



وزارة التعليم العالي و البحث العلمي



جامعة الشهيد حمّة لخضر

كلية العلوم الإنسانية و الإجتماعية

قسم علم الاجتماع

التكوين أثناء الخدمة و علاقته بالأداء الوظيفي لأساتذة التعليم الإبتدائي

دراسة ميدانية بمدارس المقاطعة الأولى بحاسي خليفة

مذكرة مكملة لنيل شهادة الماستر تخصص علم الاجتماع التربوية

إعداد الطالبتان تحت إشراف الدكتور

بن عيسى رابح

حميدة مسعودة

رقيق بشيرة

السنة الجامعية 2020/2019

شكر و عرفان

الحمد لله أهل الحمد والثناء والصلاة والسلام على نبينا محمد صلى الله عليه وعلى آله وصحبه وسلم .

أشكر الله سبحانه وتعالى على إحسانه وتوفيقه لنا وعلى ما أسداه إلنا من نعم لا تعد ولا تحصى .

والشكر موصول إلى المشرف الأستاذ بن عيسى رابع على ما أسداه لنا من نصح وتوجيه وإرشاد.

كما يطيب لنا أن أتقدم بجزيل الشكر وعظيم الامتنان إلى المفتش القدير بن عمارة عبد الكامل الذي شجعنا على إكمال دراستنا رغم الصعوبات التي واجهتنا وكل من أسهم في مساعدتنا وتوجيهنا وإرشادنا في هذا البحث .

وأخيرا يسعدنا أن نتقدم بجزيل الشكر والتقدير والعرفان لأعضاء المناقشة لتفضلهم بقبول مناقشة هذه المذكرة والحكم عليها وإثرائها بأرائهم السديدة

وفق الله الجميع لما فيه الخير الدنيا والآخرة إنه سميع مجيب ، وآخر دعوانا

أن الحمد لله رب العالمين .

الإهداء

أهدي عملي المتواضع إلي من حملتني بحب وربتني بالحنان إلى من الجنة
تحت قدميها إلى الغالية أُمي .

إلى روح أبي وإلى إخوتي و أخواتي جميعهم ، إلى زوجي الذي كان سند لي
وقف بجانبني لأتم دراستي إلى حبيبي والغالي إبني " إياد " و إلى عائلتي الثانية
عائلة زوجيربي يحفظهم جميعا.

وإلى كل الأساتذة الكرام وطلبة الدفعة والى من كان لي عون .

مسعودة

الإهداء

الحمد لله على توفيقه لنا في إنهاء هذا العمل المتواضع فاللهم أنفعني بما علمتني

وعلمني بما ينفعني ، وزدني علما ، وعملا

أهدي ثمرة جهدنا هذا : إلى الوالدين الكريمين أطال الله في عمرهما ومدهما بدوام

الصحة والعافية . كما أهديه إلي اخوتي واخواتي ربي يحفظهم جميعاوالي ابنائهم

والي كل الأصدقاء والصديقات .

والي كل الاساتذة والزملاء وكل من كان لي عون .

بشيرة

ملخص الدراسة

هدفت الدراسة التي تحمل عنوان " التكوين أثناء الخدمة و علاقته بالأداء الوظيفي لأساتذة التعليم الابتدائي" إلى إبراز دور التكوين و خصائصه و أهدافه و كذا الكشف عن مدى مساهمة التكوين أثناء الخدمة في تطوير الأداء الوظيفي لأساتذة التعليم الابتدائي، و مدى فاعليته في تطوير و تحسين مستوهم في أداء مهنتهم في ما يخص التخطيط لدرس و التنفيذ و عملية تقويم العملية التعليمية من خلال التساؤل التالي: هل هناك علاقة بين التكوين أثناء الخدمة و تطور الأداء الوظيفي لدى أساتذة المرحلة الابتدائية ؟

وتم وضع الفرضيات الآتية:

هناك علاقة بين التكوين أثناء الخدمة و تطور الأداء الوظيفي لدى أساتذة المرحلة الابتدائية فيما يخص التخطيط لدرس .

هناك علاقة بين التكوين أثناء الخدمة و تطور الأداء الوظيفي لدى أساتذة المرحلة الابتدائية فيما يخص التنفيذ.

هناك علاقة بين التكوين أثناء الخدمة و تطور لأداء الوظيفي لدى أساتذة المرحلة الابتدائية فيما يخص التقويم.

اخترنا المنهج الوصفي ،و كانت العينة قصدية شملت 64 معلما و معلمة من إبتدائيات بلدية حاسي خليفة بولاية الوادي و قد صمنا استمارة استبيان تتضمن المحاور الثلاثة التخطيط ، التنفيذ ،التقويم.

و لكن للأسف تعذر علينا توزيع الاستمارة على أفراد العينة وذلك بسبب الجائحة لفيروس كورونا الذي حال بيننا و بين جمع المعلومات و تحليلها.

Study summary

The study titled in-service training and its relationship to the job performance of elementary education teachers aimed to highlight the role of training, its characteristics and objectives, as well as to reveal the extent of the contribution of in-service training to the development of the job performance of primary education teachers, And the extent of its effectiveness in developing and improving their level in the performance of their profession in terms of planning study and implementation and the process of evaluating the educational process through the following question: Is there a relationship between training during service and the development of the job performance of primary school teachers? The following hypotheses were developed There is a relationship between training during the service and career development of elementary school teachers in terms of planning lessons . There is a relationship between training during the service and the development of the job performance of elementary school teachers with regard to implementation. There is a relationship between training during the service and career development of elementary school teachers with regard to evaluation. We chose the descriptive approach , The sample was intended to

include 64 male and female teachers from the primary schools of HassiKhalifa municipality in the wilaya of El-Wadi. We have designed a questionnaire form that includes the three axes: planning, Implementation, Calendar. But unfortunately, we were unable to distribute the form to the sample members, due to the pandemic of the Coronavirus that prevented us from collecting and analyzing information..

الصفحة	فهرس المحتويات
/	الإهداء
/	شكر و عرفان
/	ملخص الدراسة
/	فهرس المحتويات
/	فهرس الأشكال
أ ب	مقدمة
	الجانب النظري للدراسة
	الفصل الأول : الإطار المنهجي للدراسة
5	تمهيد
6	1-الإشكالية
8	2-الفرضيات
9	3-دوافع اختيار الموضوع
9	4-أهمية الدراسة.
9	5-أهداف الدراسة
10	6-تحديد مفاهيم و مصطلحات الدراسة
14	7- الدراسات السابقة
20	خلاصة الفصل
	الفصل الثاني: التكوين أثناء الخدمة
23	-تمهيد
24	1- تعريف التكوين
25	2- تعريف التكوين أثناء الخدمة
27	3- أهمية التكوين أثناء الخدمة
28	4- خصائص التكوين أثناء الخدمة
29	5- أهدافالتكوين أثناء الخدمة

33	6- نماذج التكوين أثناء الخدمة
34	7- شروط عوامل نجاح التكوين أثناء الخدمة
38	8- طرق التكوين أثناء الخدمة
42	9- مواضيع العمليات التكوينية
43	10- أهم مشكلات التكوين أثناء الخدمة
44	11- الكفايات التدريسية التي يجب أن يمتلكها المعلم
47	12- تكوين المعلمين أثناء الخدمة
50	خلاصة الفصل
/	الفصل الثالث: الأداء الوظيفي
53	تمهيد
54	1. مفهوم الأداء الوظيفي
56	2. أهمية الأداء الوظيفي
57	3. خصائص الأداء الوظيفي
58	4. عناصر الأداء الوظيفي
58	5. محددات الأداء الوظيفي
59	6. أنواع الأداء الوظيفي
60	7. تقييم أداء العاملين
61	8. أهداف تقييم أداء العاملين
63	9. دور التكوين في تحسين أداء الوظيفي
65	- خلاصة الفصل
/	الفصل الرابع : الإجراءات المنهجية

68	تمهيد.
69	1. مجالات الدراسة
70	2. منهج الدراسة
71	3. مجتمع وعينة الدراسة
72	4. أدوات جمع البيانات
75	5. المعالجة و الأساليب الإحصائية
79	- خلاصة الفصل
80	خاتمة
/	قائمة المراجع
/	الملاحق

الرقم	فهرس الأشكال	الصفحة
01	يوضح الأساليب التدريسية الملائمة للهدف من التكوين.	32
02.	يوضح محددات الأداء	59

مقدمة

تعد مهنة التعليم من أنبل المهن و أفضلها، و لها أهمية عظيمة فمن خلالها يربي النشء و يكتسب المهارات و المعارف و يرسم شخصياتهم ،و بها تحافظ المجتمعات على كيانها و هويتها ،و تضمن استقرارها و تبني مستقبلها من خلال بناء أفرادها .

و قد أخذت العديد من المجتمعات تعيد النظر في نظمها التعليمية بصفة عامة و إعداد المعلم بصفة خاصة، وذلك لأنه ركيزة أساسية لنجاح العملية التربوية ، لذا ركزت على إعطاء أهمية كبيرة لعملية تكوين المعلم و تنميته مهنيا، و تطوير الأداء التدريسي لديه. ويراد من خلال التكوين البيداغوجي أو التكوين المستمر إكساب المهارات المهنية و الأكاديمية للأستاذ سواء عن طريق الأنشطة المباشرة في التكوين الرسمية ، أو باستخدام أساليب التكوين الذاتي.

و سعت وزارة التربية الوطنية الجزائرية لتحقيق الجودة في قطاع التربية من خلال القيام بعدة إصلاحات فيما يخص التكوين لضمان تحسين أداء الأساتذة ، وخاصة أساتذة التعليم الابتدائي (المعلم) الذي هو في مهمة بالغة الأهمية مقارنة بالأطوار الأخرى، وذلك لأهمية المرحلة الابتدائية في وضع القواعد الأولى لتلاميذ و رسم شخصياتهم فهو مربي قبل أن يكون معلم و لتبليغ مهمته على أكمل وجه ينبغي عليه الإلمام الواسع بالمناهج الدراسية و استيعاب للمحتويات المعرفية و وضع الأهداف ، الإبداع في تقديم المادة العلمية ،و التمكن من علوم التربية و علم النفس، معرفة خصائص المرحلة العمرية لتلاميذ ،فاكتساب المعلم للمهارات يؤدي إلى نجاح العملية التعليمية و هذا ما يسعى إليه القائمون على عملية التكوين .

فتكوين الأساتذة قبل و أثناء الخدمة سيساعدهم في اكتساب المؤهلات العلمية و الخبرات اللازمة و سيساهم في رفع كفاءاتهم و زيادة خبراتهم التعليمية وهو مايؤدي بالضرورة إلى نمو المهارة و الخبرة لديهم ،و تحسين أداء مهامهم .

و قد جاءت دراستنا محاولة لمعرفة أثر و دور التكوين أثناء الخدمة في تطور و تحسين الأداء الوظيفي لأساتذة التعليم الابتدائي .

و نظرا لظروف التي يمر بها العالم عامة و الجزائر خاصة و المتمثلة في الجائحة لفيروس كورونا الذي حال بيننا و بين النزول إلى الميدان للحصول على المعلومات اللازمة لتحليلها فقد اكتفينا بتقديم الجانبين المنهجي و النظري و ذلك من خلال الفصل الأول و رصدنا إشكالية البحث و وضع الفرضيات مع تبيان أسباب اختيار الموضوع و أهمية الدراسة و التترق إلى الدراسات السابقة و تحديد المفاهيم و المصطلحات المتعلقة بموضوع البحث.

أما الفصل الثاني فتضمن مفهوم التكوين و التركيز على التكوين أثناء الخدمة تعريفه و أهميته و مواضيعه ، و جاء الفصل الثالث ليتطرق إلى مفهوم الأداء الوظيفي و مايتعلق به. و أما في الفصل الأخير تم تحديد الإجراءات المنهجية المتبعة في اختيار المنهج و العينة وبناء الاستبيان.

الفصل التمهيدي

الفصل التمهيدي

تمهيد .

الإشكالية .

الفرضيات .

دوافع اختيار الموضوع .

أهمية الدراسة .

أهداف الدراسة .

تحديد المفاهيم و مصطلحات الدراسة .

الدراسات السابقة .

تمهيد:

في هذا الفصل سوف تحدد الإشكالية و فرضيات البحث باعتبارهما عنصران أساسيان في أي دراسة، كما أنه سوف نتطرق إلى تقديم أهم الأسباب التي جعلتنا نختار هذا الموضوع وأهداف الدراسة ، بالإضافة إلى تحديد بعض المفاهيم التي تخدم الموضوع كما تعرضنا إلى ذكر بعض الدراسات السابقة في هذا المجال.

1- الإشكالية:

للمنظومة التربوية الجزائرية دورا أساسيا و كبيرا في بناء شخصية الفرد و تسليحه بالمعارف و القيم و المهارات و الاتجاهات التي تركز على كفاءة المعلمين، ووعيهم و تبصرهم بمسؤولياتهم و تمكنهم من أداء وظيفتهم، و لما كان تكوينهم حق لهم و واجب عليهم قامت المنظومة بإدراج برامج و دورات تكوينية لهم.

و يشير التكوين إلى عمليات الإعداد قبل الخدمة و التدريب أثناءها، من نمو لمعارف المعلم و قدراته و تحسين لمهاراته و أدائه التربوي بما يتلاءم و التطور المتعدد الجوانب للمجتمع، و هي تبدأ في مؤسسة التكوين و تستمر أثناء الخدمة .

وهو برنامج مخطط و مصمم لزيادة الكفاءة الإنتاجية عن طريق علاج أوجه القصور أو تزويد العاملين في مهنة التعليم بكل جديد من معلومات و مهارات و اتجاهات ، فهو يتناول أهم عناصر العملية التربوية الذي هو المعلم .

و أمام التطور المتسارع و ازدياد متطلبات مهنته ؛ فمن الضروري أن يواكب المعلم هذه المستجدات و يتكيف معها، و عليه فإن الممارسات العلمية للأساتذة تبقى معرضة للتغير باستمرار سواء فيما يتعلق بالمنهج أو طرق التدريس أو طرق التقييم و حتى العلاقات مع التلاميذ و الزملاء و الرؤساء، مما يتطلب منه تكوين مستمر أثناء الخدمة سواء كان ذاتي أو مبرمج له .

حيث نلاحظ من خلال تتبع تطور التكوين في الجزائر أنه مر بعدة مراحل منذ الاستقلال، فبعد الاستقلال مباشرة لم تكن الدولة تمتلك موارد بشرية مؤهلة تمكنها من تأدية مهنة التعليم ووظفت الحائزين على شهادة الدراسة الابتدائية CEP. حيث يتحصل المعلم على ترقية بواسطة مسابقات مهنية داخلية¹.

وكانت عمليات التكوين المتسارعة و كذا الورشات التربوية المنظمة لصالح المعلمين تهدف إلى الترقية ، و لكن طرحت إشكالية المؤهلات و الكفاءات اللازم توفرها لدى المعلمين للقدرة على ممارسة مهنة التعليم بجودة و فعالية أكبر.

¹-Z oubidaSenouci-la formation Des Maitres De L'enseignement Fondamental:Ruptur Ou Continuité ,Oran Algérie,2002.P11

وقد كلف المعهد البيداغوجي الوطني IPN بمهمة متابعة عمل المؤطرين، ثم تم إنشاء المعاهد التكنولوجية و في سنة 1979 تركز العمل لمراكز التكوين الثقافي و المهني على تكوين المعلمين المساعدين لترقيتهم بواسطة الدروس و الكتب باللغتين العربية و الفرنسية ،و الورشات الصيفية و لم يكن التكوين المستمر منتشرا بين أوساط المعلمين نتيجة نقص عدد المستشارين البيداغوجيين و المفتشين .

و بعد سنة 2000 أصبح المعلم يوظف في المدارس الابتدائية على أساس شهادة البكالوريا إضافة إلى ثلاث سنوات تكوين جامعي أولي ،أو خرجي المدارس العليا للأساتذة ،و ينظم تكوين على شكل ندوات تربوية و أيام تكوينية دراسية يتكفل المفتشون بتكوين المعلمين ¹.

و تمثلت محاور التكوين الأولي للمعلمين في مواد تعليمية كعلم النفس التربوي ،التشريع المدرسي ، أخلاقيات المهنة ، التقويم التربوي ، الإعلام الآلي ، تسيير قسم .

و يسعى التكوين إلى التحسين في الأداء الوظيفي للأستاذ ، و الأداء عبارة عن نظام متكامل حيث يمثل الأداء الفردي العنصر الأساسي فيه،وهذا يرجع إلي أن العنصر البشري هو العنصر الفعال في الأداء لما يتمتع به من خبرات و قدرات لإنجاز الأعمال ،و حيث نجد الجهد المبذول بين درجة حماس الفرد لأداء العمل و مدى دافعيته فتتوقف على قدرات الفرد و خبراته السابقة، أما إدراك الفرد لدوره الوظيفي فيتمثل في سلوكه الشخصي أثناء أداء عمله.

و يتم ذلك من خلال التكوين الذي يزود الأساتذة و زيادة كفاءة أداءه الوظيفي مما يضمن تحقيق الأهداف المسطرة من العملية التعليمية على أكمل وجه ،و يشير الأداء إلى درجة تحقيق و إتمام المهام و الوظيفة المطلوبة بطريقة صحيحة و سليمة ونظرا لتغير المستمر في المناهج و البرامج التربوية يتطلب من الأستاذ أن يتمكن من عمله و أن يبحث عن مهارات و طرق ووسائل جديدة و متنوعة تمكنه من أداء وظيفته و الوصول إلى مبتغاه .

للأداء الوظيفي نلاحظ أنه يعتمد على قدرة التحكم في خطوات العملية التعليمية مما يحقق الأهداف ،و تتمثل هذه الخطوات في مهارة التخطيط و التنفيذ و التقويم و التمكن من إدارة الصف.

¹Z oubidaSenouci ، المرجع السابق. ص12

وهذا ما يرجى من عملية التكوين سواء تكوين أولي أو تكوين أثناء الخدمة , و من هنا جاء تساؤل دراستنا كآآتي :

هل هناك علاقة بين التكوين أثناء الخدمة و تطور الأداء الوظيفي لدى أساتذة المرحلة الابتدائية ؟

و يندرج تحت هذا التساؤل التساؤلات الفرعية الآتية :

هل هناك علاقة بين التكوين أثناء الخدمة و تطور الأداء الوظيفي لدى أساتذة المرحلة الابتدائية فيما يخص التخطيط لدرس ؟

هل هناك علاقة بين التكوين أثناء الخدمة و تطور الأداء الوظيفي لدى أساتذة المرحلة الابتدائية فيما يخص التنفيذ؟

هل هناك علاقة بين التكوين أثناء الخدمة و تطور الأداء الوظيفي لدى أساتذة المرحلة الابتدائية فيما يخص التقويم ؟

فرضيات البحث:

هناك علاقة بين التكوين أثناء الخدمة و تطور الأداء الوظيفي لدى أساتذة المرحلة الابتدائية فيما يخص التخطيط لدرس .

هناك علاقة بين التكوين أثناء الخدمة و تطور الأداء الوظيفي لدى أساتذة المرحلة الابتدائية فيما يخص التنفيذ.

هناك علاقة بين التكوين أثناء الخدمة و تطور الأداء الوظيفي لدى أساتذة المرحلة الابتدائية فيما يخص التقويم.

دوافع اختيار الموضوع :

دوافع ذاتية :

- العمل في ميدان التعليم .
- طبيعة الاختصاص و المتمثل في علم الاجتماع التربوية و تعتبر من مواضيع الدراسة.
- اهتمامنا الشخصي بموضوع التكوين أثناء الخدمة لمعايشتنا الواقع التربوي.

دوافع موضوعية:

- أهمية الدراسة من الناحية التربوية .
- الرغبة في التعرف على فعالية و دور التكوين أثناء الخدمة على أداء أساتذة المرحلة الابتدائية .
- دراسة واقع و أهمية التكوين أثناء الخدمة نظرا للحاجة الماسة إليه داخل المؤسسات التعليمية .
- إثراء البحث العلمي بمعطيات و نتائج علمية قد تفيد المهتمين بالموضوع.

أهمية الدراسة :

- إن نجاح أي نظام تعليمي يتوقف على الأفراد القائمين عليه، و إن تطوير المؤسسات التعليمية مرهون بتمكن وخبرة معلمها ،و هذا يتم بتكوينهم أثناء الخدمة حيث يعتبر من أهم العوامل التي يمكن التحكم فيها و ترقية التعليم و رفع مردوديته.
- أهمية المعلم و دوره الحيوي لإنجاح العملية التربوية و التعليمية و تحقيق أهدافها، لذا تهدف إلى أسباب تنمية قدراته.
- إضافة معلومات و معارف ميدانية عن التكوين أثناء الخدمة .

أهداف الدراسة :

- تهدف الدراسة إلى تحقيق غايات تتمثل في :
- التعرف على دور فعالية التكوين أثناء الخدمة على مستوى الأداء لدى أساتذة المرحلة الابتدائية في ما يخص التخطيط و التنفيذ و التقويم .

- معرفة مساهمة التكوين أثناء الخدمة في قدرات التحكم في إدارة الصف لدى أساتذة الابتدائي .

تحديد مفاهيم و مصطلحات الدراسة :

1-تعريف التكوين أثناء الخدمة:

التكوين لغة: كلمة مشتقة من الفعل كَوّن تكويناً بمعنى أسس الشيء و أشاده أي أنشأه¹.

