

جامعة غرداية
كلية العلوم الاجتماعية والانسانية
قسم العلوم الاجتماعية
شعبة علم الاجتماع



عنوان المذكرة:

**التكوين البيداغوجي لأستاذ التعليم الابتدائي وعلاقته
بالكفاءة المهنية**

دراسة ميدانية في ملحقة التكوين التابعة لمديرية التربية بغرداية

مذكرة مقدمة لاستكمال متطلبات نيل شهادة ماستر أكاديمي

في مسار علم الاجتماع تخصص: تنظيم وعمل .

تحت إشراف:

من إعداد الطالبة:

الدكتور. عبد النور مُجَّد

✓ رويحي خالدة

مشرفا	الدكتور عبد النور مُجَّد
رئيسا ومقررا	الدكتور عبد القادر عكوشي
مناقشا	الدكتور كمال عويسي

السنة الجامعية:

1438 - 1439 هـ / 2017 - 2018 م

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

الإهداء

أهدي هذا العمل المتواضع إلى أبي الذي لم ييخل علي يوماً بشيء وعلمني معنى النجاح والصبر والذي لطالما انتظر هذه الفرحة.

وإلى من تتسابق الكلمات لتخرج معبرة عن مكنون ذاتها من علمتي وعانت الصعاب لكي أصل إلى ما أنا فيه يا من علمتني الصمود مهما تبدلت الظروف: أمي الحنونة.

إلى من كانوا يضيئون لي الطريق ويساندونني ويتنازلون لإرضائي إخوتي أتم فخر لي .
إلى أخواتي نبع الحنان ومصدر الوثام أحبكم حبا لا يوصف إلى أسرتي الكريمة أعمايي وعماتي وأخوالي.

إلى كل من عرفتهم وحفظهم قلبي وذاكرتي وكانوا لي أهلا في غربتي ولم تشملهم مذكري أهديتهم هذا العمل.

رويحي خالدة

الشكر

إن الحمد والشكر لله نحمده ونستعين به هو الذي وفقني وأعانتني على إنجاز هذا العمل الجد متواضع فهو أحق أن يشكر ويحمد.

من لا يشكر الناس لا يشكر الله.

أتقدم بخالص الشكر والتقدير إلى أستاذي المشرف الفاضل الدكتور محمد عبد النور على توجيهاته ونصائحه القيمة.

كما أتقدم بالشكر إلى كافة الأساتذة على جهوداتهم التي قدموها لنا طول مشوارنا الدراسي.

كما أتقدم بشكري إلى كل من دعا لي في السر والعلن وكل زملائي الطلبة.

كما وأشكر كل من ساعدني في السراء والضراء ومن أحببت من أعماق قلبي.

إلى كل هؤلاء تقول لهم:

{{ بارك الله فيكم وأن يجعلها في ميزان حسناتكم }}

وشكراً

رويجي خالدة

فهرس المحتويات

الصفحة	المحتويات
	واجهه المذكرة
	الاهداء
	الشكر
	فهرس المحتويات
	قائمة الجداول والأشكال
أ - ب	مقدمة
	الفصل الأول: الاجراءات المنهجية للدراسة
4	أولا: أسباب اختيار الموضوع
5	ثانيا: أهداف الدراسة
5	ثالثا: أهمية الدراسة
6	رابعا: إشكالية الدراسة
6	خامسا: فرضيات الدراسة
7	سادسا: تحديد المفاهيم
12	سابعا: الدراسات السابقة
15	ثامنا: المقاربة السوسولوجية
16	تاسعا: المنهج المستخدم في الدراسة
16	عاشرا: أدوات المستخدمة في الدراسة
	الفصل الثاني: ماهية التكوين
19	تمهيد
20	1. التكوين
20	أولا: تعريف التكوين
22	ثانيا: أنواع التكوين
25	ثالثا: مبادئ وأهداف التكوين
29	رابعا: أهمية التكوين

31	خامسا: الأهداف العامة للتكوين
34	سادسا: البرنامج التكويني
36	2. التكوين البيداغوجي
36	أولا: تعريف التكوين البيداغوجي
37	ثانيا: أهداف التكوين البيداغوجي
40	ثالثا: أساليب التكوين البيداغوجي
42	خلاصة الفصل
	الفصل الثالث: الكفاءة المهنية
44	تمهيد
45	أولا: تعريف الكفاءة المهنية
49	ثانيا: خصائص الكفاءة المهنية
51	ثالثا: أهمية الكفاءة المهنية بالنسبة لأستاذ التعليم الابتدائي
52	رابعا: طرق تطوير الكفاءة المهنية
53	خامسا: أبعاد الكفاءة المهنية لأستاذ التعليم الابتدائي
55	سادسا: أنواع الكفاءات
59	خلاصة الفصل
	الفصل الرابع: عرض نتائج فرضيات الدراسة تحليلها وتفسيرها
61	تمهيد
62	أولا: الاجراءات المنهجية للدراسة
83	ثانيا: تحليل نتائج الفرضية الأولى واستنتاجها
97	ثالثا: تحليل نتائج الفرضية الثانية واستنتاجها
107	رابعا: الاستنتاج العام لفرضيات الدراسة
112	خلاصة الفصل
114	خاتمة
116	قائمة المراجع
	الملاحق

قائمة الجداول والأشكال

الصفحة	1. قائمة الجداول	الرقم
66	يبين توزيع المبحوثين حسب الجنس	01
66	يبين توزيع المبحوثين حسب الفئات العمرية	02
67	يبين توزيع المبحوثين حسب سنة التوظيف	03
67	يبين توزيع المبحوثين حسب كيفية التوظيف	04
68	يبين توزيع المبحوثين حسب الخبرة المهنية	05
68	يبين توزيع المبحوثين حسب التخصص الجامعي	06
69	يبين توزيع المبحوثين حسب المادة التي تدرس	07
70	يبين الخبرة المهنية وعلاقتها بتجربة استعمال السبورة الخضراء والطباشير	08
71	يبين المادة التي تدرسها وعلاقتها بالوسائل التي تستعملها في التدريس	09
72	يبين الوسائل التي تستعملها في التدريس وعلاقتها بدوافع استعمالها	10
73	يبين حسن استخدام الحاسب الآلي وعلاقته بالأغراض التدريسية التي تستعملها فيه	11
74	يبين تجربة استعمال السبورة البيضاء والأقلام الكحولية وعلاقتها بشعور اختلاف حقيقي عند استعمالها	12
74	يبين شعور اختلاف عند استعمال السبورة البيضاء والأقلام الكحولية وعلاقته بمستوى التغيير	13
75	يبين امتلاك حاسب آلي خاص وعلاقته باستعمال الحاسب الآلي لغرض تدريسي	14
76	يبين وسائل خاص في التدريس وعلاقته بوسائل التدريس	15
76	يبين دراستك الجامعة هل كانت لكم تدريبات ميدانية حول الوسائل البيداغوجية	16
77	يبين تحضير الدروس	17
78	يبين أكثر اعتماد أثناء شرح الدرس	18
79	يبين أكثر اعتمادا في الامتحان	19

80	يبين التفاعل بين التلاميذ واستعمال الالوان في السبورة يؤدي إلى تحسين الأداء	20
84	يبين السن وعلاقته بلغة التدريس	21
85	يبين رفع دافعية التلاميذ وعلاقته بطريقة التعليم	22
86	يبين اختيار التلاميذ لخصص المعالجة وعلاقته بطريقة تغيير الدرس في حصص المعالجة	23
87	يبين مستوى التلاميذ وعلاقته بكيفية الشرح	24
88	يبين استخدام مكتسبات التلاميذ السابقة لربطها بموضوع الدرس	25
89	يبين الطريقة التي تعتمد عليها في تقديم الواجبات للتلاميذ	26
89	يبين الطريقة التي تعتمد عليها في تقديم الواجبات للتلاميذ	27
90	يبين الأسلوب الذي تعتمد عليه في حل التمارين داخل القسم	28
91	يبين التعامل مع الفروق الفردية بين التلاميذ	29
الصفحة	2. قائمة الأشكال	الرقم
33	يوضح أهداف العملية التكوينية	01

هذه

مقدمة:

يبدأ الانسان منذ ولادته في مسيرة طويلة من التكوين والتعليم لا تكاد تنتهي حتى يفارق الحياة، تبدأ هذه المسيرة بالتعليم في مراحل العمر الأولى وحتى حصوله على المؤهل العلمي الذي يمهد انخراطه في العمل، لتبدأ مرحلة جديدة من التكوين تسبق أولى مراحلها ممارسته الفعلية للوظيفة وتستمر خلال مسيرته العملية وتدرجه في الوظائف للرفع من مستويات الكفاءة لديه.

إن الاعداد المهني للمدرس الناجح هو اكتساب المعرفة الصحيحة والمهارات التدريسية العالية التي يحتاجها مدرس المستقبل في أصول مهنة التدريس وأوضاعها وأساليبها حتى يتمكن من التعامل الفعال والناجح في عملية التدريس، ومن ضمن الشروط الأساسية التي تفي بالأهداف المنشودة هي ضرورة إلمام المدرس لمجموعة الأساليب التدريسية الحديثة، فالتدريس يقتضي فهم كل ما من شأنه أن يوصل إلى اختزال الوقت، الجهد والمال، ومنه تسيير العملية التدريسية ككل وتخليصها في ذات الوقت من العشوائية، فتحقيق المهام الجديدة والعصرية للتربية يتطلب الخروج عن نظام التدريس التقليدي والمعلومات القديمة المكررة من مصدر إلى آخر، فالمدارس المستقبلية للتربية تنادي بتحديث وتطوير المناهج ومحتواها بالإضافة إلى طرق وأساليب تجسيدها، وذلك لإحداث التعلم الأفضل، وهذه الأمور تقودنا للحديث عن المستجدات الحديثة للتدريس ومجموعة طرق وأساليبه من خلال التكوين البيداغوجي الذي أقرته وزارة التربية الوطنية لأساتذة التعليم الابتدائي الناجحين في دورة مارس 2016، إذا وضعت برنامجا تربويا هادفا تعمل من خلاله على رفع مستوى الأداء التدريسي لأستاذ التعليم الابتدائي يتضمن وحدات التشريع المدرسي، علم النفس التربوي، طرائق التدريس، ومنهجية البحث العلمي وغيرها من الوحدات التي تساهم في رفع مستوى الممارسة التدريسية لأساتذة التعليم الابتدائي.

فالتكوين أحد الركائز الأساسية في تنمية المورد البشري وتأهيله للقيام بجميع المهام والأعمال المنوطة بالعاملين في كافة المنشآت والمنظمات العامة والخاصة على حد السواء، فهو يؤدي إلى اكتساب المهارات المختلفة وتنمية قدرات العاملين وصقل مواهبهم، كما يعمل على زيادة تنمية أفكارهم وتكوين ثقافات واعية وذات كفاءة عالية.

وإيماناً بأهمية الدور الذي يقوم به الأستاذ كما سبق وأن ذكرنا في نشئة الأجيال وتربيتها، أصبح الاهتمام بإعداده وتكوينه يحتل مكانة كبيرة في جميع دول العالم لأنه يسهم اسهاماً فاعلاً وأساسياً في تحقيق أهداف العملية التعليمية، وهو يعتبر من أهم مقومات نجاح التربية لبلوغ أهدافها التربوية والتعليمية.

وتأتي هذه الدراسة للكشف عن مدى فعالية التكوين البيداغوجي في تحسين الكفاءة المهنية لأستاذ التعليم الابتدائي، وعليه قد تم تقسيم هذه الدراسة إلى أربع فصول وهي على النحو الآتي:

الفصل الأول: الاجراءات المنهجية للدراسة وتضمنت اشكالية الدراسة وفرضيات الدراسة وأهمية وأهداف الدراسة وكذلك أسباب اختيار الموضوع وأيضا تحديد مفاهيم الدراسة والدراسات السابقة وأخيرا المقاربة السيسولوجيا.

الفصل الثاني: تناول مدخل إلى ماهية التكوين ويتضمن عنصرين التكوين والتكوين البيداغوجي أول عنصر تعريف التكوين وأنواع التكوين وكذلك مبادئ وأهداف التكوين وأهمية التكوين وأيضا الأهداف العامة للتكوين وبلية البرنامج التكويني، أما العنصر الثاني تضمن تعريف التكوين البيداغوجي وأهدافه وكذلك أساليب التكوين البيداغوجي.

الفصل الثالث: تناول مدخل إلى الكفاءة المهنية ويتضمن تعريف وخصائص الكفاءة المهنية وأهمية الكفاءة المهنية لأستاذ التعليم الابتدائي وطرق تطويرها وكذلك أبعاد الكفاءة المهنية لأستاذ التعليم الابتدائي وأنواعها.

الفصل الرابع: تناول الجانب الميداني للدراسة، ويتضمن عنصرين وهما الاجراءات المنهجية للدراسة وعرض نتائج فرضيات الدراسة تحليلها وتفسيرها.

الفصل الأول : الاجراءات

المنهجية للدراسة

أولا : أسباب اختيار الموضوع

ثانيا : أهداف الدراسة

ثالثا : أهمية الدراسة

رابعا : إشكالية الدراسة

خامسا : فرضيات الدراسة

سادسا : تحديد المفاهيم

سابعا : الدراسات السابقة

ثامنا : المقاربة السوسولوجيا

تاسعا : المنهج المستخدم في الدراسة

عاشرا : أدوات المستخدمة في الدراسة

أولاً : أسباب اختيار الموضوع :

يشكل موضوع التكوين البيداغوجي و الكفاءة المهنية لأستاذ التعليم الابتدائي من المواضيع الهامة التي تستدعي البحث و التنقيب في أي تنظيم من المبررات الذاتية و الموضوعية :

أ. أسباب ذاتية:

- اهتمامي الشخصي بموضوع التكوين و رغبتني في الاطلاع و معرفة موقع هذه العملية ضمن سياسة الادارة المحلية.
- طبيعة اختصاصي و المتمثل في علم اجتماع التنظيم و العمل خاصة و أن العملية التكوينية تعتبر من بين أهم موضوعات هذا التخصص.

- محاولة معرفة أهمية التكوين البيداغوجي وأثره في رفع الكفاءة المهنية للأستاذ.

- كون أن التكوين البيداغوجي هو وسيلة من الوسائل الفعالة لرفع مستوى أداء وكفاءة الأساتذة في المؤسسات التربوية.

- قابلية الموضوع للبحث والدراسة.

ب - أسباب موضوعية:

- محاولة التعرف على كيفية تكوين الموظفين بالإدارة الإقليمية مسايرة للتغيرات والتطورات في المجال الإداري.
- يعد التكوين واحدا من الموضوعات التي يمكن دراستها ميدانيا حيث من خلال تطبيق بعض الإجراءات المنهجية و بعض أدوات جمع البيانات يمكن الإجابة عن التساؤلات التي تحتاج إلى توضيح و بالتالي يمكن معرفة الدور الذي تساهم به الإدارة في تحسين كفاءة الموظفين و قدراتهم و دفع روحهم المعنوية و بالتالي رضاهم عن العمل.
- الوقوف على مدى التقدم في تطبيق برامج التكوين و التعامل.

ثانيا : أهداف الدراسة :

✓ محاولة الكشف عن دور الجماعات الإقليمية في توجيه و تنظيم الدورات التكوينية و معرفة دور ذلك في زيادة أداء الموظفين وكفاءتهم.

✓ محاولة التعرف على مدى إسهام التكوين في تحقيق أهداف المنظم و الموظف.

✓ محاولة التعرف على مدى مساهمة التكوين في الترقية و الكشف عن مدى مساهمته في خلق و تنمية الولاء للمؤسسة.

ثالثا : أهمية الدراسة:

تظهر أهمية الدراسة في أنها تلقي الضوء على العنصر البشري و أدائه من خلال التكوين ، و الذي أصبحت المنظمات بحاجة ماسة لممارسة خاصة في الوقت الراهن الذي يتميز بالتغيرات في كل المجالات ، مما جعل تلك المؤسسات بحاجة إلى التكيف و هذا عن طريق توفير عمالة قادرة على مسايرة التحولات ، و منه فالتكوين هو الركيزة الأساسية بناء المستقبل المهني للأستاذ. و من هذا المنطلق فان موضوع التكوين من أهم المواضيع التي تخص بالبحث و الدراسة لمعرفة الجوانب المؤثرة في أداء وكفاءة الأستاذ.

رابعا: إشكالية الدراسة:

يعرف قطاع التربية والتعليم في الجزائر مشكلات كثيرة و متعددة كالفشل و الاخفاق و التسرب و ضعف التحصيل الدراسي و تتعلق هذه الأخيرة وغيرها من القضايا التربوية بمختلف عناصر العملية التعليمية (الأستاذ، المنهاج، المتعلم، الطرق و الوسائل، الأهداف)، من الرغم من أهمية كافة العناصر و الشروط إلا أن الأستاذ يلعب دوراً جوهرياً في هذه العملية وذلك لأنه يقوم بتحديد نوع المادة الدراسية، و ما تشتمل عليه من اتجاهات و أفكار.

ولذلك يجب أن يتوافر فيه مجموعة من الشروط من أبرزها أن يكون الأستاذ متخصصاً في مادته، وعلى دراية تامة بكل ما يتعلق بالتدريس من مفاهيم، ونظريات، وأيضاً أن يتمتع بشخصية قيادية تعينه على إدارة الحصة الدراسية بشكل فعال، ومن الضروري أن يكون قادراً على توفير الجو الملائم للمتعلمين و لديه قدرة على إدراك الفروق بينهم وهذا ما يستدعي تكوينه وتدريبه بيداغوجيا يرفع من تأهيل الأساتذة.

وهذا ما يعرف بالكفاءة المهنية وهي قدرة شخص ما على استعمال مكتسباته من أجل ممارسة وظيفة ،حرفة أو مهنة حسب متطلبات محددة ومعترف بها في عالم الشغل، والكفاءة مفهوم عام يشمل القدرة على استعمال المهارات والمعارف الشخصية في وضعيات جديدة داخل إطار حقله المهني، كما تتضمن أيضا تنظيم العمل وتخطيطه وكذا الابتكار والقدرة على التكيف مع نشاطات غير عادية ، كما أن الكفاءة تتضمن المزايا الفردية الضرورية للتعامل مع الزملاء.

وتشمل الكفاءة المهنية للأستاذ الأداء الفعال مع الأداء العالي لأنواع النشاط التربوي (التدريس، والتعليم، والتشخيص، والإصلاح، والتعليم الذاتي، التواصل التربوي الموجه نحو إنسان كامل يهدف إلى ضمان التعاون مع المشاركين الآخرين في العملية التربوية مع الطلاب، مع الزملاء - الأساتذة، مع الإدارة .

وهذا ما تسعى اليه الوزارة الوصية من خلال الدورات التكوينية المبرمجة والمنظمة في بداية المسار التعليمي وبعد النجاح في مسابقات التوظيف، وهذا ما جعلنا نطرح التساؤل التالي: ما مدى فعالية التكوين البيداغوجي في تحسين

الكفاءة المهنية لأستاذ التعليم الابتدائي؟

الاسئلة الجزئية :

1. هل التدريب على الوسائل البيداغوجية يساهم في تحسين الكفاءة المهنية للأستاذ؟

2. هل التدريب على تنوع طرائق التدريس يساهم في فعالية الأستاذ المهنية؟

خامسا : الفرضيات :

- يساهم التكوين البيداغوجي بشكل فعال في تحسين الكفاءة المهنية لأستاذ التعليم الابتدائي .

الفرضيات الجزئية:

1. التدريب على الوسائل البيداغوجية يساهم في تحسين الكفاءة المهنية للأستاذ.

2. التدريب على تنوع طرائق التدريس يساهم في فعالية الأستاذ المهنية.

سادسا : تحديد المفاهيم:

على الباحث أن يحدد مفاهيمه بكل دقة و انتباه مما يجعله يميل إلى التعريفات الإجرائية في تباين مقاصده و مغايزه الدالة على معالجة العملية التي يمكن لنا قياس أبعادها و النتائج المتوصل إليها وذلك سنركز في دراستنا على المفاهيم ذات الأهمية الكبيرة في بناء البحث .

1. التكوين :

التكوين لغة يعني التشكيل أي إحداث سلسلة مستمرة من التغيرات و التعديلات وفق نسق معين .

التكوين نشاط مخطط يهدف إلى إحداث تغييرات في الفرد و الجماعة من ناحية المعلومات و الخبرات و المهارات و معدلات الداء.

والتكوين هو ميزة من مميزات المنظمات الحديثة التي تعمل على مواكبة كل التغيرات التي تطرأ في المجالات المختلفة كالمجالات التكنولوجية والادارية والتربوية ، فبدون قوة بشرية مكونة ومطورة وقادرة على استيعاب التغيير لن تستطيع المنظمة تحقيق أهدافها.

فهو بذلك يحسن من قدرات الفرد ويمكن من تنمية قدراته ومهاراته، ومن هنا نستنتج أنه يحسن المستوى الاقتصادي والاجتماعي للفرد.

كما يعرف أيضا : بأنه البرامج الرسمية التي تستخدمها المؤسسات لمساعدة الموظفين و العمال على كسب الفاعلية و الكفاية في أعمالهم الحالية و المستقبلية عن طرق تنمية العادات الفكرية و العملية المناسبة و المهارات و المعارف و الاتجاهات بما يحقق أهداف المنشأة.

ويعرف أيضا هو تلك العملية التي تنظمها ادارة المؤسسة لتقديم خبرات نظرية وعملية جديدة للعاملين عن طريق استفاد الخبراء إلى المؤسسة أو ارسالهم إلى مؤسسات أخرى مختصة وذلك بغرض تدعيم المشروع من الناحية النوعية، وتكون مدة التكوين حسب طبيعته وحسب نوع الأهداف.¹

ويعرف التكوين أيضا بأنه تلك الجهود التي تهدف إلى تزويد الموظف بالمعلومات والمعارف التي تكسبه المهارة في أداء العمل، أو تنميته وتطوير ما لديه من مهارات ومعارف وخبرات بما يزيد من كفاءته في أداء عمله الحالي أو يعده لأداء أعمال ذات مستوى أعلى في المستقبل القريب.²

نظرا لكون عملية التكوين تشمل جوانب عديدة، لذا حاول عدد من الباحثين ضبط معانيه وفق مجموعة من التحديدات التي نلخصها في التعاريف التالية:

- يعرف **دي مونتومولان** التكوين بأنه: « يدل على إحداث تغيير إرادي في سلوك الراشدين في أعمال ذات طبيعة مهنية»..

- بينما يضيف **فيرى** بأن التكوين: « يدل على فعل منظم يسعى إلى إثارة عملية إعادة بناء متفاوتة الدرجة في وظائف الشخص: فالتكوين بهذا المعنى وثيق الاتصال بأساليب التفكير، والإدراك، والشعور، والسلوك».

¹ ناصر قاسيمي، دليل مصطلحات علم الاجتماع التنظيم والعمل، ديوان المطبوعات الجامعية(ب، ط)، 2011، ص45.

² فايز الخاطر، استراتيجية التدريب الفعال، دار اسامة للنشر والتوزيع، عمان، الاردن، ط1، 2010م، ص11.

- أما ميلازي فيذهب في نفس السياق بأن: «التكوين عبارة عن نوع من العمليات التي تقود الفرد إلى ممارسة نشاط مهني، كما أنه عبارة عن نتاج هذه العمليات»¹.

1.1. التعريف الإجرائي للتكوين :

هو عملية منظمة و مستمرة محورها الفرد تهدف إلى إحداث تغييرات محددة سلوكية و فنية و ذهنية لمقابلة احتياجات محددة حاليا أو مستقبليا .

2. تعريف أستاذ التعليم الابتدائي:

اصطلاحا : إنه ذلك الشخص الذي ينوب عن الجماعة في تربية الأبناء وتعليمهم وهو موظف ومنظم من قبل الدولة التي تمثل مصالح الجماعة ويتلقى أجرا نظير قيامه بذلك.

ويعرفه محمد عبد الباقي أحمد : "على أنه ذلك الفرد المؤهل الذي يتم إختياره من قبل المجتمع ليتولى عملية تربية الأبناء وتزويدهم بالمعارف والخبرات التي أعدت من قبل مختصين لتحقيق أهداف فلسفة التربية لذلك المجتمع".

ويعتبر الأستاذ بالنسبة لأحمد كمال: " أنه رائد القسم في المدرسة، ويقوم بالتعليم، وفي نفس الوقت يقوم بأعمال الريادة المدرسية سواء مع زيادة جماعات الطلاب أو المجتمع، لذلك لا بد وان يكون مكتسب لخصائص الريادة ومقدرة على العمل الاجتماعي مع الطلاب، وتتعدد مجالات الريادة المدرسية كالعامل على توجيه الأفراد في احتياجاتهم ومشاكلهم أو العمل على جماعات الفصول وجماعات النشاط أو النهوض بالمجالس واللجان التنسيقية المدرسية كمجلس الآباء والمعلمين واتحادات الطلاب".

¹ بوسعادة قاسم، تكوين المعلمين واشكالته، مجلة العلوم الانسانية والاجتماعية، العدد الثاني/جوان 2011، جامعة قاصدي مرباح ورقلة، الجزائر، ص296.

1.2. التعريف الإجرائي لأستاذ التعليم الابتدائي:

هو موظف درس في كليات الجامعة الجزائرية لمدة ثلاث سنوات بالنسبة للنظام الجديد وأربع سنوات بالنسبة للنظام القديم . والمقصود بأساتذة التعليم الابتدائي هم حاملو شهادة الليسانس من خريجي الجامعات والذين تم توظيفهم عن طريق إجراء مسابقة كتابية وأخرى شفوية.

3. تعريف الكفاءة :

من الناحية الاصطلاحية فيشوب مفهوم الكفاءة الكثير من الغموض والاختلاف، وقد ذكر العديد من الباحثين في هذا الإطار يوجد أكثر من مائة تعريف لمفهوم الكفاءة.

1. مجموعة من المعارف ومن القدرات الدائمة ومن المهارات المكتسبة عن طريق استيعاب معارف وجيهة وخبرات مرتبطة فيما بينها في مجال.
2. هي الاستجابة التي تدمج وتسخر مجموعة من القدرات والمهارات والمعارف المستعملة.
3. مجموعة من السلوكيات المنظمة التي تسمح للفرد بمواجهة وضعية ما أنها نهائية.
4. الكفاءة من منظور مدرسي هي مجموعة مندمجة من الأهداف المميزة تتحقق في نهاية فترة تعليمية أو مرحلة دراسية وتظهر في صيغة وضعيات تواصلية دالة لها علاقة بحياة التلميذ.
5. الكفاءة حسب قاموس المنجد فنجد يعرف الكفاءة على أنها مهارة ومقدرة مهنية.¹

¹ بركاني بثينة وحفيظي حنان، دور تسيير الكفاءات المهنية في تحسين الأداء المؤسسي في المؤسسة الاقتصادية، مذكرة ماستر في علم الاجتماع تنظيم وعمل، جامعة 8 ماي 1945، قالمة، الجزائر، 2015/2016، ص7.

1.3. تعريف الاجرائي للكفاءة:

بأنها عملية وأداة ضرورية يجب أن تتوفر عليها المنظمة في جميع النواحي لتحقيق التميز والقدرة على المساهمة في تحقيق أهدافها وبالتالي الحصول على الميزة التنافسية.

4. تعريف الكفاءة المهنية:

يمكن إرجاع لفظة الكفاءة المهنية بصورتها المستحدثة في مجال تنظيم العمل أساسا إلى ميدان تسيير الموارد البشرية Gestion des Ressources Humains وبالضبط منذ سنة 1984 وهو الميدان الذي اجتهد في بلورة المفهوم واعطائه أبعاد وزوايا متعددة، وقد كان حتى ذلك الحين يعني بالنسبة للكثير من الباحثين مجموعة ثابتة من المعرفة من السلوكيات والسير النموذجية من الإجراءات النمطية وأنماط التفكير المميزة لفرد ما والتي يستطيع ترجمتها علميا.

