكوينية يتوافق لحد ما مع طبيعة تخصصه وهذا لتنوعه وانفتاحه لعدة مجالات وهذا ما سجلناه بنسبة 33.33% ومنه نستنتج أن التكوين يحتوي على عدة مجالات يمكن أن تتوافق مع طبيعة تخصص المكونين ويمكن لا، بالرغم من هذا فإن التكوين حتى لو لم يساهم بشكل كبير في تطوير المهارات إلا أن له دور في تحسين آدائهم ولو بجزء قليل

س4: هل ترى بأنه يجب عليك الخضوع للتكوين بصفة مستمرة؟

ج4: نعم، لأن مواكبة المجال العلمي التربوي تحتاج إلى تجديد وتطوير المعارف

التحليل: من خلال إجابة المبحوث رقم 02 والتي قدرت نسبته ب 33.33% والذي يرى بأنه يجب الخضوع للتكوين بصفة مستمرة وحسب رأيه فإن مواكبة المجال العلمي التربوي تحتاج إلى تجديد وتطوير المعارف مما يستدعي الإستمرار في الخضوع للتكوين وهذا لتجديد المعارف والمهارات التي يجب على المعلم التحلي بها.

س5: فيما أفادك التكوين الذي خضعت له؟

ج5: يفيد في تغيير نظرة الأستاذ للتعليم وكذا تسهيل العملية التربوية التعليمية من خلال تقنيةات وأساليب التعليم الجديد

التحليل: من خلال إجابة المبحوث رقم 02 الذي يرى بأن التكوين يفيد في تغيير نظرة الأستاذ للتعليم بنسبة 33.33% وكذا تسهيل العملية التربوية التعليمية بنسبة 33.33% من خلال تقنية وأساليب التعليم الجديد، من خلال إجابته نستنتج أن التكوين يفيد المكونين بنسبة 100% في اكتساب خبرات ومهارات تجعلهم يتأقلمون في مجالهم العملي.

المقابلة رقم 03:

المحور الأول: تساهم البرامج التكوينية في تحسين أداء المدرسين في المؤسسات التعليمية.

س1: هل خضعت لعملية التكوين بعد التحاقك بمنصبك؟

ج1: نعم خضعت لعملية التكوين

التحليل: من خلال إجابة المبحوثة رقم 03 والمتمثلة في أنه خضعت لعملية التكوين بعد التحاقها بمنصبها وهذا ما سجلناه بنسبة 99.99 عينة البحث المدروسة، من خلال هذا نستنتج بأنه لا بد من مكونين الخضوع لعملية التكوين وذلك لتطوير خبراته واكتساب مهارات جديدة تساعده على التأقلم في مجاله المهني.
س2: كم دامت مده التكوين.

ج2: 03 أشهر

التحليل: من خلال إجابة المبحوثة رقم 03 التي تمثل في فترة خضوعه للتكوين التي دامت ثلاثة أشهر نستنتج بأن مدة التكوين ليس لها وقت محدد، فهي بدورها تقدم معلومات ومعارف تساعد المكونين لتطوير مهاراتهم.
س3: هل تعتقد أن العملية التكوينية ساهمت في تحسين أدائك، كيف؟

ج3: ساعدتني عملية التكوين في معرفة أساليب وطرق التعليم الناجحة

التحليل: من خلال إجابة مبحوث رقم 03 فإن عملية التكوين ساعدت في معرفة أساليب وطرق التعليم الناجحة، ومن هنا نستنتج أن العمليات التكوينية تجعل المكونين بنسبة 99.99% بمدى أهميتها وتساعدهم في تحسين آدائهم عند القيام بمهامهم، ومن خلالها ينجح المعلم في توصيل المعلومات بطريقة واضحة للمتعلمين.
س4: هل ساعدتك البرامج التكوينية على تحسين أدائك؟

ج4: نعم ساعدتني كثيرا من حيث كيفية التعامل مع التلاميذ وحتى معرفة طرق وأساليب في التعليم واكتساب مهارات جديدة

التحليل: من خلال إجابة المبحوثة رقم 03 نرى أن عملية التكوين ساعدتها في كيفية التعامل مع المتعلمين بنسبة 99.99% وحتى معرفة طرق وأساليب التعليم واكتساب مهارات جديدة أيضا بنسبة 99.99%، ومنه نستنتج أن التكوين يساهم بشكل كبير في توقيع معلومات وخبرات للمكونين تجعلهم ذات كفاءة ومهارة عالية ويسهل عليهم عملية توصيل المعلومات للمتعلمين(التلاميذ) وبالتالي تحسين ادائهم.

س5: هل للمكون القدرة على إيصال المعلومات للمكونين بطريقة سهلة ومفهومة؟

ج4: نعم كان لديها أساليب وطرق فعالة في إيصال المعلومات للمتكونين.

التحليل: من خلال إجابة المبحوثة رقم 03 نستنتج بأن المكون يمتلك خبرة ومهارة كافية مما يجعله قادرا على إيصال المعلومات للمتكونين بسهولة وهذا ما يجعلهم يطوروا من خبرتهم ويكتسب مهارات جديدة.

ج6: نعم بنسبة كبيرة لأنه أساس العملية.

التحليل: من خلال إجابة المبحوثة رقم 03 والذي يرى بأن للمكون دور بنسبة كبيرة في نجاح العملية التكوينية لأنه أساس العملية وهذا ما صرح به نسبة 99.99% من المبحوثين من خلال إجابتها نستنتج بأن لولا وجود الأستاذ المكون لما كانت هناك عملية تكوينية أصلا فهو بدوره يقوم بتقديم معلومات اكتسبها من خلال خبرته في هذا المجال وهذه المعلومات تفيد المكونين في تطوير مهاراتهم وتجعلهم ذات كفاءة ومن خلال هذا تنجح العملية التكوينية.