و يعرف بأنه "مجموع الأنشطة و المواقف البيداغوجية و الوسائل التعليمية التي تهدف إلى تسهيل اكتساب المعارف و المعلومات و القدرات و الاتجاهات أو تطويرها قصد القيام بمهمة أو وظيفة"²

نلاحظ من خلال هذا التعريف بأن التكوين يساعد بتقديم المعلومات و المعارف و تطوير المهارات للقيام بالوظيفة بطريقة أسهل .

و يعرف نبيل صبيح التكوين أثناء الخدمة "أنه العملية المقصودة التي تهيأ وسائل التعليم و تعاون العاملين على اكتساب الفاعلية في أعمالهم الحاضرة و المستقبلية ، و هو النشاط المستمر لتزويد الفرد بالخبرات و المهارات و الاتجاهات التي تجعله صالحاً لمزاولة عمل ما أشار التعريف إلى أن التكوين عملية مقصودة و منظمة تسعى إلى إكساب العاملين المهارات التي تجعل منهم مناسبين و أكثر أداء في عملهم ، و التكوين نشاط يستمر في الحاضر و المستقبل.

- هو كل عمل يبدأ بتصنيف الاحتياجات التكوينية للمعلمين بناء على الأهداف المخططة ثم ينتقل إلى تصميم البرامج التكوينية الملبية لهذه الاحتياجات ليتم بعد ذلك تنفيذ البرامج و ينتهي إلى تقويم البرنامج لتحديد المخرجات الناجمة عن التكوين و الاستفادة من هذا التقويم في البرامج التكوينية لاحقاً³ .

¹ - لحسن مادي ،تكوين المدرسين نحو بدائل لتطوير الكفاءات ، ط1،مطبعة النجاح الجديدة ، دار البيضاء ،المغرب ، 2001،ص169.

² - الجريدة الرسمية. العدد 2009،الجزائر،5795.

³ - محمد عبد الفتاح ياغي ، التدريب الإداري بين النظرية و التطبيق ، ط 3،عمادة شؤون المكتبات ، جامعة الملك سعود ، الرياض ، 2019 ص 121 .

- ركز هذا التعريف على كيفية رسم البرامج التكوينية بما يتوافق مع احتياجات الأفراد وذلك بتقويم المخرجات و تطويرها في الدورات القادمة .
- كما يعرف بأنه "مجل النشاطات و الوسائل و الطرق و الدعائم التي تساعد في تحفيز العمال لتحسين معارفهم و سلوكهم و قدراتهم الفكرية الضرورية في أن واحد، لتحقيق أهداف المنظمة من جهة ، و تحقيق أهدافهم الشخصية و الإجتماعية من جهة أخرى ،دون أن ننسى الأداء الجيد لوظائفهم الحالية و المستقبلية"¹.
- نستخلص من هذا التعريف بأن التكوين هو نشاطات تقوم بتقديم مختلف الوسائل و الطرائق التي تدعم وتحسن المعارف لدى العاملين بهدف تحقيق أهداف المنظمة وكذا السمو الاجتماعي كل ذلك من خلال تطوير الأداء في العمل .
- كما عرفه عبد الباقي بأنه : " نشاط مخطط يهدف إلى تزويد الأفراد بمجموعة من المعلومات و المهارات التي تؤدي إلى زيادة معدلات أداء الأفراد في عملهم"².
- نلاحظ من خلال التعريف بأن التكوين عملية مخطط لها تسعى إلى إكساب الأفراد العارف و المهارات بهدف تطوير و تحسين أدائهم لعملهم.

التعريف الإجرائي :

هي عملية تهدف إلى تجديد خبرات الأستاذ و تزويده بما هو جديد في مجال العمل التربوي حتى يكون قادرا على أداء مهنته و مواكبة كل مستجدات العملية التربوية لذا فهي تبدأ من بداية تنصيبه إلى نهاية عمله و تقاعده.

2 - الأداء الوظيفي :

تعريف الأداء لغة : في معجم المعاني الجامع معجم عربي عربي: مصدر أدى قام بأداء واجبه بإنجازه و بإكماله.

ومن معاجم اللغة اسم مشتق من فعل أدى و يقال أدى دينه و أدى الشيء أي قام به ،و أدى الصلاة أي أقامها في وقتها .أداء :درجة الأهداف التي وضعت للعامل ،الفريق،الشركة و مطلوب تحقيقها.³

¹ - بوقطف محمود، التكوين أثناء الخمة ودوره في تحسين أداء الموظفين بالمؤسسة الجامعية، رسالة ماجستير ، تخصص تنظيم وعمل ، كلية العلوم الانسانية والاجتماعية ، جامعة بسكرة ، 2013 -2014 ، ص 13.

² - صلاح الدين عبد الباقي ،الاتجاهات الحديثة في إدارة الموارد البشرية ، دار الجامعة الجديدة للنشر ، الإسكندرية ،مصر ، 2005 ، ص 69.

³ - المنجد في اللغة العربية ،دار المشرق، بيروت ، 2001، ص 25.

- عرفه المطارنة بأنه " السلوك الذي يقوم به المعلم في المؤسسة التي يعمل فيها بالطريقة الصحيحة و السليمة مراعيًا بذلك الفعالية و الكفاءة و السلامة العامة في العمل "1.

يشير التعريف إلى أن الأداء هو القيام بالعمل بالطريقة الصحيحة و بكفاءة عالية .

- يشير كمال زيتون في تعريف الأداء في الجانب التربوي بأنه التنفيذ الجيد و الفعلي و الذي يتم من خلاله تحقيق الأهداف و أيضا يعرفه على أنه تنفيذ لدرس بحيث يتطلب على المعلم ربط موضوع الدرس بالواقع الاجتماعي للطلب و أن يتّوع في استخدامه لطرائق التدريس و استخدام الوسائل المناسبة "2 .

اهتم التعريف بجانب التنفيذ و درجة تحقيق الأهداف من خلال التنوع في الوسائل و الطرائق التدريسية .

- تعرفه راوية محمد حسن : " يشير إلى درجة تحقيق و إتمام المهام المكونة لوظيفة الفرد و هو يعكس الكيفية التي يحقق أو يشبع بها الفرد متطلبات الوظيفة ، و غالبا ما يحدث لبس و تداخل بين الأداء و الجهد، فالجهد يشير إلى تمكن الفرد العامل من تحقيق متطلبات وظيفته . "3.

نلاحظ من خلال التعريف أن الأداء هو وسيلة للقيام بالمهام و تعكس درجة لتحقيق أهداف الوظيفة.

و يشير قود على أنه "الإنجاز الفعلي كما يصنف من القابلية أو الطاقة أو القدرة الكامنة و خلق فرص التعلم التي تمكن الطلبة من اكتساب المعرفة و المهارات "4.

التعريف الإجرائي :

• هو مجموعة من الأنشطة و السلوكيات التي يقوم بها الأستاذ بطريقة صحيحة و مناسبة و ممنهجة يهدف بها الوصول إلى تحقيق أهداف مسطرة و نجاح العملية التعليمية .

1 - محمد سليمان البلوي : التمكين الإداري و علاقته بالأداء الوظيفي لدى معلمي المدارس الحكومية محافظة الوجه السعودية من وجهة نظرهم ، رسالة ماجستير ، الأردن ، 2008، ص 7.

2 - عبد الحميد كمال زيتون ، التدريس نماذج و مهاراته ، ط 1، المكتب العلمي للكمبيوتر للنشر و التوزيع ، القاهرة، 1997، ص 47.

3 - راوية حسن ، مدخل استراتيجي لتخطيط و تنمية الموارد البشرية ، دار الجامعية ، الإسكندرية ، مصر ، 2005، ص 216.

4 - سهيلة محسن كاظم الفتلاوي، تفريد التعلم في إعداد و تأهيل المعلم ، دار الشروق للنشر و التوزيع ، عمان ، 2004، ص

تعريف المرحلة الابتدائية :

يعرفها الحقييل 1999 أن التعليم الابتدائي في جميع الدول هو القاعدة لجميع المراحل التعليمية المختلفة و التي يبنى عليها إعداد الناشئين للمراحل التالية من التعليم .

يضيف عبد الرحمن 1998 أن المرحلة الابتدائية هي القاعدة التي يركز عليها إعداد الناشئين للمراحل التالية من حياتهم و هي مرحلة عامة تشمل أبناء الأمة جميعا و تزويدهم بالأساسيات من العقيدة الصحيحة و الاتجاهات السليمة و الخبرات و المعلومات و المهارات¹.

تعريف أستاذ التعليم الابتدائي (المعلم) :

المعلم هو شخص مزود بالمسؤولية لمساعدة الآخرين على التعلم و التصرف بطريقة مختلفة و جديدة .

و برى كوبر أن المعلمين هم الأشخاص الذين لديهم وظائف و مهام مهنية أساسية و هي مساعدة الآخرين على التعلم و التطور بطرق جديدة².

التعريف الإجرائي :

هو موظف مهمته تعليم التلاميذ و تربيتهم و تكوينهم فكريا و أخلاقيا و جسميا و تطبيق المنهاج الدراسي حسب البرنامج المقرر و وفق المناشير الوزارية المعينة لمرحلة التعليم الابتدائي.

¹ - محمود فتوح محمد سعدان ، برنامج صعوبات التعلم في المرحلة الابتدائية ، ط2 ، عالم الكتب ، القاهرة ، 2013 ، ص 40.

² - محمد محمود الحيلة ، مهارات التدريس الصفي ، ط3 ، دار المسيرة للنشر و التوزيع ، عمان ، 2009 ، ص 21.

الدراسات السابقة :

الدراسات الجزائرية:

- دراسة لدكتورة صباح ساعد جامعة بسكرة 2013

طبيعة الدراسة: ميدانية نشرت في مجلة جامعة بسكرة نوفمبر 2013.

المكان : بلدية طولقة ولاية بسكرة.

المنهج: رأت الباحثة بأن المنهج المناسب لدراسة هو الوصفي.

العينة: عينة الدراسة كانت عشوائية شملت على 43 أستاذ 24 أستاذة و 19 أستاذا

جاءت لإلقاء الضوء على مدى مساهمة التكوين أثناء الخدمة في تحسين مهارات المعلمين

في مجال التدريس وفق المقاربة بالكفاءات ، من خلال طرح التساؤل التالي : ما مدى

مساهمة التكوين أثناء الخدمة في تحسين مهارات أساتذة التعليم المتوسط في مجال التخطيط

لدرس ، تنفيذ الدرس ، التقويم وفق المقاربة بالكفاءات ؟

هل يوجد اختلاف بين وجهات نظر أساتذة التعليم المتوسط حول مساهمة التكوين أثناء

الخدمة في تحسين مهارات أساتذة التعليم المتوسط في مجال التخطيط لدرس تنفيذ الدرس ،

التقويم ، وفق المقاربة بالكفاءات تبعا لمتغير الجنس¹؟

و كانت الفرضيات كالاتي :

الفرضية الأولى : لا يساهم التكوين أثناء الخدمة في تحسين مهارات أساتذة التعليم المتوسط

في مجال التخطيط لدرس ، تنفيذ الدرس ، التقويم وفق المقاربة بالكفاءات من خلال وجهة

نظرهم؟

الفرضية الثانية : لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى ($a=0.01$) بين وجهات

نظر أساتذة التعليم المتوسط حول مساهمة التكوين أثناء الخدمة في تحسين مهارات أساتذة

التعليم المتوسط في مجال التخطيط لدرس ، تنفيذ الدرس ، التقويم وفق المقاربة بالكفاءات ؟

الفرضية الثالثة : لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى ($a=0.01$) بين وجهات

نظر أساتذة التعليم المتوسط حول مساهمة التكوين أثناء الخدمة في تحسين مهارات أساتذة

التعليم المتوسط في مجال التخطيط للدرس ، تنفيذ الدرس ن التقويم وفق المقاربة بالكفاءات

تبعا لمتغير الجنس .

¹ ساعد صباح ، مجلة العلوم الإنسانية ، كلية العلوم الإنسانية و الإجتماعية ، جامعة بسكرة ، العدد 32 ، نوفمبر 2013 ، ص 41.

، و جاءت النتائج في ما يخص الفرضية الأولى أن نسبة 58.13% يرون أن التكوين أثناء الخدمة ساهم بدرجة متوسطة في تحسين مهاراتهم في مجال التخطيط وفق المقاربة بالكفاءات في حين يرون أنه يساهم بدرجة قليلة في مجال تنفيذ الدرس و كذلك في مجال التقويم .

نتائج الفرضية الثانية :

توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين وجهات نظر الأساتذة حول مساهمة التكوين أثناء الخدمة في تحسين مهاراتهم في مجال التخطيط لدرس لصالح البديل متوسط¹.

نتائج الفرضية الثالثة :

لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين وجهات نظر الأساتذة حول مساهمة التكوين أثناء الخدمة في تحسين مهاراتهم في مجال التدريس وفق المقاربة بالكفاءات تبعا لمتغير الجنس.

*دراسة بن زاف جميلة (2013/2014)

مكان الدراسة : بعض المؤسسات لبلدية ورقلة .

طبيعة الدراسة : دراسة ميدانية .

إشكالية الدراسة : انطلقت الباحثة من سؤال رئيسي يتمحور حول : هل الأساليب المعتمدة في تنمية الموارد البشرية أدى إلى تأهيل المعلم وفق متطلبات الإصلاح التربوي الجديد ؟

منهج الدراسة : استخدمت الباحثة المنهج الوصفي التحليلي .

عينة الدراسة : اشتملت الدراسة على 259 معلم مدرسة ابتدائية و 132 أستاذ متوسطة .

أهداف الدراسة : هدفت هذه الدراسة إلى :

- التعرف على واقع تأهيل المعلمين في الطورين الابتدائي و المتوسط في ضوء الإصلاحات التربوية الجديدة .

- التعرف على أبرز المشكلات التي واجهت المعلمين أثناء فترة التأهيل و أهم المعوقات التي واجهها المعلمون أثناء فترات التأهيل و مدى جدية هذه البرامج .

- معرفة ما إذا حققت البرامج التأهيلية المقدمة لكل من المعلمين في الطورين الابتدائي و المتوسط الأهداف المسطرة و مدى رضا المعلمين على هذه البرامج .

نتائج الدراسة : توصلت الباحثة إلى عدد من النتائج منها :

¹- ساعد صباح ، المرجع السابق، ص 46.

- أن غياب التخطيط المناسب و السرعة في التنفيذ قد أثر بصورة سلبية على تحقيق النتائج المتوقعة و لم يؤدي أسلوب التكوين عن بعد إلى إحداث أي تغيرات في أداء المعلمين و الأساتذة بسبب فشل البرامج في تنمية الجانب المعرفي و المهني .
- غياب الاحتياجات الفعلية للمعلمين و الأساتذة التي تعد مؤشر يوجه التأهيل إلى الاتجاه الصحيح ,أثناء تصميم البرامج التكوينية قد أثر بصورة واضحة على عدم تحقيق أهداف التأهيل المتمثلة في تنمية الجانب المعرفي و المهني لديهم ,حتى يصبحوا أكثر معرفة و استعدادا و قدرة على أداء مهامهم بالشكل المطلوب و المناسب .
- كان لمحتوى برامج التكوين أكبر الأثر في فشل برنامج تأهيل المعلمين في تحقيق الأهداف المسطرة بالرغم من أن المحتوى جيد من الناحية العلمية و به الكثير من الموضوعات و المواد الهامة التي تنمي الجانب المعرفي و المهني للمعلمين و الأساتذة .
- إن غياب الجانب التطبيقي الذي يكتسي أهمية كبيرة في توفير الخبرات كان سببا آخر في إخفاق برنامج التكوين عن بعد إذ يجب أن لا يخلو أي برنامج تكويني من فرصة الخبرة و الملاحظة الشخصية وهذا بحسب النظرة الحديثة في تنمية الموارد البشرية , فليس المهم ما يقدم من دروس نظرية فقط بل المهم ما يتوفر من خبرات و ملاحظات تتيح الفرصة لبذل الجهد في البحث و التفكير و الممارسة .

* دراسة بلقاسم و شتوان (2017)

هدف الدراسة: الكشف عن مستوى فاعلية التكوين أثناء الخدمة لدى أساتذة التعليم الابتدائي في ظل إصلاحات الجيل الثاني.

الفرضيات : هناك فاعلية للتكوين أثناء الخدمة في ظل إصلاح مناهج الجيل الثاني لدى أساتذة التعليم الابتدائي للطور الأول.

المنهج: استخدم المنهج الوصفي، أداة تتمثل في استبيان

العينة : أساتذة التعليم الابتدائي تكونت من 88 أستاذ و أستاذة

وكانت **النتائج** كما يلي:

- وجود مستوى مرتفع في فاعلية التكوين أثناء الخدمة في ظل إصلاح مناهج الجيل الثاني لدى أساتذة التعليم الابتدائي للطور الأول¹.

¹ بلقاسم ، محمد وشتوان، فاعلية التكوين أثناء الخدمة لدى أساتذة التعليم الابتدائي في ظل إصلاح مناهج الجيل الثاني ، الملتقى الدولي حول الإصلاحات التربوية ، رهنات و تحديات ،جامعة بن أحمد وهران 2، 2017 ، ص 68.

لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية في فاعلية التكوين أثناء الخدمة في ظل إصلاحات الجيل الثاني لدى أساتذة التعليم الابتدائي لطور الأول تعزي لمتغير الخبرة المهنية¹.

-الدراسات العربية :

*دراسة خليل إبراهيم شبر

الموضوع: أثر ربط الإعداد المهني للطلاب المعلمين بالمحتوى العلمي للمناهج المدرسية على تحصيل تلاميذهم .

الزمن : كانت سنة 2000.

الفرضية : لا أثر لربط الإعداد المهني لطلاب بالمحتوي العلمي للمناهج الدراسية على تحصيل تلاميذهم.

المنهج : اختار الباحث المنهج التجريبي.

نتائج الدراسة : و بعد تنفيذ الإجراءات التجريبية باعتماد مجموعتين ضابطة و تجريبية و بعد استكمال المعالجات الإحصائية اللازمة توصل الباحث إلى نفي الفرض و هو الأثر موجود و هو إيجابي ,أي أن الإعداد المهني للطلاب المعلمين بالمحتوى العلمي للمناهج الدراسية ذو أثر فعال في زيادة تحصيل تلاميذهم و عليه أكد الباحث على ضرورة ربط الإعداد المهني لطلاب بالمحتوي العلمي للمناهج الدراسية².

- دراسة بركات في (2005)

الموضوع : تأثير الدورات التدريبية التأهيلية أثناء الخدمة في امتلاك المعلم و ممارسته للمهارات اللازمة للتدريس و اتجاهه نحو المهنة .

الفرضيات : وجود تأثير لالتحاق المعلمين بالدورات التدريبية أثناء الخدمة في امتلاكهم لكفايات التدريس .

المنهج: استخدم الباحث الوصفي التحليلي.

العينة : اختيار الباحث عينة عشوائية مكونة من 347 معلم و معلمة.

و استخدام أداتين: قائمة الكفايات التدريسية و مقياس الاتجاه نحو التدريس.

و أشارت النتائج إلى عدم وجود تأثير جوهري لالتحاق المعلمين في الدورات التدريبية أثناء الخدمة في امتلاكهم للكفايات التدريسية, و بينت عدم وجود أثر جوهري لهذه الدورات في

¹- بلقاسم ، محمد وشتوان، المرجع السابق، ص 68.

مدى ممارسة المعلمين لهذه الكفايات كما أظهرت عدم وجود فروق في اتجاهات المعلمين نحو مهنة التدريس تعزي إلى التحاقهم بهذه الدورات أثناء الخدمة ، لا توجد فروق جوهرية لمدى امتلاك المعلمين للكفايات اللازمة يمكن عزوها إلى اتجاههم نحو التدريس¹.

*دراسة للأستاذتين أسماء عزيز عبد الكريم و اقبال كاظم حبيتر مجلة آداب الكوفة عدد 21 في جامعة القادسية 2014 .

الموضوع: بعنوان الاحتياجات التدريبية اللازمة لمعلمي اللغة العربية و معلماتها من وجهة نظرهم .

الفرضية : 1- عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية في احتياجات المعلمين التدريبية تعزي لمتغير الجنس و سنوات الخبرة.

2- وجود احتياجات تدريبية تعزي للمؤهل العلمي في مجال التخطيط لدرس و مهارات العرض و طرائق التدريس و التقويم.

المنهج : استخدم الوصفي التحليلي.

العينة: عينة البحث عشوائية تكونت من 198 معلما و معلمة من المدارس الحكومية في منطقة الفرات الأوسط للمرحلة الابتدائية و تم تطبيق استبانة تم إعدادها لقياس الاحتياجات التدريبية مكونة من 47 فقرة موزعة على ست مجالات هي : مجال التخطيط للدرس مهارات العرض الدرس، و طرائق التدريس الجانب التخصصي، التربوي و السلوكي ، و التقويم .

النتائج : و بعد تحليل البيانات اللازمة أشارت نتائج البحث إلى:

عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية في احتياجات المعلمين التدريبية تعزي لمتغير الجنس و سنوات الخبرة.

أن المعلمين و المعلمات لديهم احتياجات تدريبية تعزي للمؤهل العلمي ، هذا و في ضوء هذه النتائج تم اقتراح عدد من التوصيات كان أهمها تصميم برامج تدريبية لمعلمي اللغة تشمل على الاحتياجات التدريبية المتعلقة بمجالات الاستبانة ، استخدام التقنيات الحديثة في

1- أحمد زقاوة ، فعالية التكوين أثناء الخدمة في تحسين العملية التعليمية لدى أساتذة الثانوي ، الملتقى الدولي حول الإصلاحات التربوية ، رهنات و تحديات ، جامعة بن أحمد وهران 2 ، 2017، ص56.