وبتعبير آخر: فإن هذا التعريف يعرف الكفاءة المهنية بأنها مجموعة السلوكيات والقدرات والمهارات التي يحملها الفرد داخل التنظيم والتي يستطيع من خلالها تنمية المنظمة وتطويرها .

كما يمكن تعريف الكفاءة المهنية بأنها تلك الكفاءة التي تحمل مبادرة أو مسؤولية فيما يخص الحالات المهنية في التوجهات، كما في الأداء وهي مقدرة اجتماعية والتزام يأتي من الفرد عن طريق معرفة عملية علمية معمقة.

وبتعبير آخر: فإن هذا التعريف يربط الكفاءة المهنية بالمقدرة الاجتماعية للفرد ومدى رغبته بتحسين قدراته ومهاراته العلمية.¹

ومن خلال ما سبق يمكن تعريف الكفاءة المهنية بأنها مجموعة المهارات والمعارف والقدرات التي يكتسبها الفرد داخل المنظمة ومدى استغلال واستثمار هذه الكفاءة لتحسين وضعية تلك المنظمة.

¹ بركاني بثينة وحفيظي حنان، مرجع سابق، ص8.

1.4. التعريف الاجرائي للكفاءة المهنية:

هي عبارة عن مجموعة المعارف والاتجاهات والمهارات والإجراءات التي تمكن الأستاذ من إجادة مهنة التدريس بفعالية والتي يمكن اكتسابها من خلال تدريسه اليومي وتكوينه الدوري، ومن ثمة يمكن تحديدها وملاحظتها وقياسها.

سابعاً : الدراسات السابقة:

الدراسات الجزائرية :

1. دراسة شلالى لخضر تقويم برنامج تكوين معلمي المرحلة الابتدائية من خلال وجهة نظر الطلبة و الأساتذة مذكرة مكملة لنيل شهادة الماجستير في علوم التربية ، كلية العلوم الاجتماعية والانسانية، قسم علم النفس وعلوم التربية والارطفونيا، جامعة محمد خيضر بسكرة، الجزائر، 2009/2008. تطرق الباحث في هذا الموضوع إلى واقع برنامج تكوين معلمي المرحلة الابتدائية في الجزائر من خلال وجهة نظر الطلبة و الأساتذة و ذلك من خلال محاولة تقويم العمليات في هذا البرنامج المقدم إلى الطلبة في مدة سنوات حيث تمت الدراسة في المعاهد التالية الجزائر العاصمة ،وهران ، مستغانم، سعيدة، ورقلة .

و من هنا جاء التساؤل العام للدراسة على النحو الآتي:

ما هو واقع برنامج تكوين أستاذ المرحلة الإبتدائية بمعاهد تكوين الأساتذة وتحسين مستواهم؟

-التساؤلات الفرعية:

1-هل يوجد توازن بين مستويات التكوين (الثقافي، الأكاديمي، المهني) في البرنامج المسطر؟

2-هل لبرنامج التدريب الميداني القدرة على تنمية المهارات التدريسية اللازمة لممارسة

المهنة؟

3-هل هناك رضا على أساليب التقويم المطبقة في المعهد؟

-الفرضيات:

-لبرنامج إعداد الأساتذة دور إيجابي في عملية التكوين.

-يوجد توازن بين مستويات التكوين (الثقافي ، الأكاديمي ، المهني).

-لبرنامج التدريب الميداني القدرة على تنمية المهارات التدريسية اللازمة لممارسة المهنة.

-هناك رضا على أساليب التقويم المطبقة في المعهد.

المنهج المتبعة في الدراسة: هو المنهج الوصفي

عينة الدراسة: اعتمد على العينة الفرضية القصدية شملة العينة 168 أستاذ.

نتائج الدراسة:

ومن خلال عرض نتائج الفرضيات ، يتضح لنا أن واقع البرنامج المعتمد في معاهد تكوين الأساتذة وتحسين مستواهم لم ينل رضا الأساتذة والطلبة لأنه لم يحقق رغبتهم في الحصول على تكوين جيد وفعال ، بالإضافة إلى ضبابية أهدافه التي لا تلائم الظروف الموضوعية التي تتماشى مع إصلاحات المنظومة التربوية الأخيرة.

2. دراسة صباح ساعد و ، وسيلة بن عامر، تقويم الكفاية المعرفية لدى معلمي المرحلة الابتدائية في مجال

بناء الاختبارات التحصيلية الموضوعية، رسالة ماجستير غير منشورة، كلية الآداب والعلوم الانسانية والاجتماعية،

جامعة الحاج لخضر باتنة، 2005 .

تطرت الطالبتان إلى تقويم الكفاية المعرفية لدى معلمي المرحلة الابتدائية في مجال بناء الاختبارات التحصيلية

الموضوعية وكانت التساؤل العام لدراسة كما يلي:

ما مستوى إتقان معلم المرحلة الابتدائية ل كفاية بناء الاختبارات التحصيلية الموضوعية على ضوء المقاربة-

بال كفاءات؟

ويتفرع عنه التساؤلات الفرعية التالية:

ما مستوى إتقان معلم المرحلة الابتدائية ل كفاية التخطيط للاختبارات التحصيلية الموضوعية على ضوء المقارنة-

بال كفايات؟

ما مستوى إتقان معلم المرحلة الابتدائية ل كفاية إعداد فقرات الاختبارات التحصيلية الموضوعية على ضوء-

المقارنة بال كفايات؟

ما مستوى إتقان معلم المرحلة الابتدائية ل كفاية التحليل الإحصائي لنتائج الاختبارات التحصيلية الموضوعية-

على ضوء المقارنة بال كفايات؟

منهج الدراسة:

تم الاعتماد على المنهج الوصفي التحليلي التقويمي.

عينة الدراسة:

تكونت عينة من 82 أستاذ وأستاذة من أساتذة الأطوار الثلاثة لمرحلة التعليم الابتدائي (72) أستاذة و(10)

أساتذة. تم اختيارهم عن طريق العينة العشوائية متعددة المراحل، حيث تم اختيارهم من بين سبعة مدارس

من مجموع المدارس المتواجدة بالمنطقة.

نتائج الدراسة:

ومجمل القول وبناء على ما توصلت إليه هذه الدراسة فإنه يمكن تأكيد أن هناك حاجة ماسة لإعادة النظر

في طبيعة البرامج التكوينية سواء كانت قبل الخدمة أو أثناءها. فالمعلمون يحتاجون إلى تدريب على بناء أدوات

التقويم وتوظيف استراتيجياته بما تقتضيه هذه البيداغوجيا.

ثامنا : المقاربة السوسولوجية:

يعتبر الاقتراب السوسولوجي أحد الركائز الهامة لكل دراسة سوسولوجية حيث يقترب الإطار النظري للدراسة من نظرية معينة تجعل الباحث يتحكم في موضوعه ، فالتوجه النظري بمثابة مجموعة تعريف دالة البحث السوسولوجي .

فالمقاربة النظرية أو الاقتراب النظري يعتبر عنصر مهم خاصة للباحثين المبتدئين، فالمقاربة النظرية تمكن الباحث من نَهج مسار نظري معين يمكنه من تحديد زاوية التفسير لديه من أجل الوصول إلى نتائج وتحليلات علمية مهمة في بحثه بعيدا عن التشبث والحشو العلمي الذي من شأنه أن يفقد الباحث قيمة موضوع دراسته والنتيجة في مختلف الأفكار والتنظيرات، فمن خلال هذا وحسب موضوع دراستنا الذي يتعلق بالتكوين البيداغوجي وعلاقته بالكفاءة المهنية لأستاذ التعليم الابتدائي، الاقتراب النظري الذي نراه مناسباً إلى حد كبير له هو " النظرية البنائية الوظيفية"

فالنظرية البنائية الوظيفية تعد من أشهر النظريات التي عرفها علم الاجتماع كما وترجع تسميتها بالبنائية الوظيفية لاستخدامها مفهوم البناء structure والوظيفة function، وتنطلق الوظيفة من عدة قضايا مترابطة، فهي تسلم بأن المجتمع يمثل كلا مؤلفاً من أجزاء مترابطة يؤدي كل منها وظيفة معينة من أجل خدمة أهداف الكل، ومعنى ذلك أن المجتمع ما هو إلا نسق يضم مجموعة من العناصر المتساندة التي تساهم في تحقيق تكامله.¹

و من هذا المنطلق و استناداً إلى أدبيات الدراسة و استطلاع الدراسات و النظريات التي تبحث على التكوين اعتمدنا على "تالكوت بارسونز" حيث تصور التنظيم نسقاً اجتماعياً يتألف من انساق فرعية كالجماعات و الأقسام و الإدارات . فالنسق القيمي في التنظيم مستمد من النسق القيمي في المجتمع . فالتنظيم أنشئ من أجل تحقيق أهداف محددة .

وهذا الأمر أشار إليه بارسونز عندما عرف التنظيم بأنه نسق اجتماعي منظم أنشئ من أجل تحقيق أهداف محددة ، وينقسم هذا النسق إلى ثلاث أنساق فرعية وهي : النسق الفني ، النسق الإداري والنسق التنظيمي .

¹ مبارك الكندري، علم النفس الأسري، مكتبة الفلاح للنشر والتوزيع، الكويت، ط2، 1992، ص48.

و إذا أراد التنظيم الحفاظ على استمرارية لا بد أن يراعي ما يلي :

1. التكيف و يقصد به حصول المؤسسة على الموارد المادية و البشرية من المحيط الخارجي التي تعمل به، أي على كل مجتمع أن يحقق الحاجات الطبيعية لأعضائه إذا كان عليه أن يستمر، ولكي يحقق ذلك عليه أن يضع الترتيبات اللازمة مع بيئته الطبيعية، ويعتبر الغذاء والمأوى بمثابة حد أدنى من هذه المتطلبات، وعادة ما يشتمل مجالها على الأنساق الفرعية الخاصة بالإنتاج والتوزيع.

2. انجاز الأهداف التي تريد المؤسسة الوصول إليها، أي ينبغي على أي مجتمع أن يتواصل إلى بعض الاتفاق المشترك بين أعضائه حول أهدافهم وأولوياتهم وهكذا عليهم أن يوفروا الترتيبات الضرورية للتعرف على اختيار تحديد هذه الأهداف الجمعية وتوفير الترتيبات البنائية الضرورية لبلوغ هذه الأهداف.

3. التكامل الذي يشير إلى العلاقات الأفقية التي تنشأ بين وحدات التنظيم، أي لكي يحافظ أي مجتمع على وجوده عليه أن يضمن قدرا من التعاون والضبط بين العناصر الداخلية للأجزاء المختلفة من النسق الاجتماعي، وتعامل المشكلتان الأولى والثانية، التكيف مع البيئة وانجاز الأهداف الجمعية مع ظروف ومتطلبات تتحقق من خارج النسق وعلى هذا يمكن النظر إليها على أنها أدائية إلى حد كبير بمعنى أنها تتطلب أداء مهام مثل تعبئة الوسائل من أجل بلوغ الأهداف ذات القيمة، وتترتب مشكلات المحافظة على النمط والتحكم في التوتر، والعمل على التكامل بين أفعال الأعضاء، تترتب على الحقيقة التي مؤداها أنه يوجد هناك دائما أكثر من شخص واحد في النسق الاجتماعي، وبعبارة أخرى من المعترف به أن التفاعل الاجتماعي ذاته يثير مشكلات من داخل المجتمع.

وعموما بارسونز يؤكد على مسألة التوازن بين الأنساق الفرعية و بين النسق الاجتماعي ، فالتنظيم يقوم على عدة متغيرات منها تقسيم العمل و التخصص ، و بذلك فهو ينظر إلى التنظيم كمتطلب وظيفي يساعد على تحقيق التكامل و يساهم في تحقيق الأهداف التنظيمية .

حيث يتحدد كل فرد حسب مكانته و دوره في المؤسسة اعتمادا على عدة خصائص كالمهارات و السلوكات و المعارف ... ومنه فالتكوين عامل أساسي من أجل التكيف مع مختلف المتغيرات و كذا اكتساب العامل مختلف المهارات من أجل تنمية قدراته و بالتالي العمل على تحقيق أهداف المنظمة.¹

"وعلى هذا الأساس يصبح التكوين كأحد المتطلبات الوظيفية المصاحبة لتحقيق أهداف التكامل، فمن خلال هذه العملية يمكن التنسيق بين سياسات الدولة وسياسات المؤسسة بمختلف أصنافها".

ومن خلال عرضنا لهذه النظرية فالتنظيم يقوم على عدة متغيرات منها تقسيم العمل و التخصص، وذلك فهو ينظر إلى تكوين كمتطلب وظيفي يساعد على تحقيق التكامل والتوازن، ويسهم في تحقيق الأهداف التنظيمية، حيث يتحدد وضع كل فرد حسب دوره ومكانته داخل المؤسسة اعتمادا على عدد من الخصائص والسمات العامة كالمهارات اللازمة والحوافز المادية والمعنوية وتوزيعها توزيعا عادلا.

وعلى العموم فإن البنائية الوظيفية تنظر إلى التكوين كعنصر بنائي في التنظيم الذي يحقق الانسجام ويساعد على تحقيق وتدعيم وضع الأستاذ داخل المؤسسة فالتكوين نسق فرعي يرتبط بباقي الأنساق الأخرى، وكذلك التكوين عامل أساسي من أجل التكيف مع مختلف المتغيرات و كذا اكتساب الأستاذ مختلف المهارات من أجل تنمية قدراته و بالتالي العمل على تحقيق أهداف المؤسسة التعليمية من خلال العملية التكوينية، والتكوين كأحد المتطلبات الوظيفية المصاحبة لتحقيق أهداف التكامل، فمن خلال هذه العملية يمكن التنسيق بين سياسة الدولة وسياسة المؤسسة التعليمية، وكذلك يساعد على تحقيق التكامل والتوازن، ويسهم في تحقيق الأهداف التنظيمية للمؤسسة التعليمية، حيث يتحدد وضع كل أستاذ حسب دوره ومكانته داخل المؤسسة التعليمية اعتمادا على عدد من الخصائص والسمات العامة كالمهارات اللازمة والحوافز المادية والمعنوية وتوزيعها توزيعا عادلا من خلال العملية التكوينية.

¹ عبد العزيز صالح بن حيثور، أصول ومبادئ الإدارة العامة، دار الثقافة للنشر والتوزيع، عمان، الأردن، ط1، 2000، ص69.

تاسعا : المنهج المستخدم في الدراسة:

ما هو مسلم به بين المهتمين بمنهجية البحث العلمي، أن عملية اختيار باحث لمنهج معين من بين مجموعة مناهج معتمدة في الدراسات الاجتماعية، والتي تتوقف على مراعاة مجموعة من الاعتبارات، تتحدد أساسا من خلال طبيعة اشكالية الدراسة التي هو بصدد دراستها وكذا فرضياتها، أي موضوع الدراسة وبشكل طبيعة مجتمع البحث كذلك.

ومن هذا المنطلق نجد أن المنهج المناسب لإشكالية هذه الدراسة وفرضياتها يتمثل في المنهج الوصفي ويعرف بأنه: "مجموع الاجراءات البحثية التي تتكامل لوصف الظاهرة أو الموضوع واعتماد على جمع الحقائق والبيانات وتضمينها ومعالجتها وتحليلها تحليلا دقيقا لاستخلاص دلالتها والوصول إلى نتائج أو تعميمات على الظاهرة"¹

عاشرا : أدوات المستخدمة في الدراسة:

1. الملاحظة:

تعد الملاحظة من أهم وسائل جمع البيانات والمعلومات.

وتعني الملاحظة الاهتمام والانتباه إلى شيء أو حدوث ظاهرة بشكل منظم عن طريق الحواس حيث نجتمع خبراتنا من خلال ما نشاهده أو نسمع عنه والملاحظة العلمية تعني الانتباه للظواهر والحوادث بقصد تفسيرها واكتشاف أسبابها والوصول إلى القوانين التي تحكمها.²

وقد اعتمدت هذه الدراسة على الملاحظة للكشف عن تفاصيل الظاهرة المدروسة والمتمثلة في التكوين البيداغوجي وعلاقته بالكفاءة المهنية لأستاذ التعليم الابتدائي في الملحقة، كما مكنتنا هذه الأداة من جمع ملاحظات

¹ أحمد عياد، مدخل لمنهجية البحث الاجتماعي، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر، 2006، ص35.

² جودت عزت عطوي، أساليب البحث العلمي، دار الثقافة للنشر والتوزيع، عمان، الأردن، ص128.

مهمة ذات الصلة بالموضوع، منها البرامج التكوينية ، وكذا معرفة خصوصية أفراد مجتمع الدراسة خاصة أولئك الذين طبقت عليهم استمارة البحث.

2. الاستبيان:

يعتبر الاستبيان أكثر أدوات جمع البيانات استخداما وشيوعا في البحوث الاكاديمية خاصة العلوم الاجتماعية فلاستبيان عبارة عن مجموعة أسئلة تدور حول موضوع معين لعينة من الأفراد للإجابة عنها، وتعد هذه الأسئلة في شكل واضح بحيث لا تحتاج إلى شرح اضافي وتجمع معا في شكل استبيان.

ومن أجل اختبار صحة الفرضيات المقدمة في هذه الدراسة ومؤشراتها من خلال الاعتماد على الاستبيان كأداة رئيسية لجمع البيانات من المبحوثين وقد شملت على 46 سؤال توزعت على مجموعة من المحاور كل محور يجمع أسئلة تعبر عن متغيرات الفرضيتين وتمثلت فيما يلي:

المحور الأول: البيانات الشخصية من الأسئلة 1 إلى 8

المحور الثاني: المتعلق بأسئلة التكوين من 9 إلى 21

المحور الثالث: المتعلق بالفرضية الأولى حول التدريب على الوسائل البيداغوجية يساهم في تحسين الكفاءة المهنية للأستاذ الأسئلة من 22 إلى 33

المحور الرابع: المتعلق بالفرضية الثانية حول التدريب على تنويع طرائق التدريس يساهم في فعالية الأستاذ المهنية الأسئلة من 34 إلى 46

وقد تم توزيع 109 استمارة واسترجاع 90 بحيث أن 8 من المتكويين منحتهم وزارة التربية رخصة في التكوين في ولايتهم في عطلة الربيع والشتاء وباقي الاستمارات لم تسترجع.

الفصل الثاني : ماهية التكوين

تمهيد :

1. التكوين

أولا : تعريف التكوين

ثانيا : أنواع التكوين

ثالثا : مبادئ وأهداف التكوين

رابعا : أهمية التكوين

خامسا : الأهداف العامة للتكوين

سادسا : البرنامج التكويني

2. التكوين البيداغوجي

أولا : تعريف التكوين البيداغوجي

ثانيا : أهداف التكوين البيداغوجي

ثالثا : أساليب التكوين البيداغوجي

خلاصة الفصل

تمهيد :

إن العملية التربوية تعتمد في تحقيق أهدافها اعتمادا كبيرا على الأستاذ، باعتباره محور العملية التربوية، والركيزة الأساسية في النهوض بمستوى التعليم والتعلم وتحسينه، والعنصر الفعال الذي يتوقف عليه نجاح التربية في بلوغ غاياتها، وتحقيق دورها في بناء المجتمع وتطوره.

حيث أن الأداء الجيد للأستاذ يعتبر من أهم المنطلقات الأساسية التي تنشدها المؤسسات التعليمية على اختلاف مستوياتها لنجاح العملية التربوية. وإن الاهتمام بالأستاذ ورفع مستوى أدائه، وتوفير السبل التي تكفل نجاحه في عمله أمر بالغ الأهمية لجميع المسؤولين من مشرفين، وإداريين، وأولياء الخ... وإن للعوامل المدرسية تأثيرا مباشرا في أداء الأستاذ، تؤدي إما إلى رفع كفاءته أو إلى خفضها. فمن خلال ما تقدم تكمن أهمية هذا الموضوع الذي يتناول بالدراسة إشكالية تكوين الأستاذين في بلادنا.

1. التكوين :

أولا : تعريف التكوين :

إنه بمجرد ذكر كلمة تكوين تتبادر لذهن عدة معاني مختلفة قد تتفاوت في حدودها ومقاصدها، وهذا المصطلح غالبا ما يرتبط بمفاهيم أخرى مثل:

إعداد ، تأهيل ، تربية و تدريب ، صناعة ، التحضير الوظيفي للأستاذين، تعليم، تكوين المكونين وغيرها.

يعرف التكوين هو تدريب مصمم لتصحيح أخطاء في برنامج الإعداد الأساسي وعلاج تلك الأخطاء والتي تكون ناتجة عن: إما أن الأستاذ تخرج منذ فترة طويلة، فهو يحتاج إلى إعادة تكوين وصقل للمعلومات، وإما أن التربية علم سريع التغير، لا يمكن أن يلاحقه ويضبطه خلال إعداده.

وهذا المفهوم يركز على المهارات التدريسية، أي ما يدور في الفصل من تفاعلات وما يحدث فيه من سلوك، لذا يجب أن يدرّب الأستاذ على كيفية تحليل الموقف التدريسي.

هو أحد العمليات التي يقوم بها التنظيم لتغيير الاتجاهات النفسية والذهنية للأفراد وتأهيلهم، والرفع من كفاءة الموارد البشرية من خلال تزويدهم بالمعلومات النظرية والعملية ومختلف المهارات التي تجعلهم قادرين على أداء مهامهم بالفعالية المطلوبة.

وكما نستطيع تعريفه كالتالي: " هو كل عمل من شأنه أن يؤدي إلى تزويد العاملين بالمعلومات الضرورية لضمان إلمامهم بدقائق العمل، أو خلق مهارات فنية أو إدارية تحتاج إليها المنشأة أو تغيير وجهات النظر أو المعتقدات التي لدى الأفراد تغيرا من شأنه أن يؤثر بشكل إيجابي على نتائج عملهم".¹

كما يمكن تعريف التكوين مبدئيا كالتالي: "هو مجموعة من نشاطات التعلم المبرمجة بهدف إكساب الفرد والجماعات المعارف والمهارات والاتجاهات التي تساعدهم على التكيف مع المحيط الاجتماعي المهني من جهة، وتحقيق فعالية التنظيم الذي ينتمون إليه من جهة ثانية".²

كما تظهر حاجة ملحة وماسة للتكوين، سواء تعلق الأمر بالنسبة للعمال الجدد أو القدامى ومهما اختلفت الوظائف، فالموظف القديم يحتاج لزيادة مهاراته وإدارة عمله أفضل بينما الموظف الجديد فهو يحتاج إليه وذلك بغية ضمان إتقانه لوظيفته الجديدة المكلف بها ومن هنا يمكن أن نحدد التعريف التالي لمفهوم التكوين فهو عملية منظمة يتم من خلالها تغيير سلوكيات العمال بغية زيادة وتحسين فعاليتهم وأدائهم، ويسمح لهم ذلك باكتساب مهارات ومعارف جديدة تساعدهم على تحقيق الأهداف المحددة، وهذه العملية تكون مخططة ومنظمة من قبل المنظمة بغية الوصول إلى الأهداف السابقة الذكر.³

هو الخبرات المنظمة التي تستخدم لتنمية أو تعديل المعلومات والمهارات واتجاهات العمال في المشروع.

¹ محمد منادلي، إدارة الموارد البشرية ونماذج التسيير المطبقة في المؤسسة الصناعية الجزائرية، رسالة مقدمة لنيل شهادة دكتوراه في علم الاجتماع تنظيم وعمل، كلية العلوم الاجتماعية والانسانية قسم علم الاجتماع، جامعة الجزائر 2، 2012/2011، ص، 18، 17.

² عبد الكريم بوحفص، التكوين الاستراتيجي لتنمية الموارد البشرية، ديوان المطبوعات الجامعية، 2010، ص 37.

³ سنان الموسوي، ادارة الموارد البشرية وتأثير العمولة عليها، دار مجدلاوي، عمان، الأردن، ط1، 2004، ص 189.

وهو أيضا " عملية منظمة ومستمرة، محورها الفرد في مجمله، تهدف إلى إحداث تغييرات محددة سلوكية وفنية وذهنية لمقابلة احتياجات محدد حالية أو مستقبلية، يتطلبها الفرد والعمل الذي يؤديه المؤسسة التي يعمل فيها والمجتمع الكبير".

وهناك من يعرف التكوين بأنه مجموعة من نشاطات التعلم المبرمجة بهدف اكتساب الفرد والجماعات المعارف والمهارات والاتجاهات التي تساعدهم على التكيف مع المحيط الاجتماعي المهني من جهة وتحقيق فعالية التنظيم الذي ينتمون إليه من جهة ثانية.¹

ثانيا : أنواع التكوين:

بإمكان المؤسسة اختيار نوع التكوين الملائم والمناسب للنشاط المستهدف، فهناك أنواع متعددة للتكوين تكون كاختبارات متاحة أمام إدارة الموارد البشرية على أسس مختلفة هي:²

1.2. تقسيم التكوين تبعا لمرحلة التوظيف: ويشمل ما يلي:³

أ- التكوين في المراحل الأولى مكان التوظيف: ويتضمن:

-التوجيه العام: وهو يتضمن إعطاء تعريف للموظف بقواعد العمل ومسؤوليات وأهداف المنظمة، ومكان وظيفته في الهيكل التنظيمي العام للمنظمة، كما يتضمن الإجابة على الأسئلة التي يطرحها الموظف الجديد.

-التكوين التخصصي الابتدائي: ويأتي بعد التوجيه العام، حيث يتضمن الواجبات والتعليمات ومسؤوليات الوظيفة التي يمارسها الموظف الجديد.

¹ عبد الكريم بوحفص، التكوين الاستراتيجي لتنمية الموارد البشرية، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر، 2010، ص37.

² بن عنتر عبد الرحمان، إدارة الموارد البشرية المفاهيم والأسس والأبعاد الاستراتيجية، دار اليازوري العلمية للنشر والتوزيع، عمان، الأردن، الطبعة العربية 2010، ص91.

³ المرجع نفسه، ص 93.

-التكوين أثناء تأدية العمل: وهو تدريب يحصل عليه الموظف من الرؤساء في العمل وذلك بالتوجيه المستمر ومنهم أثناء التدريب.

ب- التكوين في المراحل المتقدمة من العمل: ويتضمن الأنواع التالية:

-التكوين بغرض تحديد المعلومات : أي بغرض تطبيق النظم المستحدثة و يتضمن المعلومات الجديدة التي ينبغي تقديمها في التخصص الذي يمارسه، و بذلك بإجراء تغييرات و تجديدات تماشياً مع الوقت

التكوين بالغرض الترقية : و هو تكوين و إعداد الفرد لوظيفة ذات مسؤوليات جديدة، مثل ترقية العامل ليكون رئيس مصلحة نتيجة تحكمه في إشراف فمتابعة مسؤوليات أداء العاملين.

2.2. تقسيم التكوين تبعاً للوظائف المختلفة :

أ- التكوين المهني و الفني :

يهتم هذا النوع بالمهارات اليدوية و الميكانيكية في الأعمال الفنية و المهنية، وفيه تقوم بعض المؤسسات أو نقابات العمال بإنشاء مدارس لتعليم العمال، ويحصلون بذلك على شهادات فنية، وغالباً يتم توظيفهم حال نجاحهم.

ب- التكوين التخصصي المعرفي:

يتضمن هذا التكوين، المعارف والمهارات الإدارية والإشرافية اللازمة لتقلد المناصب الإدارية الدنيا، الوسطى والعلوية، وهي معارف تشمل العمليات الإدارية مثل التخطيط، والتنظيم، الرقابة . . الخ.