س6: ما هي مقترحاتك لتطوير البرامج التكوينية مستقبلا؟

ج6: برنامج شامل عن أهم النقاط الواجب التطرق إليها وكذا التنظيم والجدية من كلا الطرفين.

التحليل: من خلال إجابة المبحوثة رقم 03 نرى أنها اقترحت وضع برنامج شامل عن أهم نقاط الواجب التطرق إليها من أجل تطوير البرامج التكوينية وقد حصرتهم في التنظيم بنسبة 50% والجدية بنسبة 50% ومن هنا نستنتج أنه يجب تطوير البرامج التكوينية مستقبلا حتى توفر للمكون القدرة الكافية من الفهم والاستيعاب وتساعدهم في تحسين قدراتهم ومهاراتهم.

المحور الثاني: يساهم التكوين في التحسين من قدرات ومهارات المكونين.

س1: كيف ساعدتك البرامج التكوينية في تطوير مهاراتك الحالية؟

ج1: اكتسبت العديد من المهارات وطورتها عند الدخول لمجال التعليم.

التحليل: من خلال إجابة المبحوثة رقم 03 نرى بأن نسبة 99.99% من المبحوثين اكتسبوا مهارات خلال تكوينهم ومنه نستنتج بأن للتكوين دور كبير في تحسين قدرات ومهارات المكونين، فهو بدوره يساعد على اكتساب المهارات وتطويرها مستقبلا من خلال التحاقهم بالمجال العملي.

س2: هل ساهم التكوين في التحسين من قدراتك ومهاراتك؟

إذا كانت الإجابة "نعم" كيف كان ذلك؟

ج2: كان لدي فكرة عن هذه المهارات والتكوين سمح لي بتجربتها وبهذا التحسين منها. **التحليل:** من خلال إجابة المبحوثة رقم 03 نستنتج أن مهما كانت المهارات التي يكسبها المتكونين إلا أن التكوين يساهم في تطويرها، ومن خلال تجربتها في ميدان العمل يلاحظ المتكونين مدى مساهمة التكوين في تحسين قدراتهم ومهاراتهم.

س3: هل محتوى البرامج التكوينية يتوافق مع طبيعة تخصصك؟

ج3: نعم كان متوافق بنسبة كبيرة.

التحليل: من خلال إجابة المبحوثة رقم 03 والتي تتمثل في أن محتوى البرامج التكوينية كان متوافق بنسبة كبيرة مع طبيعة تخصصها نستنتج أن المحتوى المقدم للمتكونين يتفرع إلى عدة مجالات ما يجعل العمليات التكوينية تزودهم بالمعلومات والخبرات التي تتوافق مع طبيعة تخصصهم وبالتالي تحسين آدائهم أثناء الإنتقال إلى مناصبهم.

س4: هل ترى بأنه يجب عليك الخضوع للتكوين بصفة مستمرة؟

إذا كانت الإجابة نعم لماذا؟

ج4: نعم لأن المهارات متجددة ولا متناهية.

التحليل: من خلال إجابة المبحوثة رقم 03 نستنتج أن المعلومات التي تقدم أثناء العملية التكوينية تتجدد من فترة لأخرى وهذا من خلال الدورات التكوينية التي يقوم بها الأستاذ المكون من خلالها هو أيضا يطور معلوماته التي كان يقدمها للمتكونين ويكتسبوا خبرة كبيرة في هذا المجال تساعده على إيصال المعلومات للمتكونين بشكل أسهل من السابق وهذا ما يستدعي الخضوع لتكوين بصفة مستمرة.

س5: فيما أفادك التكوين الذي خضعت له؟

ج5: تحسين وتطوير في المعارف.

التحليل: من خلال إجابة المبحوثة رقم 03 نجد أنها حصلت فائدة التكوين في تحسين المعارف بنسبة 50% وتطويرها بنسبة 50% ومنه نستنتج أن التكوين يفيد المكونين في تطوير مهاراتهم وخبراتهم التعليمية وبفضله تصبح لديهم كفاءة تدريسية عالية تساعدهم على التأقلم في مجال العمل.

نتائج الدراسة:

عند إجراء أي دراسة لابد للباحث في الأخير من أن يتوصل إلى نتائج.

نتائج الدراسة في ضوء الفرضيات الجزئية:

أ-الفرضية الجزئية الأولى: كان محور هذه الفرضية " تساهم البرامج التكوينية في تحسين أداء المدرسين في مؤسسات التعليمية" من خلال تحليل وتفسير البيانات المتعلقة بهذه الفرضية نستنتج أن البرامج التكوينية كان لها تأثيرا إيجابيا على المدرسين حيث قامت بتحسين آدائهم وهذا ما صرح به 99.99% من المبحوثين من خلال الأسئلة التي وجهت لهم ومن خلال هذا نجد أن الفرضية الأولى قد تحققت كليا، وأنه بالفعل البرامج التكوينية تساهم في تحسين أداء المدرسين في المؤسسات التعليمية

ب- الفرضية الجزئية الثانية: يساهم التكوين في التحسين من قدراته ومهارات المكونين: -من خلال تحليل وتفسير البيانات المتعلقة بهذه الفرضية بين لنا بأن التكوين ساهم في التحسين من قدراته ومهاراته عينة مجتمع البحث المدروس وذلك بنسبة 99.99% وهذا راجع بأن التكوين قدم لهم كل المعلومات التي يحتاجها كل أستاذ متكون لتطوير معارفه وتحسين آدائه بنسبة كبيرة ومنه يمكن استخلاص أن الفرضية الثانية قد تحققت كليا.