التدريب ، و ضرورة إشراك المعلمين و المعلمات في تحديد الاحتياجات التكنولوجية الحديثة في التدريب ، و ضرورة إشراك المعلمين في تحديد الاحتياجات التدريبية المطلوبة في الميدان التربوي و استراتيجيات التدريس.¹

¹ - <http://educatio.arab.macam.il>

خلاصة الفصل :

عالجنا من خلال هذا الفصل الأول كل ما يتعلق بتحديد موضوع الدراسة وبدءا بإشكالية الدراسة التي تدور حول دور التكوين أثناء الخدمة في الأداء الوظيفي لأساتذة المرحلة الابتدائية ، وعرجنا على أهمية الموضوع وأسباب اختياره وأهداف البحث فيه .

ثم قدمنا الفرضيات التي نتوقع من خلالها وجود دور التكوين في الأداء الوظيفي وأساليب وطرق التكوين وبرامج التكوين أثناء الخدمة ، وعرجنا أيضا على تحديد المفاهيم الأساسية في مجال الدراسة .

لننتهي إلى عرض الدراسات السابقة التي استطعنا جمعها والتي تدور حول التكوين والتدريب دوره في أداء الوظيفي لموضوع دراستنا .

الفصل الثاني

التكوين أثناء الخدمة

الفصل الثاني : التكوين أثناء الخدمة

تمهيد

- 1- تعريف التكوين
- 2- تعريف التكوين أثناء الخدمة
- 3- أهمية التكوين أثناء الخدمة.
- 4- خصائص التكوين أثناء الخدمة.
- 5- أهداف التكوين أثناء الخدمة
- 6- نماذج التكوين أثناء الخدمة
- 7- شروط عوامل نجاح التكوين أثناء الخدمة
- 8- طرق التكوين أثناء الخدمة
- 9- مواضيع العمليات التكوينية
- 10- أهم مشكلات التكوين أثناء الخدمة
- 11- الكفايات التدريسية التي يجب أن يمتلكها المعلم
- 12- تكوين المعلمين أثناء الخدمة

خلاصة الفصل

تمهيد:

يعتبر التكوين من أهم العمليات التي تجعل المورد البشري يواكب التغيرات المعرفية و التكنولوجية الحاصلة في العالم ، ولتكوين أشكال عديدة لعل أهمها التكوين أثناء الخدمة الذي يعتبر حاجة ملحة لتزويد المتكويين بالمعلومات و الأساليب المختلفة و المتجددة و تحسين أدائهم و تطوير قدراتهم و معارفهم ، و هذا كله من أجل الوصول إلى المستوى المطلوب ، لذا نجد المؤسسات التربوية تولى اهتماما كبيرا به ، و في هذا الفصل سنتطرق إلى التعريف به .

1- تعريف التكوين :

التكوين يعني ما يجري من عمليات الإعداد قبل الخدمة و أثناء التدريس و التي تنمي قدرات المعلم و تحسن من مهاراته و أدائه التربوي بما يتلاءم مع التطور المتعدد للمجتمع ، و تبدأ هذه العمليات قبل الخدمة و تستمر إثنائها إذ أن المعلم لا يكتسب خلال فترة إعداده سوى الأسس التي تساعد على البدء في ممارسة المهنة و هو بحاجة ماسة لمواصلة تنمية ذاته في جميع الجوانب لكي يصبح في حالة ركود ذهني له آثاره على أدائه التربوي و قيامه بما تتطلبه مهنته "ليست هناك مهنة يكون الاستمرار في الاستمرار في النمو فيها بالغ الأهمية كمهنة التدريس ، إذ أن كفاءة التدريس تتطلب جهودا خاصة و متواصلة"¹

كما يتداخل مفهوم التكوين مع مفاهيم متعددة كمفهوم الإعداد و مفهوم التأهيل ، و مفهوم التدريب ، على أن هذه المفاهيم كلها تصب في مجال واحد ، غير أنها تختلط عند البعض فتطابق مفهوم الإعداد مع مفهوم التكوين و أحيانا مع مفهوم التأهيل ، ولهذا رأينا أن نقوم بتحديد هذه المفاهيم و التعريف بها :

الإعداد: "هو صناعة أولية للمعلم كي يزاول مهنة التعليم ، و تتولاه مؤسسات متخصصة مثل معاهد إعداد المعلمين و كليات التربية أو غيرها من المؤسسات ذات العلاقة تتبع للمرحلة التي يعد المعلم للعمل فيها ، كأن تكون المرحلة الابتدائية أو الثانوية ، و كذلك تبعا لنوع التعليم كأن يكون عاما أو صناعيا أو تجاريا أو بوليتيكنيكيا أو غير ذلك و بهذا المعنى يعد الطالب /المعلم ثقافيا و علميا و تربويا في مؤسسته قبل الخدمة"².

التدريب : فيطلق على تلك العمليات الإنمائية التي يتلقاها المعلم أثناء الخدمة لضمان مسايرة التطوير الذي يطرأ على المنهج و طرائق التدريس نتيجة التطور المجتمعي و التقني المستمر

¹-محمد كتش ، فلسفة إعداد المعلم في ضوء التحديات المعاصرة، ط 1 ، مركز الكتاب لنشر ، القاهرة، 2001، ص 72.

²- جبرائيل بشارة ، تكوين المعلم العربي و الثورة العلمية و التكنولوجية ، ط 1، بيروت ، المؤسسة الجامعية لدراسات و النشر و التوزيع ، 1986 ، ص 47.

، و بهذا يصبح التدريب عملية تنمية مستمرة لمفاهيم المعلم و مهاراته الأدائية و تنمية لمعلوماته و قدراته في إطار محتوى تربوي فكري و تطوير أساليب تعليمية جديدة.¹

التكوين : فهو ما يجري من عمليات الإعداد قبل الخدمة و التدريب أثناءها من نمو لمعارف المعلم و قدراته و تحسين لمهاراته و أدائه التربوي ، بما يتلاءم و التطور المتعدد الجوانب للمجتمع ، و هي تبدأ في مؤسسة التكوين قبل الخدمة و تستمر أثناءها²..

أما مفهوم التكوين في مجال علم أصول التدريس فيقصد به " مجموع الأنشطة و المواقف البيداغوجية و الوسائل التعليمية التي تهدف إلى تسهيل اكتساب المعارف (المعلومات) و القدرات و الاتجاهات أو تطويرها قصد القيام بمهمة أو وظيفة "³.

و قد اعتمدت الوزارة الوصية إلى تعريف التكوين على أنه : "التكوين عملية مستمرة لجميع المربين على جميع المستويات ، و مهمته أن يتيح الحصول على تقنيات المهنة ، واكتساب أعلى مستوى من الكفاءة و الثقافة و الوعي الكامل بالرسالة التي يقوم بها المربي⁴.

و نقدم بعض التعريفات المتفرقة لتكوين منها :

"يقصد منه النمو المهني للأفراد الذين تم اختيارهم وفق شروط معينة تحددها مؤسسات إعداد المعلمين عن طريق الخبرات التعليمية المنظمة (التخصصية الثقافية المهنية الأدائية).

2- تعريف التكوين أثناء الخدمة :

يعتبر التكوين أثناء الخدمة "نشاط متعمد تمارسه المنظمة بهدف تحسين أداء الفرد في وظيفته التي يشغلها"⁵

¹-صلاح السيد رمضان ، تطوير برامج تكوين المعلم بكلبات التربية في ضوء معايير الجودة الشاملة ، ط1، إتراك للنشر و التوزيع ، القاهرة 2005، ص21.

²-جبريل بشارة ،مرجع سابق ،ص 29.

³-مصمودي زين الدين ، مشكلات تكوين أساتذة التعليم الثانوي كما يراها أساتذة اطلبة المدرسة العليا للأساتذة في الجزائر، مجلة جامعة دمشق ، المجلد 18 ،العدد 2،2002،ص189.

⁴-وزارة التربية الوطنية ،النشر الرسمية لتربية الوطنية ، العدد443 ، 2000- 2001.

⁵-سعاد نانف برنوطي ،إدارة الموارد البشرية ، ط3، دار وائل لنشر ،الأردن ،2007،ص443.

وفي تعريف آخر نجد هو نشاط مخطط بهدف إحداث تغييرات في الفرد و الجماعة التي ندرسها نتناول معلوماتهم و أدائهم و سلوكياتهم و إتجاهاتهم بما يجعلهم لائقين لشغل ووظائفهم بكفاءة و إنتاجية عالية.

هو كل الأنشطة النظرية و التطبيقية المنظمة من طرف جهاز رسمي لفائدة فئات معينة من المدرسين أما في أوقات عملهم أو خارجها انطلاقاً من أهداف واضحة و محددة غايتها الرفع من مستوى قدراتهم الفكرية و المهنية بأساليب متنوعة كاللقاءات و التدريب علمستوى العام إلى تحسين و زيادة مردودية التعليم و جعله ملائماً للمتطلبات المتجددة من جهة و منسجمة مع العلوم التربوية من جهة ثانية.¹

هي تلك العمليات النمائية التي يتلقاها المعلم أثناء الخدمة لضمان مواكبة التطوير الذي يطرأ على المناهج و طرائق التدريس نتيجة التطور الاجتماعي و التقني المستمر.² يعرفه "carre" هو استجابة لتغيرات المحيطة المستمرة من خلال أساليب تعليم مالية ، و أنه مرتبط بالخصوص و بالأشخاص الراشدين خلال حياتهم النشيطة ."

نلاحظ من خلال التعريف أنه يركز على عنصرين أساسيين لتكوين المستمر الأول أنه استجابة و محاولة لتكيف مع العوامل الخارجية المتغيرة، و الثاني يخص البالغين الذين هم في حالة نشطة.

و يضيف تيلوين عناصر أخرى لهذا المفهوم من حيث أنه امتداد لتكوين القاعدي أو الأساسي الذي تلقاه المعلم من جهة، و من جهة أخرى ركز على أهمية الجانب الوظيفي أو المهني للأستاذ، بحيث يقول إنه " يهتم بالجانب الوظيفي للمعلم الذي يعتبره أهم جوانب إعدادة و تكوينه ظن حيث يتيح الفرصة للمعلم بالعمل على توظيف ما تلقاه من معارف أكاديمية و تربوية ".³

¹- خالد نصر الدين، المجلة المغربية، مجلة علوم التربية العدد 20، مطبعة النجاح الجديدة، الدار البيضاء، 2013، ص94.

²- عبد السلام عبد الله الخقندي، دليل المعلم العصري في طرق التدريس، ط 1، الوقتية لطباعة و النشر و التوزيع، دمشق، 2008، ص 356.

³- تيلوين حبيب، فعالية تكوين المعلمين أثناء الخدمة، منشورات مخبر العمليات التربوية و السياق الاجتماعي، جامعة وهران، 2003، ص 14.

و قدم خالد طه الأحمد تعريفاً أكثر شمولية لتكوين أثناء الخدمة " هو كل عمل يبدأ بتصنيف الاحتياجات التكوينية للمعلمين و العاملين التربويين بناء على الأهداف المخططة ،ثم ينتقل إلى تصميم البرامج التكوينية الملبيه لهذه الاحتياجات ليتم بعد ذلك تنفيذ هذه البرامج و ينتهي أخيراً إلى تقويم البرامج و المتكويين لتحديد المخرجات الناجمة عن التكوين أثناء الخدمة و الاستفادة من هذا التقويم في البرامج التكوينية اللاحقة و كل هذه الأعمال تتعلق بالمعلم أثناء الخدمة"¹.

و من خلال التعريفات السابقة يمكن القول أن التكوين أثناء الخدمة هو ذلك التكوين الذي يتلقاه المعلمون من يوم توليهم المهنة إلى يوم تقاعدتهم بحيث تغطي هذه المرحلة كل حياتهم الوظيفية النشيطة عن طريق الملتقيات و الندوات و التبرصات و حلقات البحث و الدراسة و غيرها من الأنشطة العلمية الهادفة الأخرى التي تساعد على تجديد المعلومات.

3- أهمية التكوين أثناء الخدمة :

تكمن أهمية التكوين أثناء الخدمة للأستاذ في تحقيق الذات المهنية و التي تتكون من العناصر التالية :

- ✓ مدى إتقان الأستاذ للكفايات الأدائية و السلوكية التي يحتاجها لتحقيق الفعالية في المهام و المسؤوليات و الأدوار الموكلة إليه .
- ✓ مدى إتقان المعلم للمعلومات و المعارف و المبادئ و الحقائق العلمية المتصلة بمجال تخصصه.
- ✓ الاقتناع برسالة التعليم و قيمتها و اتجاهاتها و الحرص على الانتماء إليها و الإقبال عليها .
- ✓ تغيير الاتجاهات السالبة نحو التجديد في المهنة و تطويرها و بناء اتجاهات موجبة و رفع سقف الطموحات.
- ✓ تمكين الأستاذ من مواكبة المستجدات العالمية حتى يستطيع مواجهة حاجات الأفراد الذين يتعلمون على يده².
- ✓ تزويد المكون بحلول للمشكلات التي تواجهه في مواقف العمل الفعلية.

¹- خالد طه الأحمد ، تكوين المعلمين من الإعداد إلى التدريب ، دار الكتاب الجامعي ، الإمارات العربية المتحدة ، 2005، ص 25.

²- راشد علي ، خصائص المعلم العصري وأدواره ، دار الفكر العربي ، عمان ، 2002، ص ص 179181.

- ✓ زيادة كفاءات المؤسسة التربوية و مخرجاتها .
- ✓ مسايرة التطورات السريعة و الانفجار المعرفي و ثورة المعلومات .
- ✓ تحقيق الكفاءات المثلى لنظام التعليمي و وضع نظرياته موضع التطبيق لتحقيق الأداء الأفضل.¹.

4- خصائص التكوين :

- 1- التكوين جهد منظم يقوم على التخطيط .
- 2- يتناول التكوين كفايات القوى البشرية في التنظيم .
- تم عملية التكوين و تنمية الكفايات و تطويرها من خلال التعلم النظم و المخطط.
- 3- التكوين ذو توجه علمي يركز على الأداء و السلوك الحالي و المستقبلي .
- 4- يعود التكوين بالفائدة على الفرد و الجماعات الصغيرة و التنظيمات و المجتمع²

5- أهداف التكوين أثناء الخدمة :

و نقصد بها تلك التغيرات المرغوبة و المنشودة التي تسعى برامج تكوين و تدريب المعلمين أثناء الخدمة لتحقيقها في تطوير و تحسين معارف المعلمين و مفاهيمهم و مدركاتهم و مهارتهم و قدراتهم و مواقفهم و اتجاهاتهم و في أنماط سلوكهم و شخصياتهم بصورة عامة كما تهدف إلى إحداث تغيرات في مهنة التعليم التي ينتمون إليها و في المجتمع الذي يعيشون فيه و يتفاعلون معه و يساهمون في النهوض به و في تحسين ظروفه.³

و تتمثل هذه الأهداف في :

أ- الأهداف المعرفية :

- * دعم التكوين التربوي القاعدي الأولي .
- * تجديد ثقافتهم العامة حول التربية بتزويدهم بمختلف المعارف .⁴
- * تجديد معارفهم المتعلقة بمبادئ التعليم و التعلم و تعميقها.

¹- خالد طه الأحمّد، مرجع سابق ، ص 27.

²-مصطفى عبد السمیع و سہیر محمد حوالة ، إعداد المعلم ، ط 2، عمان ، الأردن ، دار الفكر ، 2005، ص 172.

³-عبد السلام عبد الله الخفندي، مرجع سابق ، ص 357.

⁴-رفيقة حروس ، إدارة المدارس الابتدائية الجزائرية ، د ط ، دار الخلد لنشر و التوزيع ، القبة ، الجزائر ، 2010، ص 181.

- * تنمية قدراتهم على التفكير العلمي و رغبتهم في استخدام تلك القدرات استخداما يمكنهم من التكيف مع عملهم من ناحية و مواجهة المشكلات من ناحية أخرى .
 - * تزويدهم بمعارف و معلومات متعلقة بالتقويم ووسائله و الأساليب الحديثة في الاختبارات و الامتحانات.¹
 - * الاطلاع على المستجدات التي جاء بها الإصلاح التربوي في مجال المناهج و البرامج التعليمية.
 - * تحسين أداء المعلم و تطوير المعلم و قدراته مما يجعله راضيا عن عمله و يساعد في رفع الروح المعنوية و النفسية لديه .
 - * تزويد المتكويين بالمعلومات و المهارات و المستجدات العلمية و التكنولوجية و النظريات التربوية .
 - * زيادة قدرة المعلمين على التفكير المبدع.
 - * تبصير المعلمين بالمشكلات التربوية و دورهم و مسؤوليتهم .
 - * ربط المعلم ببيئته و مجتمعه المحلي و العالمي.²
- ب- الأهداف المهارية :

- ❖ مقارنة التكوين بالكفاءات و التركيز على معايير الأداء و الممارسة العلمية .
- ❖ وضعيات عمل حقيقية من خلال تطبيقات عملية تدمج فيها المكتسبات التي تم تحصيلها أثناء فترات التكوين لمساعدة المتكويين على اكتساب الكفاءات.
- ❖ وضعهم في مواقف بيداغوجية واقعية لمساعدتهم على بناء أدوات تعليمية تعليمية لاستثمارها في ممارستهم المهنية .
- ❖ تنمية روح الابتكار عن طريق القيام بأنشطة متنوعة تقيدهم في التكوين الذاتي و الدفع بهم لتحلي بروح المبادرة و الإبداع.
- ❖ تنمية قدرتهم على ضبط الأهداف السلوكية للدرس .
- ❖ الرفع من قدرتهم على التخطيط للنشاطات الصيفية.

¹-راشد علي، مرجع سابق ، ص180.

²-مصطفى عبد السميع و سهير محمد حوالة ، مرجع سابق، ص 173.

- ❖ رفع المستوى المعرفي و المهارى و العلمي و التربوي و الثقافي .¹
- ❖ تنمية قدرتهم على التواصل و الاتصال و والاتصال وكذا تشجيع التلاميذ ، و زيادة مهارته في استشارة دافعيهم لتعلم باستخدام طرق و أساليب مناسبة و ناجعة .
- ❖ تنمية مهاراتهم الذاتية لتشخيص المشكلات و المعوقات التي يواجهونها و إيجاد الحلول لها ، إضافة إلى تدريبهم عمليا لإكسابهم مهارات جديدة .²
- ❖ تفادي الأخطار في أداء أعمالهم .
- ❖ إكساب المعلمين أساليب التعليم المستمر .
- ❖ تأهيل المعلمين في مهنة التعليم و تدريبهم بموجب معايير و قواعد.

ج - الأهداف المهنية:

- تحضير المعلمين للقيام بأدوار جديدة لم يسبق لهم ممارستها استجابة للتغيرات و الإصلاحات التربوية.
- القيام بالتدريب التأهيلي المستمر ،الذي يتطلب عودة المعلم من وقت لآخر للتدريب و التكوين لمدة بأحدث النظريات و الممارسات في مجال التعليم.³
- تنمية روح المسؤولية تجاه التلاميذ و تجاه المؤسسة التربوية وحتى تجاه المجتمع ككل.
- توظيف بيداغوجيا تكوينية قائمة على المشاركة و التفاعل لتمكينهم من تطوير كفاءاتهم المهنية و التحكم في تسيير الأفواج التربوية .
- توفير شروط تقويم مدى تحقيق الأهداف و آثار التكوين .
- إمداد المكون بالوسائل المادية و المعنوية المشجعة على الاجتهاد و المبادرة .

د - الأهداف الوجدانية :

- تغيير اتجاه المعلمين نحو المهنة و المؤسسة إلى الأفضل.
- تشجيعهم على إقامة علاقات إنسانية عملية داخل المؤسسة و خارجها لتبادل الخبرات.

¹-رفيقة حروس ، مرجع سابق ، ص181.