ج- التكوين التخصصي الوظيفي:

يتضمن معارف ومهارات على وظائف أعلى من الوظائف الفنية مثل: الأعمال المحاسبية، المشتريات، المبيعات.

3.2. تقسيم التكوين حسب مكانة: وينقسم إلى:

أ- التكوين داخل المؤسسة : تلجأ المؤسسة إلى عقد برامج تدريبية داخلها سواء بمدرسيها، أو بجلب آخرين من المحيط، فالإدارة تكون مسؤولة عند رسم خطة التكوين وتنفيذها، ونجد أيضا في هذا النوع التكوين في موقع العمل، وهنا يتم تقليد المتكون لمدرسه، وسهولة نقل المعلومات وتنفيذها في العمل.¹

ب- التكوين خارج المؤسسة : تستعين بعض المؤسسات بنقل برنامجها التكويني خارج نطاقها، مستعينة بمعاهد ومراكز تدريبية، أو الالتحاق ببرامج حكومية، فالمؤسسة هنا تكون مسؤولة عن مصاريف المتكونين، والمتمثلة في النقل، الأكل، المتابعة والاتصال وتميز بين:

مؤسسة تكوينية خاصة: وتكون ذات نفقات عالية، مقارنة بالمستوى المالي للمؤسسة أي تكون في شكل استثمار.

برامج حكومية: تلجأ الحكومة أحيانا إلى مراكز تساعد مؤسساتها وكذلك عقد ندوات ومؤتمرات باتفاقية مع طبيعة نشاط المؤسسات وفقا لتحديات العولمة.

4.2. التكوين أثناء الخدمة :

هو مجموعة أو سلسلة من النشاطات التدريبية التي تنظم للمربين الموجودين فعلا في المهنة، لتنمية كفاءتهم وتحسين خدماتهم الحالية والمستقبلية، عن طريق استكمال تأهيلهم لمواجهة ما يستحدث مشكلات تربوية.

وهو كل برنامج منظم ومخطط يمكن المربين من النمو في المهنة التعليمية بالحصول على مزيد من الخبرات وصلها وكل ما من شأنه أن يرفع من العملية التربوية ويزيد من طاقة الموظف الانتاجية.

¹ بن عنتر عبد الرحمان، مرجع سابق، ص94.

ويهدف التكوين أثناء الخدمة إلى ما يلي:

تعويض النقص في التكوين الأولي من ناحية التحصيل المعرفي والأكاديمي، وكذلك تأهيل المدرسين الغير مؤهلين تربويا الذين تم توظيفهم مباشرة دون أي تكوين بيداغوجي خاص، وتعميق وتحديث المعارف الأكاديمية للمدرسين، وأيضا تحضير المدرس للتغيرات المستجدة، والاصلاحات التي من الممكن أن تطرأ أو تدخل على النظام التربوي.

ومن خلال ما تقدم يمكن الاشارة إلى أن التكوين أثناء الخدمة، ينبغي مراعاة ما يلي:

أن يكون التكوين مستمرا، بحيث يكون المدرس مطلعاً دوماً على تطور النظام التربوي وعلى المستجدات وعلى التقدم الذي يتحقق فيه، وأن يشمل التكوين أثناء الخدمة جميع المشاركين في العملية التربوية، المدرسين على اختلاف أسلاكهم، ومستوياتهم والاداريين والمشرفين التربويين... الخ، وأن يشترك هؤلاء العاملون في ميدان التربية، والتعليم في وضع خطة تكوينية مدروسة وباحكام على حسب احتياجات المدرسين أنفسهم حتى يتقبلوا هذا التكوين أثناء الخدمة بحيوية وحماس.

ثالثا : مبادئ وأهداف التكوين:

1- أسس ومبادئ التكوين:

يعمل التكوين على ضمانا حاجات المؤسسة من اليد العاملة ذات الكفاءة المهنية و التكيف المستمر مع التغيرات

التقنية و ظروف العمل لذا وجدت عدة مبادي يجب مراعاتها عند ممارسة نشاط التكوين أهمها:

1- **ضرورة خلق الدافع للمتكون :** فكلما كان الدافع قوي لدى المتكون, كلما ساعد ذلك على السرعة

في التعلم و اكتساب مختلف المعارف و المهارات, فهذا يعني ربط التكوين بهدف يرغب فيه المتكون كالترقية و العلاوة و غيرها.

2- **متابعة تقدم المتكون :** أكدت العديد من الدراسات إلى وجود علاقة بين حجم المعلومات التي تعطي

المتكون السرعة و الفعالية في التعلم. و بالتالي فمهمة المكون هو متابعة درجة تقدم المتكون و التحقق من استيعابه النظري و العملي لمحتويات برنامج التكوين.

3- **ربط التكوين ببرامج التدعيم :** يعد كسب المعارف والمهارات لا بد من ربط النتيجة أي انجاز الفرد المتكون

بنظام الأجر أو المكافأة .

4- **مراعاة الفروق الفردية :** نظرا لاختلاف الأفراد من حيث مستوى الذكاء , لا بد من بناء برامج التكوين و

التي تلائم و الاختلافات الموجودة بين الأفراد .¹

هذا بالإضافة إلى وجود مبادئ أخرى نذكر منها:

- **التكوين نشاط ضروري و مستمر :** التكوين ليس أمرا كماليا تلجأ إليه الإدارة و إنما نشاط ضروري لاختبار

الفرد لشغل وظيفة , و هذا بهدف تجديد و اكتساب مهارات يتطلبها التقدم التكنولوجي و من ثم تحسين قدرة

الفرد على انجاز عمله مهنيا وفنيا.

- **التكوين نشاط متجدد و متغير:** التكوين يتعامل مع متغيرات اقتصادية و تقنية, لذا فهو يتماشى مع

متطلبات التغيير .

¹ . عبد الغفار حنفي , إدارة الأفراد , دار الجامعة المصرية , القاهرة, 1997 , ص 56.

- التكوين نشاط إداري فني : التكوين باعتباره عملاً إدارياً ينبغي أن تتوفر فيه مقومات العمل الإداري كالأهداف و إعداد الخطط و البرامج , و توافر الموارد المادية و البشرية ... الخ.

و يمكن تلخيص مبادئ و أسس التكوين في النقاط التالية:

نجاح التكوين يتوقف على رغبة الفرد في التعلم ، و التكوين نشاط مستمر يبدأ ببداية حياة الموظف و يستمر حتى إحالته على التقاعد، و التدرج في التكوين حتى يكون الاستيعاب كبيراً، و يجب أن يركز التكوين على تحسين مستوى أداء الفرد و ليس على كمية المعارف التي يتحصل عليها يوجد التكوين لجميع العاملين و لمختلف المستويات الإدارية.¹

2- أهداف التكوين:

لتكوين أهداف متعددة وهي على النحو التالي:

الإلمام بالطرائق التربوية الحديثة، و تعزيز خبرات الأساتذة في مجال التخصص، و تبصيرهم بالمشكلات التعليمية ووسائل حلها، و رفع مستوى أداء الأساتذة في المادة و تطوير مهاراتهم و زيادة قدراتهم على الإبداع و التجديد، و تغيير اتجاهات الأساتذة و سلوكهم إلى الأفضل، و تعريفهم بدورهم في العملية التربوية، و زيادة الكفاءة الانتاجية للأستاذ، و مساعدته على أداء عمله بطريقة أفضل، و بجهد أقل، و في وقت أقصر، و اكتشاف كفاءات من الأساتذة يمكن الاستفادة منهم في مجالات أخرى، و رفع الروح المعنوية للأستاذ عند مشاركته برأيه في أي عملية، و علاج جوانب القصور بالنسبة للذين لم يتلقوا إعداداً جيداً في انخراطهم في المهنة (الأساتذة الرئيسيون)، و تدريبهم على البحث العملي و النمو الذاتي، و إتاحة الفرصة للأساتذة، ليتعرفوا على الاتجاهات، و الأساليب الحديثة المتطورة في التربية، و تحسين العلاقات الانسانية داخل العمل، و مساعدة الأساتذة حديثي العهد بالمهنة على الاطلاع على نظم

¹ صلاح الدين محمد عبد الباقي , الجوانب العلمية و التطبيقية في إدارة الموارد البشرية، جامعة الإسكندرية، الدار الجامعية للنشر و التوزيع، 2001، ص 213.

وقوانين العمل، وتحسين نوعية التعليم بحيث يؤثر التدريس الجيد في سلوك التلاميذ ونموهم، وتحسين مهارات الأساتذة أو المديرين وزيادتها، بما يمكنهم من تحقيق أهداف المؤسسة التعليمية.

وهناك أهداف أخرى بالنسبة للفرد والمؤسسة وهي النحو الآتي:

1. بالنسبة للفرد (العامل):

مساعدة العمال على التكيف المستمر في مناصب عملهم لمواكبة تقنيات الانتاج، وتغييرات طارئة على ظروف العمل بهدف الترقية الاجتماعية والمهنية للعمال، والعمل على الرفع من قدرات ومهارات وتخصصات العنصر البشري داخل المنظمة واتقانهم للعمل والرفع من معنوياتهم، وهذا ما يجعلهم قادرين ومهيئين باستمرار على التكيف والتصدي لمختلف أشكال الصعوبات والمعوقات التي قد يتعرضون لها في مجال العمل، الأمر الذي يؤدي إلى تحسين ورفع كفاءتهم في العمل، ورفع الإمكانات وقدرات الانتباه والادراك والوعي لدى العمال لمختلف المخاطر والصعوبات التي قد تعرقل مجرى سير عملهم، وهذا بسبب كون تكوينهم يجعلهم يتخذون كافة الاحتياطات اللازمة في مثل هذه الحالات، وتعرف الافراد بالمستوى الذي من المفروض أن يحققوه في مجالات عملهم من حيث الجسماني بل يتعدى ذلك بفضل التكوين فيصبح يشارك في تحقيق استراتيجية مؤسسته.

2. بالنسبة للتنظيم (المؤسسة):

تلبية كل حاجيات المؤسسة من اليد العاملة المؤهلة، والعمل على الرفع من قدرات ومهارات وتخصصات العمال، ومواجهة التغيرات التكنولوجية من حيث التعديل والتجديد والتطوير في المنتجات وطرق نتاجها، ومواجهة مقتضيات هذه المتغيرات والتعديلات.¹

¹ أحمد زكي بدوي، علاقات العمل والخدمة الاجتماعية، دار الجامعات المصرية، القاهرة، مصر، 1960، ص230.

رابعاً : أهمية التكوين:

تعد وظيفة التكوين من أهم مقومات بناء جهاز ادارة الموارد البشرية والعلاقات الانسانية في المؤسسة الحديثة، فالتكوين هام وضروري لبناء قوة بشرية منتجة وعلى الرغم من أن أية مؤسسة قد تضع خطة عمل وتوفر كل الوسائل لتنفيذها، فإن إغفال عملية التكوين للعاملين ضمن الخطة قد يكون أكبر المسببات للإثبات عجز الخطة عن القدرة لتحقيق الأهداف المرجوة.

كما يعد التكوين من بين الوسائل الرئيسية لرفع الكفاءة المهنية للأفراد وزيادة درجة الفعالية في العمل باعتباره يركز على الرفع من المستوى الأدائي للمورد البشري في المنظمة وتوضح لنا أهمية التكوين في الجوانب الرئيسية الثلاثة التالية:

أ- الأهمية بالنسبة للمنظمة:

تظهر هذه الأهمية كما يلي:

زيادة الانتاجية والاداء التنظيمي وذلك يتجلى بتعريف الأفراد بما هو مطلوب منهم وتطوير مهاراتهم، ويساعد في ربط أهداف العاملين بأهداف المنظمة، ويساعد في خلق اتجاهات ايجابية داخلية وخارجية نحو المنظمة، ويساعد في انفتاح المنظمة على المجتمع الخارجي، ويؤدي إلى توضيح السياسات العامة للمنظمة، ويؤدي إلى تطوير أساليب القيادة وترشيد القرارات الادارية، ويساعد في تجديد واثراء المعلومات، ويساعد في فعالية الاتصالات والاستشارات الداخلية.

ب- الأهمية بالنسبة للأفراد العاملين:

يساعد الأفراد في تحسين فهمهم للمنظمة واستيعابهم لدورهم فيها، ويساعد الأفراد في تحسين قراراتهم وحل مشاكلهم في العمل، ويطور الدافعية للأداء ، وكذلك يساعد على تطوير مهارات الاتصالات بين الأفراد.

ت- الأهمية بالنسبة لتطوير العلاقات الانسانية:

تطوير أساليب التفاعل الاجتماعي بين الأفراد والعاملين، وتطوير امكانية الأفراد لقبول التكيف مع التغيرات الحاصلة في المنظمة، وتوثيق العلاقة بين الادارة والأفراد العاملين، يساهم في تنمية وتطوير عملية التوجيه الذاتي لخدمة المنظمة.¹

يمكن أن نلخص أهمية التكوين، وضرورته بالنسبة للفرد، في ثلاث مظاهر، وهي:

1- المظهر الوظيفي:

وهو أهم مظهر على الإطلاق لأنه له دور رئيسي في الميدان مباشرة، وهذا ما ذهب إليه ميكري ودي مونتمولان، حيث يرون أن التكوين يحقق أهدافا مهنية، إذ أن التكوين يسعى إلى أن يكسب المتكون مهارات، ومعارف مهنية يستثمرها وقت الحاجة.

2- المظهر التنظيمي:

يجب أن يكون التكوين عملا ممنهجاً. ويرى "فيري" أن التكوين يجب أن يكون منظماً، ويمس أشكال التفكير، والإدراك، والشعور، والسلوك.

بينما يؤكد مورينو ميناجير على توظيف المعارف، والمهارات التي أكتسبها وتحليل المواقف البيداغوجية.

¹ نظمي شحاتة ومُجد جيوسي وآخرون، ، ادارة الموارد البشرية، دار صفاء للنشر والتوزيع، ط1، ، عمان، الأردن، 2000. ص53-52.

3- المظهر الاستمرارية:

يشير كل من دي مونتو ملان على فعل الاستمرارية، حيث يقول: إن التكوين يؤدي إلى إحداث تغيير إرادي في سلوك الراشدين، كما يؤكد على ذلك، مورينو ميناجير بأن التكوين هو فعلا بيداغوجيا يكتسب، ويبنى. إذن من خلال هذه المظاهر الثلاث، يمكن أن نكون فكرة على أن العملية التكوينية هي عملية علمية ممنهجة، تهدف بشكل رئيسي إلى التغيير في سلوك التفكير، والإدراك عند المتكون، ومن خلالها يتمكن الفرد من التغلب على المشكلات، والعراقيل التي تواجهه، وذلك بواسطة إيجاد حلول ملائمة لها، كما تعد المتكون مهنيًا، وثقافياً، وتربوياً.

خامسا : الأهداف العامة للتكوين:

تهدف العملية التكوينية في مجملها إلى تحسين مستوى التعليم من خلال التكوين المباشر لأعضاء الفريق الإداري، والتربوي للمساهمة في تنمية المؤسسة التربوية وتطوير نتائجها، ويمكن تلخيص الأهداف العامة من وراء العمل على تكوين الأستاذ مهنيًا في الأمور الثلاث التالية:

تمكين الأستاذ من فهم حقيقة العملية التربوية في الوطن وأهدافها، ونظم التعليم، ومشاكله بصفة عامة، وطرق التدريس، والقدرة على استخدام وسائل الإيضاح بصفة خاصة.

تمكين الأستاذ من فهم الطفل الذي يقوم بتعليمه ومراحل نموه المختلفة (النمو الجسمي والعقلي والانفعالي والاجتماعي...).

تمكين الأستاذ من فهم المجتمع، ومشاكله، واحتياجاته.

معرفة التطورات والمستجدات في ميدان التربية والتعليم (الوسائل السمعية البصرية والأعلام الآلي، وشبكة الإنترنت). (تركي 1990، ص 421).

ويشير بيار كاس أن هدف التكوين أو تحسين المستوى هو تشخيص دقيق إلى أبعد حد للوضعية التي يتمخض عنه الفعل البيداغوجي إذا أفترض أن:

أ- الفعل البيداغوجي يقاس ضرورة التحسين.

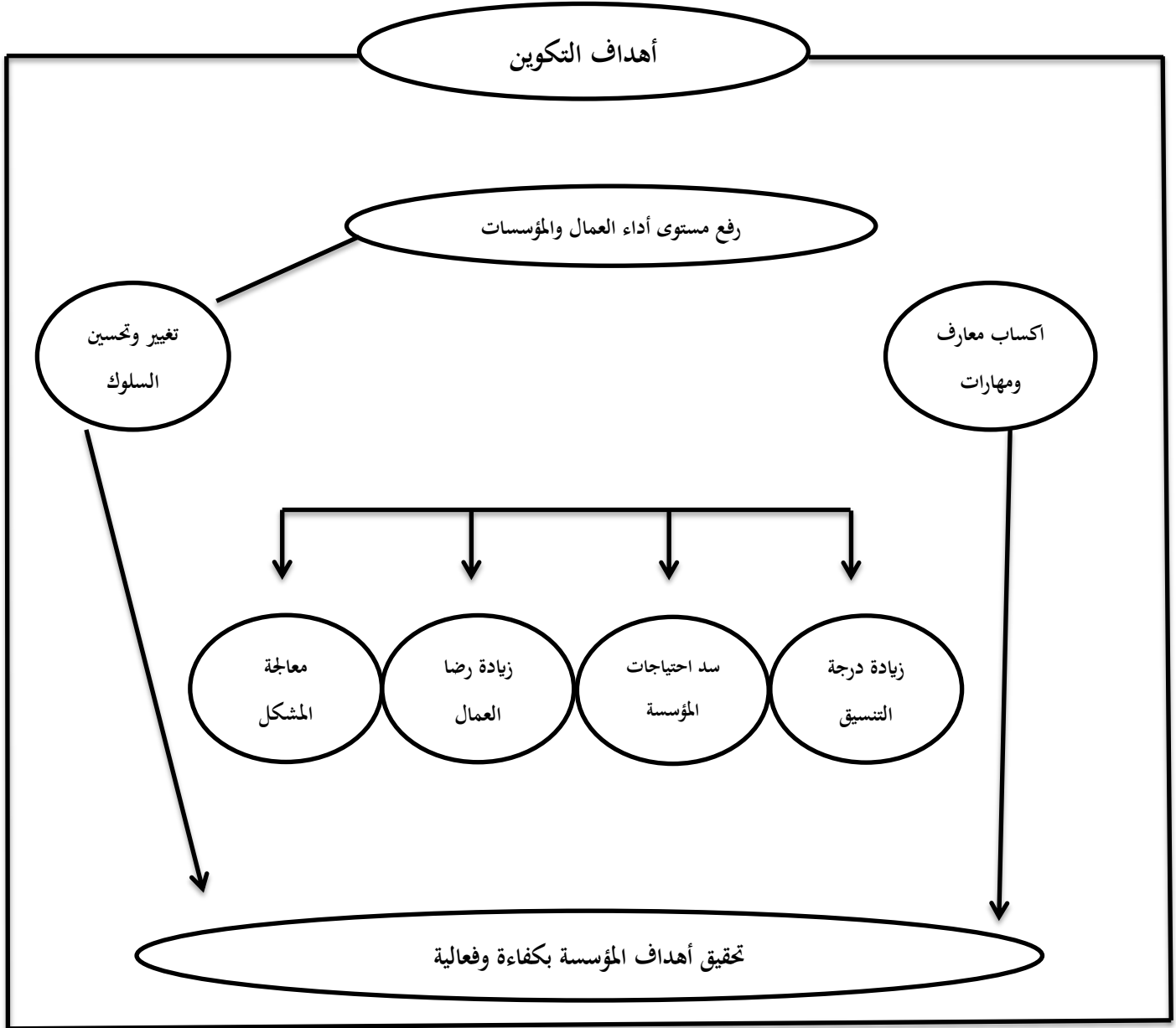
ب- الفعل البيداغوجي يجب أن يتم تجديده بشكل جيد أو ملائم.

بين الأهداف المسطرة من حيث الفعل البيداغوجي تمكن المكونين، والمتعلمين والأطراف الأخرى كمسيري برامج التكوين، والمراقبين، وغيرهم من وضع تصور دقيق للنتائج المثلى للفعل التكويني. فهم بذلك يبررون تكاليف التكوين، ويشمنونها بجعل التكوين أكثر نجاعة.

وخلاصة القول أن التكوين رهان كبير لمجتمعنا الحاضر، فالمستقبل مرهون بنوعيته في شتى المستويات (التعليم، الاقتصاد) إلا أن نوعيته متوقفة على كفاءة الأشخاص المسؤولين بتطبيق هذا التكوين، وهم المكونون بصفة عامة من أساتذة، ومنشطين ومسؤولي التكوين أو العاملين بالمؤسسات.¹

¹ بوسعادة قاسم، تكوين الأستاذين واشكالته، مرجع سابق، ص304.

شكل رقم (01): يوضح أهداف العملية التكوينية



المصدر: عمر بلخير جواد، دور تكوين الموارد البشرية في تطوير ونجاح المؤسسات الاقتصادية، 2015/2014، ص75.

سادسا : البرنامج التكويني :

1. تعريف البرنامج التكويني :

البرنامج التكويني هو جملة من الخطوات التي تهدف إلى تخطيط وتنظيم العملية التكوينية وبشكل مبرمج لاشباع الحاجات التكوينية لكل من العامل والمؤسسة وهو جملة من الأنشطة المؤسسة لاكساب العامل معارف ومهارات متعددة للمساعدة في تحقيق استراتيجيات المؤسسة المستقبلية.

2. تحديد الاحتياجات التكوينية:

إنها الخطوة التمهيديّة التي ينبغي الانطلاق منها لإعداد مخطط تكوين ما.

تضبط عملية تحديد احتياجات التكوين باتباع الطرق الآتية:

1.2. دراسة متطلبات الوظيفة:

ويتم ذلك بالإجابة عن الأسئلة الآتية:

ما الذي ينبغي تنظيمه وأنجاهه ومراقبته؟

ما هي مهام المتكون مستقبلا؟

ما هي المعارف والمعلومات والمهارات التي ينبغي أن يتحكم فيها؟

ما هي الميول والاتجاهات التي يجب أن يكتسبها؟

ما هي الطرق التي ستتبع والوسائل التي ستسخر لتحقيق ذلك؟

إن معرفة الأشخاص الذين سيباشرون الوظيفة المعنية سوف يساعد على تحديد الكفاءات والقدرات الواجب تنميتها عند هؤلاء.

2.2. التصريح بالرغبات:

أي استشارة المعنيين بالتكوين ليصرحوا عن حاجاتهم، ما هي الجوانب المعرفية النظرية التي يودون أن يتكونوا فيها؟

3.2. خلق دينامية للتكوين:

تتبع هذه الطريقة في تحديد احتياجات التكوين عند حدوث تحولات جذرية في أداء وظيفة ما أو إدخال تعديلات على ما كان سائدا من قبل وكمثال على ذلك تطبيق مناهج جديدة في المجال التربوي.

نشير إلى أن المتكون في مثل هذه الوضعية قد يكون غير قادر على التصريح برغباته إذ أن نظرتة إلى ما هو جديد غامضة في ذهنه وعليه ينبغي أن يتركز التكوين في البداية على استثارة رغبته في التكوين ومن ثمة توضع الآليات اللازمة لكل التكوين والتكوين الذاتي.

4.2. الوسائل المستخدمة لتحديد احتياجات التكوين:

يمكن الاعتماد في تحديد احتياجات التكوين على الوسائل الآتية:

الاستبيان: توزيع استمارة في الذين تعينهم عملية التكوين تتضمن مجموعة الأسئلة يعلنون فيها عن الجوانب التي يرغبون أن تدرج ضمن العمليات التكوينية.

المقابلة : هي نوع من الاستبيان ولكن يتم بشكل مباشر مع المعني بالتكوين.

الملاحظة : يتم الوقوف على احتياجات التكوين بواسطة هذه الوسيلة من خلال ملاحظة المعنيين بالتكوين أثناء تأديتهم لمهامهم (المفتش أثناء زيارة الأستاذين في أقسامهم).

5.2. ضبط الأهداف:

بعد تحديد الاحتياجات التكوينية واعتمادا عليها، تضبط الكفاءات والقدرات المراد تنميتها عند المتكويين على أن تشتق منها الأهداف البيداغوجية في مرحلة لاحقة، بعبارة أخرى ينبغي هنا الكشف عما يتوقع من المتكون أن يكون قادرا على انجازه في نهاية عملية التكوين.

6.2. الاستراتيجيات البيداغوجية:

يتعلق الأمر هنا بكيفية بناء نشاطات التكوين لبلوغ الأهداف، تنقسم هذه الاستراتيجية إلى قسمين:

أ- استراتيجيات تنظيم التكوين بشكل عام.

ب- استراتيجية التكوين المتبعة خلال الدورات التكوينية المختلفة (برنامج العمل).

2. التكوين البيداغوجي:

أولا : تعريف التكوين البيداغوجي.

عملت وزارة التربية الوطنية على إعداد برنامج تأهيلي خاص بالأساتذة الناجحين في مسابقة الأساتذة مارس

2016 ، لتكوينهم تكوينا علميا بالموازاة مع القيام بعملهم يتضمن البرنامج المسطر ما يلي : (وزارة التربية

الوطنية، التكوين أثناء الخدمة لفائدة أساتذة التعليم الابتدائي و أساتذة التعليم المتوسط، 2016):

- خطة التكوين لتأهيل أساتذة المدرسة الابتدائية الناجحون في مسابقة التوظيف مارس 2016 ، والتي سمحت

بمشاركة تخصصات جديدة، حسب المنشور الوزاري 127/2016.¹

¹ منشور وزاري، خطة التكوين لتأهيل أساتذة المدرسة الابتدائية الناجحون في مسابقة التوظيف مارس 2016، (127/2016).

- منح أساتذة المدرسة الابتدائية الذين يتمون هذا التكوين شهادة تثبت خضوعهم للتكوين وبموجب هذه الشهادة يتم تثبتهم وفق امتحان التثبيت .

ثانيا : أهداف التكوين البيداغوجي.

يهدف التكوين البيداغوجي إلى تحسين مستويات تأهيل أساتذة التعليم الابتدائي و توحيدها، و ذلك برفع مستواهم التأهيلي لي مطابق للملح المحدد حاليا للتكوين الأولي الخاص بأساتذة التعليم الابتدائي ، وتنقسم هذه الأهداف المراد تحقيقها في ملامح أستاذ التعليم الابتدائي إلى:¹

أ- أهداف معرفية:

أن يقف المتدرب على العوامل الأساسية التي دعت إلى تطوير المنهج و المبررات الكامنة وراء مختلف أشكال التغيير فيه، و أن يحدد نوع التغيير الذي أصاب محتوى المنهج جزئيا أم كليا، وأن يناقش أهم الأساليب التي ينبغي إتباعها لتنفيذ أشكال التطوير المختلفة، وأن يقارن بين المنهج القائم والمنهج المطور البيان مدى التغيير الذي حدث في المنهج، وأن يتبادل مع زملائه بعض الآراء و الخبرات الميدانية التي تسهم في تنفيذ المنهج المطور، وأن يتنبأ بالمشكلات التي قد تعترض تنفيذ المنهج المطور والعقبات التي قد تقف في سبيله، وأن يقترح بعض الحلول المناسبة لهذه المشكلات، و الإجراءات اللازمة لمواجهة العقبات المحتمل إثارها عند تنفيذ المنهج المطور.