النتائج العامة للدراسة:

من خلال ما تطرقنا له في دراستنا وما توصلنا له نستنتج أن التكوين هو العامل المهم الأساسي في تحسين أداء المدرسين فلولا التكوين لما اكتسب المتكونين معارف وخبرات تساعدهم في تأدية مهامهم والتحسين من قدراتهم ومهاراتهم في قطاع التربية الابتدائية والتي تعد مرحلة هامة وأساسية في المنظومة التربوية الجزائرية، فمن خلالها يكتسب المتحكم أولى معارفه وهي بداية حياته العلمية، هذه المرحلة من التعليم اصلاحات جديدة كالتعليم الإلكتروني بالألواح الإلكترونية وتدریس اللغة الإنجليزية والتي طبقت هذا فقط سنة 2023/2022 وهذا كله راجع لتحسين المستوى التعليمي.

الاقتراحات والتوصيات: استنادا إلى النتائج التي توصلت إليها هذه الدراسة يمكن أن تقدم مجموعة من التوصيات والاقتراحات والتي تمثلت في:

- 1-السعي إلى جعل العملية التكوينية مستمرة لمواكبة التطورات التكنولوجية.
- 2-العمل على تنويع أماكن إجراء العمليات التكوينية.
- 3-زيادة الوعي بأهمية العملية التكوينية.
- 4-توفير وقت كافي أثناء التكوين من أجل الفهم والاستيعاب.
- 5-توفير ظروف مناسبة أثناء القيام بعملية التكوين.



خاتمة

خاتمة

من خلال هذه الدراسة اتضح لنا أن تكوين المكونين يلعب دورا حاسما في تعزيز كفاءة المكونين من خلال تزويدهم بالمعارف والمهارات التدريسية الحديثة كما انه يمكنهم من تطوير أساليب التدريس الفعالة وتحسين جودة التعليم في الطور الابتدائي وكذا تحديث معرفتهم الأكاديمية ومواكبة التطورات في المناهج وأفضل الممارسات التعليمية، بالإضافة إلى ذلك فإن التكوين يساهم في تنمية التفكير النقدي والتحليلي لدى المكونين مما يسمح لهم بتقييم ادائهم وتحسين معارفهم العلمية بشكل مستمر، وأيضا يساهم في تعزيز روح الابتكار والتجديد في ممارسات التدريس بما في ذلك استخدام التكنولوجيا التعليمية المبتكرة، ومن خلال ذلك فإن تحسين تكوين المكونين في الكفاءة التدريسية في التعليم الابتدائي يعد أمراً ضرورياً لتعزيز جودة التعليم وتحسين النتائج التعليمية للتلاميذ. ومن المهم أن يكون هناك تركيز على التدريب المستمر والمستدام للمكونين، وتشجيع الابتكار والتطوير في العملية التعليمية، ويجب النظر في العوامل الداعمة والعائقة للتنمية المهنية للمكونين والحفاظ على روح التعلم مدى الحياة، وذلك من خلال توفير فرص التدريب وورش العمل والمشاركة في المجتمعات المهنية والتحقق المستمر من جودة التدريس والتعلم. وبتبني هذه الإجراءات، سيتم تعزيز قدرة المكونين على تلبية احتياجات التلاميذ وتطوير مهاراتهم وقدراتهم بشكل فعال، مما يؤدي بدوره إلى تحسين جودة التعليم ونجاح التلاميذ في المستقبل.



قائمة المصادر والمراجع

قائمة المصادر والمراجع

قائمة المصادر والمراجع

القواميس:

قاموس مرشد الطلاب، منشورات ابن رشد للنشر والتوزيع، الجزائر، 2002

الكتب بالعربية:

- 1- أحمد راشدي طعمية، (2008)، المعلم كفاءاته اعداده تدريبيه ط2، دار الفكر العربي، مصر.
- 2- الاحمد ردينة عثمان، (2003)، ويوسف حازم عثمان، ط2، طرائق التدريس منهج، اسلوب وسيلة، دار المناهج، عمان.
- 3- أحمد طاطار، (1993)، الترشيد الاقتصادي للطاقت الإنتاجية في المؤسسة، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر.
- 4- أحمد عادل راشد، (1981)، مذكرات في إدارة الأفراد، دار النهضة العربية، الطبعة الأولى.
- 5- أحمد ماهر، (1999)، إدارة الموارد البشرية الدار الجامعية الإبراهيمية، الإسكندرية مصر.
- 6- أخبار المركز نشرة داخلية تصدر عن المركز الوطني للتعليم المهني، (2008)، عن بعد عدد 13، طارق على العاني نصير أحمد السامرائي، على خليل التميمي، حيدرة، جزائر.
- 7- نجم العزاوي، (2006)، التدريس الإداري المعاصر، دار المسيرة للنشر والتوزيع. المنجد في اللغة والأعلام، عمان.
- 8- جابر عبد الحميد جابر، (1990)، نظريات الشخصية، دار النهضة العربية، القاهرة.
- 9- حبيب تيلوين، (1998)، قراءات في التقويم التربوي الإصدار2، جمعية الاصلاح الاجتماعي والتربوي، الجزائر.
- 10- حمدان محمد زياد، (2011)، قياس كفاءة التدريس وطريقة ووسائله الحديثة، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر.
- 11- خالد محمد أبو شعيرة، ثائر أحمد عباري مفاهيم أساسية في علم النفس والإجتماع مكتبة المجتمع العربي، ط1.
- 12- رابح تركي، (1990) أصول التربية والتعليم في الجزائر المؤسسة الوطنية للكتاب.
- 13- سعود بن مبارك البادري، (2011)، تطبيقات علم النفس مهنة وتربية، دار الكتاب الجامعي، ط1، الإمارات العربية المتحدة.