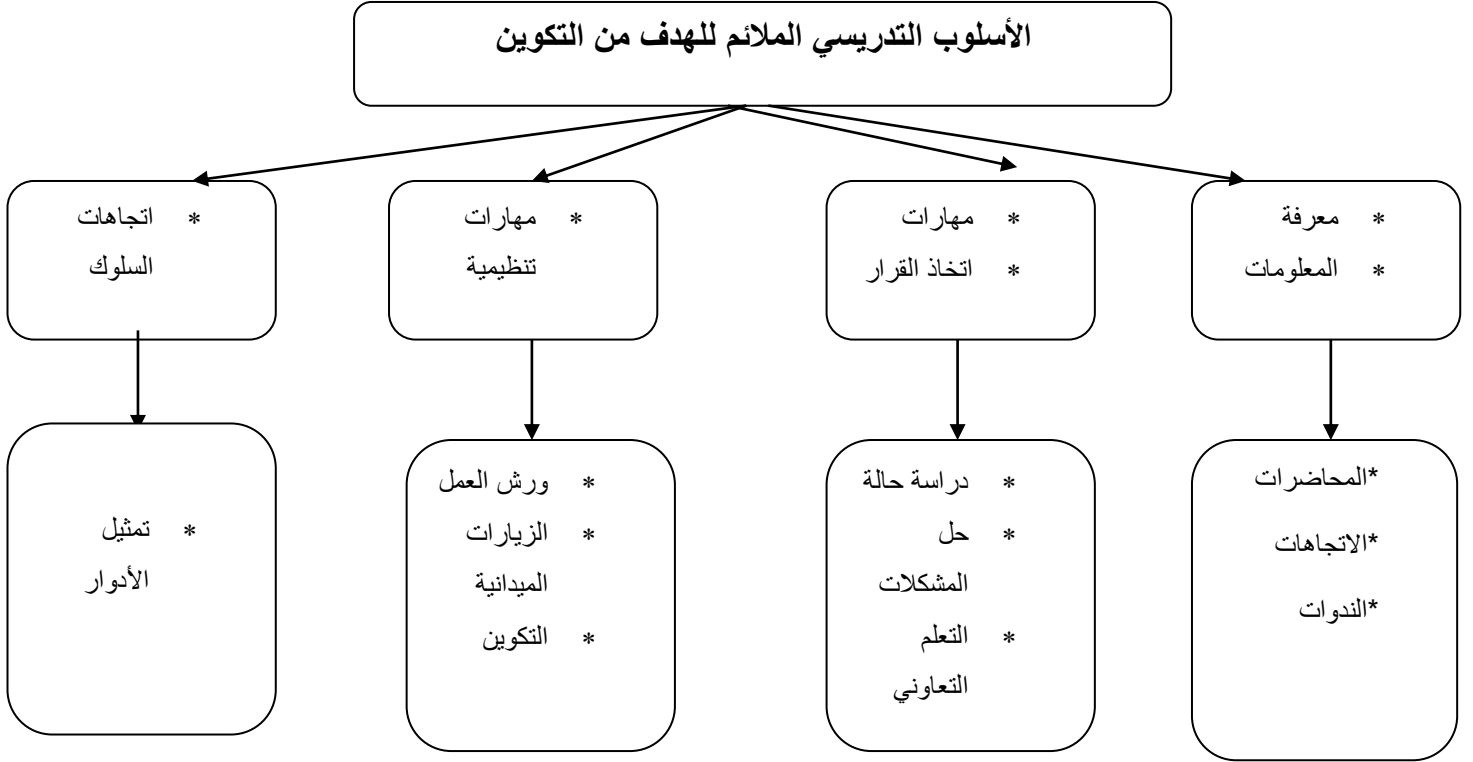
²-الأحمد خالد طه ، مرجع سابق، ص180.

³-عبيد جمانة محمد، المعلم إعداد و تدريبه كفاءته، ط1 ، دار الصفاء للنشر، عمان ، الأردن ، 2006، ص 106.

- تحسيهم بأهمية تجديد المعارف و رفع قدراتهم المهنية ، و مالها من فوائد ذاتية معنوية و مهنية .
 - تحسيسهم بأهمية العمل الذي يقومون به .
 - تنمية بعض الاتجاهات الإيجابية نحو العمل
- كما يمكن ذكر بعضها في :
- 1- تعويض النقص في التكوين الأولي من ناحية التحصيل المعرفي و الأكاديمي
 - 2 - تأهيل المدرسين غير المؤهلين تربويا الذين تم توظيفهم مباشرة دون أي تكوين بيداغوجي خاص يحضرهم للمهنة .
 - 3- تعميق و تحديث المعارف الأكاديمية للمدرسين .
 - 4- تنمية حب التكوين الذاتي لدى المدرسين قصد تحسين المهارات المهنية .
 - 5- تحضير المدرس للمتغيرات المستجدة و إصلاحات التي من الممكن أن تطرأ أو تدخل على النظام التربوي.¹
- تمكين نظم التربية و المدرسين من الاستجابة إلى حاجات التي يولدها التطور الاجتماعي و الاقتصادي و الثقافي.
- 7- تحقيق التوافق بين مؤهلات الناجمة عن التطور الاجتماعي لعلوم التربية وعن العزم على تحسين مستوى عطاء هيئة التعليم.
- و غاية التكوين التحسين من مستوى أداء المعلم من جميع الجوانب لذلك شمل التكوين أربع أهداف ملخصة في الشكل التالي :

¹- الكتاب السنوي الثالث ، المركز الوطني للوثائق التربوية، 2000، ص274.

الشكل رقم (1) يوضح الأساليب التدريسية الملائمة للهدف من التكوين



6- نماذج التكوين أثناء الخدمة: 1

هناك عدة نماذج لتكوين يمكن تقسيمها حسب عدة معايير كآتي :

6-1- من حيث الاتصال :

أ - التكوين المباشر: يكون هذا النوع باللقاء المباشر بين المتكويين و الكوادر المتخصصة.

ب- التكوين الغير مباشر (عن بعد): و يتم عن طريق شبكة الفيديو كفرنس و تستخدم الألياف الصناعية و تتكون هذه الشبكة من موقع بكل ولاية و قاعة رئيسة بالوزارة و يتم عقد دورات تكوينية متنوعة و متوالية لتكوين المعلمين عن بعد و يعتبر التكوين عن بعد فرصة كبيرة لتشاور و المناقشة بين المعلمين فيما يخص المادة الدراسية حيث يسمح بلقاء غير

¹- مصطفى عبد السميع، مرجع سابق ، ص 268.

مباشر بين المعلم و زملائه من مختلف البلاد ليتعرف على أدائهم و بعض المشكلات و كيفية مواجهتها¹.

6-2 من حيث التوقيت (الزمن) :

1- التكوين قبل الخدمة :

يعرفه راضي عبد المجيد طه : هو الإعداد في المؤسسات المتخصصة لإعداد المعلم مثل المعاهد في جميع أقطار العالم و غيرها شرط أن يكون الطالب المعلم لم يلتحق من قبل بالخدمة في ميدان التدريس².

كما يرى تركي رباح هو التكوين أولي يتم قبل الالتحاق المعلم بمهنته و يتم في معاهد خاصة بالتكوين المعلمين أو في الجامعات حيث يتم فيه تحسين مستوى الموظف و كذا نوعية إعداده لممارسة وظيفته في المستقبل و يشمل هذا النوع من التكوين الجانب النظري الذي يهدف إلى التأهيل العلمي و الأكاديمي للمعلم يتلقاه المعلم المتربص داخل معاهد التكوين و يمتد من ترشيح الدخول إلى الدخول الأول، و مدة هذا التكوين سنتان بالنسبة للمعلم و 3 سنوات لأستاذ تعليم المتوسط³.

6-2- التكوين أثناء الخدمة : إن تكوين المعلم قبل الخدمة يكسبه الأساس الذي سوف يعتمد عليه في البدا في ممارسة عملية التعليم ، أما التكوين أثناء الخدمة يعتبر امتداد للمرحلة الأولى من التكوين و يعني هذا أن التعليم المستمر للمعلم يتطلب منه أن يستمر في التكوين طيلة عمله في التدريس ، و يتم قصد تأهيل و ترقية مكتسبات المدرس أو تزويده بموارد جديدة أو وسائل مستحدثة⁴.

1 -مصطفى عبد السميع،مرجع سابق ، ص 268.

2- راضي عبد المجيد طه ، المعلم في عصر المعلوماتية إعداده تأهيله،دار الفكر العربي ، القاهرة،2014، ص41.

3-تركي رباح، أصول التربية و التعليم،ب ط، الديوان الوطني للمطبوعات الجزائرية،الجزائر ،1990، ص467.

4-محمود عبد الرحيم عدس ، المعلم الفاعل و التدريس الفعال،ط1 ، دار الفكر لطباعة و النشر و التوزيع ، عمان ،2000، ص53.

6-3- أنواع التكوين من حيث الغاية و الأهداف :

1- التكوين للنمو المهني : و هو الذي يستهدف تنمية المعلم مهنيا نتيجة التغيير المستمر الذي يطراً على المناهج و أساليب التعليم و الوسائل التعليمية¹.

2- التكوين لتغيير السلوك و الاتجاهات و القيم : و تتمثل في السعي إلى تغيير بعض الاتجاهات السلبية التي تظهر عند المعلم خلال مساره المهني.

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

6-3- أنواع التكوين من حيث مكان العمل :

أ- التكوين داخل مكان العمل : يتم هذا النوع داخل المؤسسة كالندوات الداخلية و الزيارات التوجيهية للمدير و التفتيشية للمفتش ، و الاجتماعات الدورية .

ب - التكوين خارج أماكن العمل : و يقصد به أن التكوين يتم خارج مواقع العمل مثل مؤسسات أخرى و معاهد التكوين .

7- شروط وعوامل نجاح التكوين أثناء الخدمة :

لنجاح عملية التكوين أثناء الخدمة لابد أن تخضع لعدة معايير تعتبر من الأساسيات و الأولويات التي تفرض نفسها لتحقيق الأهداف المسطرة و الغايات المحددة و تتمثل في :

1- توفير التوثيق و العناية باستعمال الوسائل المتطورة الحديثة .

2- انتقاء التأطير الكفاء الذي يقوم بعملية التكوين وفق ضوابط علمية و معرفية و أخلاقية .

3- تشجيع المبادرة و الإبداع و التألق في المجال التربوي .

4- توفير حوافز مادية و معنوية ترغب المتكون و تدفعه إلى العمل المتواصل².

¹ بن عمار حسيبة ،تكوين الموارد البشرية في المنظومة التربوية ،رسالة ماجستير بدون نشر ، قسنطينة ،2009، ص145.

² -رفيقة حروس ،مرجع سابق ، ص 182.

و حددت عوامل نجاح عملية التكوين أثناء الخدمة¹ . بالتالي :

- الاستمرارية : بما أن التكوين هو عملية تقوية مستمرة بالالتزام و التنظيم الفكري و هو الميدان الذي تختبر فيه الأفكار و تكتسب المهارات التي تؤكد بالتكوين و الاستيعاب المتواصل لمواد التكوين و هضمها.

2- خصوصيات المشاركين : المقصود بها هو قدرات التكوينين و مدى استيعابها و البحث و التنظيم و التصنيف لمادة متنوعة تتناسب مع مختلف المستويات أو هو الحاجة المراد التكوين لها أو تكثيف التكوين فيها مثل اختبار المواضيع التكوين.

برامج المتابعة الموازي : قد لا يساعد الكتاب المقرر نضوج ووضوح الأفكار في الدهن فلا بد من مساعدة هذا البرنامج بمواد ووسائل و نشرات توضيحية و مواد و أشرطة التسجيل السمعية و أشرطة الفيديو و ذلك حتى تزداد فعالية المتكويين .

التعلم عن طريق الممارسة و الخبرة : على التكوين الجيد أن يشمل التعلم عن طريق الممارسة و العمل و المشاركة بالتعلم من خلال الخبرة و التجربة أو الأداء الشخصي فهو أمر لا يحتاج إلى برهان .

التعزيز : يجب تهيئة المجال لإثراء الحوار عن طريق الملاحظة و التعليقات و الانطباعات

حدود التكوين : و يقصد بها أن تكون عملية التكوين محاطة بالقابلية التكوين من طرف المعلمين و قدرة المكون و قدرة البرنامج على الإحاطة وعلى تحقيق الأهداف .

إعداد وسائل و أدوات التكوين : يجب انتقاء وسائل و أدوات التكوين بكل جدية و عناية .

أنماط برامج التكوين : تختلف طبيعة البرامج المقدمة فيما يخص تكوينه من نمط إلى آخر حيث نجد :

1- برامج تكوين المعلمين الجدد : وذلك بهدف تعريفهم بالبيئة الجديدة .

¹ - رشدي أحمد نعيمة و آخرون ، الجودة الشاملة في التعليم من مؤشرات التميز معايير الاعتماد الأسس و التطبيقات ، ط2، دار المسيرة لطباعة والنشر و التوزيع، عمان، 2010، ص182.

- 2- برامج التأهيل التربوي : تقدم للمعلمين الغير مؤهلين تربويا الذين استعانت بهم وزارة التربية في فترة لتوسيع مجال التعليم .
 - 3- البرامج التجديدية :وتكون للوقوف على الجديد من الأنظمة التعليمية أو المناهجالخ
 - 4-البرامج التجريبية : تقدم هذه البرامج من أجل التجريب و إثبات النتائج .
 - 5- برامج التكوين والتوجيه :وهي برامج تقدم للمعلمين عند ترقيتهم إلى وظائف أعلى .
 - 6- البرامج التكوين للحصول على مؤهل : تقدم هذه البرامج من أجل رفع المستوى التعليمي .
 - 7- برامج إعداد القادة : و تكون بهدف إعداد أفراد تتوفر فيهم الكفاءة و القدرة على التنسيق و التنظيم و التسيير .
 - 8- البرامج الأساسية للمعلمين : و تكون من أجل تكوين متخصصين في طرق التدريس .
- متطلبات التكوين أثناء الخدمة :

إن فعالية التكوين مرتبطة بتوفير متطلبات من أهمها :

1- الموارد البشرية (مكونين ، مشرفين)

يعتبر العنصر البشري أهم عنصر في تنظيم عمليات التكوين ، و هو أساس إنجاز النشاط التكويني ، بشرط أن يربط أعضاءه نظام إداري في مشروع التكوين كل حسب تخصصه و قدراته . و نجاح أي مخطط محكم و فعال و بما فيه التكوين مرهون بالدرجة الأولى بمستوى و كفاءة هيئتي الإشراف و التكوين ، فهما العنصران الأساسيان إذا توفرت الموارد المادية المطلوبة .

هيئة الإشراف : تحتاج العمليات التكوينية إلي هيئة خاصة تسمى هيئة الإشراف ، تضم العاملين في مصلحة التكوين و التفتيش و إدارة مراكز التكوين ، تعمل هذه الهيئة على برامج التكوين بكفاءة ، توفير التوجيه و المساعدة لكل من المكون و المتكون و التنسيق بين جميع الأطراف ،قبل و خلال و بعد العملية التكوينية¹.

¹- رشدي أحمد نعيمة و آخرون ، مرجع سابق ،ص 183.

هيئة التكوين : المكون هو كل من يعمل على تأطير العملية التكوينية من مدرسين مطبقين و أساتذة مكونين بمعاهد تكوين المدرسين و مديري ذوي الخبرة ، و مفتشين و جامعيين و غيرهم من الكفاءات العلمية و التربوية ، وهناك شروط علمية و تربوية و مهنية يجب توفرها في المكون لأنه لا يمكن غرس مختلف المعارف و المهارات عند المتكون إلا إذا كان المكون متمكن بدوره من جميع النواحي يمكن تحديد هذه الشروط في النقاط التالية :

- خلفية علمية مناسبة يثبتها المؤهل العلمي .
- دراية كاملة بالمهارات المطلوبة .
- إلمام بطرق التعامل مع الكبار و خصائصهم النفسية .
- القدرة على توصيل المعلومات و المفاهيم بلغة سهلة وواضحة .
- مهارات إشرافية مناسبة لإدارة الفوج التكويني.

و يتمثل دور هيئة التكوين فيما يلي :

- توجه المتكون نحو الاتجاه الصحيح عند ممارسة مهنة التدريس ، ومساعدته على تنمية المهارات اللازمة خاصة منها عملية إعداد الدروس.
- تنمية لدى المتكون الثقة بالنفس ، و التعاون مع الزملاء و التوجه نحو أنواع السلوك السليم تجاه التلاميذ ، و البحث عن نقاط الضعف لعلاجها .
- التعرف على خصائص المتكونين كراشدين ، وحاجاتهم و قدراتهم و استعداداتهم
- القيام بعمليات تقييمية مستمرة ، بالدرجة الأولى تقويم مدى اكتساب المتكون للمهارات اللازمة بالإضافة لتقويم سير العملية التكوينية¹.

الموارد المادية :

ككل عملية يرجى منها تحقيق أهداف فهي بحاجة لموارد و تجهيزات تمكن من السير الحسن للعملية و التكوين بحاجة لهذه الموارد و تتمثل فيما يلي :

مراكز التكوين : يعتبر إنشاء مراكز خاصة بالتكوين أثناء الخدمة أمراً ضرورياً ، و في الجزائر غالباً ما تتم عمليات التكوين في معاهد تكوين المدرسين التابعة لوزارة التربية ، في

¹مصطفى عبد السميع، مرجع سابق ، ص 168.

الولايات التي توجد فيها هذه المعاهد ، أما الولايات الأخرى فيتم اختيار أي مؤسسة تعليمية مناسبة تابعة لوزارة التربية .ينبغي تهيئة مؤسسة المعهد مناسبة تمكن المتكون من الاستفادة و المتابعة و الإقبال على التكوين كما تشجع المكون لترفع من معنوياته و بالتالي تدفعه إلى الأداء الجيد في وظيفته .

التوثيق: التوثيق التربوي عملية هامة بالنسبة للمكونين و المتكونين ، و يشمل أساسا الكتب العلمية و التربوية و الدورات المختصة ، و مختلف وثائق الدعم ، و الأفلام و المطبوعات و الأشرطة السمعية و البصرية و غيرها .

تعتبر الوثيقة ذاكرة مدونة يمكن الرجوع إليها للاستفادة منها في أي وقت ، لهذا فإن نجاح عمليات التكوين مرهون في كثير من الأحيان بنوعية و كمية الوثائق المتوفرة و المتاحة لكل من المعلم و المتكون ، كما تعتبر الوثائق التربوية و العلمية من الوسائل الهامة في التكوين الذاتي .

الوسائل: استعمال الوسائل في عمليات التكوين ليس لفائدة في تبليغ المعارف من طرف المكون و اكتساب المهارات من طرف المكون فحسب ، بل يتعداها إلى تدريب المتكون على كيفية إنتاج هذه الوسائل و حفظها و صيانتها لأنه سيتعامل معها مستقبلا كأداة ضرورية في مهنته.

8- طرق التكوين أثناء الخدمة :¹

1-8 - التكوين الذاتي : إذا أراد فرد أن ينجح في أداء عمله و تميزه في وظيفته عليه أن يطور مهاراته و ينمي معارفه و كذا هو بالنسبة للأستاذ و خاصة في ظل التغير المستمر في حقل التربية لذا يجب عليه أن يبحث عن المعلومات و يكتسب طرق جديدة و متنوعة تساعده تسهل عليه أداء عمله على أكمل وجه فهو يتعامل مع عقول و أنفس تتطور بوتيرة تطور عصرها ، فلا يمكن الاعتماد على الخبرات الأولى السابقة و ومن هنا كان لازما عليه أن يكون نفسه بنفسه و باستمرار بعدة طرق منها المطالعة في كتب علوم التربية و علم النفس و سؤال أهل الخبرة و المناقشات مع الزملاءو يتميز التكوين الذاتي ب:

¹ - مصطفى عبد السميع ، مرجع سابق ، ص 169 .

- يقدر و يقيم النتائج لوحده .
- يختار الطرق و الوسائل المناسبة و الأشخاص الذين تستعين بهم .
- المتكون هو صاحب المبادرة فهو الذي يحدد الأهداف المرغوبة .

و طرق التكوين الذاتي تتمثل في :

- **8-1-1-المطالعة** : تعتبر من أهم الطرق التي تتقف الفرد و تنمي وعيه و توسع معارفه و تزيد خبراته ، فالاطلاع عامل أساسي لنمو العلمي و الثقافي و المهني ، ويشمل الاطلاع مجالات التخصص و المجالات المرتبطة بالمهنة .

- **8-1-2-الزيارات الميدانية** : تعتمد الطريقة على توفير المدارس النموذجية ووجود النتائج المفيدة ، و اهتمام المشاركين و حرصهم على الاستفادة منها حيث يقوم الأستاذ بزيارة المدارس التطبيقية المحلية الراقية و الاطلاع على طرق التدريس و يستفيد بها مما يزيد من اكتسابه لمهارات جديدة و ناجحة .

تحضير الدروس : عند التحضير اليومي لدروس فإنه يحسن كفاءته المهنية و ذلك من خلال التجديد و الإبداع في عمله و التنوع في طرق ووسائل تقديم الدرس فيضع خطة منظمة لتجربة و يقوم بها يزيد من فاعلية المدرس و نشاطه المهني فيزيد إتقانه لعمله .

- **8-1-3-البحث التربوي** : البحث في التربية و التعليم لكل ما هو جديد ، و يساهم الأستاذ بالبحث وخاصة تلك التي تبث الإثارة لتعلم¹.

التكوين المبرمج (الرسمي) هذا التكوين تنظمه و تشرف عليه الهيئات المسؤولة عن التكوين و يعتمد توافر مكونين و مشرفين و إمكانيات كبيرة للعرض و التطبيق و العمل الميداني ، يجبر التكوين المبرمج الموظف على التكوين أثناء الخدمة من بداية تسلمه لمهنته إلى الخروج منها ، والندوات التي يشرف عليها المفتش . و يتم هذا النوع من التكوين وفق برنامج تضعه الهيئة المسؤولة مرفق بالخطوات الإجرائية لتكوين قبل انطلاق العملية التكوينية .

و من طرق التكوين المبرمج نجد :

¹- مصطفى عبد السمیع، مرجع سابق ، ص 170.

8-2-2- التكوين عن بعد : و هو التكوين الذي يتم دون اتصال بين المكون و المتكون ، كما لا يجبر المتكون فيه على الاتصال بمؤسسة التكوين و يعد هذا النوع أقل تكلفة حيث لا يتطلب الإمكانيات كالهياكل و البنايات ووسائل النقل .

و يتم من خلال عدة طرق منها :

8-2-1-النشرات : هي مطبوعات دورية ،تحتوي على مواضيع مختلفة و متنوعة توجه لكل موظفي التربية و التكوين ليس موجه لفئة معينة أو مستوى معين ، لذلك فهي تعد دوريا و ترسل إلى جميع المؤسسات .