ب- الأهداف الوجدانية:

أن يتهيأ المتدرب للعودة إلى ممارسة عمله في ظل المنهج المطور وهو أكثر فهما، و أوسع أفقا، وأعمق إدراكا بأشكال التطوير، مما يشعره بالتفوق في التعامل مع المنهج المطور بالقياس إلى زملائه الذين لم يحضروا البرنامج التدريبي.

1 رشدي أحمد طعيمة، الأستاذ ، كفاياته، إعداده، تدريبه ، دار الفكر العربي ، ط1 ، القاهرة، 1999، ص243.

وأن يتقبل أشكال التطوير في المنهج و يتبنى عن اقتناع أهم الاتجاهات فيه، مستعدا للدفاع عنها، وأن يستشعر معطيات البرنامج التدريبي على أنها نمو حقيقي له أكثر منها واجبا مفروضا عليه، وأن يؤمن بقيمة التعلم المستمر والاستعداد لبذل الجهد لممارسة أنشطة التعلم الذاتي بما يؤدي إلى النمو الاستمراري له في المهنة، وأن يقدر قيمة التعاون مع الآخرين في سبيل تنفيذ المنهج المطور والثقة بأن التنفيذ الناجح يستلزم مشاركة الجميع.

ج- الأهداف المهارية:

أن يخطط المدرب لإعداد أداة موضوعية يستطيع بها تحليل و تقويم كل من المنهج و الكتاب، وأن يضع تصورا لبعض المواد التعليمية المناسبة لمصاحبة المنهج و الكتاب المطور، وأن يكتسب بعض المهارات الأساسية اللازمة لتنفيذ المنهج و الكتاب المطور بما يؤدي إلى ارتفاع مستوى أدائه حسب المهام التي يناط به تنفيذها، وأن يستخدم بكفاءة بعض التقنيات التربوية المصاحبة للمنهج والكتاب المطور.

وعموما يمكن إجمال أهداف التكوين البيداغوجي ، فيما يلي :

وقوف أساتذة التعليم الابتدائي على الحديث من طرق التدريس والوسائل التعليمية وتكنولوجيا التعليم، وكيفية تطبيق تلك الطرق وهذه الوسائل بالفعل في مدارسنا، وتنمية مهارات أساتذة التعليم الابتدائي في كافة الجوانب، أكاديميا ومهنيًا وشخصيا وثقافيا، وتنمية الجوانب الإبداعية لأساتذة التعليم الابتدائي وتحفيزهم على أن يشمل تدريسهم البعض تلك الجوانب الإبداعية، وربط أساتذة التعليم الابتدائي ببيئتهم ومجتمعهم المحلي، وأيضا مجتمعهم العالمي، وتدريبهم على مهارات التخطيط لتوثيق الصلة بين التلاميذ وبين بيئتهم المحلية، ومهارات تنفيذ وتقييم هذا التخطيط، وتنمية كفاءات القائمين على العملية التعليمية كتطبيق مبدأ استمرارية المرور في الخبرات، و الأخذ بمبدأ التربية المستمرة و التعلم مدى الحياة، وتغيير اتجاهات الأساتذة و سلوكهم إلى الأفضل، و تعريفهم بدورهم و مسؤولياتهم في العملية التربوية، وزيادة الكفاية الإنتاجية للأستاذ، و مساعدته على أداء عمله بطريقة أفضل، و بجهد أقل، في وقت أقصر.

اكتشاف كفاءات من الأساتذة يمكن الاستفادة منها في مجالات أخرى، و رفع الروح المعنوية لأساتذة التعليم الابتدائي عند مشاركتهم بأرائهم في الدورات التكوينية وعند إتقانهم لعمله، وعلاج جوانب القصور بالنسبة للذين لم يتلقوا إعدادا جيدا قبل الانخراط في المهنة، و تدريبهم على البحث العلمي والنمو الذاتي.¹

كما أشارت وزارة التربية إلى أن هذا التكوين يركز على المبادئ والأهداف التالية:²

مقاربة التكوين بالكفاءات والتركيز على معايير الأداء والممارسة العملية، وضعية عمل حقيقية من خلال تطبيقات عملية تدمج فيها المكتسبات التي تم تحصيلها أثناء فترات التكوين لمساعدة المتكويين على اكتساب الكفاءات، وتوظيف بيداغوجيا تكوينية قائمة على المشاركة والتفاعل لتمكينهم من تطوير كفاءاتهم المهنية والتحكم في تسيير الأفواج التربوية، وضعهم في مواقف بيداغوجية واقعية لمساعدتهم على بناء أدوات تعليمية لاستثمارها في ممارساتهم المهنية، تنمية روح الابتكار عن طريق القيام بأنشطة متنوعة تفيدهم في التكوين الذاتي والدفع بهم للتخلي بروح المبادرة والابداع، وتوفير شروط تقويم مدى تحقيق الأهداف وآثار التكوين.

ثالثا : أساليب التكوين البيداغوجي :

بالنسبة للتكوين البيداغوجي أساسا يعتمد على الجانب النظري ومن بين الأساليب الفاعلة نجد:

أسلوب المحاضرة: وهي العرض النظري الذي يقدمه المكون بأسلوب جذاب يسمح بمشاركة الأساتذة وتبادل الآراء.

المناقشة: المناقشة حول موضوع محدد مسبقا ويتم تحضيره من أجل التدخل والنقاش ويتوج اللقاء بحوصلة عامة.

¹ علي راشد، خصائص الأستاذ العصري: (أدواره، الاشراف عليه، تدريبه)، دار الفكر العربي، ط1، 2002، ص179-180.

² تنظيم التكوين التحضيري البيداغوجي أثناء فترة التبرص التجريبي لموظفي التعليم، وزارة التربية الوطنية، www.education.gov.dz

أسلوب دراسة الحالات: وهي جمع معلومات عن حالة مؤسسة يراد اتخاذ القرارات بشأنها ويطلب من الحاضرين أو المشاركين مناقشة هذه البيانات وتحديد أو تقديم اقتراحاتهم بالنسبة للمشكلة موضوع الدراسة.

أما بالنسبة للتكوين عن بعد أو التكوين المستمر والذي يكون المفتش التربوي الطرف المكون فيه فنجد العديد من الأساليب:

النشرات الاشرافية الموجهة: يتولى المفتش اختيار أهم الموضوعات المفيدة للأستاذين ويعتمدها على شكل سلسلة ترسل تباعا قصد دراستها في اطار جلسات التنسيق أو ذاتها للاستفادة منها.

الندوات الموجهة: أسلوب حديث يعتمد على الانترنت بحيث يطرح موضوع ما للدراسة فتتاح فرصة البحث لمدة معينة قصد جمع المادة ثم تتم عملية تبادل المعلومات التي تم جمعها في جلسة عامة شفوية مع توكي التلخيص.

البحوث الاجرائية: يتولى المفتش اختيار موضوعات البحث: في كل فصل فيوجه مراسلة للمدارس تتضمن الموضوع وعناصرها الأساسية ويطلب بإعداد المطلوب وارساله للمفتشية قصد التلخيص والتعميم من قبل خلية البحث للمقاطعة.

الورشات: وهو عبارة عن تنظيم تعاوني يسهم فيه عدد كبير من الأستاذين، تركز على دراسة المنهاج، تحضير بطاقات تقنية لأنشطة معينة.. الخ.

الزيارات الصفية: تفتيش، زيارة توجيهية، زيارة متابعة، زيارة تكوينية، زيارة تقييمية.

الزيارات المتبادلة: يقوم أستاذو مدرسة (أ) بتقديم دروس للتلاميذ مدرسة (ب) تحت اشراف المفتش بهدف تمكين بعض الأستاذين من اكتساب الطريقة وكيفية التعامل مع المتعلمين من خلال ما يقدمه زملائهم من مدرسة أخرى وهي عملية تستهدف تفادي مناحي القصور عند البعض.

خلاصة الفصل :

مما سبق يتضح أن التكوين البيداغوجي يمثل أحد أهم المطالب الضرورية في الحياة المهنية للأستاذ ليتمكن من العمل في بيئة واضحة البنية تسمح له بالتطور والارتقاء في مهنته فالأستاذ لا يكتسب خلال فترة اعدادة سوى الأسس التي تساعد على البدء في ممارسة المهنة، وهو بحاجة ماسة لمواصلة تنمية ذاته من جميع الجوانب لئلا يصبح في حالة ركود مهني له آثاره الخطيرة على أدائه التربوي إذ ليست هنالك مهنة يكون الاستمرار في النمو فيها بالغ الأهمية كمهنة التدريس.

الفصل الثالث : الكفاءة المهنية

تمهيد :

أولا : تعريف الكفاءة المهنية

ثانيا : خصائص الكفاءة المهنية

ثالثا : أهمية الكفاءة المهنية بالنسبة لأستاذ التعليم الابتدائي

رابعا : طرق تطوير الكفاءة المهنية

خامسا : أبعاد الكفاءة المهنية لأستاذ التعليم الابتدائي

سادسا : أنواع الكفاءات

خلاصة الفصل

تمهيد :

إن التعليم مهنة لها أصولها العلمية وإطارها الثقافي ومهاراتها الفنية، وهذه من الأمور المتفق عليها تربويا في وقتنا الحاضر، لذلك أصبح من الضروري الإعداد العلمي والثقافي والمهني للأستاذ الذي يعتبر عنصرا فاعلا ومؤثرا في تحقيق الأهداف، وحجر الزاوية في أي إصلاح أو تطوير، لذا بات من الضروري النظر في أعمال ووظائف الأساتذة باستمرار والعمل على جعلهم واعين بتطوير وتنمية كفاياتهم المهنية، والتي تعد إحدى جوانب إعداد الأساتذة، وقد حظيت الكفايات باهتمام كبير من كافة النظم التعليمية، حيث أثبتت نجاحها وتأثيرها الفعال في مساعدة الأساتذة على القيام بعملية التدريس بكفاءة واقتدار.

ويعد مفهوم الكفاءة المهنية مصطلح متعدد المعايير ولا يركز على جانب واحد من الجوانب التربوية والتعليمية، حيث كشفت بعض الكتابات التربوية أن المدرس لا يستطيع أن يقود العملية التعليمية ويطور مادته التدريسية وطرائق تدريسها لمسايرة التطور السريع في ميدان المعرفة وتنفيذ المهام الموكلة إليه إلا إذا تمكن من مجموعة من الكفايات اللازمة توفرها القائم بمهنة التعليم.

من هذا سنحاول رصد كل ما يتعلق بهذا المتغير في فصلنا وتحيط بكل جوانب قوته وتأثيره في العملية

التعليمية.

أولاً : تعريف الكفاءة المهنية:

1. تعريف الكفاءة:

يقال: كفاء: على الشيء مكافأة: جازاه، والكفاء هو النظير والمساوي، وكفاء الرجل قدره ومنزلته، وقد وردت كلمة كفاءة في الكتابات بمعنى مقدرة أو أهلية، والكفاءة هي " مفهوم عام شمل القدرة على استعمال المهارات والمعارف الشخصية في وضعيات جديدة داخل حقل معين."¹ أي أنها نشاط يستدعي وجود مهارات معرفية حركية أو إنسانية لإنجاز وممارسة دور ما أو وظيفة ما أو نشاط ما.

كما تعرف الكفاءة على أنها " القدرة على تجنيد مجموعة من المواد الداخلية والخارجية قصد حل وضعية مركبة تنتمي إلى عائلة معينة من الوضعيات."²

وفي المجال التعليمي تعرف الكفاءة بأنها " مدى قدرة النظام التعليمي على تحقيق الأهداف المنشودة منه " ، حيث أن الحكم على النظام التعليمي بأنه كفاء يكون إلا من خلال قدرته على تحقيق كل الأهداف المرجوة.

أما الكفاءة في التدريس فتعني " معرفة الأستاذ بكل عبارة مفردة يقولها وما لها من أهمية " ، بمعنى أن الأستاذ الكفاء هو الأستاذ المطلع والمتحكم في دروسه والقادر على إزالة أي لبس أو غموض في مادته الدراسية.³

وعليه يرتبط مفهوم الكفاية في التعاريف السابقة حول الأستاذ والعملية التعليمية في العناصر التالية:

المعلومات والمهارات الأساسية الضرورية للقيام بالمهنة، وكذلك الأدوار والمهام، و الأداء الذي يظهره الشخص في موقف معين ، و النتائج الذي يسعى إلى تحقيقه.

¹ شمشار رمضان: التدريس في ظل المقاربة بالكفاءات، نقلا عن موقع: www.moheet.com/showfiles.aspx?fid (02/03/2018/ 14:29)

² تقويم الكفاءات عن موقع: www.ksast.com/showtgrad.php?t=15807 (02/03/2018/ 14:33)

³ الفتلاوي سهيلة محسن كاظم: كفايات التدريس (المفهوم، التدريس، الأداء) ، سلسلة طرائق التدريس، دار الشروق للنشر والتوزيع، عمان، الأردن، ط1، 2007، ص28.

ويتضح من كل هذا أن الكفايات في المجال التعليمي مرتبط بعبء جوانب:

وصف نوع السلوك أو الأداء الذي يراد مع الأستاذ، ويكون قادرا على إظهاره، وهذا السلوك مرتبط

بالأدوار والمهام المطلوبة منه، و القدرة على أداء الدور المطلوب منه بمستوى معين من الإتقان، والمعارف والمفاهيم

والمهارات اللازمة لهذا الأداء، وإمكانية اكتسابها من خلال البرامج التدريسية، وإمكانية قياس هذا الأداء عن طريق

معايير موضوعية، والكفايات مهام عملية محددة ينفذها الأستاذ في جميع المواقف، داخل الفصل وخارجه.

كل هذه الجوانب تدفعنا إلى القول بأن الكفاءة هي قدرات ومهام نعبر عنها بعبارات وحركات سلوكية للوصول إلى

أداءات فعلية وبمستوى معين من الفاعلية والتي يمكن قياسها وملاحظتها بعدة وسائل وعن طريق فاعلين ومختصين في

ذلك.

2 . تعريف المهنة :

إن المهنة هي العمل الذي يقوم به فرد في مجال معين والذي يتقاضى من خلاله أجرا ويحتاج في ممارسته إلى خبرات

ومعارف ومهارات تعينه على القيام بعمله على أكمل وجه.

ويرى تايلور أن المهنة هي "تلك النشاط الذي يرتبط بسوق العمل، بهدف إشباع الحاجات الأساسية للأفراد،

وهذا النشاط المهني يحدد أيضا الوضع الاجتماعي للفرد"¹ ، فالمهنة هي أهم العوامل المميزة للحياة الاجتماعية

والاقتصادية، ويجمع بين أفراد المهنة الواحدة درجة معينة من التضامن والتعاون والانسجام.

وعليه فإن المهنة المراد منها في بحثنا هذا هي مهنة التعليم عامة ومهنة التعليم الابتدائي خاصة، هذه المهنة تعتبر

هي المهنة الأم التي تسبق جميع المهن لأنها هي المهنة المسؤولة عن إمداد المهن في باقي المؤسسات الأخرى بالعناصر

والكوادر المؤهلة علميا و اجتماعيا وفنيا وأخلاقيا، فمهنة التعليم لها قدسيته ولها دستورها الأخلاقي، فهي مهنة

¹ الزيات كمال عبد الحميد: العمل وعلم الاجتماع المهني، الأسس النظرية والمنهجية، دار غريب للطباعة والنشر والتوزيع، جامعة القاهرة، 2002 ، ص 144.

سامية تتطلب من مؤديها العمل المتواصل المهارات الخاصة والخلق القويم وتتطلب من أصحابها علما ومهارة وكفاءة وشعورا بالأمان والتزاما بالمسؤولية تجاه الفرد المتعلم، وذلك لتحقيق أهداف العملية التعليمية في المؤسسة التعليمية وأهداف وطموحات المجتمع، إذن فهي المهنة التي تتسم بشموليتها ومسؤوليتها عن تنمية الجوانب العقلية والنفسية للفرد بما تتفق وصالح المجتمع.

3. تعريف الكفاءة المهنية:

يشار إلى الكفايات بأنها مجموعة من القدرات والمهارات، كما يشار إليها بأنها أفضل مستوى يحتمل أن يصل إليه الأستاذ إذا حصل على أنسب تدريب أو تعليم ويمكن ملاحظتها وقياسها عموما.

وقد عرفها مرعي وآخرون بأنها " القدرة على عمل شيء بمستوى معين من الداء بتأثير وفعالية وتكون الكفاية في صورة هدف عام ومصوغة سلوكيا على شكل نتائج تعليمية تعكس المهارة أو المهام التي على الأستاذ أن يكون قادرا على أدائها".¹

ويضيف الحذيفي بقوله أن الكفاية المهنية للأستاذ هي " القدرة على اكتساب مجموعة من المهارات والخبرات والمهارات وتكوين الاتجاهات التي تجعله متمكنا من أداء مهمته التعليمية بمستوى محدد من الإتقان. "

ويعرفها بنجر على أنها " قدرة الأستاذ التي تمكنه من أداء سلوك معين يرتبط بما يقوم به من مهام تربوية وتعليمية في التدريس بحيث تشمل المعارف والمهارات والاتجاهات المرتبطة بالتدريس وتؤدي بمستوى كامل ينعكس أثره على سلوك الطلاب بشكل يمكن ملاحظته في سلوك وأداء الأستاذ. "²

¹ مرعي توفيق وآخرون: آراء المشرفون التربويون في الأردن في مدى تمكنهم من الكفايات الأدائية الأساسية ومدى استخدامهم لها، دراسات تربوية، رابطة التربية الحديثة، القاهرة، 1992، ص135.

² الحذيفي خالد: تصور مقترح للكفايات اللازمة لإعداد أستاذ العلوم للمرحلة المتوسطة، مجلة العلوم التربوية، جامعة الملك سعود، السعودية، 2003، ص8.

وبعد استعراضنا لبعض مفاهيم الكفاءة المهنية التي وردت في أعمال الباحثين التربويين يمكن أن تلخص أهم عناصرها فيما يلي:

إن الكفاءة عموماً هي عبارة عن سلوك، وأن المعرفة تعتبر درجة من درجات الكفاءة ، والوصول إلى امتلاك القدرة والمهارة تعني قابلية الكفاءة للقياس والملاحظة ، وأن الغاية من امتلاك المهارة هي الممارسة الفعلية في أداء الأستاذ، وأن الصفات الشخصية للأستاذ تنعكس على كفاياته المهنية وبالتالي على مخرجاته المتمثلة في نواتج التعلم عند الطلاب.

ويرى الأحمـد أن الكفاءة المهنية هي " مجموعة المعارف والمهارات والإجراءات والاتجاهات التي يحتاجها الأستاذ للقيام بعمله، بأقل قدر من الكلفة والجهد والوقت والتي لا يستطيع بدورها أن يؤدي واجبه بالشكل المطلوب، ومن ثم يعد توافرها لديه شرطاً لإجازته في العمل.¹

ثانياً : خصائص الكفاءة المهنية:

إذا ما لا حظنا في الأدبيات التربوية نقر بأن تحديد خصائص الكفاءة المهنية يتم وفق خمس ميزات وهي كالآتي:²

أ. خاصية الحشد لمجموعة من الموارد المندمجة:

ومن بين الموارد التي تستدعيها الكفاءة المهنية نذكر المعارف النابعة من التجربة الشخصية وآليات وقدرات ومهارات... هذه الموارد تشكل مجموعة مندمجة يصعب في غالب الأحيان تحديدها.

¹ الأحمـد خاله طه: تكوين الأساتذ من الاعداد إلى التدريب، دار الكتاب الجامعي، العين، 2005، ص242.

² شهب يونس، حداني عبد العزيز: مفهوم الكفاءة في المجال التربوي، التعريف والنظرية البيداغوجية، مجلة علوم إنسانية، النسخة السابعة، العدد44، 2010، ص5-6.

ب. خاصية الغائية:

إن ما يحشده التلميذ أو الأستاذ من موارد متنوعة يكون قصد القيام بنشاط أو بحل مشكل مطروح في ممارسته المدرسية أو في حياته اليومية، وفي كل الحالات فإن الكفاءة المهنية تكون غائية وقصدية وتستجيب لوظيفة اجتماعية بالمعنى الواسع للكلمة.

ج. خاصية الصلة بين فصيلة من الوضعيات:

وذلك أن تنمية كفاءات معينة يتطلب حصر الوضعيات التي يمارس فيها التلميذ الكفاءة، ورغم اختلاف تلك الوضعيات؛ فإن تنوعها واختلافها محصور في فصيلة محددة وخاصة، أو مادة أو وحدة معينة.

د. خاصية هيمنة التخصص (المادة):

ترتبط الكفاءة أكثر بالتخصص (المادة) وميزتها هاته ناتجة عن كونها غالبا ما تحدد عبر فئة من الوضعيات تتناسب مع مشكلات خاصة بالتخصص ومنبثقة عن مقتضياتها، إلا أن هذا لا ينفي أن بعض الكفاءات تنتمي إلى تخصصات مختلفة تكون أحيانا قريبة من بعضها، وتكون بذلك قابلة للنقل.

الأستاذ الممتلك للكفاءة في مجال ما يتمكن من التصرف بكيفية متوقعة في سياقات ومواقف تتسم بدرجة عالية من التعقيد، وذلك لأنه يفهم ما يجب فعله ويتذكر الكيفية والشروط اللازمة للإنجاز الفعال والصائب، مادام قد تدرب بانتظام على امتلاك الكفاءة المهنية في سياقات ومواقف كثيرة ومتشابهة، كما يشير الكثير من الباحثين بأن الكفاءة المهنية تتميز بجملة من الخصائص نعرضها كما يلي:¹

الكفاءة فعل إشعال واستدعاء وتعبئة وإدماج وتصدي ومعالجة وحل وضعيات متنوعة، والكفاءة ليست معارف ولا قيم ولا مهارات ولا موارد كيفما كانت طبيعتها، وإنما سيرورة فعل، والكفاءة حالة إقدار على الفعل الناجح،

¹ المقاربة بالكفاءات حسب روجرز كزافيي نقلا عن موقع: www.ba3ziz.com (03/03/2018/ 15:49h)

والكفاءة متحولة في ذاتها ومجالها، بمعنى كفاءة مستوى تعليمي مثلا هي قدرة في كفاية سلك تعليمي (كفاءة جمل دالة هي قدرة في كفاءة الإنشاء)، وهذا ما يسمى تحول الكفاءة في ذاتها، وأما تحولها في مجالها فيعني انتقال الكفاءة من السياق الذي تم بناؤها فيه إلى سياق آخر أو مجال آخر، والكفاءة بنية معقدة مع العمليات البيولوجية والفسولوجية تتجلى بنتائج الفعل سواء كان داخليا (أحاسيس، مشاعر، تقاسيم الوجه... إلخ) أو خارجيا (كلام، رسم، حركة...)، والكفاءة لا تعني النهاية، بل تعني بداية كفاءة أكبر منها، ومنه لا تتوقف الكفاءة عند تحقيق أهداف معرفية أو أخلاقية أو مهارية، وإنما هي القدرة على تعبئة وإدماج ذلك من أجل التصدي لوضعية إشكالية متنوعة وجديدة ومواجهتها بكل اقتدار، والكفاءة هدف وظيفي بمعنى الكفاءة ليست هدفا في حد ذاته، وإنما كفاءة توظيفها في الأداء.

ثالثا : أهمية الكفاءة المهنية بالنسبة لأستاذ التعليم الابتدائي:

في ظل التطورات العلمية والتكنولوجية الحاصلة لم يعد دور الأستاذ مقتصر على نقل المعرفة وتلقين الطلبة وشرح الدرس، بل أصبح هو المخطط والمنفذ والمقوم للعملية التعليمية، وهو المرشد والموجه لتلاميذه في المواقف التعليمية من خلال ما يوفر لهم من خبرات تعليمية مربية ومؤثرة وفعالة.

كل هذا لا يتأتى إلا من خلال امتلاكه لكفاءات متنوعة وكثيرة تتعلق بمهنته، هذه الكفاءات أصبحت لازمة لأي أستاذ لزوم السلاح للجندي ولزوم الكتاب للباحث ولزوم السماع للطبيب، فالأستاذ بدونها لا شيء وعمله حينئذ يعتبر مضيعة للجهد والوقت وهدرًا للطاقة، فكيف إذا كان هذا الأستاذ هو أستاذ التعليم الابتدائي، فإن مسؤوليته تصبح أكبر، فهو الناقل لتراث الأمة وهو الذي يحمّد تلاميذه و يفيدهم ويعينهم على الاتصال والتكيف مع محيطهم الاجتماعي والمهني فيما بعد.

ومع تطور مهنة التعليم لم يعد يعول على الشهادة كثيرا فهي لا تعني أكثر من الإجازة في علم من العلوم، حيث انتقل الاهتمام من التركيز على الشهادة إلى التركيز على الأداء في المواقف التعليمية المختلفة.

وتتمثل جوانب أهمية الكفاءة المهنية بالنسبة للأستاذ فيما يلي:¹

التحول من الاعتماد على مفهوم الشهادة أو المؤهل العلمي إلى الاعتماد على فكرة الكفاءة والمهارة، واتساقها مع مفهوم التربية المستمرة وقيامها بمعالجة أوجه القصور في البرامج التقليدية لتربية الأستاذ، وتعدد الأدوار التي ينبغي أن يقوم بها الأستاذ، مما يتطلب قدرا من الكفاءة التي يجب أن يلم بها، وتطور مهنة التعليم ذاتها، فقد تفرعت العلوم التربوية والنفسية واتسعت مجالاتها وترتب على ذلك أن أصبح التعليم مهنة معقدة تضم كثير من العناصر المتشابهة التي تحتاج إلى مهارات عديدة، واكتشاف تقنيات جديدة تساعد على تحقيق تعلم أفضل بأسرع وقت وأقل تكلفة، وهذا فرض على الأستاذ أدوارا جديدة تتطلب قدرات وكفاءات تعليمية معينة منها الكفاءة التكنولوجية...إلخ.

رابعا : طرق تطوير الكفاءة المهنية:

أشار كلود لوموان و لوك برنود (Bernaud luc-jean et Claude Lemoine) إلى خمسة طرق لتطوير الكفاءة المهنية سنحاول تلخيصها في النقاط التالية:²

يعتبر التكوين أحد أهم الوسائل لاكتساب الكفاءة المهنية، كما أن الفرد في بعض الأحيان يتعرض الى وضعيات مهنية جديدة، يستعمل منهج المحاولة والخطأ لمواجهتها، ونكون هنا أمام منطق "الحركة أو الفعل" أي أن على الفرد ألا يتجاهل المشاكل والوضعيات التي تقابله بل عليه البحث عن الحلول، ما يخلق لديه الدافع نحو التكوين التعلم. التكوين التناوبي ويقصد به أين الفرد يتحصل على المعارف النظرية داخل القسم، ويكون عليه اجراء التربصات من أجل الحصول على الكفاءة المهنية من خلال تطبيق تلك المعارف النظرية في وضعيات مهنية حقيقية.

¹ عبد الرحمان سعيد بن بتيل: برنامج مقترح قائم على الكفايات المهنية اللازمة لأستاذي اللغة العربية بالمرحلة الثانوية بمنطقة عسير في ضوء احتياج عمّ التدرّيبية، رسالة ماجستير غير منشورة، كلية التربية، جامعة الملك خالد، السعودية، 2010، ص18-19.

² jean –lucBernaud et Claud Lemoin(2000) psychologie du travail, 2000, p141.

ثالث طريقة لتطوير الكفاءة المهنية تكون من خلال تحليل السلوكيات الصادرة عن الفرد أثناء قيامه بواجباته المهنية اليومية داخل المؤسسة، أو في مؤسسات التكوين، وبعدها نحاول نمذجة السلوكيات الصحيحة والتي تعبر عن الكفاءة، وذلك من أجل تعميمها ونقلها من فرد إلى آخر.