قائمة المصادر والمراجع

- 14- صلاح الدين عبد الباقي، (2001)، ادارة الأفراد، كلية التجارة جامعة الاسكندرية، مصر.
- 15- طاهر عمر عبد الرزاق، (1982)، مستوى معلم المرحلة الأولى، بحث بتمويل البنك الدولي، جامعة عين شمس، كلية التربية.
- 16- عبد الرحمان صالح الأزرق، (2000)، علم النفس التربوي للمعلمين، ط1، دار الفكر العربي، لبنان.
- 17- عبد الرحمن الشقاوي، (1985)، التدريس الإداري للتنمية الإصدار الطبعة الأولى، معهد الإدارة العامة، الرياض.
- 18- عبدالحى بن أحمد عبيد السبحي، (1997)، المناهج وطرق التدريس، جامعة الملك عبد العزيز، جدة، المملكة العربية السعودية.
- 19- عفت مصطفى الطناوي، (2009) استراتيجيات التدريس، الاردن، عالم الكتب الحديث.
- 20- علي محمد ناصر الله، (1999)، أسس التخطيط وتنظيم عملية التعليم والتدريب المهني، ليبيا، المركز العربي للتدريب.
- 21- فرحان حسن بريح، (2012)، دارة التغيير وتطبيقاتها في الإدارة المدرسية، دار أسامة للنشر والتوزيع، عمان.
- 22- فؤاد أبو حطب، آمال صادق، (1990)، مناهج البحث و طرق التحليل الإحصائي في العلوم النفسية و التربوية و الاجتماعية.
- 23- مجلس التعاون لدول الخليج العربية، (2003)، استراتيجية التعليم التقني في دول مجلس التعاون لدول الخليج العربية، مسقط، عمان.
- 24- محمد خميس ابو نمر، ونايف سعادة، (2009) التربية البدنية وطرق تدريسها، ط1، القاهرة الشركة العربية المتحدة للتسويق والتوريدات.
- 25- محمد زياد حمدان، (1983)، أدوات الملاحظة والقياس ديوان المطبوعات الجامعية، (دط) .
- 26- محمد سعيد، (1943)، سلطان إدارة الموارد البشرية، الدار الجامعية المكتبة الإدارية.
- 27- محمد مرعى، (1999)، أسس إدارة الموارد البشرية، دار الرضا للنشر، مصر.
- 28- محمد مسلم، (2007)، مدخل الى علم النفس العمل، منشورات قرطبة، الطبعة الأولى.
- 29- محمد مصطفى عبد السميع وسهير، (2005)، مجد حوالة، إعداد المعلم وتنميته وتدريبه، دار الفكر، عمان.

قائمة المصادر والمراجع

- 30- مدحت محمد أبو النصر، (2009)، مهارات الاتصال الفعال مع الآخرين، المجموعة العربية للتدريب والنشر، القاهرة.
- 31- مريم الخالدي، (2008)، نظام التربية والتعليم، دار الصفاء، طر، الأردن.
- 32- مصطفى عبد السميع سهير محمد، (2005)، حوالة إعداد المعلم تنمية وتدريب دار الفكر، ط 1، عمان.
- 33- يوسف قطامي، ونايف قطامي، (2001) سيكولوجية التدريس، ط 1، عمان دار الشروق للنشر.
- الكتب الاجنبية:

- 1- Canant J.B (2006), the education of American teacher new York Mec Draw. Hill .
- 2- Carré. Ph; Moisan.A.Poisson (2006), l'autoformation et. PUF paris Demmont_(1979),la formation des enseignants dans la francophonie direersités, etefid et stratégies d'action, édition AUF, Montréal.
- 3- Pana-Martin, F. (2015). Les gestes professionnels des formateurs d'enseignants en situation d'accompagnement individualisé. Paris Conservatoire national des arts et metiers – CNAM
- 4- Whitty Geoff and Willmott, Elizabeth, Compency Based Teacher Education Approches and Issues, Combridge Jormal Of Education. Vol.21.
- 5- Whitty. Geoff and Willmott, Elizabeth, Competency Based Teacher Education Approches and Issues Cambridge Journal of Education, Vol. 21.

الرسائل والمذكرات:

دكتوراه

1. توفيق احمد مرعي، (1981)، الكفاءات الأدائية الأساسية عند معلمي المدرسة الابتدائية في الأردن في ضوء تحليل النظم واقتراح برنامج لتطويرها، رسالة دكتوراه، (غير منشورة)، كلية التربية جامعة عين شمس.
2. الصغير مساحلي، (2012-2013م)، دراسة تقييمية لمحتوي عناصر منهاج التربية البدنية والرياضية لمرحلة التعليم المتوسط وعلاقتها بمهارات التدريس لديهم وطبيعة التفاعل النفسي اجتماعي داخل القسم، أطروحة دكتوراه، جامعة الجزائر 3، السنة الجامعية .
3. فاروق حمدي، (1982)، الفرا وضع برنامج لتطوير بعض كفاءات تدريس الجغرافيا لدى معلمي المرحلة الثانية في الكويت، رسالة دكتوراه غير منشورة كلية التربية جامعة عين شمس.