8-2-2-الراديو : قد تستعمل الإدارة الوصية المكلفة بالتكوين في وزارة التربية و التلفزيون في عرض مواضيع تكوينية خاصة ، تبلغ من خلالها محتويات المخطط التكويني إلى مختلف الموظفين ، بحيث تداع حصص في مواعيد مناسبة ، و تزودهم بسلسلة من المعلومات المشوقة و المعارف و المهارات التي يحتاجونها.

8-2-3-شبكات المعلومات : هذا النوع من التكوين يعتمد على توافر التجهيزات في متناول الجميع ، كما يعتمد على وجود برنامج جيد التصميم ، و البرامج الفعالة هي التي تقدم المفاهيم المهمة و تبدأ بخطوات صغيرة و تكشف علاقات معقدة ، و تحافظ على التشويق إلى ممارسة و توفر تغذية راجعة ، و قد تستعمل على مستوى مؤسسات العمل أو مؤسسات التكوين ، على صورة شبكة إعلامية وطنية ، و يستغل الإعلام الآلي في هذا المجال بطريقتين :

8-2-14-الأقراص : تسجل برامج تكوينية في مواضيع مختلفة على الأقراص تصل إلى المتكونين بطرق شتى للاستفادة منها .

8-2-5-الإنترنات : و هي المتابعة المباشرة لدروس و التطبيقات و النشاطات و تقديم الأجوبة للأسئلة المطروحة ، و في كل وقت يكون فيه المتكون مستعدا لتكوين ، أينما توفر الجهاز لديه .

دروس المراسلة : ويستعمل هنا سند المطبوعات حيث تطبع المحتويات التكوينية على شكل ملفات و توزع على المتكونين كل حسب وظيفته و مستواه و حاجياته ، و ترسل هذه المطبوعات إلى المتكونين في مكان عملهم، حيث يقومون بدراستها و يعيدون الواجبات و

الاختبارات بالبريد في الوقت المحدد إلى مؤسسة التكوين أين يقوم المكونون بتقييمها و تقديم التغذية الراجعة.¹

3-8 التجمعات التكوينية : هي مجموعة الطرق التكوينية التي تسمح بالاتصال المباشر بين المكونين و المتكونين من جهة و بين المتكونين فيما بينهم ، و تعتبر من الطرق الناجحة لرفع كفاءة المدرس حيث تعقد لتقديم عروض و مناقشة و دراسة قضايا و مشاكل خاصة بالفعل التربوي بالإضافة إلى البحوث و الزيارات الميدانية ، وهي وسيلة لرفع الروح المعنوية و زيادة كفاءة الأداء و الإنتاج.

و من أهدافها :

- تسهيل المكتسبات و دمجها قصد هيكلتها في منظور وظيفي .
- ضبط المعلومات التي تم تحصيلها ذاتيا من قبل المتكون.
- تسهيل تحويل المكتسبات المختلفة المتكون إلى وضعيات مهنية .
- تثمين الجوانب الإجتماعية و الوجدانية لهذا التكوين .

نجد من أنواعها :

1-3-8 الندوات التربوية : عملية تكوين تتم في وقت معين تدوم يوما أو بعض يوم ، و قد تكون مستقلة في حد ذاتها و قد تتدرج ضمن سلسلة من الأعمال .

والندوة التربوية تشتمل على غرض يعالج المضامين ، أو يتعرض إلى تحليل المادة أو مجموعة من المواد التعليمية أو التكوينية ، أو على حصة من الأعمال التطبيقية يقصد بها تحليل الدرس المقدم و تقييم العرض ، واستنتاج السلوكات التربوية التي يحسن اعتمادها في كل المواقف الشبيهة بالتي كان موضوع الدراسة في الندوة.

و تهدف الندوات التربوية إلى :

- تعميم المنهجيات السليمة في التنظيم و التحليل و الاستخلاص و الابتكار .
- تعميق المعارف و ترسيخها و تحديثها
- طرح الإشكاليات التعليمية و البحث عن حلول لها وابتكار أساليب توصيل فعالة و متلائمة مع الإمكانيات المادية المحلية .

¹- مصطفى عبد السمیع ، مرجع سابق ، ص 38.

- تنمية الاتجاهات الإيجابية للمكونين و ترقية العمل الجماعي ، و تطوير أساليب اتصال بين الفروق التربوية .¹

وهناك أنواع لندوات و هي :

أ- الندوة التربوية العامة : و تتم على مستوى المقاطعة ، و يشرف عليها مفتش التربية و التعليم الابتدائي ، و يعد لها رزنامة فصلية مستوحاة من مخطط التكوين للمقاطعة ، تتناول جملة من القضايا التكوينية و المواد الدراسية.

ب- الندوة التربوية الداخلية : هي عملية تكوين مصغرة ، تهدف إلى معالجة إشكالية تربوية مشخصة ، و هي من حيث الإطار العام لا تختلف عن الندوة العامة إلا في كون الإشراف عليها يكون من قبل مدير المدرسة مباشرة كما أنها تعالج قضايا و موضوعات تربوية أقل عمقا من القضايا المدروسة خلال الندوة العامة.

8-3-2- اليوم الدراسي : هو يوم أو بعض يوميتدارس فيه المختصون موضوعا أو بعض المواضيع التي تطرح على الساحة التربوية ، و يتناول مستجدات في مجال معين تحتاج إلى تفسير ، و فهم أكثر عمقا.

و يتم دراسة و تحليل المناهج الجديدة أو القديمة المعدلة ، دراسة الأهداف التربوية لمادة من المواد الدراسية ، و كذا تحديد مبادئ و أساليب معالجة الصعوبات التي قد تعترض المعلمين أو أفراد المجتمع الدراسي خلال تطبيقهم للابتكارات جديدة . دراسة و تحليل بعض الوثائق التربوية أو النصوص التشريعية الجديدة .

8-3-3- اليوم الإعلامي : هو فضاء أخباري يهدف إلى إطلاع المستفيدين من أي جديد أو إضافة ، و قد يكون مضمونها من المعلومات تخص تغيرات مستحدثة في الجوانب المختلفة لنظام التربوي.²

8-3-4- الزيارات التوجيهية : يقوم المفتش أو المدير المدرسة أو الأستاذ المكون بزيارة و متابعة نشاط المدرس في حصة أو عدة حصص ، و يتبع ذلك بقاء خاص يتضمن توجيهات ، كما أن هذه العملية تكشف عن مدى تحصيل المتعلمين و اكتسابهم للمهارات المطلوبة .

¹ - المعهد الوطني لتكوين مستخدمي التربية و تحسين مستواهم ، 2004، صص 73-74.

² -مصطفى عبد السميع، مرجع سابق ، ص 273.

8-3-5- الدروس النموذجية : يتم تقديم دروس مع التلاميذ بحضور المدرسين و الأستاذ المكون و هي عملية هامة لأنها تضع المتكون في مواقف تعليمية واقعية ، فيقوم بتدوين ملاحظته على الدرس ، ثم يعرضها للمناقشة و التحليل في لقاء زملاءه و الأستاذ المكون بعد الانتهاء من تقييم الدرس، فيتعرف بذلك على نقاط الضعف ليتفادها و نقاط القوة ليدعمها .

9-مواضيع العمليات التكوينية : جاء في المنشور الوزاري رقم 356/0.2.5/05 و المنشور رقم 884 المؤرخ في 30 ماي 2017 الخاص بالدخول المدرسي لسنة الدراسية 2018/2019 مخطط التكوين الوطني 2020/2017 المواضيع ذات الأولوية في مخطط التكوين أثناء الخدمة لوزارة التربية الوطنية : 2019.

1- المواضيع المتعلقة بممارسات البيداغوجية داخل القسم و الطرائق البيداغوجية الملائمة لهذه المناهج .

2- مضاعفة التكوين للعمليات التكوينية المبرمجة في المخطط الوطني للتكوين 2020/2017 و المنجزة على مستوى الوطني أو على المستوى الجهوي و تعميمها على المستوى الولائي.

3- التدرج في التعليمات و التقييم التكويني .

4- كيفية قيادة المشاريع ، الوساطة ، و مكافحة الفساد .

5- المعالجة البيداغوجية و تعليمية المادة .

6- المواضيع الخاصة بتطوير الكفاءات في التحكم في تكنولوجيات الإعلام و الاتصال .

7- المواضيع التي تنطبق إلى التكفل بالتلاميذ ذوي الاحتياجات الخاصة.

10- أهم مشكلات التكوين أثناء الخدمة :

1- اضطراب في المسار الدراسي من جهة التلاميذ و الإدارة و المعلم .

2- الوقت المختار لا يناسب في بعض الأحيان المعلم المتكون .

3- إضافة أعباء جديدة على المعلم من خلال ما يطلبه المكون من أعمال و نشاطات

أثناء عملية التكوين

4- رفض المعلمين لتكوين .

5- الطرق و الأساليب المستخدمة في التكوين قد تكون مملة .

6- المكان المختار لعملية التكوين قد لا يناسب المكونين .

7- اللامبالاة عند بعض المعلمين .

- 8- مواضيع برامج التكوين لا تشجع على الالتحاق بالتكوين .
- 9- إرهاق ذات المعلم من التكوينات المتكررة .¹
- 11- الكفايات التدريسية التي يجب أن يمتلكها المعلم :

أ - التخطيط للتدريس :

1- أهمية التخطيط للدروس :

-يساعد المعلم على مواجهة المواقف يجعل عملية التدريس عملية متعلمة ذات عناصر مترابطة واضحة ، مما يجنب المعلم كثيرا من المواقف المحرجة التي قد يتعرض لها أثناء التدريس .

-يساعد المعلم على تحي كل من :

*-الأهداف الإجرائية التي ينبغي تحقيقها .

*-الأنشطة التعليمية المناسبة لتحقيق تلك الأهداف .

*-الوسائل التعليمية اللازمة للقيام بتلك الأنشطة .

*-طرق وأساليب التدريس المناسبة .

*-أساليب التقويم المناسبة للتأكد من مدى تحقيق الأهداف الإجرائية .

*- يسهم في نمو خبرت المعلم العلمية والمهنية بصفة دورية ومستمرة .

*- يوفر المعلم على اكتشاف عيوب المنهج ومن ثم الإسهام في تحسينه وتطويره²

2- مبادئ التخطيط لعملية التدريس:

-ربط الخبرات التعليمية بخبرات السابقة : وهذا يعني أن يكون المعلم على معرفة بمستويات التلاميذ وبخبراتهم المعرفية ولا يتحقق ذلك إلا من خلال العلاقة الحميمة بين المعلم والتلميذ .

¹- مصطفى عبد السميع، مرجع سابق، ص ص 174 - 175.

²- علي راشد، كفايات الأداء التدريسي، دار الفكر العربي، القاهرة، 2005، ص 81.

- وضوح الأهداف التعليمية : إن وضوح الأهداف لكل من المعلم والتلميذ يحدد مسار الموقف التعليمي ويؤدي بالمعلم إلى تركيز والانتباه وعم التثنت .
- إتاحة الفرصة للتلاميذ للاشتراك في العملية التعليمية بحواسهم :سواء عن طريق الأنشطة التعليمية المصاحبة لموضوع الدرس أم استخدامهم للوسائل التعليمية .
- أن تتناسب المستويات التعليمية التي يطلبها المعلم من تلاميذه مع استعداداتهم وقدراتهم وإمكانياتهم : فعلى المعلم أن يراعي بأن يتناسب الخبرة المقدمة إلى التلاميذ مع قراتهم .
- يجب أن تقم المادة التعليمية في صورة وحدات دراسية :وبذلك التلميذ على حفظ المعلومات دون فهم ، لكن يجعله يتذكر في مواقف ذات مغزى .
- التعليمية بثقة وتمكن .
- مساعدة التلاميذ في حل مشكلاتهم :سواء كانت مشكلات تعليمية أم مشكلات اجتماعية ، أم مشكلات نفسية .
- يجب على المعلم أن يبحث في الأساليب التي تؤدي بالتلميذ إلى مواجهة صعوبة تعلمه :
- وأن يعمل على تشخيص تلك الصعوبات ويجد لها حل
- ينبغي للمعلم أن يكتسب مهارات التخطيط لدروس : ومن هذه المهارات مايلي :
- مهارة تحديد الأهداف السلوكية للدرس .
- مهارة تحديد عناصر الدرس الرئيسية والفرعية .
- مهارة اختيار الوسائل ذهنيا للدرس .
- مهارة عرض الدرس .
- مهارة ختام الدرس .
- مهارة تحديد الواجبات المنزلية .
- يجب على المعلم أن لا يزيد من الكم المعرفي للمادة التعليمية : بحيث لا يتسع في تقديم الحقائق والمفاهيم أكثر مما يلزم¹ .
- يهدف التخطيط لتدريس المقرر الدراسي إلى تحديد الوسائل والمراحل المختلفة اللازمة لتدريس المادة الدراسية .
- الجوانب التي يشملها التخطيط لتدريس المقرر الدراسي :

¹- علي راشد، مرجع سابق، ص ص82-83.

- الأهداف العامة للمقرر الدراسي مصاغة بصورة واضحة ومحددة
- التوزيع التتابعي الزمني لموضوعات المقرر الدراسي .
- عرض مختصر لمحتوى الوحدات الدراسية التي يتضمنها المقرر .
- تحديد أساليب التدريس وأوجه النشاط التعليمي لتحقيق أهداف المقرر .
- تحديد الأجهزة والوسائل التعليمية المناسبة للقيام بالأنشطة التعليمية.
- تحديد الكتب والمراجع التي يحتاجها كل من المعلم والمتعلم أثناء دراسة المقرر تحدي طرق وأساليب التقويم المناسب لتقويم مدى تحقيق أهداف المقرر .

ب- التخطيط لتدريس الوحدة الدراسية :

يعد التخطيط لتدريس الوحدة الدراسية تخطيطا على مدى زمني متوسط وتختلف المدة الزمنية لتدريس كل وحدة باختلاف موضوع الوحدة وعد الدروس.

الجوانب التي شملها التخطيط لتدريس الوحدة الدراسية :

- **أهداف تدريس الوحدة :** يجب أن تصاغ هذه الأهداف في صورة إجرائية تصف السلوك المتوقع من المتعلم بعد انتهاء دراسته للوحدة ، وذلك يساعد على اختيار الخبرات التعليمية التي يجب أن تتاح للمتعلمين .

- **المفاهيم والمعلومات المنظمة للوحدة :** يقوم المعلم بتحديد المفاهيم والمعلومات الرئيسة التي يراد المتعلمين تعلمها ، ويرتبها ترتيبا منطقيا وفي تتابع معين وفق الخطة التي وضعها المعلم لتدريسها .

- **الأنشطة التعليمية :** وتتضمن ثلاثة أنواع هي :

- **الأنشطة الاستهلاكية :** وهي التي تصلح لتقديم الوحدة للمتعلمين ، والغرض منها إثارة اهتمامات المتعلمين بموضوع الوحدة وزيادة ودافعهم لتعلمها ، كما أنها تحفزهم على إثارة بعض الأسئلة والمشكلات التي يمكن أن يجد إجابات عنها في أثناء دراسة الوحدة .

- **الأنشطة البنائية :** ويقصد بها الأنشطة التعليمية التي يقوم بها المعلم في أثناء دراسة الوحدة بما يساعد على تحقيق أهداف تدريس الوحدة ، ومن أمثلة الأنشطة البنائية إجراء التجارب والعروض العملية ، وعرض الأفلام الثابتة والمتحركة .

-الأنشطة الختامية: وهي الأنشطة التي يوجه المعلم طلابه للقيام بها بعد انتهاء من دراسة الوحدة ، والغرض منها هو تخلص الخبرات التعليمية التي اكتسبها المتعلمون نتيجة لدراسة الوحدة وتأكيد هذه الخبرات ¹.

-الموارد والأدوات والأجهزة: ويتضمن هذا الجانب المواد والأدوات والأجهزة التي يحتاجها المعلم ولتدريس الوحدة والتي تلزم القيام بالأنشطة التعليمية بأنواعها الثلاثة :

- الكتب والمراجع: وتتضمن الكتب والمراجع التي يحتاجها المعلم والمتعلمين في أثناء دراسة الوحدة المزيد من القراءة حول الموضوعات الوحدة وإعداد التقارير والبحوث ².

ج- التقويم :

حيث المعلم الأساليب التقويم المستخدمة لمعرفة مدى مكتسبه المتعلمون من المعلومات والمهارات والاتجاهات وأوجه التفكير نتيجة لدراسة الوحدة ، وبالتالي التأكد من تحقق أهداف تدريس الوحدة قبل الانتقال إلى دراسة الوحدة التالية .

د- التخطيط ولتدريس الدرس اليومي:

يعد التخطيط لتدريس الدرس اليومي من أهم واجبات المعلم حيث يساعده صورة واضحة كما يمكن أن يكون به وطلابه خلال الحصة .

12- تكوين المعلمين أثناء الخدمة :

لا ينتهي إعداد المعلم بمجرد تخرجه من المعهد أو المؤسسة العليا للتكوين ، إنما لا بد أن يكمن الإعداد أثناء قيامه بعمله كمعلم ، وطالما يقوم بهذا العمل طيلة حياته المهنية . وإعداد المعلم قبل التحاقه بالممارسة الفعلية لمنة التدريس ليس بحلقة من سلسلة إعداد وتدريب طويلة ومستمرة أثناء حياته المهنية ، ولا يعني الإعداد الجيد قبل الخدمة ضرورة النجاح المهني للسنوات طويلة ، وإنما لابد أن يتبع الإعداد الجيد تريب مستمر لتلبية المتغيرات المجتمعية والمهنية والتربوية في مستقبل حياة المعلم ، ويجب أن يفهم إعداد المعلم على أنه مشروع طويل الأمد يبدأ بتدريب قبل في مستوى قبل التخرج ويستمر في بالتدبير أثناء الخدمة

¹-صالح علي فضالة،مهارات التدريس الصفى، أسامه للنشر والتوزيع ، عمان ، الأردن ، 2010، ص 37.

²-صالح علي فضالة،مرجع سابق، ص 38.

ويمكن أن يتطلع معلموا الغد إلى وقت يمتد عبر حياة ، النمو والتطور لكي يصبحوا ذوي فعالية كما يصبحوا قادرين على مسايرة العصر¹ .
ويقصد بالتدريب أثناء الخدمة للمعلمين " كل البرامج المنظمة والمخطط لها ، والتي تمكن المعلمين من الحصول على المزيد من خبرات الثقافية والمهنية والتخصصية وكل ما من شأنه رفع مستوى عملية التعليم وزيادة طاقات المعلمين الإنتاجية² .
ويعتبر إعداد المعلمين مطلباً ضرورياً تفرضها عوامل وأسس منها :

1- إن المعلم يحتاج مساعدة أثناء عمله للحصول على معرفة جديدة ، وإكساب مهارات جديدة ، إذا أراد ألا يتخلف عن التطورات الجديدة الكثيرة التي تحدث في ميدان التربوي تعويض النقص أو عدم الكفاءة مما قد يكون قد حدث أثناء فترة إعداده ، من هنا يستمر التدريب أثناء الخدمة ، وينتج عن ذلك ، أن يشترك القائمون على التدريب أثناء الخدمة .

2- تخضع المقررات الدراسية في المجالات المختلفة لعمليات مستمرة ، وتحتاج إلى متابعة من المعلمين حيث أنهم قائمون على تطبيقها وتنفيذها³ .
ويمكن تحديد الأهداف العامة لبرامج التدريب للمعلم أثناء الخدمة فيما يلي :

1- رفع مستوى أداء المعلمين في المادة والطريقة وتحسين اتجاهاتهم وتطوير مهاراتهم ومعارفهم وزيادة قدراتهم على الإبداع والتجديد .

2- زيادة إلمام المدرسين بطريقة ، والأساليب الحديثة في التعليم، وتعزيز خبراتهم في مجالات التخصص العلمية .

3- تبصير المعلمين في مشكلات النظام التعليمي القائم ، والوسائل حلها وتعريفهم بدورهم ، ومسؤوليتهم .

4- تعميق وعي المعلمين السياسي والقومي لاستيعاب التغيرات الاقتصادية والاجتماعية والسياسية التي يتعرض لها المجتمع من ثم محاولة ترجمتها عند تلاميذهم على ألفاظ سلوكية عملية .

¹- محمد أمين الفقي، التخطيط للتدريس، دار الشروق ، عمان، الاردن ، 1988، ص 69.

²- نازلي صالح ، مهنة التعليم ، ط2، دار الشعب ، القاهرة ، 1988، ص 95.

³- إبراهيم عبد القادر ، الصورة الثابتة في التدريس ، مجلد المعلم الجديد ، المجلد رقم 1، بغداد ، 1988، ص 34.