نجد أن بعض المؤسسات أو الإدارات تضع مجموعة معايير الجودة، أو نسب للإنتاجية، يكون على العامل أخذها بعين الاعتبار أثناء الانجاز، وعليه يكون في مراقبة مستمرة أو تقييم مستمر لأدائه، ما يجعله في الأخير يصل إلى أحسن أداء وبالتالي الوصول إلى الكفاءة المهنية .

إن المعارف النظرية المكتسبة من خلال التكوين، تقوم بتغذية قدرات الفرد، والتي تصبح فيما بعد كفاءات مختلفة حسب الوضعيات المهنية التي تواجه الفرد، وهنا يكون على الفرد امتلاك مهارة الاندماج.

خامسا : أبعاد الكفاءة المهنية لدى أستاذ التعليم الابتدائي:

تتعدد أنواع الكفاءات بتعدد النظرة إليها وذلك حسب فلسفات التعليم ونظريات التدريس وحاجات المجتمع والمقصود بتصنيف الكفاءات كما تقول إيمان هريدي هو " تحديد المحاور التي تدور في ضوئها الكفاءات باعتبارها رئيسية، يتم تحليلها إلى كفاءات ثانوية حيث أن الهدف من التصنيف تيسير مهم التفكير في كل جانب من جوانب الإعداد وتنميته لدى الأستاذين" .

1. أبعاد الكفاءة المعرفية:

لكي تظهر الكفاءة المعرفية لدى الأستاذ يجب أن يكون له قدرات، وتفترض هذه القدرات بدورها مجموعة مواصفات تتمثل بالخصوص في سعة الخيال، ووفرت المعارف ومؤهلات ذهنية تمكنه من فهم واستيعاب الأفكار المجردة، ويمكن تجسيدها بعدة طرق،¹ ويجب أن:

¹ ثابتي الحبيب وبن عبوا الجلال، تطوير الكفاءات وتنمية الموارد البشرية، مؤسسة الثقافة الجامعية، الاسكندرية، مصر، ط1، 2009، ص123.

يظهر معرفة متعمقة ومتراطة بمادته أي يجب أن يكون ملم بمادته على معرفة كبيرة بها، ويقدم أدلة وشواهد على حداثة مادته العلمية أي أن يظهر أنه يواكب التطورات كل جديد في ما يخصه معارف العلمية، ويبدى وعيا متميزا بالأهداف التربوية أي يكون على علم بالأهداف التربوية والتي تعتبر الغاية من التدريس بالنسبة له، وملم بالمصطلحات والممارسات التربوية أي على علم بكل ما هو جديد بخصوص المصطلحات التربوية، ويحرص على استخدام لغة سليمة ومعبرة ومناسبة لمستوى المتعلمين يجب أن يوظف لغة سليمة لا تشوبها عيوب لأنه يمثل المثل بالنسبة لتلاميذه، ويشري مادته التخصصية والتربوية بالقراءة والاطلاع، ويجب أن يكون حريصا على اكتساب مادة جديدة في تخصصه، يصوب الأخطاء العلمية في الكتاب المدرسي يجب أن يساهم في تحسين الكتاب المدرسي وذلك بمراقبة وتحديد الأخطاء لغرض تصحيحها لتواكب التطلعات.

2. أبعاد الكفاءة الانتاجية:

يمكن تعريف الكفاءة الانتاجية بأنها العلاقة بين كمية الموارد المستخدمة وفي العملية الانتاجية وبين الناتج من تلك العملية، وبذلك ترتفع الكفاءة الانتاجية كلما ارتفعت نسبة الناتج إلى المستخدم من المواد، فأى عملية انتاجية يدخل فيها عناصر أساسية هي العمل (المواد) ورأس المال والخبرة التنظيمية والادارية، ويتبلور مفهوم الكفاءة الانتاجية في أماكن الحصول على اقصى انتاج ممكن باستخدام كميات محددة من تلك العناصر.¹

وتكمن أبعاد الكفاءة الانتاجية في:

وضوح المفاهيم لدى المتعلمين يجب أن يحرص على أن تكون المفاهيم التي يقدمها لتلاميذه واضحة، ويظهر المتعلمون رغبة واضحة للتعلم، جعل تلاميذه يرغبون في التعلم، ويتفاعل المتعلمون مع بعضهم أي يجب أن ينمي روح التفاعل بين المتعلمين، ومستوى التحصيل الدراسي للمتعلمين متميز أي يجب أن يصل بمستوى التحصيل لتلاميذه إلى صفة التميز، ويكسب المتعلمين سلوكيات ومهارات أدائية وعقلية متنوعة أي يحرص على أن تكون للمتعلمين مهارات في كل المجالات، ويبادر لتقديم أفكار تطويرية للعمل أي يحاول أن يطور أفكاره في العمل، ويسهم في البرامج

¹ على السلمي، ادارة الأفراد والكفاءة الانتاجية، دار غريب للطباعة، القاهرة، مصر، 1985، ص 21.

والمشروعات التطورية بفاعلية أي يكون ممن يساهمون في تطوير البرامج، ويعمل على اكساب المتعلمين أنماطا سلوكية مرغوب فيها وأساليب متنوعة، ويحرص على رفع مستوى التحصيل الدراسي للمتعلمين، يحاول الرفع بتلاميذه إلى المستويات علمية متميزة.

3. أبعاد الكفاءة الاجتماعية:

تتمثل في قدرة المسؤول على العمل بفاعلية باعتباره عضو في مجموعة، وبذلك فهي تتعلق بالجانب السلوكي للفرد وبعلاقاته بمسؤولية ونظراته ومعاونه وتترجم القدرة على فهم ما يريده الآخريين أو يقولونه بلغة الحال أو بلغة المقال، ويرى من خلال ذلك ما هي التعديلات الواجب ادخالها على العلاقات الانسانية السلطوية أو الوظيفة معا.¹ وأيضا "تتمثل في العلاقات الايجابية مع الآخريين والقيام بالواجبات نحو الجماعة ومهارات الاتصال والتفاعل الاجتماعي مع الوسط الذي يتواجد فيه الفرد".² ومن أبعادها:

يبادر للتعاون مع الادارة المدرسة أي يجب عليه أن ينسق العمل مع ادارت المؤسسة، ويحرص على العمل بروح الفريق أي يكون عمله ضمن فريق حيث أن الواحد يكمل الآخر، ويتفاعل تفاعلا ايجابيا مع المدرسة يحرص على مؤسسته ويتفاعل معها ايجابيا بما يخدم مصالح تلاميذه، ويتفاعل مع المجتمع المحلي يجب أن يندمج ويحاول أن يفهم المجتمع المحلي، ويحرص على تكوين علاقات ايجابية مع الطلاب وأولياء أمورهم أي أنه يجب أن تكون علاقة الأستاذ جيدة مع تلاميذه وأولياءهم خدمة لنجاح المؤسسة وتحسين مستوى التلاميذ.

سادسا : أنواع الكفاءات

تصنيف الكفاءات إلى:

¹ ثابتي الحبيب وبن عبوا الجلالي، مرجع سابق، ص 123.

² بن حدو بوطالب، الملحق النموذجي للبرنامج التدريبي طرق التربية البدنية والرياضية المبني على أساس فلسفة المقاربة بالكفاءات التدريسية (دراسة ميدانية بمعاهد التربية البدنية والرياضية الجزائرية)، أطروحة لنيل شهادة الدكتوراه، معهد التربية البدنية والرياضية، جامعة الجزائر، 2008/2007، ص 35.

أ- الكفاءات الفردية والجماعية:

مهما كان مستوى الأفراد في الهيكل التنظيمي فان المناصب التي يشغلونها تتطلب كفاءة معينة لأداء مهامهم بصورة

تحقق معها أهداف المؤسسة وفيما يلي عرض الكفاءات التي ينبغي توفرها في الأفراد:

✓ المثابرة والقدرة على العمل والتأقلم مع الظروف المتغيرة والغامضة.

✓ القدرة على التعلم السريع والتحكم في التقنيات التكنولوجية.

✓ توظيف المواهب، التعامل الايجابي مع المرؤوسين.

كما يمكن للمؤسسة أن تتوفر على كفاءة فردية باعتماد معايير وأسس موضوعية في عملية التوظيف، بالإضافة إلى

عملية التكوين التي تمنحها اياهم بشكل يتماشى مع الوظائف التي يشغلونها.

بينما نعتبر الكفاءات الجماعية أحد مجالات اهتمام المتزايد للمؤسسات، فهي تنشأ من خلال تآزر وتعاون الكفاءات

الفردية، ويتم ذلك من خلال عملية الاتصال بينهم وتبادل المعلومات والتعاون ومعالجة الصراعات.

ب- الكفاءات الاستراتيجية:

إذ يجب تحديد الكفاءات والقدرات التي يتمتع بها العاملون ومقارنتها مع تلك التي يتطلبها تحقيق الأهداف

الاستراتيجية للمؤسسة.

والكفاءات الاستراتيجية للمؤسسة لا ترتبط فقط بالموارد البشرية لان كفاءة الفرد تتكون من خلال مجموع

الصفات الفردية "المعرفة، المهارة، السلوك"، في حين الكفاءات كقدرة على العمل بطريقة فعالة لا ترتبط بفرد واحد

وانما تقوم على آليات التعاون ضمن اقامة علاقات التأثير المتبادل.

وبعبارة أخرى فان الكفاءة الاستراتيجية تأتي من الطريقة التي يتم بها خلق تكامل ما بين الكفاءات الفردية وآليات

تنسيق معينة.

ويمكن تنمية الكفاءات الاستراتيجية من ثلاث أنواع للموارد فهي:

الموارد المادية (المعدات، التكنولوجيا، المباني.... الخ)

الموارد البشرية (القدرات، المهارات، المعرفة... الخ)

الموارد التنظيمية (الهيكل، والرقابة... الخ)

ج- الكفاءات التنظيمية:

ترتبط الكفاءات التنظيمية بمدى الاستجابة للتغيرات التي تحدث على مستوى محيطها، وأن التحولات البيئية ودرجة تعقدتها وعدم استقرارها تفرض على المؤسسات الاقتصادية مرونة عالية في تسيير مواردها البشرية قصد اعطائها حرية الابداع وتطوير كفاءاتها الفردية أو الجماعية لأن المؤسسات التي تتصف بالمرونة في تنظيماً غالباً ما تكون ذات كفاءة في تخصيص مواردها المادية والبشرية.¹

سابعا : مراحل اكتساب الكفاءة المهنية:

حسب جين ماري ديجردان، Jean –Marie Dujardin فإنه توجد سبعة مراحل يكتسب الفرد من خلالها الكفاءات المطلوبة وتكون طيلة حياته المهنية كما يلي²:

مرحلة الانطلاق في الحياة المهنية: وفيها يقوم الشباب بالمشاركة في أعمال تطوعية، ويقوم فيها بتوظيف وتجنيد كل الكفاءات التي اكتسبها من أجل البحث عن أول وظيفة أو منصب عمل.

التكوين خلال الحياة المهنية: وفي هاته المرحلة يقوم طالبي الوظائف بمتابعة بعض التكوينات لإعادة التمتع في سوق العمل وذلك من أجل اكتساب حظوظ أكبر من أجل الحصول على عمل.

¹ سملاي بحضيه، أثر التسيير الاستراتيجي للموارد البشرية وتنمية الكفاءات على الميزة التنافسية للمؤسسة الاقتصادية ، أطروحة دكتوراه ، كلية العلوم الاقتصادية وعلوم التسيير، جامعة الجزائر، 2004/2003، ص 128-129.

² سملاي بحضيه، أثر التسيير الاستراتيجي للموارد البشرية وتنمية الكفاءات على الميزة التنافسية للمؤسسة الاقتصادية، ص130.

مرحلة إعادة التمدرس أو الانخراط في الجامعة مرة ثانية :حيث يوجد العديد من العمال الذين يريدون تقييم مكتسباتهم المهنية، بالعودة إلى مقاعد الدراسة والتعلم من جديد.

مرحلة صيانة الكفاءات وتطويرها :ويجسدها الأفراد الذين ينتقلون في المؤسسة من مناصب بسيطة تنفيذية إلى مناصب عليا في الإدارة.

تطوير الكفاءات بالنسبة للأفراد الذين يشغلون مناصب عليا داخليا أو في إدارة محلية، ويكون هدف تطوير كفاءتهم هو الحصول على مناصب أعلى أو في مؤسسات أجنبية ودولية.

تطوير الكفاءات أحيانا يكون سببه إعادة هيكلة المؤسسة وبالتالي يكون الفرد ملزماً بتطوير كفاءاته من خلال بعض الميكانيزمات التي يضعها لنفسه، أو تضعها المؤسسة.

استعمال الكفاءات بعد الحياة المهنية /التقاعد : يكون الهدف من تطوير الكفاءات في هاته المرحلة هو إعادة النشاط في مجالات تخدم المجتمع (مكاتب، استشارات، مكوّنين، جمعيات....الخ).

- كفاءات تقنية مرتبطة بمهنة المهندس والتي يمكن تحويلها الى مهنة تقنية-تجارية

-المعارف القاعدية مثل(التحكُّم في اللغات، التحكم في الإعلام الآلي).

خلاصة الفصل :

وفي الأخير يمكن القول أن متطلبات مجتمعنا المتغيرة, والمعطيات التكنولوجية المتزايدة, والقيم الاقتصادية للتعليم تستدعي اعتماد وتغيير جوهري في برامج إعداد وتكوين الأساتذيين بحيث تتسم بالتخطيط وترتبط بالأهداف التربوية لتفعيل كفاءة الأستاذ في تحقيق تعليم أفضل لطلبتنا ولتعميق شعور الأستاذ بالمسؤولية التربوية ممارسةً وسلوكاً.

الفصل الرابع : عرض نتائج فرضيات الدراسة

تحليلها وتفسيرها

تمهيد :

أولا : الاجراءات المنهجية

ثانيا : تحليل نتائج الفرضية الأولى واستنتاجها

ثالثا : تحليل نتائج الفرضية الثانية واستنتاجها

رابعا : الاستنتاج العام لفرضيات الدراسة

خلاصة الفصل

تمهيد :

بعد أن تم التطرق إلى الجانب النظري، والذي استعرضت فيه الفصول النظرية للدراسة جاء هذا الفصل لمحاولة اختبار صحة الفرضيات وذلك بوضع الاجراءات المنهجية المتبعة والتي تتضمن تحديد مجالات الدراسة (المجال المكاني، المجال الزمني ، المجال البشري) والتعريف بالمؤسسة وكذلك عينة الدراسة ، بالإضافة إلى الأساليب الإحصائية المستخدمة في معالجة البيانات والنتائج.

أولاً : مجالات الدراسة :

يتفق كثير من الباحثين في الدراسات الاجتماعية على أن هناك ثلاث مجالات وهي: المجال المكاني والمجال الزمني والمكان البشري.

1. المجال المكاني :

لقد أجريت هذه الدراسة في ملحقة التكوين التابعة لمديرية التربية لولاية غرداية المتواجدة في ثانوية الأخضر الفيلاي.

2. المجال الزمني :

نقصد به الوقت المستغرق لإجراء الدراسة حيث كانت البداية الموافقة على الموضوع من طرف الإدارة إلى غاية استلام الاستبيان من الأساتذة، حيث بدأت هذه الدراسة بالجانب النظري من خلال جمع المعلومات التي يدور حولها الموضوع والاحاطة بكل جوانبه، وبعد ذلك قمت بإجراء الجانب الميداني للدراسة والتي كانت على مراحل، إذ كان أول اتصال بالملحقة في شهر ديسمبر 2017 من أجل الحصول على الموافقة لإجراء هذه الدراسة، وتمت الموافقة على طلبي.

في شهر مارس قمت بتوزيع الاستبيان على عدد من الأساتذة وقمت باسترجاعها على فترتين .

3. المجال البشري:

يمثل المجال البشري في هذه الدراسة أساتذة التعليم الابتدائي المتربصين دورة التكوين 2017/2018 حيث قدر حوالي 90 أستاذ من مجموع المجتمع الأصلي الذي يقدر حوالي 109 أستاذ في الملحقة.

ثانياً : تعريف بالمؤسسة : (ملحقة التكوين)

تعمل ملحقة التكوين التابعة لمديرية التربية لولاية غرداية تحت مصلحة الموظفين والمستخدمين والتابعة لمكتب التكوين والتفتيش، والكائن مقرها بثانوية محمد الأخضر الفيلاي لولاية غرداية والمتكون من السيد بن بيده لخضر

مدير للملحقة وأستاذ مكون للتعليم المتوسط وكاتب اداري ورئيس مركز لكل عملية تكوينية، وكل هذا للسير على ضمان تكوين ذو نوعية عالية.

للملحقة مهام متنوعة وعلاقات إدارية مع كل من:

- وزارة التعليم العالي والبحث العلمي جامعة التكوين المتواصل بالولاية.
- المدارس العليا للأساتذة.
- المعهد الوطني لتكوين مستخدمي التربية وتحسين مستواهم بالحراش (مقتصد/ نائب مقتصد).
- المعهد الوطني لتكوين مستخدمي التربية فضيل الورتلاني (ورقلة) مساعد مدير مدرسة ابتدائية/مدير مدرسة ابتدائية/ مشرف تربية، مشرف رئيسي لتربية/ أستاذ تعليم ثانوي حامل شهادة الليسانس.
- مكتب التكوين والتفتيش (التكوين البيداغوجي التحضيري لأساتذة التعليم : الابتدائي/ المتوسط/ الثانوي).

التكوين عن بعد : من (2005 إلى غاية 2015)

بعد تنصيب خلية التسيير والمتابعة عن بعد سنة 2005 وتعيين السيد بن بيده لخضر منسقا لها باشرت الخلية عملها بهدف تحسين مستويات تأهيل الأساتذة وتوحيدها وذلك رفع مستواهم التأهيلي ليطابق الملمح المحدد حاليا الخاص بأساتذة التعليم المتوسط وأساتذة التعليم الابتدائي، الذين تابعو برنامجا يعتمد على التكوين عن بعد كأسلوب لتكوين الذاتي حيث تقدر المدة المحددة رسميا لإنهاء التكوين بثلاث سنوات لأساتذة المدارس الابتدائية، وأربع سنوات لأساتذة التعليم المتوسط.

حيث شمل التكوين الأولي على محورين :

01.تعليم نظري في التدرج يسمح للمتكون باكتساب وتعميق المعارف النظرية في مختلف المواد التعليمية والطرق

البيداغوجية.

02. بوضع المعارف النظرية المكتسبة حيز التنفيذ.¹

ثالثا : عينة الدراسة:

لكل بحث ميداني طريقة أو طرق لجميع البيانات الميدانية من المجتمع المدروس حتى يكتمل البحث في شكله النظري والتطبيقي (الميداني).

ولقد تم اختيار العينة على اعتبارات عدة منها، موضوع البحث والأساتذة المتكونين التي تخدم البحث وعلى هذا الأساس حددت العينة كآلي:

1. تعريف العينة:

هي مجتمع الدراسة الذي يجمع منه البيانات الميدانية ، و هي تعتبر جزء من الكل ،بمعني أنه تؤخذ مجموعة من الأفراد المجتمع على أن تكون ممثلة للمجتمع لتجري عليها الدراسة ،فالعينة إذن جزء معين أو نسبة معينة من أفراد المجتمع الأصلي ، ثم تعمم نتائج الدراسة على المجتمع كله، ووحدات العينة قد تكون أشخاصا ، كما يمكن أن تكون أحياء أو شوارع أو مدن أو غير ذلك.²

لقد إعتدنا في دراستنا على المسح الاجتماعي التي رأينا أنه أكثر ملائمة لطبيعة الموضوع تعتبر عملية جمع البيانات خطوة مهمة في إجراء البحوث، ولكي يجمع الباحث البيانات المتعلقة بموضوع بحثه على نحو علمي منظم فإنه يدقق في اختيار أدوات بحثه أو يعدها بنفسه لتناسب مشكلة بحثه وهدفه والطريقة البحثية التي اختارها لتنفيذ هذا البحث، وذلك ليتمكن من إثبات فروضه ومن ثم تفسير نتائجه.

وقد كان حجم عينة هذه الدراسة قدر ب 90 أستاذ من مجموع 109 أستاذ من مجتمع الاصيلي.

¹ ملفات من ملحقه التكوين.

² رشيد زرواتي ، منهجية البحث العلمي في العلوم الإجتماعية، دار الكتاب الحديث ، بدون طبعة، 2004.ص181.

رابعاً : الدراسة الاستطلاعية :

أجريت مقابلة مع مجموعة من الأساتذة المتربصين من مؤسسات متنوعة وطرحت لهم بعض الأسئلة فيما يخص التكوين.

فمنهم من قال أن فترة التكوين اضافت لهم الكثير وخاصة الأساتذة الجدد الذين ليس لديهم فكرة عن التعليم أصلاً، كما أنهم تعرفوا على طرق ووسائل التعليم، وأنهم وجدوا صعوبات في الطريقة الحديثة للتعليمات خاصة المقاربة بالكفاءات التي تستدعي ربط واقع التلميذ بمحيطه.

منهم من قال أن التكوين لم يضيف لهم شيء وخاصة أن هذه الفئة كانت من قبل على دراية بالتعليم كونهم درسوا من قبل في مناصب شاغرة واستخلاف وأن هذا التكوين وخاصة هم يتكونونه يوم السبت من كل 15 يوم فيرون أنه مضيعة للوقت ولا يضيف لهم شيء مقارنة بخبرتهم، لأنه يوجد من عنده خبرة 4 سنوات يعني لا يحتاج إلى تكوين ولكنهم صرحوا أنهم لا بد من مواكبة التطورات الجديدة خاصة تغير المناهج في اطار الجيل الثاني والذي أصبح تكوينهم أكثر من ضرورة وهذا بفضل مساعي وزارة التربية الوطنية، التي أعلنت استراتيجية تكوينية على مدى البعيد.

فيوجد تكوين أولي: تكوين بعض المفتشين من كل ولاية.

تكوين بالمضاعفة: المفتشين المكونين يكونون المفتشين العاديين وبدورهم يكونون الأساتذة.

أولا : خصائص العينة:

توزيع المبحوثين حسب الجنس:

جدول رقم 01: يبين توزيع المبحوثين حسب الجنس

النسبة %	التكرار	الجنس
44,4%	40	ذكر
55,6%	50	انثى
100%	90	المجموع

نلاحظ من خلال الجدول أن نسبة الاناث تمثل نسبة 55,5% في حين نجد 44,4% تمثل نسبة الذكور في عينتنا.

طبعي جدا أن يشكل جنس الإناث أغلبية العينة في قطاع التعليم وخاصة في التعليم الابتدائي بالذات لكونه في السنوات الأخيرة أغلب المتحصلين على البكالوريا هن بنات وبالملاحظة البسيطة في أوساط الجامعات تلاحظ أغلبية العنصر الأنثوي على حساب الذكور في كل الكليات وخاصة العلوم الإنسانية والاجتماعية ، إضافة إلى كون هذه المهنة تناسب النساء أكثر من الرجال أكثر من النساء في الطور الابتدائي كون الأستاذة تعتبر أم ثانية للتلاميذ.

توزيع المبحوثين حسب الفئات العمرية:

جدول رقم 02: يبين توزيع المبحوثين حسب الفئات العمرية

النسبة %	التكرار	الفئات العمرية
55,6%	50	25-20
33,3%	30	30-26
11,1%	10	36-31
100%	90	المجموع

نلاحظ من خلال هذا الجدول أن نسبة 55,6% تمثل عدد المبحوثين الذين يبلغ عمرهم ما بين 25-20 سنة في حين نجد 33,3% تمثل نسبة المبحوثين الذين عمرهم ما بين 30-26 سنة وهذا ونجد 11,1% الذين هم ما بين 36-31 سنة.

أغلبية العينة استفادت من التوظيف في سن مبكر ما بين 20-25 وهذا عامل ايجابي في عالم الشغل في الجزائر، إلا أن هذه تعتبر سابقة جديدة في الجزائر مرتبطة بالألف من الأساتذة المتعاقدين الذين شملهم التقاعد النسبي في العامين الآخرين وتركوا منصبهم لأجيال جديدة، إلا أنها تبقى نسبة 33,3% توظفت في سن متأخر ما بين 26-30. ربما عانت من البطالة لسنوات.

توزيع المبحوثين حسب سنة التوظيف:

جدول رقم 03: يبين توزيع المبحوثين حسب سنة التوظيف

سنة التوظيف	التكرار	النسبة %
2017	90	100%
/	/	/
المجموع	90	100%

تشير معطيات هذا الجدول أن النسبة الغالبة هي 100% والتي تما توظيفهم سنة 2017. باعتبار هذه دفعة الناجحين من الأساتذة في قطاع التربية لولاية غرداية للموسم الدراسي 2017/2018 والتي يتم تكوينها على مستوى ملحقة التكوين بالنفس الولاية دون عناء السفر التنقلات إلى معهد التكوين بولاية ورقلة، وهذا في حد ذاته مكسب للولاية، وأيضا خدمة لراحة الأساتذة وتقريبه من مكانه عمله حتى يوفر عطاء أكبر للتلاميذ.

توزيع المبحوثين حسب كيفية التوظيف:

جدول رقم 04: يبين توزيع المبحوثين حسب كيفية التوظيف

كيفية التوظيف	التكرار	النسبة
مسابقة	90	100%
تعيين مباشر	/	/
المجموع	90	100%

نلاحظ من خلال هذا الجدول أن النسبة البارزة هي نسبة 100% والتي كانت كيفية التوظيف على أساس المسابقة.

عينة المبحوثين كلها تم توظيفها عن طريقة المسابقة الكتابة التي تشمل امتحان كتابي في ثلاث مقياس (مادة التخصص، والفرنسية، و علوم التربية) ثم امتحان شفوي من طرف لجنة بيداغوجية متخصصة من مدرء

ومفتشين في التعليم الابتدائي. مع العلم أن الإدماج في العقدين الآخرين من مطلع من مطلع هذا القرن أي من سنة (2000 - 2018) لم يحدق إلا مرة وحدة سنة 2012.

توزيع المبحوثين حسب الخبرة المهنية:

جدول رقم 05: يبين توزيع المبحوثين حسب الخبرة المهنية

الخبرة المهنية	التكرار	النسبة
عديم الخبرة	60	66,7%
1-5	30	33,3%
المجموع	90	100%

نلاحظ من خلال هذا الجدول أن نسبة 66,6% بالنسبة للخبرة المهنية كانوا عديمي الخبرة وتليه نسبة 33,3% من كانت لديهم خبرة مهنية متفاوتة ما بين سنة و 5 سنوات. الخبرة مفتقدة عند أغلبية العينة لأن قطاع التربية لا يمنح الفرصة لتدريس إلا في إطار الاستخلاف على المناصب الشاغرة وقليلة جدا، أو لتعويض العطل المرضية و عطل الأمومة. والتي تكون مدتها ما بين أشهر والثلاث أشهر فقط.

توزيع المبحوثين حسب التخصص الجامعي:

جدول رقم 06: يبين توزيع المبحوثين حسب التخصص الجامعي

التخصص الجامعي	التكرار	النسبة
لغة عربية	20	22,2%
تاريخ	10	11,1%
علم الاجتماع	20	22,2%
علم النفس	20	22,2%
شريعة	10	11,1%
فرنسية	10	11,1%
المجموع	90	100%

نلاحظ من خلال هذا الجدول أن النسب متقاربة نجد نسبة 22,2% بالنسبة للتخصصات التالية لغة عربية وعلم الاجتماع وعلم النفس على التوالي، في حين نجد أن نسبة 11,1% بالنسبة للتخصصات التالية تاريخ وشريعة واللغة الفرنسية على التوالي.