قائمة المصادر والمراجع

4. فهيمة سليمان عبد العزيز، (1987)، تطوير الجغرافيا في كلية التربية في ضوء الكفاءات، رسالة دكتوراه (غير منشورة)، كلية التربية جامعة عين شمس.
5. محمود محي الدين عشري، (1991)، أنماط العلاقات الاجتماعية السوسيو مترية السائدة بين طلاب بعض الجامعات وعلاقتها بالتوافق النفسي الاجتماعي والكفاءة الأكاديمية، دراسة مقارنة رسالة دكتوراه (غير منشورة)، كلية التربية جامعة الأزهر الشريف.
6. نعيمة محمد يونس، (1989)، دراسة عاملية لمكونات الكفاءة المهنية للمعلمة في المرحلة الثانوية في مصر وبعض المتغيرات النفسية المرتبطة بها، رسالة دكتوراه (غير منشورة) كلية التربية جامعة عين شمس.

ماجستير:

1. أحمد الرفاعي غنيم، (1980)، العلاقة بين الكفاءة التربوية للمعلمين والتحصيل الدراسي للتلاميذ في المرحلة الابتدائية، رسالة ماجستير غير منشورة كلية التربية جامعة الزقازيق.
2. -حملة نبيلة، 2016، دور التكوين أثناء الخدمة في تحسين الكفايات التدريسية لدى معلمي المدرسة الابتدائية، دراسة ميدانية بدائرة عين فكرون، رسالة ماجستير، قسم العبوم الإجتماعية.
3. سمية قيرع، 2019، أهمية التعليم الإلكتروني في تعلم العربية، المرحلة الثانوية السنة الثالثة نموذجاً، رسالة ماجستير، قسم الآداب واللغة العربية.
4. لبنى بن سي مسعود، (2008)، واقع التقويم في التعليم الابتدائي في ظل المقاربة بالكفاءات، رسالة ماجستير كلية العلوم الاجتماعية، المحرر، قسنطينة جامعة، قسنطينة.
5. مصطفى فوزي زيدان، (1982)، تقويم بعض جوانب الأداء في التدريس لدى معلمي المرحلة الابتدائية، رسالة ماجستير (غير منشورة)، كلية التربية جامعة عين شمس.

المجلات والمقالات

- 1- خليفة عبد السميع خليفة، (15-18 يوليو 1990)، تقويم مهارات تدريس الرياضيات بحث منشور في المؤتمر العلمي الثاني للجمعية المصرية للمناهج وطرق التدريس، المجلد الأول، الإسكندرية.
- 2- زعتر نور الدين، قرينعي أحمد (2018) التكوين البيداغوجي التحضيري للأساتذة المتربصين والضغط المهني، مجلة أنسة للبحوث والدراسات.
- 3- عبد الحفيظ حفني، (1992)، همام تقويم المهارات التدريسية لدى معلمين العلوم بالحلقة الثانية من التعليم الأساسي، بحث منشور في مجلة العلوم التربوية، المجلد الثالث، العدد الأول، كلية التربية، قنا، جامعة أسيوط.

قائمة المصادر والمراجع

- 4- عبد الله عبد العزيز، (1992)، السهلاوي المرابي الجامعي الجيد، صفاته وخصائصه من وجهة نظر عينة من هيئة التدريس وطلاب كلية التربية جامعة الملك فيصل مجلة الدراسات التربوية، عالم الكتب، القاهرة.
 - 5- عبد الله محمد عبد المنعم، (1999)، بناء مقياس الاتجاهات نحو توظيف الكفاءات الأساسية في التدريس، مجلة دراسات تربوية تصدر عن رابطة التربية الحديثة، المجلد 8، ج47، عالم الكتب، القاهرة.
 - 6- علي محي الدين راشد، (يوليو 1990)، واقع إعداد وتدريب المعلمين أثناء الخدمة واهم المعوقات من خلال آرائهم، بحث منشور في المؤتمر العلمي الثاني للجمعية المصرية للمناهج وطرق التدريس، الإسكندرية.
 - 7- عيسات محمد، دور التكوين والتدريب في تنمية الكفاءات، دراسة حالة (عدد من المؤسسات العمومية الإدارية الجزائرية)، مجلة العلوم الإقتصادية، العدد 1
 - 8- قاسم خز علي، (2010) الكفاءة التدريسية لدى معلمات المرحلة الأساسية الدنيا في المدارس الخاصة في ضوء متغيرات المؤهل العلمي وسنوات الخبرة والتخصص، مجلة جامعة دمشق، المجلد 26 العدد 5، جامعة البلقان، الأردن.
 - 9- ماجدة حبشي سليمان، (15-1 يوليو 1990)، الكفاءات التدريسية والاتجاه نحو مهنة التدريس لدى معلم العلم بالمرحلة الإعدادية المؤهلين وغير المؤهلين تربوياً دراسة تقييمية، بحث منشور في المؤتمر العلمي الثاني للجمعية المصرية للمناهج وطرق التدريس، الإسكندرية.
 - 10- مسعداوي يوسف، 2015، دور الاستثمار في التعليم في تنمية رأس المال البشري، دراسة تقييمية لحالة الجزائر، مجلة الإقتصاد الجديد، العدد 12.
 - 11- نصر يوسف، (1989)، مقابلة سيكولوجية المعلم الفعال مجلة كلية التربية، العدد الثالث عشر، جامعة عين شمس.
 - 12- نور الدين عبد الجواد ومصطفى متولي، (1993)، مستوى الرضا الوظيفي للمعلمين مجلة دراسات تربوية، رابطة التربية الحديثة، المجلد 8، ج51، القاهرة عالم الكتب.
 - 13- هبة مركون، (يوليو 2013) استراتيجيات التعلم الميتا معرفية وأثرها على اكتساب كفاءات العلوم لدى تلاميذ القسم النهائي، مجلة فكر ومجتمع، طاكسية كوم للدراسات و النشر والتوزيع، العدد 17.
- النصوص القانونية**

1. وزارة التربية الوطنية، (2012)، القانون الأساسي الخاص بالموظفين المنتمين للأسلاك الخاصة بالتربية الوطنية الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية.