أما بالنسبة للأنشطة المستخدمة في التدريب أثناء الخدمة للمعلمين فهي عديدة ومتنوعة وتشمل الدورات القصيرة والطويلة في المعاهد والجامعات ومراكز التدريب ، والحلقات لدراسة المنظمة من أسبوع إلى عدة أسابيع والرحلات التعليمية وتبادل الزيارات ، بالإضافة إلى دروس الإذاعة والتلفزيون والمؤتمرات التربوية ذات المدة المحددة القصيرة والدروس النموذجية في شتى الموضوعات ، مع الاستعانة بالوسائل السمعية والبصرية وكذلك الندوات التربوية المبينة على المناقشة والحوار والورشات التعليمية والمشروعات والمحاضرات العامة والتعليق عليها ومتابعتها بالبحوث ، وإجراء البحوث والتجارب المنظمة والقيام بعمليات التقويم وإجراء المسوح التربوية والاجتماعية الهادفة والبعثات الدراسية إلى البلدان الأخرى والتعليم المبرمج والدروس¹

وهناك العيد من المعايير التي ينبغي مراعاتها عند وضع برنامج تدريبي للمعلمين أثناء الخدمة ، ومن أهم المعايير :

- 1- تحديد واضح لأهداف التدريب .
- 2- تحديد الأوقات التي ينفذ فيها البرامج بحيث تكون مناسبة للدارسين وظروف عملهم .
- 3- تحديد العناصر البشرية (الجمهور المستهدف) الذين يشملهم البرنامج التدريبي .
- 4- تحديد مكان التدريب سواء كان بمراكز التدريب أو بالمدارس أو ورش العمل .
- 5- إعداد المطبوعات والوسائل المعينة التي تعاون الدارسين على الاستفادة من البرنامج .
- 6- الوقوف على الأصول النظرية للبرنامج التدريبي .
- 7- الممارسات الفعلية من الدارسين ومشاركتهم في أنشطة البرنامج ، وكذا في إنتاج المطبوعات اللازمة للتلاميذ والجدول والرسوم التخطيطية ، والأسئلة التوجيهية ، واستخدام ما يلزم من أدوات تتناسب المجال الذي يدرسه المعلم.²

¹- نازلي صالح وآخرون ، مرجع سابق ، ص 101.

²- محمود قيمر ، المعلم الناجح وصفاته ،مدخل إلى العلوم الاجتماعية ، عالم الكتب، مصر ، 1980،ص 517.

خلاصة الفصل :

بعد تناول مفهوم التكوين أثناء الخدمة تبين أنه من الضروريات اللازمة التي تساعد في تحسين أداء المعلم و تنمية مهاراته و معارفه ، و تنوع الطرق في تقديم محتوى التكوين للاستفادة قدر المستطاع من مضمونه ، و عوامل نجاحه ، و إبراز أهم المشكلات التي تعيقه و التي قد تؤدي إلى فشل العملية التكوينية ، و بإمكان الوزارة الوصية النظر فيها و حلها لتحقيق أكبر النتائج المرجوة من التكوين.

الفصل الثالث

الأداء الوظيفي

الفصل الثالث : الأداء الوظيفي

- تمهيد

1. مفهوم الأداء الوظيفي.
2. أهمية الأداء الوظيفي .
3. عناصر الأداء الوظيفي.
4. خصائص الأداء الوظيفي
5. محددات الأداء الوظيفي.
6. أنواع الأداء الوظيفي.
7. تقييم أداء العاملين.
8. أهداف تقييم أداء العاملين.
9. دور التكوين في تحسين أداء الوظيفي

- خلاصة الفصل.

تمهيد

يعتبر موضوع الأداء الوظيفي من المواضيع التي أولت اهتمام الباحثين والمتخصصين في مجالات متعددة ، وقد أجمع المفكرين أن أداء الفرد في المؤسسة وإعطائه العناية اللازمة يصل به إلى أسمى أهدافها من خلال الاهتمام بالعاملين وتحسين من مستواهم العلمي والعملي وذلك عن طريق تقييم أدائهم وتحسينه باستمرار وإجراء تكوينات بيداغوجية كل فصل دراسي أو عند اقتضاء الحاجة وبالتالي فالمنظمات والمؤسسات تسعى اليوم جاهدة لتحقيق تلك الأهداف التي أسست من أجلها، والمتمثلة في تحقيق مستوى عالي من الأداء، لذلك نجد مجموعة من الآليات والطرق التي تعتمدها المنظمة في تقييم أداء عمالها وتحسينه وزيادة كفاءة العاملين والموظفين .

فالحديث عن الأداء الوظيفي يقودنا في الحقيقة إلى فهم طبيعته داخل المؤسسات، باعتباره يمثل مجهودات العاملين والموظفين المتمثلة في قدراتهم وخبراتهم الفنية والذهنية في سبيل تحقيق أهداف المنظمات، ولذا خصصنا هذا الفصل للبحث في ماهية الأداء الوظيفي، وأنواعه ومكوناته ومحدداته وعن أهدافه، وكذا أهمية تقييم الأداء والأهداف التي يمكن أن يحققها في المؤسسة ودور التكوين في تحسين الأداء الوظيفي .

1- مفهوم الأداء الوظيفي:

لقد حظي موضوع الأداء الوظيفي باهتمام بالغ باعتباره يرتبط بسلوك الفرد والمنظمة، حيث يحتل مكانة خاصة داخل أي منظمة لأنه يعد الناتج النهائي لمحصلة جميع الأنشطة بها وذلك على مستوى الفرد والمنظمة.

وفي ظل هذه الأهمية التي يكتسبها مصطلح الأداء في المنظمات، إلا أنه مازال يسوده بعض الغموض والتداخل، ومن هذا المنطلق سنحاول التعرف على مفهوم الأداء :

يعرف **عاشور** " الأداء: بأنه قيام الفرد بالأنشطة والمهام المختلفة التي يتكون منها عمله ، ويمكننا أن نميز بين ثلاث أبعاد جزئية يمكن أن يقاس أداء الفرد عليها ، وهذه الأبعاد هي كمية الجهد المبذول ، ونوعية الجهد ونمط الأداء "1.

نلاحظ من خلال هذا التعريف على أن الأداء هو نشاط يقوم به الأستاذ وله أبعاد يمكننا قياسها وتتمثل في كمية الجهد ونوعية ونمط الأداء .

كذلك يعرف **سلطان**: " بأن الأثر الصافي لجهود الفرد التي تبا بالقدرات وإدراك الدور والمهام التي تشير إلى درجة تحقيق وإتمام المهام المكونة لوظيفة الفرد "2.

ينطلق هذا التعريف من الأثر الصافي لجهد الأستاذ الذي يبدأ بالقدرات والدور الموكل له وما مدى تحقيق الأهداف الوظيفية .

وهناك تعريف آخر للأداء " هو سلوك وظيفي هادف يقوم به العامل لإنجاز الأعمال المكلف بها ومستوى قيامه بالعمل، ومن خلال هذا المستوى يتحدد الأداء إذا كان متميزا أو جيدا أو متوسط أو متدنيا، وهذا يتوقف على عدة عوامل خارجية وداخلية مثل: المناخ التنظيمي والعلاقة بالزملاء والرؤساء والتجهيزات المكتبية ومدى ملائمة مكان العمل، قدرات ومهارات العاملين واستعداداتهم نحو العمل ورضاهم الوظيفي "3.

¹- أحمد صقر عاشور، السلوك الانساني في المنظمات ، دار المعرفة الجامعية ، الاسكندرية ، 2005، ص 25-26.

²-سلطان محمد سعيد ، السلوك التنظيمي، دار الجامعة الجديدة ، الاسكندرية ، 2003، ص 219 .

³ سهام بن رحمون، بيئة العمل الداخلية وأثرها على الأداء الوظيفي للإداريين، مجلة علوم الإنسان والمجتمع، العدد الثامن، جامعة

بسكرة، الجزائر، ديسمبر 2013، ص 205 .

إن الأداء عبارة عن نظام متكامل يمثل الأداء الفردي العنصر الأساسي فيه وهذا يرجع إلى أن العنصر البشري هو العنصر الفعال في الأداء لما يتمتع به من خبرات وقدرات لإنجاز الأعمال¹.

هناك العديد من تعاريف للأداء منها "انه نتاج جهد معين قام ببذله فرد أو مجموعة للإنجاز عمل معين".

ويعرف الأداء الوظيفي بأنه "تنفيذ الموظف لأعماله ومسئوليته التي تكلفه بها المنظمة أو الجهة التي ترتبط وظيفته بها"².

من خلال التعاريف السابقة يمكن القول بأن الأداء الوظيفي يشمل مجموعة من المكونات التي يقوم عليها ومن أهمها فيما يلي:

- هو نتاج ومحصلة للجهد المبذول.
- جهد يسعى به لتحقيق وإشباع حاجيات الأفراد.
- يرتبط الأداء الجيد بالحالة المعنوية والقدرات المكتسبة من تكوين الخبرة.
- كما يرتبط الأداء بمجموعة من العوامل التي تضمن له القيام على أحسن وجه سواء كانت بيئة داخلية أو خارجية.

من خلال هذه التعاريف يمكن اعتبار الأداء الوظيفي هو ذلك النشاط أو المهارات أو الجهد الذي يبذله العامل داخل أي تنظيم من أجل تحقيق أهدافه وأهداف المنظمة بأعلى قدر ممكن من الفعالية التي تضمن نجاح هذه المنظمة وتحقيق أهدافها المنظمة سلفاً .

2- أهمية الأداء الوظيفي:

يحظى موضوع الأداء باهتمام متزايد في كل المجتمعات المتقدمة والنامية على حد سواء ، فالجميع يعمل على تحسين الأداء ورفع معدلاته لدرجة أنه أصبح معياراً ومؤثراً

¹ريم بنت عمر بن منصور الشريف، دور إدارة التطوير الإداري في تحسين الأداء الوظيفي.(دراسة تطبيقية على الموظفين الإداريات في جامعة الملك عبد العزيز بجدة) رسالة مقدمة استكمالاً لمتطلبات الحصول على درجة الماجستير في الإدارة - الفصل الدراسي الثاني، 2013، ص54.

²نادر حامد عبد الرزاق أبو شرح ،تقييم أثر الحوافز على مستوى الأداء الوظيفي في شركة الاتصالات الفلسطينية من وجهة نظر العاملين،رسالة ماجستير في إدارة الأعمال - جامعة الأزهر بغزة ، 2010، ص17.

لأي تقدم في مختلف المجالات ، كما يحظى الأداء على اهتمام بالغ من جميع المستويات ابتداء من مستوى الفرد العامل أيا كان موقعه داخل المؤسسة وبعدها إلى المستوى العامل للمحيط الخارجي وصولاً إلى الدولة.

ولقد شكل موضوع الأداء عنصراً هاماً لكثير من الدراسات التي تسعى إلى الاهتمام به كمؤشر فعال كفيل بتحقيق الأهداف المنظمة ورفع كفاءتها الإنتاجية.

وترجع أهمية الأداء من وجهة نظر المنظمة إلى ارتباطه بدورة حياتها في مراحلها المختلفة: وهي مرحلة الظهور ومرحلة البقاء والاستمرارية، ومرحلة الاستقرار ومرحلة السمعة والفخر، ومرحلة التميز ثم مرحلة الزيادة¹.

ويمكن تحديد أهمية الأداء الوظيفي لأي منظمة في النقاط التالية:²

- الأداء هو المكون الرئيسي للعملية التنظيمية باعتباره محصلة جميع الأنشطة التي يقوم بها الفرد داخل المنظمة.

- كما أن مستوى الأداء داخل المنظمة لا تعكس قدرات الفرد العامل فقط بل هو أيضاً المجهودات التي يقوم بها الرؤساء والقادة والمديرين، من أجل الضغط على العاملين لرفع مستوى أدائهم .

- إن نجاح أو فشل أي منظمة مرتبط ومعتد بالدرجة الأولى بطبيعة الأداء والظروف والإمكانيات المتوفرة والمتاحة للمناخ التنظيمي للمنظمة.

- لا تتوقف أهمية الأداء الوظيفي على مستوى المنظمة فقط، بل تتعدى ذلك لأهمية الأداء في نجاح خطط التنمية الاقتصادية والاجتماعية في الدولة.

3- خصائص الأداء الوظيفي:

الأداء الوظيفي يمثل " درجة إتمام وإنجاز المهام المسندة إلى العاملين من خلال توفير جملة من الشروط الموضوعية كالجهود والقدرات الضرورية والوسائل وإدراك الدور والمهارات والاستعدادات المختلفة ".

¹-حسن محمود حسن ناصر، الأنماط القيادية وعلاقتها بالأداء الوظيفي في المنظمات الأهلية بفلسطين من وجهة نظر

العاملين، رسالة ماجستير في إدارة الأعمال، كلية التجارة، غزة، فلسطين، 2010، ص52.

²-صليحة شامي، علاقة المناخ التنظيمي بالأداء الوظيفي للعاملين، رسالة ماجستير في علم اجتماع تنظيم وعمل، كلية العلوم

الاجتماعية والإنسانية، باتنة، 2007/2008، ص65.

وبالتالي فالأداء الوظيفي يتميز بمجموعة من الخصائص والتي يمكن إيجازها فيما

يلي:¹

- سلوك الأداء الإنساني يبدو في شكل (تصرفات، أفعال، حركات، أقوال، إيماءات، تلميحات...).
- سلوك الأداء الإنساني وسيلة نحو تحقيق هدف السلوك ليس هدف في حد ذاته (لا يعمل الإنسان حب في العمل ذاته لكن في تحقيق مآرب أخرى من وراء العمل)
- سلوك الأداء الإنساني متغير يمكن أن نقول أنه متجدد وفي أحيان أخرى متقلب ولكنه على أي حال ليس ثابت على منوال واحد.
- سلوك الأداء الإنساني هو سلوك اجتماعي بالأساس ،بمعنى أن التأثيرات اجتماعية تؤثر في شكل وتوجيه السلوك في اتجاهات معينة.
- سلوك الأداء الفردي قد يختلف عن سلوك الأداء في الجماعة بما يعكس أثر الجماعة في تحويل الإنسان عن سلوك يفضله لو كان مفرد.
- لكل سلوك أداء سبب أو أسباب، أي له بداية وكذلك لكل سلوك أداء نهاية وغاية يحاول أن يدركها.

4-عناصر الأداء الوظيفي :يتكون الأداء من مجموعة من العناصر أهمها

- 1-المعرفة بمتطلبات الوظيفة :وتشمل المعارف العامة ، والمهارات الفنية والمهنية والخلقية العامة عن الوظيفة والمجالات المرتبطة بها .
- 2- نوعية العمل :وتتمثل في مدى ما يدركه الفرد عن عمله الذي يقوم به وما يمتلكه من رغبة ومهارات وبراعة وقدرة على التنظيم وتنفيذ العمل دون الوقوع في الأخطاء .
- 3-كمية العمل المنجز : أي مقدار العمل الذي يستطيع الموظف انجازه في ظروف العادية للعمل ، ومقدار السرعة هذا الانجاز .
- 4-المثابرة والثوق : وتشمل الجدية والتفاني في العمل وقدرة الموظف على تحمل مسؤولية العمل وانجاز الأعمال في أوقاته المحدد، ومدى حاجة هذا الموظف للإرشاد والتوجيه من قبل المشرفين²

¹ ناصر قاسمي ،دليل مصطلحات علم الاجتماع التنظيم والعمل ب ط ،ديوان المطبوعات الجامعية ، الجزائر ، 2011ص10.

²-أسعد أحمد محمد عكاشة، أثر الثقافة التنظيمية على مستوى الأداء الوظيفي، رسالة ماجستير، كلية تجارة ،جامعة الإسلامية بغزة 2008.ص

4- محددات الأداء الوظيفي:

انطلاقاً من أن الأداء الوظيفي يعد نتاج الجهد الذي يبذله الفرد في الإنتاج في موقف معين، نستطيع تحديد هذا الأداء من ثلاث مؤشرات رئيسية يمكن التعرف على العوامل التي تضبط عملية التفاعل، ومن هذا يمكن النظر إليه بأنه نتاج العلاقة المتداخلة بين الجهد المبذول والقدرات، والخصائص الفردية، وإدراك الفرد لدوره الوظيفي.

ولهذا تتوضح محددات الأداء في :

➤ الدافعية

إن الجهد المبذول من طرف العامل يعكس في الواقع درجة الحماس لأداء العمل، ولهذا فإن "الدافع يعتبر الحاجة إلى مقارنة الفرد بنتائجه مع معايير الأداء قصد تحسينه"¹. ولهذا فالدافعية تعد بمثابة قوى داخلية تحرك الفرد وتثيره لكي تحرك سلوكه وتشكله باتجاه معين لتحقيق هدف أو نتيجة أو منفعة لإشباع حاجة معينة، وهذا نتيجة الشعور بالنقص في تلك الحاجة.

والواقع يثبت وكذا التجارب والدراسات، إذ هناك اختلافات بين الأفراد ليس فقط في قدرتهم، ولكن أيضاً في رغبتهم ودوافعهم، فتختلف دوافع الناس باختلاف الأهداف أو الأغراض التي يريدون تحقيقها، فالدوافع أشياء داخل الفرد ذاته، أما الأهداف في أشياء خارج الفرد².

ومنه فالدافعية هي مقدار الجهد المبذول من طرف العامل، والتي تعكس درجة دافعية لأداء العمال، والتي تنعكس كذلك على كفاءة أداء العامل، كل عامل حسب قدرته ومهاراته والخبرات اللازمة من أجل إنجاز هدف معين.

➤ القدرات

تعد القدرة كثاني محدد للأداء الوظيفي باعتباره يتفاعل مع الدافعية في تحديد الأداء والقدرة والذي يتكون بها، ومنه تشير القدرة إلى الخصائص الشخصية للفرد التي يستخدمها لأداء وظيفته أو مهامه والشعور بأهميته لأدائهم، ولهذا تعني "القدرة على أداء هدف معين سواء أكان عمل حركياً أو عقلياً، وتشير إلى ما يستطيع أن ينجزه الفرد بالفعل من الأعمال، وتشمل أيضاً السرعة والدقة في الأداء وليس هناك فرق في هذا الاستعمال بين القدرات

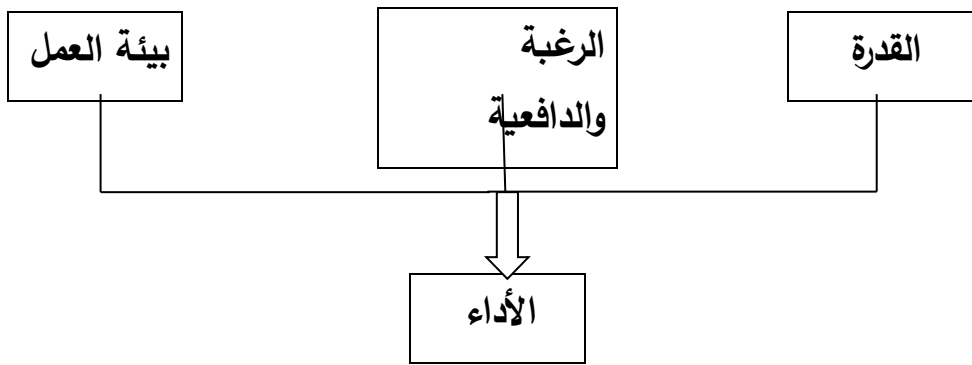
¹ محمد مسلم، مدخل إلى علم النفس العمل، ط1، دار قرطبة، الجزائر، 2007، ص52.

² ناصر دادي عدون، إدارة الموارد البشرية والسلوك التنظيمي، بط، دارالمحمدية، الجزائر، 2004، ص65.

الفطرية والقدرات المكتسبة، وتعني قدرة الفرد على قيامه بأداء عمل ما دون حاجة إلى التدريب أو التعلم كالقدرة على الكتابة أو القدرة على الرسم¹.

➤ الإدراك

يتمثل في إدراك الفرد لدوره الوظيفي، وذلك في سلوكه الشخصي أثناء الأداء وتصورات وانطباعاته عن الكيفية التي يمارس بها دوره في المنظمة. إن سلوك الأداء الذي يبديه الأفراد ينطلق من مدركات وانطباعات معينة تتكون لدى العامل والأفراد في عملهم، وعن عناصر البيئة التي تحيط بها².



الشكل رقم 2- يوضح محددات الأداء³

5- أنواع الأداء الوظيفي:

يمكن تقسيم الأداء الوظيفي إلى نوعين، الأداء الكلي والأداء الجزئي:

✓ الأداء الكلي

وهو الذي يتجسد بالإنجازات التي ساهمت جميع العناصر والوظائف أو الأنظمة الفرعية للمؤسسة في تحقيقها، ولا يمكن نسب إنجازها إلى أي عنصر دون مساهمة باقي العناصر، وفي إطار هذا النوع من الأداء يمكن الحديث عن مدى وكيفيات بلوغ المؤسسة أهدافها الشاملة كالاستمرارية والشمولية، الأرباح، النمو.."

✓ الأداء الجزئي

¹ زكية عقري، نمط الإشراف وعلاقتها بأداء العامل الصناعي في المؤسسة الجزائرية، رسالة ماجستير في علم اجتماع تنظيم وعمل، كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية، جامعة الحاج لخضر - باتنة - 2002/2003، ص59.

² إبراهيم توهامي وآخرون، قضايا سوسيو-تنظيمية، ط1، البدر الساطع للطباعة والنشر، العلةمة الجزائر، 2013، ص143.

³ بوقطف محمود، المرجع السابق، ص67.

وهو الذي يتحقق على مستوى الأنظمة الفرعية للمؤسسة وينقسم بدوره إلى عدة أنواع تختلف باختلاف المعيار المعتمد لتقييم عناصر المؤسسة، بحيث يمكن تقسيمه حسب الوظيفة على أداء وظيفة الأفراد، أداء وظيفة الإنتاج، أو أداء وظيفة مالية.

وهناك من يقسم الأداء الوظيفي على معيار الشمولية ومعيار الطبيعة، والذي يقسم الأول كذلك بالأداء الكلي والأداء الجزئي، أما معيار الطبيعة فيقسم إلى أهداف اقتصادية وأهداف اجتماعية وتقنية وسياسية.