كل العينة هي تخصص العلوم الاجتماعية وعلوم اللغة وهذه هي التخصصات التي يسمح بها قانون الوظيفة العمومي في الجزائر والتي يري إنها تتماشى مع متطلبات مهنة التعليم في الطور الابتدائي وهي بنسب متقاربة .

توزيع المبحوثين حسب المادة التي يدرّسها الأستاذ :

جدول رقم 07: يبين توزيع المبحوثين حسب المادة التي يدرّسها الأستاذ

النسبة	التكرار	المادة التي تدرس
11,1%	10	فرنسية
88,9%	80	1 جميع المواد
100%	90	المجموع

نلاحظ من خلال هذا الجدول أن النسبة البارزة هي نسبة 88,9% بالنسبة للمادة التي تدرس هي جميع المواد وتليه نسبة 11,1% بالنسبة لمادة اللغة الفرنسية.

أغلب العينة هي ممن يدرس كل المواد وهي طبعا من تخصصات متنوعة من العلوم الإنسانية والاجتماعية مقابلة فئة 11,1% بالنسبة لمادة اللغة الفرنسية.

ثانيا : عرض الفرضية الأولى: تحليل نتائج الفرضية الأولى واستنتاجها: التدريب على الوسائل البيداغوجية يساهم في تحسين الكفاءة المهنية للأستاذ:

علاقة الخبرة المهنية بتجربة استعمال السبورة الخضراء والطباشير :

جدول رقم 08: يبين علاقة الخبرة المهنية بتجربة استعمال السبورة الخضراء والطباشير

المجموع		لا		نعم		تجربة استعمال السبورة الخبرة المهنية
%	التكرار	%	التكرار	%	التكرار	
%100	60	%83,3	50	%16,7	10	عديم الخبرة
%100	30	%100	30	%0	/	5-1
%100	90	%88,9	80	%11,1	10	المجموع

نلاحظ من خلال هذا الجدول أن النسبة البارزة هي نسبة 88% من الذين صرحوا بأنهم ليست لديهم تجربة استعمال السبورة الخضراء والطباشير، وتدعمه نسبة 100% من صرحوا أن لديهم خبرة مهنية بين 5-1 وتليه نسبة 83,3% من صرحوا أنهم عديمو الخبرة المهنية كذلك ليست لديهم تجربة استعمال السبورة الخضراء والطباشير، وتليه نسبة قليلة من صرحوا أنهم نعم كانت لديهم تجربة مع استعمال السبورة الخضراء والطباشير بنسبة 11.1%، تدعمه نسبة 16,7% من صرحوا أنهم عديمو الخبرة المهنية.

يتضح ان الأجيال الجديدة من الأساتذة لا تملك تجربة مع السبورة الخضراء والطباشير حيث كان الأستاذ يعاني من غبار الطباشير والكتابة والمسح بالطلاسة القديمة ويتأثر بذلك الغبار الذي لا انعكاسات لسببية صحته وتنفسه ومع ذلك تبقى المتعة الأبدية لطباشير لأنه كان سببا في تعليم الكثير من المتعلمين وخرجي المدارس عبر عقود طويلة من التاريخ. ومن كانت له تجربة مع الطباشير يعرف جدا النقلة النوعية لتعامل مع السبورات الحديثة وسهولة استعمالها كتابتها و مسحها. وتوظيفها كوسيلة بيداغوجية في الحياة الدراسية.

علاقة المادة المدرّسة بالوسائل المستعملة في التدريس :

جدول رقم 09: يبين علاقة المادة المدرّسة بالوسائل المستعملة في التدريس

المجموع		الحاسب الآلي		الرسوم والصورة		استعمال الألوان في السبورة		السبورة البيضاء والأقلام الكحولية		وسائل التدريس
%	التكرار	%	التكرار	%	التكرار	%	التكرار	%	التكرار	المادة التي تدرّسها
%100	10	/	/	/	/	/	/	%100	10	فرنسية
%100	80	/	/	/	/	/	/	%100	80	جميع المواد
%100	90	/	/	/	/	/	/	%100	90	المجموع

نلاحظ من خلال هذا الجدول أن النسبة البارزة هي نسبة 100% من الذين صرحوا أن المادة التي يدرسونها هي جميع المواد يستعملون السبورة البيضاء والأقلام الكحولية في وسائل التدريس، وفي المقابل أيضا من صرحوا أن المادة التي يدرسونها هي الفرنسية بأنهم يستعملون السبورة البيضاء والأقلام الكحولية في وسائل التدريس بنسبة 100%.

كل الأساتذة في المدارس بولاية غرداية يستعملون السبورة البيضاء والأقلام الكحولية في وسائل التدريس وفي مختلف المواد، وذلك لأن كل المؤسسات التعليمية في مرحلة التعليم الابتدائي استفدت من ميزانيات البلدية لتغطية احتياجاتها من هذه السبورات ولا تكاد توجد مؤسسة اليوم ولا قسم دراسي والا توجد به هذه السبورة السحرية كما تسمي، وهي من أفضل الوسائل التعليمية على الإطلاق في سهولة استعمالها كونها عملية ومفيدة.

علاقة الوسائل المستعملة في التدريس بدوافع إستعمالها:

جدول رقم 10: يبين علاقة الوسائل المستعملة في التدريس بدوافع إستعمالها

المجموع		كونها أكثر عملية		ملائمة للتدريس		سهولة استعمالها		دوافع الاستعمال وسائل التدريس
%	التكرار	%	التكرار	%	التكرار	%	التكرار	
%100	90	%11,1	10	%22,2	20	%66,7	60	السبورة البيضاء والأقلام الكحولية
%100	90	%11,1	10	%22,2	20	%66,7	60	المجموع

نلاحظ من خلال هذا الجدول أن النسبة البارزة هي نسبة 66,7% من الذين صرحوا أنهم يستعملون في وسائل التدريس على السبورة البيضاء والأقلام الكحولية صرحوا أن الدافع وراء استعمال هذه الوسيلة إلى سهولة استعمالها، وتدعمه نسبة 22,2% من صرحوا دافع استعمال هذه الوسيلة هي ملائمة للتدريس، وتليه نسبة قليلة من صرحوا أن دافع استعمال هذه الوسيلة هو كونها أكثر عملية بنسبة 11,1%.

يبقى الدافع الأقوى للأساتذة المستعملون السبورة البيضاء والأقلام الكحولية كوسيلة أساسية في التدريس هو سهولة استعمالها على الأستاذ وعلى التلاميذ في الوقت ذاته وتوفر أقلامها بمختلف الألوان والأشكال، مما يسهل المهمة على الجميع ويفر الجهد والوقت للأستاذ حتى يتنسى له أداء مهمته النبيلة على أكمل وجه.

علاقة التحكم في استخدام الحاسب الآلي والأهداف التدريسية التي تستعملها فيه:

جدول رقم 11: يبين علاقة التحكم في استخدام الحاسب الآلي والأهداف التدريسية التي تستعملها فيه.

المجموع		فيديوهات وثائقية		تحضير الدرس		رسوم توضيحية		اغراض التدريس فيه حسن استخدام الحاسب
%	التكرار	%	التكرار	%	التكرار	%	التكرار	
%100	50	/	/	/	/	%100	50	متوسط
%100	20	/	/	%100	20	/	/	جيذا
%100	20	%50	10	%50	10	/	/	ضعيف
%100	90	%11,1	10	%33,3	30	%55,6	50	المجموع

نلاحظ من خلال هذا الجدول أن نسبة 55,6% من صرحوا أنه الغرض التدريسي من استعماله هو رسوم توضيحية، وفي المقابل من صرحوا أنهم يحسنون استخدام الحاسب الآلي بشكل جيد صرحوا أن الغرض التدريسي من استعماله هو تحضير الدرس بنسبة 100%، وتليه نسبة متساوية من يحسنون استخدام الحاسب الآلي بشكل ضعيف صرحوا أن الغرض التدريسي من استعماله هو تحضير الدرس وفيديوهات وثائقية بنسبة 50%.

يختلف استخدام الحاسب الآلي من استعماله في عرض الرسوم توضيحية، وبين استخدام الحاسب الآلي واستعماله في تحضير الدروس. ولأن تقريبا أغلب لأجيال الأساتذة يحسنون استخدام الحاسوب بشكل متوسط، سواء في تحضير الدروس بالحاسب الشخصي في البيت أو حتى حاسب المؤسسة في مكان العمل مع العارض (الداتشو). إلا أن أجهزة الكمبيوتر والمخابر لا تتوفر عليها مؤسسات التعليم الابتدائي بشكل كافي. لذلك هي ليست في متناول الاستعمال في الوقت الذي تدرس فيها دول المتطور بمعرف اللوح الرقمي والتي هي ملك للملايين من أطفال المدارس.

علاقة تجربة استعمال السبورة البيضاء والأقلام الكحولية والشعور بالتميز:

جدول رقم 12: يبين علاقة تجربة استعمال السبورة البيضاء والأقلام الكحولية والشعور بالتميز

المجموع		نعم		شعور استعمالها
%	التكرار	%	التكرار	تجربة استعمالها
%100	10	%100	10	نعم
%100	10	%100	10	المجموع

نلاحظ من خلال هذا الجدول أن النسبة البارزة هي نسبة 100% من الذين صرحوا بأنهم نعم كانت لديهم تجربة في استعمال السبورة البيضاء والأقلام الكحولية صرحوا أيضا أنه يوجد شعور اختلاف حقيقي في استعمال السبورة البيضاء والأقلام الكحولية.

علاقة الشعور بالتميز عند استعمال السبورة البيضاء والأقلام الكحولية:

جدول رقم 13: يبين علاقة الشعور بالتميز عند استعمال السبورة البيضاء والأقلام الكحولية

المجموع		شعورك بالراحة		مستوى التغيير
%	التكرار	%	التكرار	شعور استعمالها
%100	10	%100	10	نعم
%100	10	%100	10	المجموع

نلاحظ من خلال هذا الجدول أن النسبة البارزة هي نسبة 100% من الذين صرحوا بأنهم نعم كان لديهم شعور اختلاف حقيقي عند استعمال السبورة البيضاء والأقلام الكحولية صرحوا كذلك كان هذا الاختلاف على مستوى شعورهم بالراحة.

الشعور بالنقلة النوعية لا يحدث مع تلك الأجيال المخضومة التي عاشت تجربة بين السبورة الخضراء مع الطباشير وتعيش اليوم تجربة استعمال السبورة البيضاء والأقلام الكحولية، فهناك فرق كبير يمكنه وصفه بالوسيلة السحرية والعجيبة في الوقت ذاته والتي تساهم من تسريع وتحسين نوعية جودة ومردود العمل الدراسي في القرن الواحد والعشرين.

علاقة امتلاك الحاسب الآلي باستعماله للغرض التدريسي:

جدول رقم 14: يبين علاقة امتلاك الحاسب الآلي باستعماله للغرض التدريسي

المجموع		لا		نعم		استعمال الحاسب الآلي لغرض تدريسي امتلاك حاسب آلي خاص
%	التكرار	%	التكرار	%	التكرار	
%100	80	%75	60	%25	20	نعم
%100	10	%100	10	%0	/	لا
%100	90	%77,8	70	%22,2	20	المجموع

نلاحظ من خلال هذا الجدول أن النسبة البارزة هي نسبة 77,8% من صرحوا أنهم لا يستعملون الحاسب الآلي لغرض تدريسي، تدعمه نسبة 100% من صرحوا أنهم لا يمتلكون حاسب آلي خاص و لا يستعملونه في أغراض التدريس تليه نسبة 75% من صرحوا أنهم يمتلكون حاسب آلي خاص وكذلك لا يستعملونه في أغراض التدريس، وفي المقابل نسبة 22,2% من صرحوا أنهم يستعملون الحاسب الآلي لغرض تدريسي، تدعمه نسبة 25% من صرحوا أنهم يمتلكون حاسب آلي خاص.

امتلاك الحاسوب الشخصي أصبح اليوم ضرورة حضارية لكل إنسان متعلم وبالأخص للأساتذة بالذات لما يسهله من تخزين للمعلومات والدروس والرسومات بشكل كبير يوفر الطاقة والجهد والعناء ويوفر سهولة عرضها بشكل شيق ومنظم والسريع يخدم مختلف اهداف العملية التعليمية (المعرفي، والوجداني، السلوكي).

وأغلب الأساتذة يستفدون من هذه التقنية والتكنولوجيا بشكل جيد، سواء في تحضير مذكرات الدروس في

برنامج (Word) أو الجداول في برنامج (Excel) أو حتى العروض في برنامج (Power Point)

علاقة امتلاك الوسائل الخاصة واستعمالها في التدريس:

جدول رقم 15: يبين علاقة امتلاك الوسائل الخاصة واستعمالها في التدريس

وسائل التدريس		جهاز كمبيوتر		دفاتر وكتب		كراسات وأقلام		المجموع	
وسائل خاص في التدريس		التكرار	%	التكرار	%	التكرار	%	التكرار	%
نعم		50	55,6%	20	22,2%	20	22,2%	90	100%
المجموع		50	55,6%	20	22,2%	20	22,2%	90	100%

نلاحظ من خلال هذا الجدول أن النسبة البارزة هي نسبة 55,6% من صرحوا أنهم نعم لديهم وسائل خاصة في التدريس ووسيلة التدريس هي جهاز الكمبيوتر، وتليه نسبة 22,2% من صرحوا أنه لديهم وسائل خاصة في التدريس ووسيلة التدريس هي دفاتر وكتب، وكذلك نسبة 22,2% من صرحوا أنه لديهم وسائل خاصة في التدريس ووسيلة التدريس هي كراسات وأقلام.

في غياب الوسائل البيداغوجية على مستوى المؤسسة وعدم توفرها يضطر الكثير من الأساتذة لأستخدم وسائلهم الخاصة على رأسها الحاسوب الشخصي مساهمة منها لفائدة التلاميذ، وهذا بذلته عمل إنساني ونبيل من الأستاذ، حرصا منهم على مستقبل التلاميذ وتحسين نتائجهم بكل ما يملكون من إمكانيات معنوية ومادية. في انتظار تغطية هذا العجز الذي تعانیه مرافق التعليم الابتدائي من السلطات الوصية.

تلقي الأستاذ في الجامعة التدريبات ميدانية حول الوسائل البيداغوجية:

جدول رقم 16: يبين تلقي الأستاذ في الجامعة التدريبات ميدانية حول الوسائل البيداغوجية

لكم تدريبات حول وسائل البيداغوجية	التكرار	%
نعم	/	/
لا	90	100%
المجموع	90	100%

نلاحظ من خلال هذا الجدول أن النسبة البارزة هي نسبة 100% من الذين صرحوا بأنهم ليست لديهم تدريبات ميدانية حول الوسائل البيداغوجية.

لا تقدم الجامعة الجزائرية أي تدريبات حقيقية تذكر على الوسائل البيداغوجية وهذا ما نلاحظه بالعين المجردة، حيث قاعة إعلام آلي واحد بكل كلية أين يوجد بها معدل كومبيوتر واحد لكل عشرة طالبة وباقي الأجهزة معطلة، وهي من الطراز القديم مقارنة بالأجهزة الحديثة والأغرب من هذا أنها غير موصولة بالإنترنت. الوسائل التي يحضر فيها الأساتذة الدروس:

جدول رقم 17: يبين الوسائل التي يحضر فيها الأساتذة الدروس

تخصير الدروس	التكرار	%
على ورقة بيضاء	60	66,7%
كراسة	10	11,1%
ورق مقوى	10	11,1%
حاسب آلي	10	11,1%
المجموع	90	100%

نلاحظ من خلال هذا الجدول أن النسبة البارزة هي نسبة 66,7% من صرحوا أن تخصير الدروس يكون على ورقة بيضاء، في حين النسب الأخرى متساوية بنسبة 11,1% للذين صرحوا أن تخصير الدرس يكون على كراسة وورق مقوى وحاسب آلي على التوالي.

أستاذ المدرسة الابتدائية مطالب بشكل يوم بالتخصير مذكرات الدروس وهو متابع ومراقب على ذلك من طرف مدير المدرسة ومفتش المقاطعة الذي يزوره بشكل دوري في كل شهر، وهو ما يجعله يحضر مذكراته في أوراق مقوي وتكون منظمة وجاهزة دائما تسنده في عملية التدريس بشكل منهجي، وفي كثير من الأحيان تكون في شكلها الورق وايضا محفوظ في جهاز كومبيوتر يصطحبه في كل حصة تدريسية.

الطريقة الأكثر اعتمادا أثناء شرح الدرس:

جدول رقم 18: يبين الطريقة الأكثر اعتمادا أثناء شرح الدرس

أكثر اعتمادا أثناء شرح الدرس	التكرار	%
الجلوس في المكتب	10	11,1%
الكتابة على السبورة	70	77,8%
المشي بين الصفوف	10	11,1%
المجموع	90	100%

نلاحظ من خلال هذا الجدول أن النسبة البارزة هي نسبة 77,8% من صرحوا أنهم يعتمدون أثناء شرح الدرس على الكتابة في السبورة أكثر، وتليه نسب متساوية من صرحوا أنهم يعتمدون أثناء شرح الدرس على الجلوس في المكتب والمشي بين الصفوف على التوالي بنسبة 11,1%، يوزع الأستاذ الناجح حركاته أثناء الحصة بين الجلوس والوقوف والمشي حتى لا يجهد نفسه لأن العملية التربوية شاقة ومتعبة جدا وخاصة مع الأطفال في مرحلة التعليم الابتدائي، وفكرة استثمار الجهد والوقت أثناء الحصة يستفدها من اصحاب الخبرة والتجربة في ميدان التعليم. ويكون التعب كبير خاصة اذا كان هناك اكتظاظ في القسم آين يصل عدد تلاميذ بعض الأقسام الي الأربعين او يتجاوزها.

الطريقة الأكثر اعتمادا في الامتحان:

جدول رقم 19: يبين الطريقة الأكثر اعتمادا في الامتحان

أكثر اعتمادا في الامتحان	التكرار	%
الاجابة مباشرة على ورقة الامتحان	60	66,7%
الاجابة على ورقة منفردة	20	22,2%
الاجابة الشفوية	10	11,1%
المجموع	90	100%

نلاحظ من خلال هذا الجدول أن النسبة البارزة هي نسبة 66,7% من صرحوا أنهم يعتمدون أكثر في الامتحان على الاجابة مباشرة على ورقة الامتحان، وتليه نسبة 22,2% من صرحوا أنهم يعتمدون أكثر في الامتحان على الاجابة على ورقة منفردة، وكذلك آخرين صرحوا أنهم يعتمدون في أكثر في الامتحان على الاجابة الشفوية بنسبة 11,1%.

هناك أساليب كثيرة ومتعددة معتمدة في تقويم نتائج التلاميذ سواء أثناء نهاية الدرس او الوحدة الدراسية او حتى نهاية الفصل الدراسي، ويتوقف اختيار طريقة الامتحان على الأستاذ بحسب نوع الامتحان اذا في نهاية الحصة تكون الأسئلة شفوية سريعة حتى تسهل تسجيل العلامات في الدفاتر أو كتابة في الفروض والامتحانات الفصلية. والتقويم التربوي هو في حد ذاته جزء من مفهوم البرنامج بالمعنى الحديثة، والتقويم ايضا يعتبر وسيلة بيداغوجية تعرف الأستاذ بتطور وتحسن مستوى تلاميذ من حين الي اخر.

مدى تفاعل التلاميذ مع استعمال الالوان في السبورة:

جدول رقم 20: يبين مدى تفاعل التلاميذ مع استعمال الالوان في السبورة

تفاعل التلاميذ يؤدي إلى تحسين الأداء	التكرار	%
نعم	90	%100
لا	/	/
المجموع	90	%100

نلاحظ من خلال هذا الجدول أن النسبة البارزة هي نسبة 100% من الذين صرحوا بأنه نعم يوجد تفاعل بين التلاميذ واستعمال الألوان في السبورة يؤدي إلى تحسين الأداء.

يساعد استعمال الالوان في السبورة على شد انتباه التلاميذ والتمييز بين مختلف الاسماء والافعال والكلمات و حتى الأعداد والنتائج والعمليات الحسابية، كما أن استخدام الالوان عمل ييداغوجي يرفع من دافعية التلاميذ وعامل تشويق وإثارة والتحفيز لزيادة من الدافعية نحو التعليم وتحسن الأداء والمردود التربوي.

النتائج الجزئية للفرضية الأولى:

بعدها قمنا بتحليل بيانات الاستمارة نقوم باستعراض النتائج الجزئية للفرضية الأولى وهي على النحو الآتي:

يتضح ان الأجيال الجديدة من المعلمين لا تملك تجربة مع السبورة الخضراء والطباشير حيث كان الأستاذ يعاني من غبار الطباشير والكتابة والمسح بالطلاسة القديمة ويتأثر بذلك الغبار الذي لا انعكاسات لسببه صحته وتنفسه ومع ذلك تبقى المتعة الأبدية لطباشير لأنه كان سببا في تعليم الكثير من المتعلمين وخرجي المدارس عبر عقود طويلة من التاريخ. ومن كانت له تجربة مع الطباشير يعرف جدا النقلة النوعية لتعامل مع السبورات الحديثة وسهولة استعمالها كتابتها و مسحها. وتوظيفها كوسيلة بيدغوجية في الحياة الدراسية.

كل الأساتذة في المدارس بولاية غرداية يستعملون السبورة البيضاء والأقلام الكحولية في وسائل التدريس وفي مختلف المواد، وذلك لأن كل المؤسسات التعليمية في مرحلة التعليم الابتدائي استفدت من ميزانيات البلدية لتغطية احتياجاتها من هذه السبورات ولا تكاد توجد مؤسسة اليوم ولا قسم دراسي والا توجد به هذه السبورة السحرية كما تسمي، وهي من افضل الوسائل التعليمية على الاطلاق في سهولة استعمالها كونها عملية ومفيدة.

يقي الدافع الأقوى للأساتذة المستعملون السبورة البيضاء والأقلام الكحولية كوسيلة أساسية في التدريس هو سهولة استعمالها على الأستاذ وعلى التلاميذ في الوقت ذاته وتوفر أقلامها بمختلف الالوان والاشكال، مما يسهل المهمة على الجميع ويفر الجهد والوقت للأستاذ حتى يتنسى له إداء مهمته النبيلة على أكمل وجه.

يختلف استخدام الحاسب الآلي من استعماله في عرض الرسوم توضيحية، وبين استخدام الحاسب الآلي واستعماله في تحضير الدروس . ولأن تقريبا أغلب لأجيال المعلمين يحسنون استخدام الحاسوب بشكل متوسط، سواء في تحضير الدروس بالحاسب الشخصي في البيت او حتى حاسب المؤسسة في مكان العمل مع العارض (الداشيو). إلا أن اجهزة الكمبيوتر والمخابر لا تتوفر عليها مؤسسات التعليم الابتدائي بشكل كافي. لذلك هي ليست في متناول الاستعمال في الوقت الذي تدرس فيها دول المتطور بمعرف باللوح الرقمي والتي هي ملك للملايين من أطفال المدارس.

الشعور بالنقلة النوعية لا يحدث مع تلك الأجيال المخضومة التي عاشت تجربة بين السورة الخضراء مع الطباشير وتعيش اليوم تجربة استعمال السبورة البيضاء والأقلام الكحولية، فهناك فرق كبير يمكنه وصفه بالوسيلة السحرية والعجيبة في الوقت ذاته والتي تساهم من تسريع وتحسين نوعية جودة ومردود العمل الدراسي في القرن الواحد والعشرين.

امتلاك الحاسوبي الشخصي أصبح اليوم ضرورة حضارية لكل إنسان متعلم وبالأخص للأساتذة بالذات لما يسهله من تخزين للمعلومات والدروس والرسومات بشكل كبير يوفر الطاقة والجهد والعناء ويوفر سهولة عرضها بشكل شيق ومنظم والسريع يخدم مختلف اهداف العملية التعليمية (المعرفي، والوجداني، السلوكي).

أغلب الأساتذة يسفدون من هذه التقنية والتكنولوجيا بشكل جيد ، سواء في تحضير مذكرات الدروس في برنامج (Word) أو الجداول في برنامج (Excel) أو حتى العروض في برنامج (Power Point)

في غياب الوسائل البيداغوجية على مستوى المؤسسة وعدم توفرها يضطر الكثير من الأساتذة لأستخدم وسائلهم الخاصة على رأسها الحاسوب الشخصي مساهمة منها لفائدة التلاميذ، وهذا بذلته عمل إنساني ونبيل من الأستاذ، حرصا منهم على مستقبل التلاميذ وتحسين نتائجهم بكل ما يملكون من إمكانيات معنوية ومادية. في انتظار تغطية هذا العجز الذي تعانيه مرافق التعليم الابتدائي من السلطات الوصية.

لا تقدم الجامعة الجزائرية أي تدريبات حقيقية تذكر على الوسائل البيداغوجية وهذا ما نلاحظه بالعين المجردة، حيث قاعة إعلام ألي واحد بكل كلية أين يوجد بها معدل كومبيوتر واحد لكل عشرة طالبة وباقي الأجهزة معطلة، وهي من الطراز القديم مقارنة بالأجهزة الحديثة والأغرب من هذا انها غير موصولة بالانترنت.

أستاذ المدرسة الابتدائية مطالب بشكل يوم بالتحضير مذكرات الدروس وهو متابع ومراقب على ذلك من طرف مدير المدرسة ومفتش المقاطعة الذي يزوره بشكل دوري في كل شهر، وهو ما يجعله يحضر مذكراته في أوراق مقوي وتكون منظمة وجاهزة دائما تسنده في عملية التدريس بشكل منهجي، وفي كثير من الأحيان تكون في شكلها الورق وايضا محفوظ في جهاز كومبيوتر يصطحبه في كل حصة تدريسية.

يوزع الأستاذ الناجح حركاته أثناء الحصة بين الجلوس والوقوف والمشي حتى لا يجهد نفسه لأن العملية التربوية شاقة ومتعبة جدا وخاصة مع الأطفال فب مرحلة التعليم الابتدائي ، وفكرة استثمار الجهد والوقت أثناء الحصة يستفدها من أصحاب الخبرة والتجربة في ميدان التعليم. ويكون التعب كبير خاصة اذا كان هناك اكتظاظ في القسم أين يصل عدد تلاميذ بعض الأقسام الي الأربعين أو يتجاوزها.

هناك أساليب كثيرة ومتعددة معتمدة في تقويم نتائج التلاميذ سواء أثناء نهاية الدرس أو الوحدة الدراسية أو حتى نهاية الفصل الدراسي، ويتوقف اختيار طريقة الامتحان على الأستاذ بحسب نوع الامتحان إذا في نهاية الحصة تكون الأسئلة شفوية سريعة حتى تسهل تسجيل العلامات في الدفاتر أو كتابة في الفروض والامتحانات الفصلية.

التقويم التربوي هو في حد ذاته جزء من مفهوم البرنامج بالمعنى الحديثة، والتقويم أيضا يعتبر وسيلة بيداغوجية تعرف الأستاذ بتطور وتحسن مستوى تلاميذ من حين إلى آخر.

يساعد استعمال الألوان في السبورة على شد انتباه التلاميذ والتميز بين مختلف الاسماء والافعال والكلمات تو حتى الأعداد والنتائج والعمليات الحسابية، كما أن استخدام الالوان عمل بيداغوجي يرفع من دافعية التلاميذ وعامل تشويق وإثارة والتحفيز لزيادة من الدافعية نحو التعليم وتحسن الأداء والمردود التربوي.

نستنتج أن التدريب على الوسائل البيداغوجية مثل استعمال الأقلام الكحولية والسبورة البيضاء وكذلك الحاسب الآلي والعديد من الوسائل البيداغوجية يساهم في تحسين الكفاءة المهنية للأستاذ التعليم الابتدائي.