قائمة المصادر والمراجع

المراسيم التنفيذية

1. وزارة التربية الوطنية، (2018)، التشريع المدرسي الجزائري القرار الوزاري رقم 831، المرسوم التنفيذي -
315-08.

مراجع من الانترنت

- محمود داود سلمان الربيعي، (2013)، كفاءات التدريس، جامعة بابل،
universityKedyKsy/may/553K592K16.05.2015.pdf www.dumoxus
- 10أفريل 2023 - 20:30:05 http://an-m-wikipedia-ong-wiki(



قائمة الملاحق

قائمة الملاحق



الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية

وزارة التعليم العالي والبحث العلمي

جامعة ابن خلدون - تيارت -

كلية العلوم الاجتماعية

قسم علم الاجتماع

استمارة مقابلة



دور تكوين المكونين في الكفاءة التدريسية لدى أساتذة التعليم الابتدائي

دراسة ميدانية في المؤسسات التعليمية الابتدائية بمقاطعة سيدي حسني - تيارت -

في إطار إنجاز مذكرة مكملة لنيل شهادة ماستر علم الاجتماع التنظيم والعمل

إشراف :

أ.د. شامي بن سادة

إعداد:

* حاسي أسماء

- الرجاء الإجابة عن الأسئلة

- المعلومات الواردة في المقابلة سرية ولا تستخدم الا لأغراض علمية

السنة الجامعية: 2023/2022

قائمة الملاحق

دليل المقابلة

المقابلة رقم (03)

المكان :

التاريخ:

التوقيت:

I. المحور الأول: البيانات الشخصية:

1-الجنس: - ذكر أنثى

2-السن:

3-المستوى التعليمي: الليسانس ماجستير دكتوراه

4-التخصص:

5-الاقدمية:

II. المحور الثاني:

تساهم البرامج التكوينية في تحسين أداء المدرسين في المؤسسات التعليمية.

1. كيف تم تعيينك بالمؤسسة؟ تعين مباشر مسابقة معارف شخصية

2. هل خضعت لعملية التكوين بعد التحاقك بمنصبك؟

.....

.....

3. كم دامت مدة التكوين؟

.....

.....

4. اين كانت عملية التكوين: داخل المؤسسة خارج المؤسسة معا

5. هل تعتقد ان العملية التكوينية ساهمت في تحسين أدائك؟

قائمة الملاحق

كيف؟

6. هل العملية التكوينية التي خضعت لها جعلتك قادرا على:

- أداء العمل بدقة واثقان تعديل السلوك اكتساب مهارات ومعارف جديدة تجنب الاخطاء

7. هل ساعدتك البرامج التكوينية على تحسين ادائك؟

8. هل للمكون القدرة على إيصال المعلومات للمكونين بطريقة سهلة ومفهومة؟

9. هل تعتقد ان للمكون دور في نجاح العملية التكوينية؟

10. ما هي مقترحاتك لتطوير البرامج التكوينية مستقبلا؟

III. المحور الثالث: يساهم التكوين في التحسين من قدرات ومهارات المكونين.

1. هل مدة التكوين كانت كافية لاكتساب المعارف والمهارات اللازمة؟

- نعم لا

2. هل تعتقد ان التكوين يساهم في اكتساب مهارات ومعارف جديدة لدى المدرسين؟

- نعم لا

قائمة الملاحق

3. فيما أفادتكم عملية التكوين:

تحسين المهارات و المعارف تغيير في السلوك اخرى

4. هل ساعدك التكوين على تجديد وتنمية معارفك؟

نعم لا

5. كيف ساعدتك البرامج التكوينية في تطوير مهاراتك الحالية؟

6. هل ساهم التكوين في التحسين من قدراتك ومهاراتك؟ نعم لا

-إذا كانت الإجابة " نعم " كيف كان ذلك؟

7. هل محتوى البرامج التكوينية يتوافق مع طبيعة تخصصك؟

8. هل ترى بأنه يجب عليك الخضوع للتكوين بصفة مستمرة؟

نعم لا

-إذا كانت الإجابة " نعم " لماذا؟

9. فيما أفادك التكوين الذي خضعت له؟

قائمة الملاحق



الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية

وزارة التعليم العالي والبحث العلمي

جامعة ابن خلدون * تيارت *

كلية العلوم الإنسانية و العلوم الاجتماعية

قسم علم الاجتماع

رقم القيد: 53. / ق ع / ك ع / 2023/

إلى السيدة (ة) نخرم (ة) مدير المدرسة الابتدائية ميسوم حاج محمد بسيدي

الحسني - تيارت -

الموضوع: طلب الترخيص بإجراء بحث

تحية طيبة وبعد:

في إطار تتمين وترقية البحث العلمي لطلبة قسم علم الاجتماع يشرفني أن ألتمس من سيادتكم

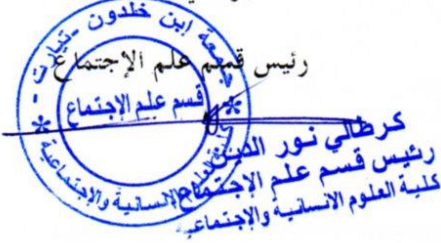
الترخيص للطلبة الآتية أسمائهم :

- حاسي أسماء

يندرج هذا الترخيص ضمن البحث الأكاديمي لمستوى الماستر من أجل مذكرة التخرج لنيل

هذه الشهادة .

