



الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية
وزارة التعليم العالي والبحث العلمي
جامعة محمد بوضياف بالمسيلة

كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية

قسم علم الاجتماع

الرقم التسلسلي: / 2024

رقم التسجيل: 2801202323075113744

رقم التسجيل: 20034096013

دور التكوين المستمر في رفع كفاءة أساتذة التعليم الابتدائي حديثي التوظيف

دراسة حالة بمدارس بلدية أولاد سيدي إبراهيم

مذكرة مكملة لنيل شهادة الماستر في شعبة: علم الاجتماع

تخصص: علم اجتماع التربية

إعداد الطالبتان:

- زهية تيطراوي

- جميلة جنيدي

أعضاء لجنة المناقشة:

رئيساً	المسيلة	جامعة	الرتبة: أستاذ محاضر - أ	د/ عبد الناصر عزوز
مشرفاً ومقرراً	المسيلة	جامعة	الرتبة: أستاذ محاضر - أ	د/ جمال تالي
مناقشاً	المسيلة	جامعة	الرتبة: أستاذ محاضر - أ	د/ حنان بعجي

السنة الجامعية: 2024/2023م

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ
الْحَمْدُ لِلَّهِ الَّذِي
خَلَقَ السَّمَوَاتِ وَالْأَرْضَ
وَالَّذِي يُضَوِّبُ الْمَوْتَى
إِنَّ رَبَّهُ لَسَدِيدٌ
إِلَىٰ عَرْشِهِ الرَّحِيمُ
الَّذِي يُخْرِجُ الْمَوْتَىٰ
وَيُدْخِلُهُمْ فِي الْأَرْوَاحِ
الْحَمْدُ لِلَّهِ الَّذِي
خَلَقَ السَّمَوَاتِ وَالْأَرْضَ
وَالَّذِي يُضَوِّبُ الْمَوْتَى
إِنَّ رَبَّهُ لَسَدِيدٌ
إِلَىٰ عَرْشِهِ الرَّحِيمُ
الَّذِي يُخْرِجُ الْمَوْتَىٰ
وَيُدْخِلُهُمْ فِي الْأَرْوَاحِ

ملخص الدراسة:

تهدف الدراسة الحالية إلى التعرف على دور التكوين المستمر في تحسين كفاءة أساتذة التعليم الابتدائي حديثي التوظيف، ومن خلال محاولة الإجابة على التساؤل الرئيسي، قمنا بصياغة فرضية عامة مفادها: يساهم التكوين المستمر إلى حد كبير في الرفع من كفاءة أساتذة التعليم الابتدائي حديثي التوظيف، شملت ثلاث فرضيات:

- يحسن التكوين المستمر إلى حد كبير في الرفع من كفاءة أساتذة التعليم الابتدائي حديثي التوظيف من خلال إلقائه للدروس استعمال الوسائل اللازمة.
- يمكن التكوين من تنمية الكفاءة المهنية لأساتذة التعليم الابتدائي حديثي التوظيف من خلال كيفية التحفيز وإدارة الصف.
- للتكوين المستمر دور فعال في الرفع من كفاءة التقويم لأساتذة التعليم الابتدائي حديثي التوظيف.

وقد استخدم المنهج الوصفي واختيرت عينة قوامها (15) معلمًا ومعلمةً في مؤسسات التعليم الابتدائي بمقاطعة أولاد سيدي إبراهيم ولاية المسيلة، كما اعتمدنا على المقابلة كأداة لجمع البيانات من أجل الاتصال بالأساتذة والاستفادة منها عند بناء الاستمارة، ومنها ما استخدم أثناء مناقشة النتائج، وقد تم استخدام الاستمارة في الدراسة الأساسية ثم التحقق من ثباتها وصدقها بالطرق السوسيوترابية والإحصائية المناسبة وقد توصلنا إلى النتائج التالية: يساهم التكوين المستمر إلى حد كبير في الرفع من كفاءة أساتذة التعليم الابتدائي حديثي التوظيف.

الكلمات المفتاحية: التكوين المستمر - الكفاءة التربوية - أساتذة التعليم الابتدائي.

Abstract:

The current study aims to identify the role of continuous training in improving the efficiency of newly recruited primary education teachers, and by trying to answer the main question, we have formulated a general hypothesis: Continuous training contributes greatly to raising the efficiency of newly recruited primary education teachers, which included three hypotheses:

- Continuous training greatly improves the efficiency of newly recruited primary education teachers through the use of the necessary means of teaching lessons.
- Training enables the development of the professional competence of newly recruited primary education teachers through motivation and classroom management.
- Continuous training has an effective role in raising the efficiency of evaluation for newly recruited primary education teachers.