رابعا : عرض الفرضية الثانية: تحليل نتائج الفرضية الثانية واستنتاجها:
التدريب على تنويع طرائق التدريس يساهم في فعالية الأستاذ المهنية.
العلاقة بين سن الأستاذ و بلغة التدريس:

جدول رقم 21: يبين العلاقة بين سن الأستاذ و بلغة التدريس

المجموع		اللهجة الفصيحة		اللهجة العامة		لسنة التدريس
%	التكرار	%	التكرار	%	التكرار	
%100	50	%60	30	%40	20	25-20
%100	30	%100	30	/	/	30-26
%100	10	%100	10	/	/	36-31
%100	90	%77,8	70	%22,2	20	المجموع

نلاحظ من خلال هذا الجدول أن النسبة البارزة هي نسبة 78.8% من الذين صرحوا أن سنهم ما بين 26-30 سنة صرحوا أنهم يستعملون اللهجة الفصيحة في التدريس وكذلك بالنسبة للذين سنهم ما بين 31-36 سنة صرحوا أنهم يستعملون اللهجة الفصيحة في التدريس، وفي المقابل الذين سنهم ما بين 20-25 سنة صرحوا كذلك أنهم يستعملون اللهجة الفصيحة في التدريس بنسبة 60%، وفي المقابل نسبة 22.2% من صرحوا أنهم يستعملون اللهجة العامة في التدريس تدعمه نسبة 40% الذين سنهم ما بين 20-25 سنة يظهر من خلال نتائج هذا الجدول أن استعمال اللهجة العامية مرتبط بالخبرة المهنية حيث أن الكلام بالعمية في بعض الأحيان يسهل الفه وتوضيح بعض الأفكار الصعبة والغامضة، وخاصة وأن الرأسمالي الثقافي للأسرة الجزائرية متواضع مقارنة برأسمال المنظومة أو المناهج الدراسي الذي هو عالي ومعقد وصعب على أغلب فئات التلاميذ المنحدرين من أوساط أسرية بسيطة المستوى الدراسي وضعيفة الامكانيات المادية لدعم أبناءها دراسيا. وهذه الهوة بين مستوى الرأسمال الثقافي لأطفال والأولياء يمكن ردمها أحيانا باستعمال اللهجة العامية وفق ما يراه كثير من الأساتذة القدماء من ذوي الخبرة والتجربة المهنية.

علاقة طريقة التعلم برفع دافعية التلاميذ:

جدول رقم 22: يبين علاقة طريقة التعلم برفع دافعية التلاميذ

المجموع		اللقاء والتلقين		الحوار والنقاش		طريقة التعليم رفع دافعية التلاميذ
%	التكرار	%	التكرار	%	التكرار	
%100	60	%0	/	%100	60	دائما
%100	20	%50	10	%50	10	أحيانا
%100	10	%100	10	/	/	أبدا
%100	90	%22.2	20	%77,8	70	المجموع

نلاحظ من خلال هذا الجدول أن النسبة البارزة هي نسبة 77.8% من صرحوا أنهم يعتمدون على طريقة الحوار والنقاش في التعليم، تدعمه نسبة 100% من صرحوا أنهم دائما يعملون على رفع دافعية التلاميذ وتشجيعهم على المشاركة، وتليه نسبة 50% من صرحوا أنهم أحيانا يعملون على رفع دافعية التلاميذ وتشجيعهم على المشاركة، وفي المقابل تليه نسبة 22.2% من صرحوا أنهم يعتمدون على طريقة اللقاء والتلقين في التعليم، تدعمه نسبة 100% من صرحوا أنهم أبدا لا يعملون على رفع دافعية التلاميذ وتشجيعهم على المشاركة، وتليه نسبة 50% من صرحوا أحيانا يعملون على رفع دافعية التلاميذ وتشجيعهم على المشاركة.

يمكن القول أن طريقة التلقين وسرد المعلومات وشحنها في أذهان التلاميذ بالطريقة الكلاسيكية، أنها لم تعد ذات فائدة ونفع، لذلك المناهج الحديثة تقوم على مشاركة التلميذ في إنتاج المعرفة وتولدها، هذه المناهج التي تعتبر التلميذ محور العملية التعليمية وركزتها الاساسية وتنصح بأن يكون التلميذ مشارك حقيقي في الوصول إلى النتائج والحلول بنفسه. لأن طرق التدريس القديمة تعتمد التلميذ كالبندك لرصد المعلومات من ثمة استرجاعها بطريقة آلية أيام الامتحانات، الا أن الحفظ يبقي عملية أولية وأساسية في العملية التعليمية.

علاقة طريقة تغيير الدرس و اختيار الأستاذ التلاميذ لحصص المعالجة:

جدول رقم 23: يبين علاقة طريقة تغيير الدرس و اختيار الأستاذ التلاميذ لحصص المعالجة

المجموع		لا		نعم		تغيير الدرس في حصص المعالجة اختيار التلاميذ لحصص المعالجة
%	التكرار	%	التكرار	%	التكرار	
%100	70	/	/	%100	70	بناء على نتائجهم
%100	20	/	/	%100	20	رغبتهم في الحضور
%100	90	/	/	%100	90	المجموع

نلاحظ من خلال هذا الجدول أن النسبة البارزة هي نسبة 100% من صرحوا أنهم يكون اختيار التلاميذ لحصص المعالجة بناء على رغبتهم وكذلك صرحوا بأنهم نعم يغيرون طريقة التدريس في حصص المعالجة، وفي المقابل من صرحوا أنهم يعتمدون في اختيار التلاميذ لحصص المعالجة كانت رغبتهم في الحضور وصرحوا كذلك أنهم نعم يغيرون طريقة التدريس في حصص المعالجة بنسبة 100%.

حصص الدعم والاستدراك أسلوب علاجي لكثير من الصعوبات التي يعاني منها التلاميذ أثناء الحصص الرسمية وخاصة ضعفاء النتائج الذين يخرتهم الأستاذ بناء على رغبتهم وكذلك نتائجهم مع تحديد نقاط ضعفهم وبالتالي الأمر يستدعي الأمر تغيير طريقة التدريس في حصص المعالجة من طرف الأستاذ، لأن عدد التلاميذ يكون قليل أثناء حصة الدعم حيث يتم التركيز فقط على مواطن الضعف ومحاولات معالجتها بالتحديد.

علاقة كيفية شرح الأستاذ بمستوى التلاميذ:

جدول رقم 24: يبين علاقة كيفية شرح الأستاذ بمستوى التلاميذ

المجموع		استعمال اللهجة العامية في الشارع		استعمال اللهجة العامية في الأسرة		كيفية الشرح / مستوى التلاميذ
		%	التكرار	%	التكرار	
%100	20	%0	/	%100	20	ضعيف
%100	50	%40	20	%60	30	متوسط
%100	20	%100	20	%0	/	جيد
%100	90	%44,4	40	%55,6	50	المجموع

نلاحظ من خلال هذا الجدول أن نسبة 55,6% من صرحوا أنهم كان تفسيره هو استعمال اللهجة العامية في الأسرة ، تدعمه نسبة 100% من صرحوا أن مستوى التلاميذ ضعيف عندما يواجهون اللغة الفصيحة وتليه نسبة 60% من صرحوا أن مستوى التلاميذ متوسط عندما يواجهون اللغة الفصيحة، وفي المقابل نسبة 44,4% من صرحوا أنهم كان تفسيره هو استعمال اللهجة العامية في الشارع، تدعمه نسبة 100% من صرحوا أن مستوى التلاميذ جيد عندما يواجهون اللغة الفصيحة، وتليه نسبة 40% من صرحوا أن مستوى التلاميذ متوسط عندما يواجهون اللغة الفصيحة.

الأطفال في المجتمع الجزائري يعانون ليس فقط من ازدواجية اللسان بين الفصحى والعامية بل وأيضا الكلمات الفرنسية والتي لا تعكر فقط الكلام وانما حتى منطق التفكير أين يصعب حتى على المثقف أن يعبر عن أفكاره بكل طلاقة وسلاسة، وهذا المشكل يطرح نفسه بقوة على أطفال المدارس وبالذات مع إضافة اللغة الأمازيغية كمادة لتدريس في الاصلاحيات التربوية الجديدة في مناهج الجيل الثاني وهذا ما يعقد اللسان الجزائري أكثر فأكثر ويضع التلاميذ في مفترق الطرق بين الفصحى واللهجات العامية .

ربط موضوع الدرس واستخدم التلاميذ مكتسبات السابقة:

جدول رقم 25: يبين ربط موضوع الدرس واستخدم التلاميذ مكتسبات السابقة

استخدم مكتسبات التلاميذ	التكرار	%
دائما	60	66,7%
أحيانا	20	22,2%
أبدا	10	11,1%
المجموع	90	100%

نلاحظ من خلال هذا الجدول أن النسبة البارزة هي نسبة 66,7% من صرحوا أنهم دائما يستخدمون مكتسبات التلاميذ السابقة لربطها بموضوع الدرس، وفي المقابل من صرحوا أنهم أحيانا يستخدمون مكتسبات التلاميذ السابقة لربطها بموضوع الدرس بنسبة 22,2%، وتليه نسبة 11,1% من صرحوا أنهم أبدا لا يستخدمون مكتسبات التلاميذ السابقة لربطها بموضوع الدرس.

الأستاذ الناجح يحاول دائما وأبدا استثمار المكتسبات القليلة للتلاميذ لأن الأصل في بناء المعرفة قائم على تراكم المعلومات وكل المعارف يؤسس بعضها لبعض على شكل بناء هرمي ينتقل من البسيط إلى الصعب ومن السهل إلى المعقد كما يذل العلامة عبدالرحمان ابن خلدون، والأستاذ دائما مطالب بالرجوع إلى معلومات التلاميذ الأساسية في المادة فمن لا يعرف الحروف لا يبني الكلمات ومن لا يعرف الكلمات لا يمكن أن يكون الجمل ومن لا يعرف الأعداد لا يمكنه الحساب وهكذا مع كل المعارف والمواد الأخرى.

الطريقة المعتمدة في تقديم الواجبات للتلاميذ:

جدول رقم 26: يبين الطريقة المعتمدة في تقديم الواجبات للتلاميذ

طريقة تقديم الواجبات للتلاميذ	التكرار	%
الواجبات المنزلية	50	55,6%
التمارين داخل القسم	40	44,4%
المجموع	90	100%

نلاحظ من خلال هذا الجدول أن النسب متقارب نجد أن نسبة 55,6% من صرحوا أنهم الطريقة التي يعتمدونها في تقديم الواجبات للتلاميذ هي الواجبات المنزلية، وفي المقابل من صرحوا أنهم يعتمدون على طريقة التمارين داخل القسم لتقديم الواجبات للتلاميذ بنسبة 44,4%.

مع أن أغلب أوقات التلميذ يقضيها في المدرسة إلا أنه يبقى دائما محتاج إلى مذاكرة ومراجعة دروسه في البيت مع الأهلة سواء الأم أو الأب أو الأخوة وهذا يكون من خلال انجاز الواجبات المنزلية وهذا يساعد على الفهم والحفظ ويكون بمثابة الدعم لتلاميذ، لأن جهد الأستاذ غير كافى نظرا لكثافة البرامج يحتاج الى مساعدة الأولياء تضافر ومضاعفة الجهد من الجميع وخاصة تلك الأسر التي تريد التفوق والتميز لأبنائها.

الكيفية المعتمدة في تقديم الواجبات للتلاميذ:

جدول رقم 27: يبين الكيفية المعتمدة في تقديم الواجبات للتلاميذ

طريقة تقديم الواجبات للتلاميذ	التكرار	%
أعمال فردية	70	77,8%
أعمال جماعية (حلقات)	20	22,2%
المجموع	90	100%

نلاحظ من خلال هذا الجدول أن النسبة البارزة في هي نسبة 77,8% من صرحوا أنهم يعتمدون على طريقة أعمال فردية في تقديم الواجبات للتلاميذ، وفي المقابل نسبة 22,2% من صرحوا أنهم يعتمدون على طريقة أعمال جماعية (حلقات) في تقديم الواجبات للتلاميذ.

الأسلوب المعتمد في حل التمارين داخل القسم:

جدول رقم 28: يبين الأسلوب المعتمد في حل التمارين داخل القسم

أسلوب حل التمارين داخل القسم	التكرار	%
مشاركة جماعية	10	11,1%
الأستاذ بمفرده	20	22,2%
معا	60	66,7%
المجموع	90	100%

نلاحظ من خلال هذا الجدول أن النسبة البارزة هي نسبة 66,7% من صرحوا أنهم يعتمدون على أسلوب حل التمارين معا داخل القسم، وفي المقابل نسبة 22,2% من صرحوا أنهم يعتمدون على أسلوب الأستاذ بمفرده في حل التمارين داخل القسم، وتليه نسبة قليلة من صرحوا أنهم يعتمدون على أسلوب المشاركة الجماعية في حل التمارين داخل القسم بنسبة 11,1%.

التمارين تشكل الجانب التطبيقي لدروس يستدعي بالضرورة مشاركة التلاميذ في حلها من أجل الفهم وتبسيط الأمر وخاصة على أولئك التلاميذ من المستوي المتوسط والضعيف، وترك فرص المحاولات لكل التلاميذ، ويتدخل المعلم في حل وفك الأمور الصعبة والمعقدة، كما يمكن توظيف عمل المجموعات في الحل كما يقال: أحسن أستاذ لتلميذ هو أخيه التلميذ حيث يزول الخوف والخجل والحياء بين التلاميذ ويصبح التلميذ يعلم التلميذ.

التعامل مع الفروق الفردية بين التلاميذ:

جدول رقم 29: يبين التعامل مع الفروق الفردية بين التلاميذ

التعامل مع الفروق الفردية بين التلاميذ	التكرار	%
زيادة الاهتمام بالفئات الضعيفة	30	33,3%
التركيز على نقاط القوى والضعف	30	33,3%
اعادة شرح الأشياء الصعبة	30	33,3%
المجموع	90	100%

نلاحظ من خلال هذا الجدول أن النسب متساوية بنسبة 33,3% من اللذين صرحوا أنهم يتعاملون مع الفروق الفردية للتلاميذ عن طريق التعامل مع زيادة الاهتمام بالفئات الضعيفة وكذلك التركيز على نقاط القوى والضعف لديهم وأيضا اعادة شرح الأشياء الصعبة على التوالي.

الفروق الفردية بين التلاميذ كثيرة ومتنوعة منها عامل الجنس والسن والأكثر أهمية في هذه الفروق هو عامل الذكاء ، وهذا ما يجب أن يراعيه الأستاذ فهناك تلميذ يفهم الشرح الأول وتلميذ من الشرح الثاني ومن لا يفهم حتى من الشرح الثالث لذلك هو مطالب دائما بالشد انتباه وتركيز التلاميذ من ذوي الذكاء المتوسط والاهتمام بالفئة الضعيفة من خلال دروس الدعم، كما يمنح ويعطي فرص الممارسة لكل ويصوب يصحح لمن يخطأ دون عتاب وتوبيخ.

النتائج الجزئية للفرضية الثانية:

بعدها قمنا بتحليل بيانات الاستمارة نقوم باستعراض النتائج الجزئية للفرضية الثانية و هي على النحو الآتي:
أن استعمال اللهجة العامية مرتبط بالخبرة المهنية حيث أن الكلام بالعمية في بعض الأحيان يسهل الفه وتوضيح بعض الأفكار الصعبة والغامضة، وخاصة وأن الرأسمالي الثقافي للأسرة الجزائرية متواضع مقارنة برأسمال المنظومة أو المناهج الدراسي الذي هو عالي ومعقد وصعب على أغلب فئات التلاميذ المنحدرين من أوساط أسرية بسيطة المستوي الدراسي وضعيفة الامكانيات المادية لدعم أبنائها دراسيا.

الهوة بين مستوي الرأسمال الثقافي لأطفال والأولياء يمكن ردمها أحيانا باستعمال اللهجة العامية وفق ما يراه كثير من الأساتذة القدماء من ذوي الخبرة والتجربة المهنية.

يمكن القول أن طريقة التلقين وسرد المعلومات وشحنها في أذهان التلاميذ بالطريقة الكلاسيكية، أنها لم تعد ذات فائدة ونفع، لذلك المناهج الحديثة تقوم على مشاركة التلميذ في انتاج المعرفة وتولدها، هذه المناهج التي تعتبر التلميذ محور العملية التعليمية وركزتها الاساسية وتنصح بأن يكون التلميذ مشارك حقيقي في الوصول إلى النتائج والحلول بنفسه. لأن طرق التدريس القديمة تعتمد التلميذ كالبنيك لرصد المعلومات من ثمة استرجاعها بطريقة آلية أيام الامتحانات، الا أن الحفظ يبقي عملية أولية وأساسية في العملية التعليمية.

حصص الدعم والاستدراك أسلوب علاجي لكثير من الصعوبات التي يعاني منها التلاميذ أثناء الحصص الرسمية وخاصة ضعفاء النتائج الذين يخرتهم الأستاذ بناء على رغبتهم وكذلك نتائجهم مع تحديد نقاط ضعفهم وبالتالي الأمر يستدعي الأمر تغير طريقة التدريس في حصص المعالجة من طرف الأستاذ، لأن عدد التلاميذ يكون قليل أثناء حصة الدعم حيث يتم التركيز فقط على مواطن الضعف ومحاولات معالجتها بالتحديد.

الأطفال في المجتمع الجزائري يعانون ليس فقط من ازدواجية اللسان بين الفصحى والعامية بل وايضا الكلمات الفرنسية والتي لا تعكر فقط الكلام وانما حتى منطق التفكير أين يصعب حتى على المثقف أن يعبر عن أفكاره بكل طلاقة وسلاسة، وهذا المشكل يطرح نفسه بقوة على أطفال المدارس وبالذات مع إضافة اللغة الأمازيغية كمادة لتدريس في الاصلاحيات التربوية الجديدة في مناهج الجيل الثاني وهذا ما يعقد اللسان الجزائري أكثر فأكثر ويضع التلاميذ في مفترق الطرق بين الفصحى واللهجات العامية .

الأستاذ الناجح يحاول دائما وأبدا استثمار المكتسبات القبيلة للتلاميذ لأن الأصل في بناء المعرفة قائم على تراكم المعلومات وكل المعارف يؤسس بعضها لبعض على شكل بناء هرمي ينتقا من البسيط إلى الصعب ومن السهل إلى المعقد كما يذك العلامة عبدالرحمان ابن خلدون، والأستاذ دائما مطالب بالرجوع إلى معلومات التلاميذ الاساسية

في المادة فمن لا يعرف الحروف لا يبني الكلمات ومن لا يعرف الكلمات لا يمكن أن يكون الجمل، ومن لا يعرف الأعداد لا يمكنه الحساب وهكذا مع كل المعارف والمواد الأخرى.

أن أغلب أوقات التلميذ يقضيها في المدرسة إلا أنه يبقى دائما محتاج إلى مذاكرة ومراجعة دروسه في البيت مع الأهلة سواء الأم أو الأب أو الأخوة وهذا يكون من خلال انجاز الواجبات المنزلية وهذا يساعد على الفهم والحفظ ويكون بمثابة الدعم لتلاميذ، لأن جهد الأستاذ غير كافى نظرا لكثافة البرامج يحتاج إلى مساعدة الأولياء تضافر ومضاعفة الجهد من الجميع وخاصة تلك الأسر التي تريد التفوق والتميز لأبنائها.

التمارين تشكل الجانب التطبيقي لدروس يستدعي بالضرورة مشاركة التلاميذ في حلها من أجل الفهم وتبسيط الأمر وخاصة على أولئك التلاميذ من المستوي المتوسط والضعيف، وترك فرص المحاولات لكل التلاميذ، ويتدخل الأستاذ في حل وفك الأمور الصعبة والمعقدة، كما يمكن توظيف عمل المجموعات في الحل كما يقال: أحسن الأستاذ لتلميذ هو أخيه التلميذ حيث يزول الخوف والحجل والحياء بين التلاميذ ويصبح التلميذ يعلم التلميذ.

الفروق الفردية بين التلاميذ كثيرة ومتنوعة منها عامل الجنس والسن والأكثر أهمية في هذه الفروق هو عامل الذكاء ، وهذا ما يجب أن يراعيه الأستاذ فهناك تلميذ يفهم الشرح الأول وتلميذ من الشرح الثاني ومن لا يفهم حتى من الشرح الثالث لذلك هو مطالب دائما بالشد انتباه وتركيز التلاميذ من ذوي الذكاء المتوسط والاهتمام بالفئة الضعيفة من خلال دروس الدعم، كما يمنح ويعطي فرص الماركة للكل ويصوب يصحح لمن يخطأ دون عتاب وتوبيخ.

وهكذا نستنتج أن التدريب على تنويع طرائق التدريس من تغير طرق التدريس في حصص المعالجة وكذلك رفع من دافعية التلاميذ في المشاركة واعطاء واجبات منزلية أكثر واستثمار مكتسبات التلاميذ يساهم في فعالية الأستاذ المهنية.

خامسا: الاستنتاج العام لفرضيات الدراسة:

من خلال المعطيات المتحصل عليها أن هناك علاقة مميزة بين متغيرات الدراسة في مدى فعالية التكوين البيداغوجي في تحسين الكفاءة المهنية لأستاذ التعليم الابتدائي، وذلك على علاقة بين التدريب على الوسائل البيداغوجية وتنوع طرائق التدريس يسهم في تحسين الكفاءة المهنية لأستاذ التعليم الابتدائي، بشكل عام يمكننا عرض الاستنتاج العام لهذه الدراسة بداية بعرض استنتاجات لفرضيات الدراسة كما يلي:

نستنتج أن الأجيال الجديدة من الأساتذة لا تملك تجربة مع السبورة الخضراء والطباشير حيث كان الأستاذ يعاني من غبار الطباشور والكتابة والمسح بالطلاسة القديمة ويتأثر بذلك الغبار الذي لا انعكاسات لسببية صحته وتنفسه ومع ذلك تبقى المتعة الأبدية لطباشور لأنه كان سببا في تعليم الكثير من المتعلمين وخرجي المدارس عبر عقود طويلة من التاريخ. ومن كانت له تجربة مع الطباشير يعرف جدا النقلة النوعية لتعامل مع السبورات الحديثة وسهولة استعمالها كتابتها و مسحها. وتوظيفها كوسيلة بيدغوجية في الحياة الدراسية.

نستنتج أن كل الأساتذة في المدارس بولاية غرداية يستعملون السبورة البيضاء والأقلام الكحولية في وسائل التدريس وفي مختلف المواد، وذلك لأن كل المؤسسات التعليمية في مرحلة التعليم الابتدائي استفادت من ميزانيات البلدية لتغطية احتياجاتها من هذه السبورات ولا تكاد توجد مؤسسة اليوم ولا قسم دراسي والا توجد به هذه السبورة السحرية كما تسمى، وهي من أفضل الوسائل التعليمية على الإطلاق في سهولة استعمالها كونها عملية ومفيدة.

نستنتج أنه يبقى الدافع الأقوى للأساتذة المستعملون السبورة البيضاء والأقلام الكحولية كوسيلة أساسية في التدريس هو سهولة استعمالها على الأستاذ وعلى التلاميذ في الوقت ذاته وتوفر أقلامها بمختلف الألوان والاشكال، مما يسهل المهمة على الجميع ويفر الجهد والوقت للأستاذ حتى يتنسى له أداء مهمته النبيلة على أكمل وجه.

نستنتج أنه يختلف استخدام الحاسب الآلي من استعماله في عرض الرسوم توضيحية، وبين استخدام الحاسب الآلي واستعماله في تحضير الدروس . ولأن تقريبا أغلب الأجيال الأساتذة يحسنون استخدام الحاسوب بشكل متوسط، سواء في تحضير الدروس بالحاسب الشخصي في البيت أو حتى حاسب المؤسسة في مكان العمل مع العارض (الداتشو)- إلا أن اجهزة الكمبيوتر والمخابر لا تتوفر عليها مؤسسات التعليم الابتدائي بشكل كافي. لذلك هي ليست في متناول الاستعمال في الوقت الذي تدرس فيها دول المتطور بمعرف باللوح الرقمي والتي هي ملك للملايين من أطفال المدارس.

نستنتج أن الشعور بالنقلة النوعية لا يحدث مع تلك الأجيال المخضرمة التي عاشت تجربة بين السورة الخضراء مع الطباشير وتعيش اليوم تجربة استعمال السبورة البيضاء والأقلام الكحولية، فهناك فرق كبير يمكنه وصفه بالوسيلة السحرية والعجيبة في الوقت ذاته والتي تساهم من تسريع وتحسين نوعية جودة ومردود العمل الدراسي في القرن الواحد والعشرين.

نستنتج أن امتلاك الحاسوبي الشخصي أصبح اليوم ضرورة حضارية لكل إنسان متعلم وبالأخص للأساتذة بالذات لما يسهله من تخزين للمعلومات والدروس والرسومات بشكل كبير يوفر الطاقة والجهد والعناء ويوفر سهولة عرضها بشكل شيق ومنظم والسريع يخدم مختلف أهداف العملية التعليمية (المعرفي، والوجداني، السلوكي).

نستنتج أن أغلب الأساتذة يسفدون من هذه التقنية والتكنولوجيا بشكل جيد ، سواء في تحضير مذكرات الدروس في برنامج (Word) او الجداول في برنامج (Excel) أو حتى العروض في برنامج (Power Point) نستنتج في غياب الوسائل البيداغوجية على مستوى المؤسسة وعدم توفرها يضطر الكثير من الأساتذة لأستخدم وسائلهم الخاصة على رأسها الحاسوب الشخصي مساهمة منها لفائدة التلاميذ، وهذا بذلته عمل إنساني ونبيل من الأستاذ، حرصا منهم على مستقبل التلاميذ وتحسين نتائجهم بكل ما يملكون من إمكانيات معنوية ومادية. في انتظار تغطية هذا العجز الذي تعانیه مرافق التعليم الابتدائي من السلطات الوصية.

نستنتج أنه لا تقدم الجامعة الجزائرية أي تدريبات حقيقية تذكر على الوسائل البيداغوجية وهذا ما نلاحظه بالعين المجردة، حيث قاعة إعلام آلي واحد بكل كلية أين يوجد بها معدل كومبيوتر واحد لكل عشرة طالبة وباقي الأجهزة معطلة، وهي من الطراز القديم مقارنة بالأجهزة الحديثة والأغرب من هذا أنها غير موصولة بالإنترنت.

نستنتج أن أستاذ المدرسة الابتدائية مطالب بشكل يوم بالتحضير مذكرات الدروس وهو متابع ومراقب على ذلك من طرف مدير المدرسة ومفتش المقاطعة الذي يزوره بشكل دوري في كل شهر، وهو ما يجعله يحضر مذكراته في أوراق مقوى وتكون منظمة وجاهزة دائما تسنده في عملية التدريس بشكل منهجي، وفي كثير من الأحيان تكون في شكلها الورق وأيضا محفوظ في جهاز كومبيوتر يصطحبه في كل حصة تدريسية.

نستنتج أنه يوزع الأستاذ الناجح حركاته اثناء الحصة بين الجلوس والوقوف والمشي حتى لا يجهد نفسه لأن العملية التربوية شاقة ومتعبة جدا وخاصة مع الأطفال في مرحلة التعليم الابتدائي ، وفكرة استثمار الجهد والوقت أثناء الحصة يستفدها من أصحاب الخبرة والتجربة في ميدان التعليم. ويكون التعب كبير خاصة اذا كان هناك اكتظاظ في القسم أين يصل عدد تلاميذ بعض الأقسام إلى الأربعين أو يتجاوزها.