تيارت في: 2023/03/21



قائمة الملاحق



الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية

وزارة التعليم العالي والبحث العلمي

جامعة ابن خلدون * تيارت *

كلية العلوم الإنسانية و العلوم الاجتماعية

قسم علم الاجتماع

رقم القيد: 53. / ق ع / ك ع / 2023/

إلى السيدة (ة) مخترم (ة) مدير المدرسة الابتدائية شميسة منورة

بسيدي الحسني - تيارت -

الموضوع: طلب الترخيص بإجراء بحث

تحية طيبة وبعد:

في إطار تتمين وترقية البحث العلمي لطلبة قسم علم الاجتماع يشرفني أن أتمس من سيادتكم

الترخيص للطلبة الآتية أسمائهم :

- حاسي أسماء

يندرج هذا الترخيص ضمن البحث الأكاديمي لمستوى الماستر من أجل مذكرة التخرج لنيل

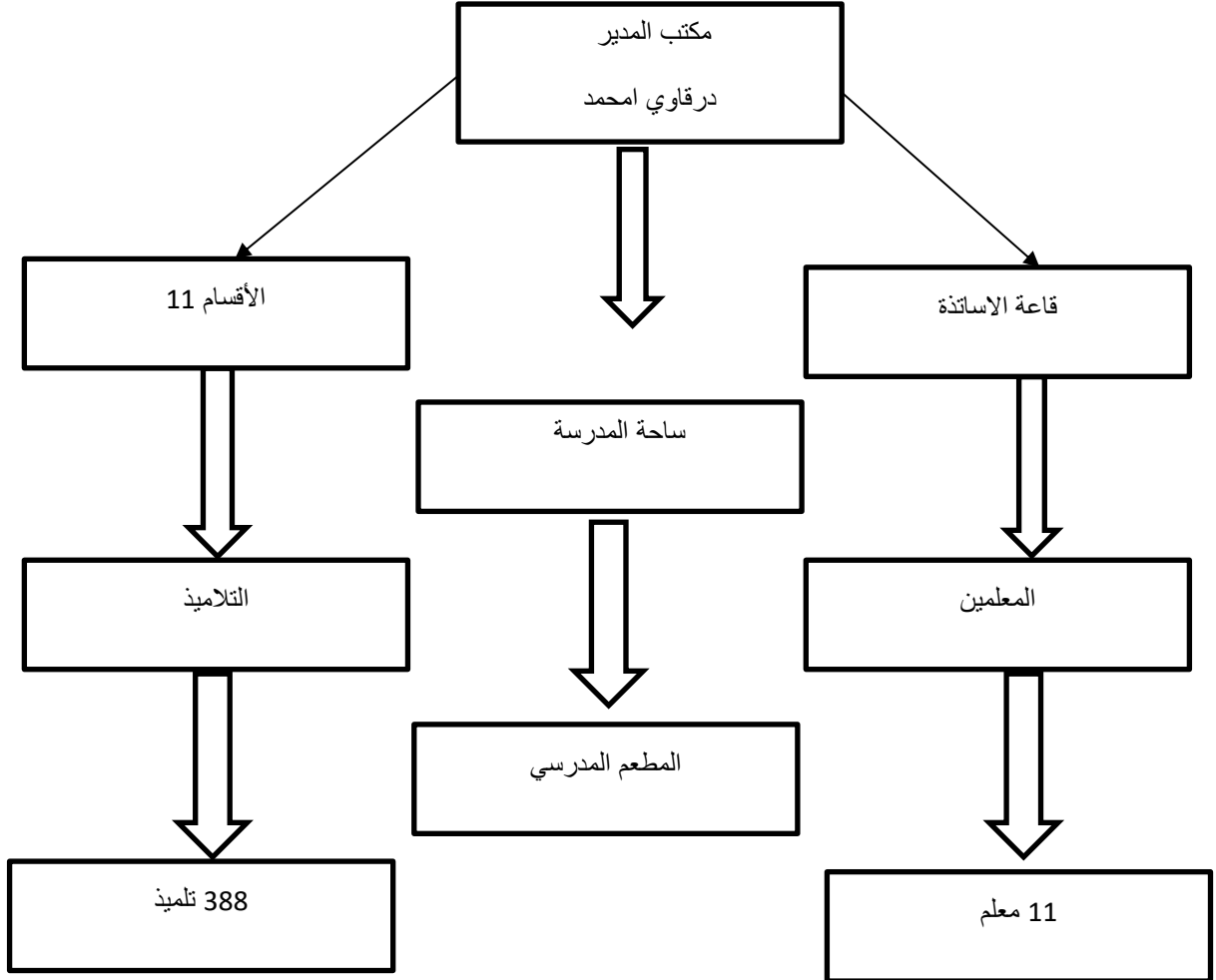
هذه الشهادة .