The descriptive curriculum was used and a sample of **(15)** teachers was selected in primary education institutions in the province of Ouled Sidi Ibrahim, M'sila, and we also relied on the interview as a tool to collect data in order to contact professors and benefit from them when building the questionnaire, including what was used during the discussion of the results, and the questionnaire was used in the basic study and then verified its stability and truthfulness by appropriate educational and statistical methods and we have reached the following results: Continuous training contributes significantly to raising the efficiency of newly recruited primary education teachers.

Keywords: Continuous Training – educational Competence – Primary Education Teachers.

شكر وتقدير

قال الله تعالى: ﴿مَنْ عَمِلْ صَالِحًا مِنْ ذَكَرٍ أَوْ أُنْثَىٰ وَهُوَ مُؤْمِنٌ فَلَنُحْيِيَنَّهٗ حَيَاةً طَيِّبَةً وَلَنَجْزِيَنَّهُمْ أَجْرَهُمْ بِأَحْسَنِ مَا كَانُوا يَعْمَلُونَ﴾. [سورة النحل، الآية 97]

الحمد لله كما ينبغي لجلال وجهه وعظيم سلطانه على توفيقه لنا لإنجاز واتمام هذا العمل البسيط فله الحمد أولاً وأخيراً.

وبعد تتقدم بأسمى عبارات الاحترام والتقدير للأستاذ الفاضل "جمال تالي" على مرافقته لنا وإشرافه على هذا العمل وتقديمه لنا النصح والإرشاد المستمر فجزاه الله عنا كل خير.

والشكر الخاص للمساتذة المناقشين على قبولهم مناقشة هذا العمل المتواضع، ولما يفوتنا أن نتوجه بالشكر والعرفان إلى كافة أساتذة قسم علم الاجتماع الذين سهروا على تأطير الدفعة وتكوينها رغم قصر الوقت.

كما نشكر من مدّ لنا يد العون من قريب أو بعيد .
جعلها الله في ميزان حسناتهم جميعاً .

إهداء

أهدى ثمرة جهدي هذه إلى من عطرا حياتي وأبجهاها، إلى
من كانا السندي في كل شدة، إلى من رافقاني طيلة دربي
بدعوات الخير: والديا الكريمين حفظهما الله وأطال في عمرهما .
إلى إخوتي كل باسمه: "علاء الدين، وليد، وثام".
إلى أولادي وقرّة عيني وسبب سعادتي في هذه الدنيا: "محمد،
مجيب، جنى".


إلى زوجي وسندي في الحياة
إلى من شاركني تعب هذا العمل: "جميلة".
إلى كل صديقاتي وزملائي في العمل، وإلى كل من عرفناه
خلال هذه الرحلة الجامعية.

الطالبة: زهية تيطراوي

إهداء

أهدي هذا العمل المتواضع كثمرة بحثٍ متواصلٍ إلى كل طالب
علمٍ مجدٍ مثابرٍ، يسعى إلى ترقية نفسه، إرضاءً والديه، خدمة وطنه.

الطالبة: جميلة جنيدي

A decorative border with intricate floral and scrollwork patterns in black and white, framing the central text.

فهرس

المحتويات

الموضوع	الصفحة
ملخص الدراسة	
شكر وتقدير	
فهرس المحتويات	
فهرس الجداول	
مقدمة	أ- ب
الفصل الأول: الاقتراب المنهجي والنظري للبحث	
تمهيد	
أولاً: الإشكالية	
ثانياً: الفرضيات	
ثالثاً: أسباب اختيار الموضوع	
رابعاً: أهمية وأهداف البحث	
خامساً: تحديد المفاهيم	
سادساً: الدراسات السابقة	
سابعاً: المقاربة السوسولوجية	
خلاصة الفصل	
الفصل الثاني: التكوين في المدرسة الجزائرية	
تمهيد	
1- لمحة تاريخية حول تكوين الأساتذة في الجزائر	
2- سير العملية التكوينية في الجزائر	
3- محور التكوين	
4- شروط نجاح التكوين المستمر	
5- مواضيع العمليات التكوينية	
6- إلزامية التكوين في الجزائر	
7- مبادئ التكوين المستمر	
8- أهداف التكوين المستمر	
9- أنواع التكوين المستمر	
10- وسائل التكوين المستمر	
11- أسباب التكوين المستمر	