نستنتج أنه هناك أساليب كثيرة ومتعددة معتمدة في تقويم نتائج التلاميذ سواء أثناء نهاية الدرس أو الوحدة الدراسية أو حتى نهاية الفصل الدراسي، ويتوقف اختيار طريقة الامتحان على الأستاذ بحسب نوع الامتحان اذا في نهاية الحصة تكون الأسئلة شفوية سريعة حتى تسهل تسجيل العلامات في الدفاتر أو كتابة في الفروض والامتحانات الفصلية.

نستنتج أن التقويم التربوي هو في حد ذاته جزء من مفهوم البرنامج بالمعنى الحديثة، والتقويم أيضا يعتبر وسيلة بيداغوجية تعرف الأستاذ بتطور وتحسن مستوى تلاميذ من حين إلى آخر.

نستنتج أن استعمال الالوان في السبورة يساعد على شد انتباه التلاميذ والتمييز بين مختلف الاسماء والافعال والكلمات تو حتى الأعداد والنتائج والعمليات الحسابية، كما أن استخدام الالوان عمل بيداغوجي يرفع من دافعية التلاميذ وعامل تشويق وإثارة والتحفيز لزيادة من الدافعية نحو التعليم وتحسن الأداء والمردود التربوي.

نستنتج أن استعمال اللهجة العامية مرتبط بالخبرة المهنية حيث أن الكلام بالعمية في بعض الأحيان يسهل الفه وتوضيح بعض الأفكار الصعبة والغامضة، وخاصة وأن الرأسمالي الثقافي للأسرة الجزائرية متواضع مقارنة برأسمال المنظومة أو المناهج الدراسي الذي هو عالي ومعقد وصعب على أغلب فئات التلاميذ المنحدرين من أوساط أسرية بسيطة المستوي الدراسي وضعيفة الامكانيات المادية لدعم أبناءها دراسيا.

نستنتج أن الهوة بين مستوي الرأسمال الثقافي لأطفال والأولياء يمكن ردمها أحيانا باستعمال اللهجة العامية وفق ما يراه كثير من الأساتذة القدماء من ذوي الخبرة والتجربة المهنية.

نستنتج أنه يمكن القول أن طريقة التلقين وسرد المعلومات وشحنها في أذهان التلاميذ بالطريقة الكلاسيكية، أنها لم تعد ذات فائدة ونفع، لذلك المناهج الحديثة تقوم على مشاركة التلميذ في انتاج المعرفة وتولدها، هذه المناهج التي تعتبر التلميذ محور العملية التعليمية وركزتها الاساسية وتنصح بأن يكون التلميذ مشارك حقيقي في الوصول الي النتائج والحلول بنفسه. لأن طرق التدريس القديمة تعتمد التلميذ كالبنيك لرصد المعلومات من ثمة استرجاعها بطريقة آلية أيام الامتحانات، الا أن الحفظ يبقي عملية أولية وأساسية في العملية التعليمية.

نستنتج أن حصص الدعم والاستدراك أسلوب علاجي لكثير من الصعوبات التي يعاني منها التلاميذ أثناء الحصص الرسمية وخاصة ضعفاء النتائج الذين يخترهم الأستاذ بناء على رغبتهم وكذلك نتائجهم مع تحديد نقاط ضعفهم وبالتالي الأمر يستدعي الأمر تغيير طريقة التدريس في حصص المعالجة من طرف الأستاذ، لأن عدد التلاميذ يكون قليل أثناء حصة الدعم حيث يتم التركيز فقط على مواطن الضعف ومحاولات معالجتها بالتحديد.

نستنتج أن الأطفال في المجتمع الجزائري يعانون ليس فقط من ازدواجية اللسان بين الفصحى والعامية بل وأيضاً الكلمات الفرنسية والتي لا تعكّر فقط الكلام وإنما حتى منطق التفكير أين يصعب حتى على المثقف أن يعبر عن أفكاره بكل طلاقة وسلاسة، وهذا المشكل يطرح نفسه بقوة على أطفال المدارس وبالذات مع إضافة اللغة الأمازيغية كمادة لتدريس في الإصلاحات التربوية الجديدة في مناهج الجيل الثاني وهذا ما يعقد اللسان الجزائري أكثر فأكثر ويضع التلاميذ في مفترق الطرق بين الفصحى واللهجات العامية .

نستنتج أن الأستاذ الناجح يحاول دائماً وأبدا استثمار المكتسبات القبلية للتلاميذ لأن الأصل في بناء المعرفة قائم على تراكم المعلومات وكل المعارف يؤسس بعضها لبعض على شكل بناء هرمي ينتقل من البسيط إلى الصعب ومن السهل إلى المعقد كما يذك العلامة عبدالرحمان ابن خلدون، والأستاذ دائما مطالب بالرجوع الي معلومات التلاميذ الأساسية في المادة فمن لا يعرف الحروف لا يبني الكلمات ومن لا يعرف الكلمات لا يمكن أن يكون الجمل، ومن لا يعرف الأعداد لا يمكنه الحساب وهكذا مع كل المعارف والمواد الأخرى.

نستنتج أن أغلب أوقات التلميذ يقضيها في المدرسة إلا أنه يبقى دائما محتاج إلى مذاكرة ومراجعة دروسه في البيت مع الأهلة سواء الأم أو الأب أو الأخوة وهذا يكون من خلال انجاز الواجبات المنزلية وهذا يساعد على الفهم والحفظ ويكون بمثابة الدعم للتلميذ، لأن جهد الأستاذ غير كافي نظرا لكثافة البرامج يحتاج إلى مساعدة الأولياء تضافر ومضاعفة الجهد من الجميع وخاصة تلك الأسر التي تريد التفوق والتميز لأبنائها.

نستنتج أن التمارين تشكل الجانب التطبيقي لدروس يستدعي بالضرورة مشاركة التلاميذ في حلها من أجل الفهم وتبسيط الأمر وخاصة على أولئك التلاميذ من المستوي المتوسط والضعيف، وترك فرص المحاولات لكل التلاميذ، ويتدخل الأستاذ في حل وفك الأمور الصعبة والمعقدة، كما يمكن توظيف عمل المجموعات في الحل كما يقال: أحسن أستاذ لتلميذ هو أخيه التلميذ حيث يزول الخوف والحجل والحياء بين التلاميذ ويصبح التلميذ يعلم التلميذ.

نستنتج أن الفروق الفردية بين التلاميذ كثيرة ومتنوعة منها عامل الجنس والسن والأكثر أهمية في هذه الفروق هو عامل الذكاء ، وهذا ما يجب أن يراعيه الأستاذ فهناك تلميذ يفهم الشرح الأول وتلميذ من الشرح الثاني ومن لا يفهم حتى من الشرح الثالث لذلك هو مطالب دائما بالشد انتباه وتركيز التلاميذ من ذوي الذكاء المتوسط والاهتمام بالفئة الضعيفة من خلال دروس الدعم، كما يمنح ويعطي فرص المازكة لكل ويصوب يصحح لمن يخطأ دون عتاب وتوبيخ.

وعليه نستنتج من خلال ما سبق ذكره من النتائج يمكن القول أن الفرضيات تحققت من خلال أن التدريب على الوسائل البيداغوجية يساهم في تحسين الكفاءة المهنية للأستاذ وكذلك أن التدريب على تنوع طرائق التدريس يساهم في تحسين الكفاءة المهنية للأستاذ.

خلاصة الفصل:

بعد عرض المعلومات التي تشكل النقاط الأساسية في هذا الفصل والتي قد حصلت من خلال الاستجابة التي أبداهها كل أفراد العينة كما قمت بتحليل وتفسير معظم الحقائق التي أخذت الصبغة الموضوعية وهي ما ترجمتها المعطيات الاحصائية التي وردت في الجداول والتي بنيتها على أساس فروض الدراسة واستطعت تغطيتها بالتساؤلات، ونرى من خلالها فعلا أنها مكننتي من جمع الحقائق والمتغيرات ذات العلاقة بالظاهرة.

وعليه يمكن القول نستنتج من خلال ما سبق ذكره من النتائج والتحليل والمناقشة يمكن القول أن الفرضيات تحققت من خلال أن التدريب على الوسائل البيداغوجية مثل استعمال السبورة البيضاء والأقلام الكحولية في عملية التدريس وهي من أفضل الوسائل التعليمية على الاطلاق في سهولة استعمالها كونها عملية ومفيدة وكذلك استعمال الحاسوبي الشخصي أصبح اليوم ضرورة حضارية لكل إنسان متعلم وبالأخص للأساتذة بالذات لما يسهله من تخزين للمعلومات والدروس والرسومات بشكل كبير يوفر الطاقة والجهد والعناء ويوفر سهولة عرضها بشكل شيق ومنظم والسريع يخدم مختلف أهداف العملية التعليمية (المعرفي، والوجداني، السلوكي) وكذلك التقويم التربوي أيضا يعتبر وسيلة بيداغوجية تعرف الأستاذ بتطور وتحسن مستوى تلاميذ من حين إلى آخر يساهم في تحسين الكفاءة المهنية للأستاذ.

وكذلك يمكن القول من النتائج والتحليل والمناقشة نستخلص من الفرضية الثانية أن التدريب على تنوع طرائق التدريس مثل استعمال المناهج الحديثة التي تقوم على مشاركة التلميذ في انتاج المعرفة وتولدها، هذه المناهج التي تعتبر التلميذ محور العملية التعليمية وركزتها الاساسية وتنصح بأن يكون التلميذ مشارك حقيقي في الوصول إلى النتائج والحلول بنفسه، وكذلك تغير طريقة التدريس في حصص المعالجة من طرف الأستاذ، لأن عدد التلاميذ يكون قليل أثناء حصة الدعم حيث يتم التركيز فقط على مواطن الضعف ومحاولات معالجتها بالتحديد، وأيضا استثمار المكتسبات القليلة للتلاميذ لأن الأصل في بناء المعرفة قائم على تراكم المعلومات وكل المعارف يؤسس بعضها لبعض على شكل بناء هرمي ينتقل من البسيط إلى الصعب ومن السهل إلى المعقد يساهم في تحسين الكفاءة المهنية للأستاذ.

خاتمة

خاتمة:

تعد مهنة التعليم من أهم المهن و أفضلها لكونها تعني ببناء البشر بناء اجتماعيا وثقافيا وسياسيا واقتصاديا، وبما أن هذه المهنة تهدف إلى بناء الأجيال على وفق الكفاءات التربوية لكل بلد في العالم ، فيجب الاهتمام بهذا الموضوع . إن الأستاذ يشكل أحد أهم هذه العناصر الفاعلة في العملية التعليمية والتربوية بنسبة قدرتها البحوث والدراسات الحديثة ب 60 % ، مقارنة بدور المناهج الدراسية والإمكانيات المساندة لها، لهذا فالمعلم في أغلب دول العالم يعد إعدادا مهنيا وتربويا قبل ممارسة المهنة الأكاديمية، وعلى الرغم من ذلك إلا أنه لا يكفي الوصول إلى الأستاذ الكفء ما لم يتيسر له الإلمام الكافي بمتطلبات التكوين وأساسيات التربية الحديثة وبأصول علم النفس الحديث تماشيا مع التطورات السريعة في مجال الأهداف والتخطيط والتنفيذ والتقييم وطرائق التدريس ، وكل هذا لكي يكون قادرا على المشاركة الفعالة في مسيرة المجتمع الاقتصادية والاجتماعية.

إن الخضوع للتكوين البيداغوجي التحضيري الذي أقرته وزارة التربية الوطنية هذه السنة يعتبر انجازا هاما في سبيل الارتقاء بهذه المهنة النبيلة ، فقد أصبح الخضوع للتكوين أمرا ضروريا و يشكل عنصرا فعالا في ديمومة المسيرة التعليمية ، لكي تواكب العصر في مختلف تطوراتها.

وفي ضوء النتائج التي أسفرت عنها المعطيات الميدانية لهذه الدراسة، نقترح عددا من التوصيات التي نأمل أن يكون لها مردودا فعلي وتطبيقي لسد النقص في عملية تكوين الأساتذة الجدد:

✓ استمرارية التكوين على مدار السنة بمنح للأستاذ خبرات جديدة ومستوى أفضل واهتماما أكبر بالتكوين الذاتي.

✓ أسفر الواقع عن كثير من جوانب القصور في كفاية برامج التكوين في صورها الكمية والنوعية من حيث ملائمتها لحاجة العمل، حيث لا المحتوى و لا المدة ولا الوقت و لا حتى عدد الدورات كافي ليكتسب المهارات و المعارف الجديدة وهي لا تغطي كل المتطلبات المهنية المراد الوصول إليها ، وعليه فالأساتذة يعانون من عدم تنوع و شمولية برامج التكوين البيداغوجي التحضيري رغم تنوع وتحدد الأهداف التي يتعاملون معها.

قائمة

المراجع

قائمة المراجع:

1. المراجع العربية:

1. الأحمّد خاله طه: تكوين المعلمين من الاعداد إلى التدريب، دار الكتاب الجامعي، العين، 2005.
2. أحمد زكي بدوي، علاقات العمل والخدمة الاجتماعية، دار الجامعات المصرية، القاهرة، مصر، 1960.
3. أحمد عياد، مدخل لمنهجية البحث الاجتماعي، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر، 2006.
4. بن عنتر عبد الرحمان، إدارة الموارد البشرية المفاهيم والأسس والأبعاد الاستراتيجية، دار اليازوري العلمية للنشر والتوزيع، عمان، الأردن، الطبعة العربية 2010.
5. ثابتي الحبيب وبن عبوا الجلالي، تطوير الكفاءات وتنمية الموارد البشرية، مؤسسة الثقافة الجامعية، الاسكندرية، مصر، ط1، 2009.
6. جودت عزت عطوي، أساليب البحث العلمي، دار الثقافة للنشر والتوزيع، عمان، الأردن.
7. رشدي أحمد طعيمة، المعلم ، كفاياته، إعداد، تدريبه ، دار الفكر العربي ، ط1 ، القاهرة، 1999.
8. رشيد زرواتي ، منهجية البحث العلمي في العلوم الاجتماعية، دار الكتاب الحديث ، بدون طبعة، 2004.
9. الزيات كمال عبد الحميد: العمل وعلم الاجتماع المهني، الأسس النظرية والمنهجية، دار غريب للطباعة والنشر والتوزيع، جامعة القاهرة، 2002.
10. سنان الموسوي، ادارة الموارد البشرية وتأثير العمولة عليها، دار مجدلاوي، عمان، الأردن، ط1، 2004.
11. شهب يونسى، حداني عبد العزيز: مفهوم الكفاية في المجال التربوي، التعريف والنظرية البيداغوجية، مجلة علوم إنسانية، النسخة السابعة، العدد44، 2010.
12. صلاح الدين مُجَّد عبد الباقي ، الجوانب العلمية و التطبيقية في إدارة الموارد البشرية، جامعة الإسكندرية، الدار الجامعية للنشر والتوزيع، 2001.

13. عبد العزيز صالح بن حيثور، أصول ومبادئ الادارة العامة، دار الثقافة للنشر والتوزيع، عمان، الأردن، ط1، 2000.
14. عبد الغفار حنفي ، إدارة الأفراد ، دار الجامعة المصرية ، القاهرة، 1997.
15. عبد الكريم بوحفص،_ التكوين الاستراتيجي لتنمية الموارد البشرية، ديوان المطبوعات الجامعية، 2010.
16. عبد الكريم بوحفص، التكوين الاستراتيجي لتنمية الموارد البشرية، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر، 2010..
17. على السلمي، ادارة الأفراد والكفاءة الانتاجية، دار غريب للطباعة، القاهرة، مصر، 1985.
18. علي راشد، خصائص المعلم العصري و أدواره ،الاشراف عليه، تدريبيه، دار الفكر العربي، ط1، 2002.
19. فايز الخاطر ، استراتيجية التدريب الفعال، دار اسامة للنشر والتوزيع، عمان، الاردن، ط1، 2010م.
20. الفتلاوي سهيلة محسن كاظم: كفايات التدريس(المفهوم، التدريس، الأداء) ، سلسلة طرائق التدريس، دار الشروق للنشر والتوزيع، عمان، الأردن، ط1، 2007.
21. مرعي توفيق وآخرون: آراء المشرفون التربويون في الأردن في مدى تمكنهم من الكفايات الأدائية الأساسية ومدى استخدامهم لها، دراسات تربوية، رابطة التربية الحديثة، القاهرة، 1992.
22. ناصر قاسيمي، دليل مصطلحات علم الاجتماع التنظيم والعمل، ديوان المطبوعات الجامعية(ب، ط)، 2011.
23. نظمي شحاتة و مُجَّد جِيوسِي وآخرون، ادارة الموارد البشرية، دار صفاء للنشر والتوزيع، ط1، ، عمان، الأردن، 2000.

24. مبارك الكندري، علم النفس الأسري، مكتبة الفلاح للنشر والتوزيع، الكويت، ط2، 1992.

2. المراجع الأجنبية:

1. jean –lucBernaud et Claud Lemoin,(2000) ,psychologie du travail,
2000.

3. الرسائل والأطروحات:

1. بركاني بثينة وحفيظي حنان، دور تسيير الكفاءات المهنية في تحسين الأداء المؤسسي في المؤسسة الاقتصادية، مذكرة ماستر في علم الاجتماع تنظيم وعمل، جامعة 8ماي 1945، قلمة، الجزائر، 2016/2015.

2. بن حدو بوطالب، الملمح النموذجي للبرنامج التدريبي طرق التربية البدنية والرياضية المبني على أساس فلسفة المقاربة بالكفاءات التدريسية (دراسة ميدانية بمعاهد التربية البدنية والرياضية الجزائرية)، أطروحة لنيل شهادة الدكتوراه، معهد التربية البدنية والرياضية، جامعة الجزائر، 2008/2007.

3. سملاي بحضيه، أثر التسيير الاستراتيجي للموارد البشرية وتنمية الكفاءات على الميزة التنافسية للمؤسسة الاقتصادية ، أطروحة دكتوراه ، كلية العلوم الاقتصادية وعلوم التسيير، جامعة الجزائر، 2004/2003.

4. عبد الرحمان سعيد بن بتيل: برنامج مقترح قائم على الكفايات المهنية اللازمة لمعلمي اللغة العربية بالمرحلة الثانوية بمنطقة عسير في ضوء احتياج عمّ التدريبيّة، رسالة ماجستير غير منشورة، كلية التربية، جامعة الملك خالد، السعودية، 2010.

5. مُجّد منادلي، إدارة الموارد البشرية ونماذج التسيير المطبقة في المؤسسة الصناعية الجزائرية، رسالة مقدمة لنيل شهادة دكتوراه في علم الاجتماع تنظيم وعمل، كلية العلوم الاجتماعية والانسانية قسم علم الاجتماع، جامعة الجزائر 2، 2012/2011.

4.المجلات:

1. بوسعادة قاسم، تكوين المعلمين واشكاليته، مجلة العلوم الانسانية والاجتماعية، العدد الثاني/جوان 2011، جامعة قاصدي مرباح ورقلة، الجزائر.
2. الحديفي خالد: تصور مقترح للكفايات اللازمة لإعداد معلم العلوم للمرحلة المتوسطة، مجلة العلوم التربوية، جامعة الملك سعود، السعودية، 2003.

5.الموقع الكتروني:

1. تنظيم التكوين التحضيري البيداغوجي أثناء فترة التربص التجريبي لموظفي التعليم، وزارة التربية الوطنية، www.education.gov.dz
2. شمشار رمضان: التدريس في ظل المقاربة بالكفاءات، نقلا عن موقع: www.moheet.com/showfiles.aspx?fid (02/03/2018/ 14:29)
3. تقزيم الكفاءات عن موقع: www.ksast.com/showtgrad.php?t=15807 (02/03/2018/ 14:33).
4. المقاربة بالكفاءات حسب روجرز كزافيي نقلا عن موقع: www.ba3ziz.com (03/03/2018/

15:49

العلماء الحقيقيون

جامعة غرداية
كلية العلوم الاجتماعية والانسانية
قسم علم الاجتماع

رقم الاستمارة

تهدف هذه الاستمارة الى اعداد بحث لمذكرة ماستر في علم الاجتماع التربوي. موضوع البحث حول:
التكوين البيداغوجي لأستاذ التعليم الابتدائي وعلاقته بالكفاءة المهنية. فأرجو منك التفضل بالإجابة على
أسئلتها وذلك بوضع العلامة (X) في الخانة التي تناسبك، وثق أن نجاح بحثنا متوقف على مدى مصداقية اجابتك.

شكرا على التعاون

السنة الجامعية: 2018/2017

1. البيانات الشخصية:

1. الجنس: ذكر أنثى

2. السن: 25-20 30-25 35-30

3. هل أنت خريج المدرسة العليا للأساتذة: نعم لا

4. سنة التوظيف: 2017

5. كيفية التوظيف: مسابقة تعيين مباشر

6. الخبرة المهنية: (1-5) سنوات (5-10) أكثر من 10

7. التخصص الجامعي: لغة عربية تاريخ علم الاجتماع علم النفس شريعة فرنسية

8. ماهي المادة التي تدرسها: فرنسية جميع المواد

أولاً: أسئلة متعلقة بالتكوين:

9. هل حضرت الأيام التكوينية الولائية هذه السنة؟ نعم لا

في حال الإجابة بنعم كما عددها أيامها؟ 10-0 20-10 30-20 40-30

10- هل تجد أن الأيام التكوينية ذات فعالية؟ نعم لا

إذا كان نعم ما مدى فعاليتها: ضعيفة متوسطة جيدة ممتازة

11. مدة التكوين هل كانت كافية لاكتساب متطلبات تدريس المادة؟

كافية جدا نوعا ما غير كافية

12. محتوى برنامج التكوين يتوافق مع انشغالاتك في المهنة؟ نعم لا

13. هل يتم اختيار البرامج التكوينية وفق احتياجات و رغبات الأساتذة؟ نعم لا

14. هل يحرص مفتش المادة على تنويع مواضيع النقاش في الأيام التكوينية؟ دائما أحيانا أبدا

15. هل ساعدك التكوين على المستجدات في مجال تخصصك؟

نعم لا

16. هل أفادتك الدورات التكوينية من تحديد جوانب القصور عندك؟

دائماً أحيانا أبدا

17. هل التفاعل بين الأساتذة اثناء في الدورات التكوينية ينمي كفاءات التدريس؟

دائماً أحيانا أبدا

18. هل يحرص المفتش على المتابعة الميدانية للتوصيات الموجهة لأشغال الأيام التكوينية؟

دائماً أحيانا أبدا

19. هل المقاييس التي درستها ضمن برامج الدراسة الجامعية مفيدة في تكوينك مهنياً؟

نعم لا

20. كيف ساهم تكوينك الجامعي في تدريبك لأداء مهنة التدريس؟

الى حد بعيد نوعا ما لا شيء

21. هل الندوات التربوية موجودة داخل المؤسسة؟

دائماً أحيانا أبدا

ثانياً - التدريب على الوسائل البيداغوجية يساهم في تحسين الكفاءة المهنية للأستاذ

22. اثناء دراستك الجامعة هل كانت لكم تدريبات ميدانية حول الوسائل البيداغوجية؟ نعم لا

23. ما هي الوسائل التي تعتمد عليها في التدريس. رتبها حسب كثرة استعمالك لها. وضع علامة (X) على

الوسائل التي لا تستعملها مطلقاً.

السبورة البيضاء والأقلام الكحولية

استعمال الألوان في السبورة

الرسوم والصورة

الحاسب الآلي

24. ما هي الدوافع التي جعلتك تستعمل الوسيلة التي رتبها رقم و (1)؟

سهولة استعمالها ملائمة للتدريس كونها أكثر عملية

25. ما هي الموانع التي جعلتك لا تستعمل مطلقا الوسيلة التي وضعت أمامها العلامة (X)؟

صعوبة استعمالها عدم توفرها

26. هل كانت لك تجربة مع استعمال السبورة الخضراء والطباشير؟ نعم لا

- إذا كان نعم هل شعرت باختلاف حقيقي عند استعمالك للسبورة البيضاء والأقلام الكحولية؟ نعم لا

- إذا كان نعم هل كان هذا التغير على مستوى:

1- شعورك بالراحة.

2- شعور بتجاوب أفضل للتلاميذ مع الدرس

27. هل تحسن استخدام الحاسب الآلي؟ نعم لا

28. هل لديك حاسب آلي خاص؟ نعم لا

- إذا كان نعم هل تستعمله في أغراض تدريسية؟ نعم لا

- إذا كان نعم ما هي الأغراض التدريسية التي تستعمل الحاسب الآلي من أجلها؟

رسوم توضيحية تحضير الدرس فيديوهات وثائقية

29. هل لك وسائل خاصة تستعملها في التدريس والتحضير للتدريس؟ نعم لا

إذا كان نعم ما هي؟ جهاز كمبيوتر دفاتر وكتب كراسيات وأقلام

30. أين تحضر دروسك؟

- ✓ على ورقة بيضاء
- ✓ كراسة
- ✓ ورق مقوى
- ✓ حاسب آلي

31. هل تعتمد أثناء شرح الدرس أكثر على:

- ✓ الجلوس في المكتب
- ✓ الكتابة على السبورة
- ✓ المشي بين الصفوف

32. هل تعتمد في الإمتحان على:

- ✓ الإجابة مباشرة على ورقة الامتحان
- ✓ الإجابة على ورقة منفردة
- ✓ الاجابة الشفوية

33. هل هناك تفاعل بين التلاميذ واستعمال الالوان في السبورة يؤدي إلى تحسين الأداء؟ نعم لا

ثالثاً: التدريب على تنويع طرائق التدريس يساهم في فعالية الأستاذ المهنية.

34. هل تستخدم مكتسبات التلاميذ السابقة لربطها بموضوع الدرس؟

- دائماً أحياناً أبداً

35. هل تعمل على رفع من دافعية التلاميذ وتشجيعهم على المشاركة؟

- دائماً أحياناً أبداً

36. ما هي الطريقة التي تستعملها في التعليم؟

- الحوار والنقاش الالقاء و التلقين

37. ما هي اللغة التي تعتمد عليها أكثر في التدريس؟

اللهجة العامة اللغة الفصيحة

- في كلا الحالتين لماذا؟ لمرعاة المستوى اللغوي للتلاميذ لتبسيط والتسهيل والتوضيح

38. كيف تجد مستوى التلاميذ عندما يواجهون اللغة الفصيحة مثلا خلال تدريسك بها أو قراءتهم في الكتاب؟

ضعيف متوسط جيد

وكيف تفسره؟ استعمال اللهجة العامية في الأسرة استعمال اللهجة العامية في الشارع

39. ما هي الطريقة التي تعتمد عليها في تقديم الواجبات للتلاميذ:

1- الواجبات المنزلية 2- التمارين داخل القسم

40. ما هي الطريقة التي تعتمد عليها في تقديم الواجبات للتلاميذ:

1- أعمال فردية 2- أعمال جماعية (حلقات)

41. ما هو الأسلوب الذي تعتمد عليه في حل التمارين داخل القسم:

1- مشاركة جماعية 2- الأستاذ بمفرده. 3- معا

42. كيف تتأكد من استيعاب التلاميذ للدرس:

1- طرح الأسئلة الشفوية 2- التمارين الكتابية 3- خلال الإمتحان

43. كيف تتعامل مع الفروق الفردية بين التلاميذ:

زيادة الاهتمام بالفئات الضعيفة

التركيز على نقاط القوى والضعف

إعادة الشرح الأشياء الصعبة

44. كيف تختار التلاميذ لحصص المعالجة؟

بناء على نتائجهم

رغبتهم في الحضور

45. هل تغير طريقة التدريس في حصص المعالجة؟ نعم لا

46. هل تجد أن حصص المعالجة مفيدة للتلاميذ ولها نتائج مباشرة؟ نعم لا