6- تقييم أداء الموظفين و العاملين:¹ إن عملية تقييم الأداء تتم بعد عملية الاختيار والتعيين والتي بموجبه تقوم المنظمة من التأكد من أن العامل يستخدم في قدراته بشكل جيد، فبتالي هذه المرحلة تعني إذن بتقييم الأداء للأفراد، والتي من خلالها يتم التعرف على نقاط القوة والضعف لدى الفرد، والتي بموجبها تحدد ما إذا كانت بحاجة إلى التكوين التدريب ومن ثم التحفيز والترقية، ولهذا يعد تقييم الأداء أحد الوظائف المتداولة والمعمول بها في مراحل تسيير الموارد البشرية، وإدارتها في المنظمات الحديثة.

ولمعالجة تقييم الأداء يتطلب منا التعرف على مفهومه والهدف منه:

❖ تعريف تقييم الأداء:

إن عملية تقييم الأداء لم يعد يقتصر هدفها الأساسي على سلوك العاملين وتصرفاتهم أثناء أدائهم لأعمالهم ، ولكن أصبح يركز على تطوير الإداري بكل أبعاده ، حيث تعددت منافع تقييم الأداء وتنوعت حيث أنه يستهدف الكشف عن الطاقات الكامنة لدى العاملين وتطوير أدائهم وتحفيز العاملين وإثارة الدافعية وإدارة المنظمات إلى استخدام مناهج وطرق تقييم الأداء بموضوعية ودقة²

ويقصد بتقييم الأداء الوظيفي " دراسة وتحليل أداء العاملين لعملهم وملاحظة سلوكهم وتصرفاتهم أثناء العمل ذلك للحكم على مدى نجاحهم ومستوى كفاءتهم في القيام بأعمالهم الحالية، وأيضاً للحكم على إمكانية النمو والتقدم للفرد في المستقبل وتحمل مسؤوليات أكبر أو ترقيته لوظيفة أخرى"³.

¹ عبد الملوك مزهودة، الأداء بين الكفاءة الفعالية، مجلة العلوم الإنسانية، العدد الأول، جامعة محمد خيضر، بسكرة، 2011، ص89.

² ريم بنت عمر بن منصور الشريف - مرجع سابق ص45.

³ صلاح عبد الباقي، مرجع سابق، ص367.

وهناك من يعرف تقييم الأداء بأنه " إصدار حكم عن أداء وسلوك العاملين في العمل، ويترتب على إصدار الحكم وقرارات تتعلق بالاحتفاظ بالعاملين أو ترقيتهم أو نقلهم إلى عمل آخر داخل المنظمة أو خارجها، أو تنزيل درجتهم المالية أو تدريبهم وتنميتهم أو تأديبهم أو فصلهم والاستغناء عنهم"¹.

وعليه يمكن القول بأن تقييم الأداء هو النظام الرسمي الذي يتم بموجبه الحصول على المعلومات عن الأفراد داخل المنظمة، وعلى جميع مستوياتهم الإدارية وذلك باستخدام الأساليب الموضوعية المناسبة لقياس كفاءة العمال، من أجل تحديد قدراتهم وتحقيق معايير الأداء، وهذا التقييم يكون بالتعاون بين إدارة الموارد البشرية والمديرين التنفيذيين، وبالتالي فهو التغذية العكسية لفعالية الموظفين والتي تستفيد منه المنظمة في عملية الترقية وتصحيح خططها ومنه ضمان العدالة بين الأفراد العاملين والموظفين .

7- أهمية تقييم أداء العاملين والموظفين :²

تحقق عملية تقييم الأداء لأي منظمة وترمي لأجل العديد من الأهداف وذلك وفق ثلاث مستويات هي:

أ- على مستوى المنظمة:

- إيجاد مناخ ملائم من الثقة والتعامل الأخلاقي الذي يبعد احتمال تعدد شكاوي العاملين تجاه المنظمة.
- رفع مستوى أداء العاملين واستمرار قدراتهم وإمكانياتهم وبما يساعدهم على التقدم والتطور.
- تقييم برامج وسياسات إدارة الموارد البشرية كون النتائج العملية يمكن أن تستخدم كمؤشرات في الحكم على دقة هذه السياسات.
- مساعدة المنظمة في وضع معدلات أداء معيارية دقيقة.

ب- على مستوى المديرين: إن مواجهة المدير أو المشرف للفرد العامل والحكم على أدائه لا تعتبر عملية سهلة، وإنما تعتبر عملية تتميز بطابع التحدي الذي يدفع المديرين إلى تنمية

¹- عبد الباري إبراهيم زهير نعيم الباغ، إدارة الموارد البشرية في القرن الحادي والعشرين، ط1، دار وائل للنشر والتوزيع، عمان، الأردن، 2008، ص259.

²- حسام عبد المجيد الأشقر ، فاعلية برنامج تقييم الأداء الإلكتروني الحديث في قياس أداء الموظفين في وكالة الغوث الدولية ، رسالة ماجستير ، إدارة العمال ، جامعة الإسلامية ، غزة 2015، ص 8-9.

مهاراتهم وإمكانياتهم الفكرية وتعزيز قدراتهم الإبداعية للوصول إلى تقييم سليم وموضوعي لأداء تابعيهم وهذا ما يدفع باتجاه تطوير علاقات جيدة مع العاملين والتقرب إليهم للتعرف على مشاكلهم وصعوباتهم.

ج- **على مستوى الفرد:** إن زيادة شعور العاملين بالعدالة وبأن جميع جهودهم المبذولة تؤخذ بعين الاعتبار من قبل المنظمة يجعلهم أكثر شعورا بالمسؤولية ويدفعهم إلى العمل والاجتهاد والإخلاص، ليقربوا فوزهم بالاحترام والتقدير لمسئوليتهم معنويا ومكافئتهم ماليا¹.

إضافة إلى ذلك ترمي عملية تقييم الأداء إلى:

- معرفة من يستحق الترقية المادية والمعنوية.
- معرفة مواطن الضعف في الأفراد حتى يمكن تكييف برامج التدريب لتنطق مع طبيعتهم.
- تعويض الأفراد عما يبذلونه من جهد في صورة مرتبات وعلاوات ومكافآت وحوافز.
- اتخاذ النتائج أساس لفصل الأفراد أو نقلهم من عمل على آخر.
- مساعدة الإدارة في توجيه كل فرد إلى الوظيفة التي تتفق ومقدار كفاءته الشخصية.
- اكتشاف ذوي المواهب والكفاءات العالية.²

9- دور التكوين في تحسين أداء الوظيفي :

أن التكوين هو نشاط الذي توليه المؤسسة التربوية اهتماما كبيرا ، حيث يهدف إلى تنمية قدرات المعلمين في العمل ، ومن خلاله يزود الفرد بالمعلومات والمهارات الجديدة المطلوبة لتحقيق إستراتيجية المؤسسة في بيئة ، أن طبيعة التغيرات التي تعيشها المناهج التربوية في الوقت الحاضر سواء كانت بيداغوجية أو تكنولوجية أصبحت تفرض عليها ضرورة توافق مع قدرات المعلم داخل الفصل الدراسي مع ما يستجد من هذه التطورات بغية تحقيق ما تصبوا إليه الوزارة الوصية من تحقيق للأهداف المرجوة ، وأصبح لزاما عليها أن تبحث عن برامج التكوين أو التدريب على أنها الوظيفة مكملة للتعيين ، فلا يكفي أن تقوم الوزارة بتعيين

¹-إلياس سالم، تأثير الثقافة التنظيمية على أداء الموارد البشرية، رسالة ماجستير في العلوم التجارية، جامعة المسيلة، الجزائر، 2006، ص56.

²-زكية عقري، مرجع سابق، ص69.

الموظفين وإنما وجب إعداد هؤلاء المعلمين وتنمية قدراتهم على أداء أعمال المسندة وصقل مواهبهم ومهاراتهم وللتكوين تأثيرات متعددة على أداء الموظفين ومن أهمها ما يلي :

- رفع مستوى الأداء وتحسينه من ناحية الكمية والنوعية .
- تقوية العلاقات الإنسانية بين الأفراد وتطوير اتجاهاتهم .
- تنمية شعور الموظفين بانتماء والولاء للمنظمة .
- تخفيض معدلات كل من الغياب ودوران العمل .
- توعية الموظفين بأهمية التكوين ، وإكسابهم القدرة على البحث على الجديد والمستحدث في شتى مجالات العمل .
- للتكوين دور في ربط أهداف الفرد العاملين بأهداف المؤسسة وخلق اتجاهات ايجابية داخلية وخارجية لصالح المؤسسة ، كما يساعد في انفتاحها على العالم الخارجي وتوضيح السياسات العامة لها مما يساعد الأفراد في تحسين فهمهم للمؤسسة واستيعابهم لدورهم فيها وبالتالي المساهمة في تحسين أدائهم.
- توثيق العلاقة بين الإدارة والأفراد العاملين بها .
- تطوير أساليب التفاعل الاجتماعي بين الأفراد في المؤسسة .تطوير إمكانيات الأفراد لقبول التكيف مع التغيرات الحاصلة .المساعدة في تجديد وإثراء معلومات الأفراد وحل
- مشاكلهم في العمل وتحسين قراراتهم بالإضافة إلى تطوير مهارات الاتصال في جميع المستويات .¹

¹- بوقطف محمود، مرجع سابق ، ص93-94.

خلاصة الفصل

من خلال دراستنا لهذا الفصل والتي تم تحديد فيه مفهوم الأداء الوظيفي وأهميته وخصائصه ومحدداته ، حيث تبين أن للأداء أهمية بالغة في تسيير المؤسسة أو المنظمة ، إضافة إلى تقييم الأداء وأهميته ، وهذا بغية معرفة مدى الانجاز العامل لمهامه بكفاءة وفعالية، وإعطائه المعلومات التي تجعله يستفيد منها، بغية تطويرها وتحسين أدائه وهذا راجع إلى طبيعة المناخ التنظيمي السائد في المنظمة والتي يؤثر على الأداء الوظيفي للعاملين، وفي نهاية الفصل تم التطرق إلى دور التكوين في تحسين الأداء الوظيفي ، حيث تبين أن التكوين نشاط ووظيفة رئيسية من وظائف المؤسسة المعاصرة يسعى إلى تحسين أداء الموظفين وإكسابهم المهارات اللازمة التي تمكنهم من مواجهة التغيرات المختلفة في البيئة الداخلية والخارجية للمؤسسة.

الفصل الرابع

الإجراءات المنهجية

فصل الرابع : الإجراءات المنهجية

- تمهيد

1-مجالات الدراسة .

2-منهج الدراسة .

3-مجتمع وعينة الدراسة .

4-أدوات جمع البيانات .

5-الأساليب المعالجة الإحصائية للدراسة .

6-أدوات المعالجة الإحصائية للدراسة .

خلاصة الفصل.

تمهيد

سنتطرق في هذا الفصل إلى جانب التطبيقي ، والذي نتناول فيه الإجراءات المنهجية المتبعة في الدراسة الميدانية ، حيث تتضمن الإجراءات المنهجية للدراسة والمتمثلة في المجال المكاني الزماني والمجتمع العينة والعينة الدراسة وكيفية اختيارها والمنهج المتبع ومدى ملائمة لموضوع الدراسة وأدوات جمع البيانات كمية من أجل ترجمتها إلى تحليلات كيفية تساعد موضوع الدراسة .

مجالات الدراسة :

1-1-المجال المكاني :

تمت هذه الدراسة بالمؤسسات التربوية للمقاطعة الأولى ببلدية حاسي خليفة ولاية الوادي والتي تخضع تحت إشراف مفتش الإدارة وتحتوي هذه المقاطعة على أربع مؤسسات تربوي يشرف على كل منها مدير ونائب مدير وتتكون هذه المؤسسات من تلاميذ ومعلمين وإداريين وعمال ، وهي متمثلة في:

ابتدائية خطاب عبد الكريم :عدد المعلمين :18.

ابتدائية حميدة محمد :عدد المعلمين :12.

ابتدائية دحدة البشير : عدد المعلمين :17.

ابتدائية بن ناصر إمبرك : عدد المعلمين 17.

العدد الإجمالي للمعلمين هو 64 أستاذ وأستاذة تلقوا تكوينهم

1-2-المجال الزمني :

لقد تمت الدراسة في مؤسسات التربية الواقعة ببلدية حاسي خليفة المقاطعة الأولى ، حيث قمنا بالتواصل مع مفتش لإدارة لتزويدنا بالإحصائيات اللازمة للدراسة ، ونظرا لتوقف المؤسسات التربوية بسبب جائحة كورونا تم تأجيل العمل إلي عودة عمال الإدارة للمؤسسات التربوية وتكملة العمل في شهر جوان 2020/28.

1-3 منهج الدراسة :

منهج البحث هو " هو الطريق الذي يسلكه الباحث وهو المعرفة العلمية المنظمة للأفكار من أجل الكشف عن حقيقة ظاهرة معينة " 1 . كما يعرفه محمد الغريب بأنه " الطريقة التي يتبعها الباحث في دراسة المشكلة ، بهدف الإجابة على الأسئلة والاستفسارات التي يثيرها موضوع البحث والوصول إلى الإجابة السليمة على الفرضيات والتساؤلات المطلوبة " 2

ونظرا لطبيعة الدراسة التي تستهدف التعرف على التكوين أثناء الخدمة بالمؤسسة التربوية وعلاقته بالأداء الوظيفي للأساتذة المرحلة الابتدائية ، وذلك بمعرفة آراء وردود أفعال المستفيدين من هذه العملية التكوينية من خلال الكشف عن واقع هذه البرامج التكوينية التي تم تنظيما داخل المؤسسة أو خارجها ، وتقدير مدى استفادة هؤلاء الأساتذة منها ، وعلى هذا الأساس فقد تم استخدام المنهج الوصفي التحليلي في هذه الدراسة ، الذي يعتمد على دراسة الظاهرة كما توجد في الواقع ويهتم بوصفها وصفا دقيقا ويعبر عنها تعبيراً كفيماً أو كميًا .

فالمنهج الوصفي " يعبر طريقة لوصف الظاهرة المدروسة وتصويرها كميًا عن طريق

جمع معلومات مقننة عن مشكلة وتصنيفها وتحليلها وإخضاعها للدراسة الدقيقة". 3

1- بلقاسم سلاطنية ، حسان جيلاني ، منهجية العلوم الاجتماعية ، د ط ، دار الهدى ، الجزائر العاصمة ، 2004 ، ص 35.

2- محمد الغريب عبد الكريم، البحث العلمي لتصميم المنهج والإجراءات ، مكتبة نهضة الشرق ، القاهرة مصر ، 1987 ، ص 77.

3- عمار الطيب كشرود ، البحث العلمي ومناهجه في العلوم الاجتماعية والسلوكية ، دار المناهج للنشر والتوزيع ، الأردن ، 2007 ، ص 228

من بين الإجراءات الأكثر نجاعة وفائدة من الناحية العلمية في الدراسة هي المنهج ، إذا يعد " مجموعة من العمليات تسعى لبلوغ هدف أو طريقة جماعية لاكتساب المعارف القائمة على الاستدلال وعلى إجراءات معترف بها لتحقيق في الواقع " .

ولقد اعتمدنا في دراستنا على المنهج الوصفي لكونه الأكثر ملائمة لموضوع البحث ، ويمكن تعريف المنهج الوصفي بأنه " أسلوب من أساليب التحليل المرتكز على معلومات كافية ودقيقة عن ظاهرة أو موضوع محدد من خلال فقرة أو فترات زمنية معلومة ، وذلك من أجل الحصول على نتائج عملية تم تفسيرها بطريقة موضوعية وبما ينسجم مع المعطيات الفعلية للظاهرة " ¹.

وقد تم اختيارنا للمنهج الوصفي باعتباره المنهج المناسب لطبيعة هذه الدراسة لان هدفها الكشف عن مساهمة التكوين أثناء الخدمة في تطوير الأداء الوظيفي لأساتذة المرحلة الابتدائية ، وذلك بتحليل وتفسير الإحصائيات الكمية وتحويلها إلى تحليل كيفي .

2- مجتمع وعينة الدراسة :

من أهم المسائل التي تواجه الباحث الإجتماعي عند شروعه في القيام ببحثه تحديد نطاق العمل و ذلك وفقا لظروف كل باحث و الإمكانيات المتاحة له.

¹ -محمد عبيدات ، محمد أبو نصار ، عقلة مبيضين ، منهجية البحث العلمي ، كلية الاقتصاد والعلوم الادارية الجامعية الاردنية ، 1999، ص

حيث أن العينة تعرف على أنها مجموعة جزئية من مجتمع الدراسة وفق إجراءات و أساليب محددة نجمع منه البيانات ، و تكون ممثلة له تجرى عليها الدراسة ثم تعمم على المجتمع كله.

تناولت هذه الدراسة التكوين أثناء الخدمة وعلاقته بالأداء الوظيفي لأساتذة المرحلة الابتدائية بالمؤسسة التربوية تم استخدام العينة القصدية وقد تم اختيار بلدية حاسي خليفة ولاية الوادي نموذجا التي تتضمن على ثلاث مقاطعات وقع اختيارنا على المقاطعة الأولى و تتضمن هذه المقاطعة (04) مدارس عرض موضوع الدراسة على مفتش الإداري أولا لتزويدنا بالإحصائيات المعلمين المكونين والمعلومات التي نحتاجها في الدراسة في جانب الميداني ، ثم عرض الموضوع على مدراء المؤسسات المعنية بالدراسة وتسهيل لقاءات مع الأساتذة وشرح أهداف الدراسة ، وحسب كل مؤسسة فعدد المعلمين في مدرسة خطاب عبد الكريم هو 18. ومدرسة دحة البشير هو 12. وحميدة محمد هو 17. وبن ناصر إمبرك 17. حسب مدير كل مدرسة فكانت إحصائيات الأساتذة الذين تلقوا تكوين أثناء الخدمة يقدر ب. 64. أستاذ.

وبما أن هذه الدراسة تهدف إلى معرفة التكوين أثناء الخدمة وتطور الأداء الوظيفي لأساتذة المرحلة الابتدائية ، في هذه الدراسة اعتمدنا على أخذ كل المعلمين في

المقاطعة التابعين لها مسحا شاملا للعينة وذلك لأسباب منها

-العينة متواجدة في المجال الجغرافي لمحيط العمل والمسكن و متاحة لنا كما أن عدد العينة مناسب لدراسة موضوعنا من كل جوانبه ، وأن أفراد العينة لنا لقاءات تكوينية دائمة في

نفس المقاطعة وندوات داخلية داخل المؤسسة مما سهل علينا اختيار العينة القصدية ، و لأنها مناسبة لدراستنا وبسبب جائحة كورونا تعذر علينا إكمال الجانب الميداني .

أدوات جمع البيانات :

لكي يستطيع الباحث جمع البيانات والمعلومات حول موضوع دراسته يجب عليه الاعتماد على عدة أدوات لجمع المعلومات ، ومن أهم هذه الأدوات نجد الملاحظة ، الاستبيان ، المقابلة ، وغيرها من الأدوات ، وأما نحن في هذه الدراسة فقد اعتمدنا على أدوات المنهجية التالية :

الملاحظة : لاشك أن استخدام الملاحظة البسيطة في كثيرا من الدراسات السوسولوجية مهم جدا ، خاصة عندما يتعلق الأمر بالدراسات الاستطلاعية لجمع البيانات الأولية عن الظاهرة المدروسة ، وبما أنّ الملاحظة البسيطة لها أسلوبان أساسيان هما الملاحظة بدون مشاركة والملاحظة بالمشاركة.¹

هذه الأخيرة تستخدم أساسا في الدراسات السوسولوجية من خلال اشترك الباحث في حياة الأفراد المراد ملاحظتهم والمساهمة بصفة فعلية في مختلف أنشطتهم خلال فترة الملاحظة المحددة.

لقد تم الاعتماد على الملاحظة خاصة بالمشاركة كأداة لجمع البيانات وذلك من خلال التواجد دائم داخل المؤسسة التربوية والتعامل مع أغلبية الأساتذة في فترات التدريس أو أثناء دورات التكوينية واللقاءات داخلية بعد إكمال الندوات الفصلية ، ولقد ساعدت هذه المعطيات

1- عبد الله محمد عبد الرحمان ، محمد علي البدوي ، منهج وطرق البحث الاجتماعي ، دار المعرفة الجامعية ، مصر ، 2000 ، ص350.

كثيرا في ملاحظة ومعرفة الظروف الاجتماعية والمهنية للأساتذة وكذلك ردود أفعالهم المختلفة حول تأدية مهامهم وفائدة الندوات الداخلية والخارجية والصعوبات التي يواجهها الأستاذ في تقديم الدرس وتنفيذه وتقييم النتائج وتأثير هذه على حالتهم النفسية ، وقد تم التركيز أكثر خلال الملاحظة على فئة الأساتذة الذين استفادوا من عملية التكوين أثناء الخدمة ، ودامت هذه العملية منذ التفكير في موضوع البحث أي ما يقارب السنة أكثر ، وخلال تلك الفترة تم التركيز على ملاحظة العوامل ذات الصلة المباشرة بموضوع بحثنا التكوين أثناء الخدمة وعلاقته بالأداء الوظيفي للأساتذة المرحلة الابتدائية ، ذلك ما ساعدنا على جمع مجموعة لا بأس بها من الملاحظات والاستنتاجات العامة حول موضوع البحث .