تيارت في: 2023/03/21



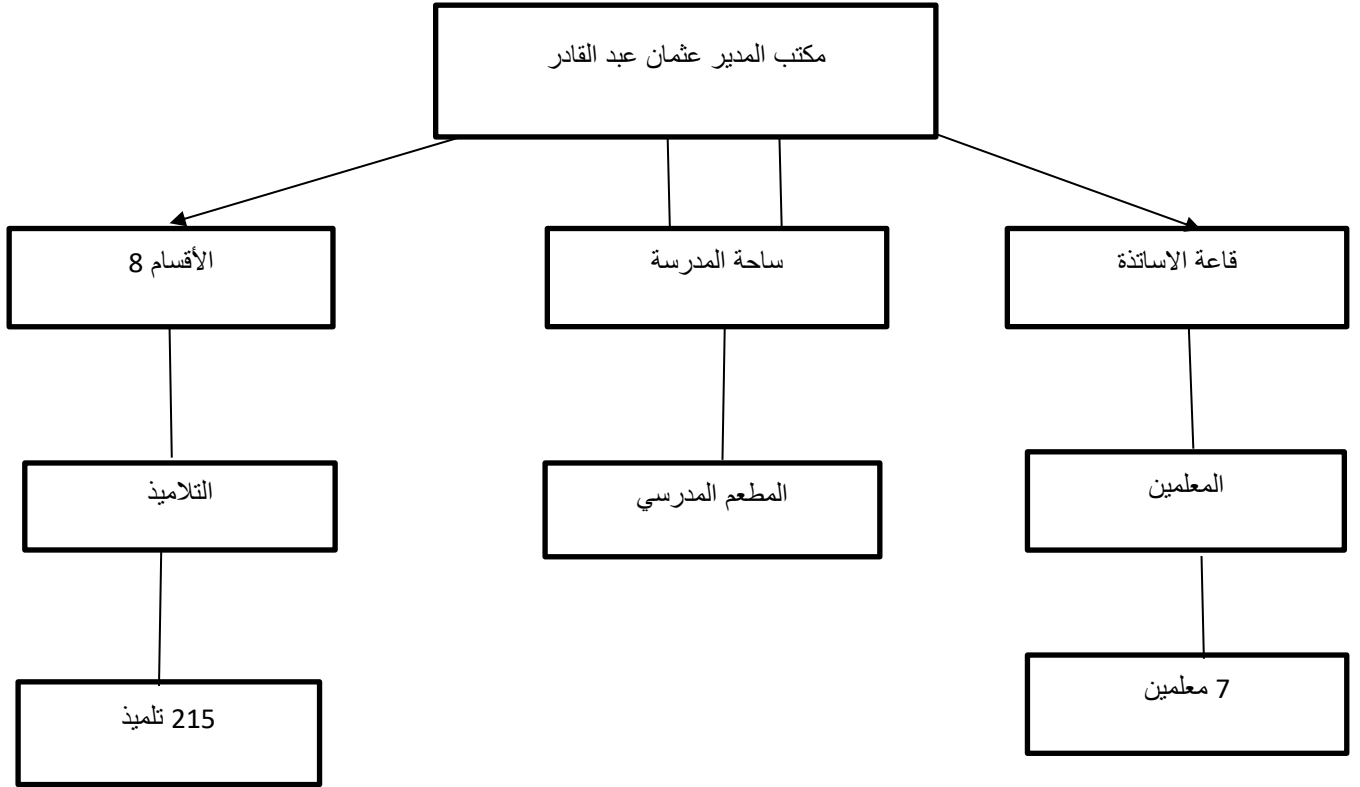
قائمة الملاحق

مخطط هيكل التنظيمي للمؤسسة التعليمية الابتدائية شميسة المنور



قائمة الملاحق

مخطط الهيكل التنظيمي الخاص بمؤسسة ميسوم الحاج



ملخص الدراسة:

هدفت هذه الدراسة إلى التعرف على دور تكوين المكونين في الكفاءة التدريسية لدى أساتذة التعليم الابتدائي، بالمؤسسات التعليمية الابتدائية بتيارت، وانطلقت الدراسة من إشكالية عامة مفادها هل تكوين المكونين له دور أساسي في تحقيق الكفاءة التدريسية؟

ونتاجا لهذه الإشكالية تولدت منها فرضية رئيسية مفادها تكوين المكونين له دور أساسي في تحقيق الكفاءة التدريسية. وللإجابة على فرضيات الدراسة استخدمت المنهج الوصفي الإحصائي ملائمة لموضوع الدراسة، وتكونت عينة الدراسة من 03 متكونين كأداة للدراسة، تم تقسيمها إلى 3 محاور هم:

البيانات الشخصية، مساهمة البرامج التكوينية في تحسين أداء المدرسين في المؤسسات التعليمية، مساهمة التكوين في التحسين من قدرات ومهارات المكونين.

وقد قامت الباحثة بتحليل الأجوبة التي تحصلت عليها من المقابلات ومن خلالها تحصلت على عدة نتائج أهمها:

-التكوين هو العامل المهم والأساسي في تحسين أداء المدرسين.

-اكتساب المتكونين معارف وخبرات تساعدهم في تأدية مهامهم التعليمية.

-مساهمة التكوين في التحسين من قدرات ومهارات المتكونين في قطاع التربية بالمرحلة الابتدائية.

summary:

. This study aimed to identify the role of component training in the teaching competence of primary education teachers in primary educational institutions in Tiaret.

As a result of this problem, a major hypothesis was born out of which the formation of the two components has a fundamental role in achieving teaching efficiency.

In order to answer the hypotheses of the study, the descriptive statistical approach was used for its suitability to the subject of the study. The study sample consisted of 03 participants as a tool for the study. It was divided into 3 axes:

Personal data. Training programs contribute to improving the performance of teachers in educational institutions. Training contributes to improving the capabilities and skills of teachers. The researcher analyzed the answers she got from the interviews, and through them she got several results, the most important of which are:

Training is the most important and essential factor in improving the performance of teachers.

The trainees acquire knowledge and experiences that help them in performing their educational tasks.

The contribution of training in improving the capabilities and skills of trainees in the education sector at the primary stage.