المقابلة : تحتل المقابلة مركزا هاما في البحث السوسولوجي ، وتعتبر من الأدوات الأساسية الأكثر استعمالا وانتشارا في الدراسات الإمبريقية ، وذلك لما توفره من بيانات حول الموضوع مراد دراسته ، وتقوم على حوار أو حديث لفظي - شفهي - بين الباحث والمبحوث.¹

حيث تم الاعتماد على الحوارات الشفهية مع بعض المبحوثين حول التكوين أثناء الخدمة وعلاقته بالأداء الوظيفي للأساتذة المرحلة الابتدائية من أجل التعرف عن قرب على ردود أفعال الأساتذة و سلوكياتهم ومعاملاتهم وكيفية أداء مهامهم بعد عملية التكوين ، تمت

1-فضيل دليو وآخرون ، أسس المنهجية في العلوم الاجتماعية، منشورات جامعة منتوري ، العدد3، قسنطينة ، 1999ص 190-191.

المقابلات بطريقة فردية وأحيانا في شكل مناقشات جماعية مع عدد من الأساتذة ، وقد حاولت أن تكون هذه المقابلات ذات طابع عفوي وغير مقننة وليست رسمية.

الاستبيان : تعد استمارة من أكثر الأدوات المستخدمة في جمع البيانات خاصة في العلوم الاجتماعية ، فهي عبارة عن مجموعة من الأسئلة حول الموضوع معين ، والتي يتم إعدادها إعدادا محددًا ، وترسل بواسطة البريد أو تسلم إلى الأشخاص المختارين -المبحوثين- لتسجيل إجاباتهم ثم يتم إعادتها ثانية ¹.

لقد تم استخدام الاستبيان كأداة رئيسية لجمع البيانات في هذه الدراسة ، وقبل ضبطها بصفة نهائية تم القيام في بداية الأمر بتصميم هذا الاستبيان

وقد شملت استمارة هذا البحث على سؤال وزعت إلى 5 محاور كما يلي :

المحور الأول : البيانات الشخصية

المحور الثاني : دور التكوين أثناء الخدمة في التخطيط لدرس .

المحور الثالث : دور التكوين أثناء الخدمة في تنفيذ الدرس.

المحور الرابع : دور التكوين أثناء الخدمة في عملية التقويم.

¹. محمد شفيق، البحث العلمي وتطبيقات في مجال الدراسات الاجتماعية، ب ط، المكتب الجامعي الحديث ، مصر ، 2006 ،

الأساليب المعالجة الإحصائية للدراسة :

-الصدق : صدق الاستبيان يعني التأكد من أنها سوف تقيس ما أعدت لقياسه ، كما يقصد

بالصدق : " شمول الاستمارة بكل العناصر التي يجب أن تدل في التحليل ووضوح فقراتها

ومفرداتها من ناحية ثانية بحيث تكون مفهومة لكل من يستخدمها ¹.

وللتحقق من صدق الأداة فقد تم عرضها على محكمين لكن هذا أمر لم يتم بسبب جائحة

كورونا وتم تحكيم إلا من طرف المشرف فقط.

أدوات المعالجة الإحصائية للدراسة :

إن البحث الوصفي يجب أن لا يقتصر على مجرد جمع الحقائق والبيانات من الميدان ، بل

ينبغي أيضا تصنيفها وتحليلها تحليل دقيقا كافيا لإعطاء تلك البيانات معنى يمكن من

الوصول من خلالها إلى تعميم نتائج الموقف موضوع الدراسة .

حيث سنعالج معلومات المتحصل عليها من خلال إستبيان عن طريق معايير إحصائية

تمثلت على الخصوص في :

-حساب التكرارات .

- حساب النسبة المئوية .

¹- سامي محمد ملح ، القياس والتقويم في التربية وعلم النفس ، ط 3 ، دار المسيرة ، عمان الأردن ، 2005 ، ص 702.

خلاصة الفصل

لقد حاولنا من خلال هذا الفصل توضيح أهم الخطوات المنهجية التي تما استخدامها في الدراسة وتعرض لأهم الأدوات المنهجية التي تم استخدمت في جمع البيانات الميدانية ، كما التعرف والوقوف على مجالات الدراسة الميدانية الأربعة ومدى ملائمة المنهج المتبع لموضوع للدراسة ، ومنه الكيفية التي تما بها اختيارها العينة والتي تساعدنا في الأخير على جمع البيانات الكمية من اجل ترجمتها الي تحليلات كيفية تساعد موضوع الدراسة .

خاتمة

بعد عرضنا للجانب النظري وما جمعناه من معلومات حول موضوع التكوين أثناء الخدمة وعلاقته بالأداء الوظيفي لأساتذة المرحلة الابتدائية ومن خلال تصورنا النظري حول نظريات الدراسة يعتبر التكوين المعلمين مهم من خلال تطوير قدراتهم وتنمية مهاراتهم وتعديل سلوكياتهم وتحفيزهم واستخراج أقصى ما لديهم من طاقات وتعميق خبراتهم من أجل مساندة مناهج التربية الجديدة وتحسين أداءاتهم و بسبب الحالة الصحية التي تمر بها البلاد حال دون جمع معلومات كافية و تحليلها لإثبات الفرضيات أو نفيها ميدانيا .

قائمة المراجع:

الكتب :

1. إبراهيم توهامي وآخرون، قضايا سوسيو-تنظيمية، ط1، البدر الساطع للطباعة والنشر،
العلمة الجزائر، 2013.
2. إبراهيم عبد القادر، الصورة الثابتة في التدريس، المجلد رقم 1، مجلد المعلم الجديد،
بغداد، 1988.
3. أحمد صقر عاشور، السلوك الانساني في المنظمات، دار المعرفة الجامعية،
الاسكندرية، 2005.
4. أحمد زقاوة، فعالية التكوين أثناء الخدمة في تحسين العملية التعليمية لدى أساتذة
الثانوي، الملتقى الدولي حول الإصلاحات التربوية، رهانات و تحديات، جامعة بن
أحمد وهران 2، 56، 2017.
5. بلقاسم، محمد وشتوان، فاعلية التكوين أثناء الخدمة لدى أساتذة التعليم الابتدائي في
ظل إصلاح مناهج الجيل الثاني، الملتقى الدولي حول الإصلاحات التربوية، رهانات و
تحديات، جامعة بن أحمد وهران 2، 2017.
6. بلقاسم سلاطنية، حسان جيلاني، منهجية العلوم الاجتماعية، د ط، دار الهدى،
الجزائر العاصمة، 2004.
7. تركي رابح، أصول التربية و التعليم، د ط، الديوان الوطني للمطبوعات الجزائرية،
الجزائر، 1990.
8. تليوين حبيب، فعالية تكوين المعلمين أثناء الخدمة، منشورات مخبر العمليات التربوية
والسياق الإجتماعي، جامعة وهران، 2003.
9. جبرائيل بشارة، تكوين المعلم العربي و الثورة العلمية و التكنولوجية، بيروت، المؤسسة
الجامعية لدراسات و النشر و التوزيع، 1986.

10. خالد طه الأحمد ، تكوين المعلمين من الإعداد إلى التدريب ، دار الكتاب الجامعي الإمارات العربية المتحدة، 2005.
11. راشد علي ، خصائص المعلم العصري وأدواره ، دار الفكر العربي ، عمان، 2002 .
12. راضي عبد المجيد طه ، المعلم في عصر المعلوماتية إعداده تأهيله ، ط 1، دار الفكر العربي، القاهرة ، 2002.
13. راوية حسن ، مدخل استراتيجي لتخطيط و تنمية الموارد البشرية ، الدار الجامعية ،الإسكندرية ،مصر ، 2005.
14. رشدي أحمد نعيمة و آخرون ، الجودة الشاملة في التعليم من مؤشرات التميز معايير الاعتماد الأسس و التطبيقات ، ط 2، دار المسيرة لطباعة والنشر و التوزيع، عمان ، 2010.
15. رفيقة حروس ، إدارة المدارس الابتدائية الجزائرية ، د ط ، دار الخلد لنشر و التوزيع ،القبه ،الجزائر ، 2010.
16. سامي محمد ملحم ، القياس والتقويم في التربية و علم النفس ، ط 3 ، دار المسيرة ، عمان الأردن ، 2005 .
17. سعاد نائف برنوطي ، إدارة الموارد البشرية ، ط 3، دار وائل لنشر ، الأردن ، 2007
18. سلطان محمد سعيد ، السلوك التنظيمي، دار الجامعية الجديدة ، الاسكندرية ، 2003.
19. سهيلة محسن كاظم الفتلاوي، تفريد التعليم في إعداد و تأهيل المعلم ، دار الشروق للنشر و التوزيع ، عمان ، 2004.
20. صالح علي فضالة ، مهارات التدريس الصفي ، أسامه للنشر والتوزيع،، عمان ، الاردن 2010.
21. صلاح الدين عبد الباقي ، الإتجاهات الحديثة في إدارة الموارد البشرية ، دار الجامعة الجديدة للنشر، الإسكندرية ،مصر ، 2005.
22. صلاح السيد رمضان ، تطوير برامج تكوين المعلم بكليات التربية في ضوء معايير ط 1 الجودة الشاملة ، إتراك للنشر و التوزيع ، القاهرة، 2005.
23. عبد الباري إبراهيم درة وزهير نعيم الباغ، إدارة الموارد البشرية في القرن الحادي العشرين، ط 1، دار وائل للنشر والتوزيع، عمان، الأردن، 2008.
24. عبد الحميد كمال زيتون ، التدريس نماذجه و مهاراته، ط 1، المكتب العلمي للكمبيوتر

للنشر و التوزيع ،القاهرة، 1997.

25. عبد السلام عبد الله الخقندي، دليل المعلم العصري في طرق التدريس ، ط 1 ،

الوقتية لطباعة و النشر و التوزيع ، دمشق ،2008.

26. عبد الله محمد عبد الرحمان ، محمد علي البدوي ، منهج وطرق البحث الاجتماعي ،

دار المعرفة الجامعية ، مصر ، 2000.

27. عبيد جمانة محمد، المعلم إعداده و تدريبيه كفايته، ط1، دار الصفاء للنشر ،عمان ،

الأردن،،2006.

28. علي راشد ، كفايات الأداء التدريسي ، القاهرة ، دار الفكر العربي ، 2005.

29. عمار الطيب كشروود ،البحث العلمي ومناهجه في العلوم الاجتماعية والسلوكية ،دار

المناهج للنشر والتوزيع ، الاردن ، 2007.

30. لحسن مادي ، تكوين المدرسين نحو بدائل لتطوير الكفاءات ،، ط1، مطبعة النجاح الجديدة ،

دار البيضاء ،المغرب ، 169،2001.

31. محمد الغريب عبد الكريم،البحث العلمي لتصميم المنهج والاجراءات ، مكتبة نهضة الشرق ،

القاهرة مصر ، 1987.

32. محمد عبد الفتاح ياغي ، التدريب الإداري بين النظرية و التطبيق ، ط 3، عمادة شؤون

المكتبات،جامعة الملك سعود ، الرياض ،2019.

33. محمد عبيدات ، محمد أبو نصار ، عقلة مبيضين ، منهجية البحث العلمي ، كلية

الاقتصاد والعلوم الادارية الجامعية الاردنية ، 1999.

34. محمد كتش ، فلسفة إعداد المعلم في ضوء التحديات المعاصرة ، ط 1 ،

مركز الكتاب لنشر ، 2001.

35. محمد محمود الحيلة ،مهارات التدريس الصفي ، ط 3، دار المسيرة للنشر و التوزيع ،

عمان ، 2009.

36. محمد مسلم،مدخل إلى علم النفس العمل، ط1، دار قرطبة،الجزائر،2007.

37. محمود عبد الرحيم عدس ،المعلم الفاعل و التدريس الفعال ، ط 1 ، دار الفكر لطباعة

و النشر و التوزيع ،عمان ،2000.

38. محمود فتوح محمد سعدان ، برنامج صعوبات التعلم في المرحلة الابتدائية ، ط 2 ، عالم

الكتب،القاهرة ، 2013.

39. محمود قيصر ، المعلم الناجح وصفاته ،مدخل الى العلوم الاجتماعية ، علم الكتب مصر ، 1980.

40. مصطفى عبد السميع و سهير محمد حوالة ، إعداد المعلم ، ط 1، عمان ،الأردن ، دار الفكر، 2005.

41 -نادر حامد عبد الرزاق أبو شرح ،تقييم أثر الحوافز على مستوى الأداء الوظيفي في شركة الاتصالات الفلسطينية من وجهة نظر العاملين،رسالة ماجستير في إدارة الأعمال - جامعة الأزهر بغزة ، 2010.

42-نازلي صالح ، مهنة التعليم ، دار الشعب ، ط 2، القاهرة ، 1988.

43-ناصر دادي عدون،إدارة الموارد البشرية والسلوك التنظيمي، د ط ،دار المحمدية، الجزائر، 2004.

44-ناصر قاسمي ،دليل مصطلحات علم الاجتماع التنظيم والعمل،دط،ديوان المطبوعات الجامعية ، الجزائر ، 2010.

المذكرات و الرسائل العلمية :

45-أسعد أحمد محمد عكاشة ،أثر الثقافة التنظيمية على مستوى الأداء الوظيفي، رسالة ماجستير ، كلية تجارة ،جامعة الإسلامية بغزة 2008.

46-إلياس سالم،تأثير الثقافة التنظيمية على أداء الموارد البشرية،رسالة ماجستير في العلوم التجارية،جامعة المسيلة،الجزائر، 2006.

47-بن عمار حسيبة ،تكوين الموارد البشرية في المنظومة التربوية ،رسالة ماجستير بدون نشر ، قسنطينة ، 2009.

48-بوقطف محمود، التكوين أثناء الخدمة ودوره في تحسين أداء الموظفين بالمؤسسة الجامعية، رسالة ماجستير ، تخصص تنظيم وعمل ، كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية ، جامعة بسكرة ، 2013 - 2014 .

49- حسام عبد المجيد الأشقر ، فاعلية برنامج تقييم الأداء الالكتروني الحديث في قياس أداء

الموظفين في وكالة الغوث الدولية ، رسالة ماجستير ، إدارة العمال ، جامعة الإسلامية، غزة 2015.

50- حسن محمود حسن ناصر،الأنماط القيادية وعلاقتها بالأداء الوظيفي في المنظمات الأهلية بفلسطين من وجهة نظر العاملين، رسالة ماجستير في إدارة الأعمال،كلية التجارة،غزة،فلسطين ، 2010.

51- ريم بنت عمر بن منصور الشريف ، دور إدارة التطوير الإداري في تحسين الأداء الوظيفي (دراسة تطبيقية على الموظفين الإداريات في جامعة الملك عبد العزيز بجدة)

رسالة مقدمة استكمالاً لمتطلبات الحصول على درجة الماجستير في الإدارة - الفصل الدراسي الثاني، 20013.

52- زكية عقري، نمط الإشراف وعلاقتها بأداء العامل الصناعي في المؤسسة الجزائرية، رسالة ماجستير في علم اجتماع تنظيم وعمل ،، كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية، جامعة الحاج لخضر - باتنة - 2003/2002.

53- محمد سليمان البلوي ، التمكين الإداري و علاقته بالأداء الوظيفي لدى معلمي المدارس الحكومية محافظة الوجه السعودية من وجهة نظرهم ، رسالة ماجستير ، الأردن ، 2008.

54- نادر حامد عبد الرزاق أبو شرح ، تقييم أثر الحوافز على مستوى الأداء الوظيفي في شركة الاتصالات الفلسطينية من وجهة نظر العاملين، رسالة ماجستير في إدارة الأعمال - جامعة الأزهر بغزة ، 2010.

المجلات :

55- خالد نصر الدين ، المجلة المغربية ، مجلة علوم التربية العدد 20 ، مطبعة النجاح الجديدة ، الدار البيضاء، 2013.

56- ساعد صباح ، مجلة العلوم الإنسانية ، كلية العلوم الإنسانية و الإجتماعية ، جامعة بسكرة ، العدد 32 ، نوفمبر 2013.

57- سهام بن رحمون، بيئة العمل الداخلية وأثرها على الأداء الوظيفي للإداريين، مجلة علوم الإنسان والمجتمع، العدد الثامن، جامعة بسكرة، الجزائر، ديسمبر 2013.

58- عبد الملوك مزهودة، الأداء بين الكفاءة الفعلية، مجلة العلوم الإنسانية، العدد الأول، جامعة محمد خيضر، بسكرة، 2011.

59- فضيل دليو وآخرون ، أسس المنهجية في العلوم الاجتماعية ، العدد 3، منشورات جامعة منتوري، قسنطينة ، 1999.

60- مسمودي زين الدين ، مشكلات تكوين أساتذة التعليم الثانوي كما يراها أساتذة الطلبة المدرسة العليا للأساتذة في الجزائر، مجلة جامعة دمشق ، المجلد 18 ، العدد ، 2002.

القواميس:

61- المنجد في اللغة العربية ،دار المشرق، بيروت ، 2001.

الجرائد و الوثائق :

62-الجريدة الرسمية. العدد 2009،الجزائر،5795.

63-المعهد الوطني لتكوين مستخدمي التربية و تحسين مستواهم ،2004

64- الكتاب السنوي الثالث ، المركز الوطني للوثائق التربوية، 2000.

المرجع بالفرنسية

65-Z oubidaSenouci-la formation Des Maitres De L'enseignement

Fondamental:Ruptur Ou Continuité ,OranAlgérie,2002.

المواقع الإلكترونية

66 -<http://difaf.forumactif.net/montada.f4/tonic-t641.htm>

67 -<http://educatio.arab.macam.il>

الملاحق

الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية

وزارة التعليم العالي و البحث العلمي

جامعة حمه لخضر الوادي

كلية العلوم الإجتماعية و الإنسانية

قسم علماء الاجتماع

المستوى ماستر 2

التخصص علم الاجتماع التربوية

التكوين أثناء الخدمة وعلاقته بالأداء الوظيفي لأساتذة التعليم الابتدائي

دراسة ميدانية بمدارس المقاطعة الأولمبياسي خليفة

إشراف الدكتور

بن عيسى رابح

إعداد الطالبتان :

حميدة مسعودة

رقية بشيرة

إستمارة الإستبيان

بعد التحية و السلامنقوم بإعداد دراسة بعنوان " التكوين أثناء الخدمة وعلاقته بالأداء الوظيفي لدى أساتذة التعليم الابتدائي.

نرجو من سيادتكم تقديم المساعدة وذلك بقراءة العبارات جيد ثم وضع علامة (X) أمام الإجابة المناسبة (نعم أولا أو أحيانا). و نعلمكم بأن المعلومات المقدمة ستبقى في سرية تامة.

السنة الجامعية 2020/2019

المحور الأول : البيانات الشخصية

الجنس : المؤهل العلمي:.....

التعین على أساس :..... الأقدمية :.....

تلقیت تكوين أولي قبل الخدمة : نعم لا

المحور الثاني : دور التكوين أثناء الخدمة في عملية التخطيط لدرس

-يساعدني التكوين أثناء الخدمة في :

الرقم	العبارة	نعم	لا	أحيانا
1	في تطوير مهاراتي التدريسية			
2	صياغة الكفاءات المستهدفة بصورة واضحة			
3	اختيار الاساليب المناسبة في تحقيق أهداف الدرس			
4	صياغة الأهداف السلوكية بشكل مباشر وواضح			
5	مراعاة الفروق الفردية لتلاميذ عند وضع الأهداف			
6	التنوع في أساليب تعلم التلاميذ بحسب قدراتهم و إمكانياتهم			
7	الابتكار في استخدام الوسائل التعليمية			
8	وضع توجيهات لخلق النظام داخل غرفة الصف.			
9	الاعتماد على مصادر خارجية عند التحضير لدرس.			
10	اختيار أنشطة تتوافق مع المرحلة العمرية لتلاميذ.			

المحور الثاني: دور التكوين أثناء الخدمة في عملية تنفيذ الدرس

11	تهيئة التلاميذ نفسيا لاستقبال الدرس			
12	التحكم في تسيير زمن الحصة و توزيع النشاط			
13	تقديم الدرس بمنهجية حل المشكلات.			
14	تقديم الدرس بمنهجية حل المشكلات.			
15	مساعدة التلاميذ في إبراز مهاراتهم و إثارة الدافعية لديهم.			
16	التنوع في طرق التدريس حسب النشاط المقدم.			

			البدء بمعلومات التلاميذ السابقة للانطلاق في الدرس.	17
			إثارة فكر التلاميذ بطرح الأسئلة	18
			الحرص على مشاركة التلاميذ في النشاطات .	19
			التركيز على التواصل الإيجابي مع التلاميذ و إقامة علاقات وُدّ معهم.	20
			الحرص على تنظيم تقديم الدروس.	21
			التدرج في تقديم المادة العلمية من البسيط إلى المعقد	22
			منح فرصة لتلاميذ لحل مشكلات الدرس.	23
			تدريب التلاميذ على التعلم الذاتي.	24

المحور الرابع: دور التكوين أثناء الخدمة في عملية التقويم.

			طرح الأسئلة في بداية الحصة لتقويم المكتسبات القبليّة .	25
			الإعتماد على التغذية الراجعة لتثبيت المعارف.	26
			التأكد من الفهم بطرح الأسئلة خلال الدرس.	27
			تقديم أنشطة تقييمية تتضمن مهارة حل المشكلات.	28
			طرح أسئلة التقويم لتحقيق من الفهم.	29
			تنشيط العمليات الذهنية و العقلية من خلال واجبات منزلية .	30
			إشراك التلاميذ و تقبل آراءهم.	31
			التأكد من تحقق الكفاءة المستهدفة بطرح أسئلة ختامية نهاية كل درس.	32
			بناء الاختبارات وفقا للبرنامج المقرر و التنوع في الأسئلة.	33
			احترام الفروق الفردية خلال وضع أسئلة الاختبارات .	34
			وضع شبكة تقويم مناسبة .	35

و شكرا.