	12- أهم مشكلات التكوين المستمر
	خلاصة الفصل
الفصل الثالث: الكفاءة التربوية	
	تمهيد
	1- أنواع الكفاءات
	2- تصنيفات الكفاءات التدريسية
	3- مستويات الكفاءة
	4- أبعاد الكفاءات التي ينبغي توفرها في الأستاذ
	5- الكفاءات الأساسية للأستاذ
	6- العوامل المؤثرة في كفاءة الأستاذ
	خلاصة الفصل
الفصل الرابع: الإجراءات المنهجية للبحث	
	تمهيد
	أولاً: مجالات البحث الميداني
	1- المجال المكاني
	2- المجال الزمني
	3- المجال البشري
	ثانياً : تحديد إجراءات البحث
	1- منهج البحث
	2- عينة البحث
	3- أدوات البحث
	ثالثاً : عرض النتائج وتحليلها
	1- دراسة خصائص العينة
	2- عرض نتائج الفرضية الأولى وتحليلها
	3- عرض نتائج الفرضية الثانية وتحليلها
	4- عرض نتائج الفرضية الثالثة وتحليلها
	النتائج العامة
	الخاتمة

فهرس المحتويات

	المراجع
	الملاحق

الصفحة	العنوان	الرقم
	يوضح نوع العينة وحجمها	01
	يوضح توزيع أفراد العينة حسب العمر	02
	يوضح توزيع أفراد العينة حسب المستوى التعليمي	03
	يوضح توزيع أفراد العينة حسب مدة التوظيف	04
	يوضح يساعد التكوين في استخدام وسائل التعليم الحديثة	05
	يوضح التكوين المستمر وعلاقته باستخدام استراتيجيات التدريس	06
	يوضح علاقة التكوين بوضع البرنامج الزمني اللازم لكل وحدة دراسية	07
	يوضح تحديد أهداف الدرس بدقة	08
	يوضح الفروق الفردية عند صياغة أهداف الدرس	09
	يوضح التدرج في عرض المادة العلمية	10
	يوضح التكوين المستمر وعلاقته بالمشكلات السلوكية للتلاميذ	11
	يوضح برامج التكوين وعلاقتها بإثارة دافعية التلاميذ	12
	يوضح استخدام أساليب التعزيز	13
	يوضح التحكم في مهارات الاتصال وعلاقته بضبط الصف باستعمال إجراءات	14
	يوضح إصدار توجيهات للمحافظة على النظام داخل الصف	15
	يوضح الوسائل المستعملة في التكوين وعلاقتها بالتحكم في طرح الأسئلة	16
	تنوع طرق التقويم	17
	يوضح فحص المكتسبات السابقة للمتعلمين بداية الموسم الدراسي	18
	يوضح تشخيص الصعوبات أثناء إنجاز الأنشطة التعليمية	19
	يوضح تفسير وتحليل نتائج التقويم	20
	يوضح مساهمة التكوين في تحسين المردود المهني	21
	يوضح الرغبة في المزيد من الدورات التكوينية	22

مقدمة

يعيش العالم منذ بداية القرن الواحد والعشرين تطورًا متسارعًا ومتنوعًا بسبب التقدم التكنولوجي الهائل في التكنولوجيا عمومًا وتكنولوجيا الإعلام والاتصال وتوسيع شبكات الأنترنت خصوصًا، فأثر على مختلف المجالات الاقتصادية والسياسية والاجتماعية وحتى التربوية.

وتعتبر التربية النظام الاجتماعي الذي يحافظ على الشخصية الوطنية وخصائصها الثقافية والأداة الفعالة التي تعمل جاهدة على التكيف مع خصوصيات الألفية الثالثة لتواجه التغيير الحاصل في العالم من أجل تحقيق الاستقرار العام في المجتمع، لهذا كان لزامًا على المختصين في المجال التربوي وصناع القرار أن يأخذوا بعين الاعتبار هذه التطورات العالمية منتهجين الإصلاح التربوي كسبيل لتحقيق التوافق بين الواقع التربوي والمستجدات الجديدة، لهذا استحدثت مواد دراسية في المرحلة الابتدائية كاللغة الانجليزية والتربية البدنية والرياضية، وتم سد النقائص في مادة اللغة العربية، الأمر الذي أدى إلى توظيف أساتذة جدد حتى يتمكن المتعلم من فهم البيئة الطبيعية والاجتماعية والتفاعل معها والتكيف مع ظروفها المتغيرة، ف جاء التكوين كضرورة بيداغوجية للأساتذة حديثي التوظيف إذ يعتبر نسقا اجتماعيا يتكون من العناصر المتفاعلة من برامج تكوينية وطرق ووسائل مناسبة ومختصين يشرفون عليه وفي ارتباط بالفئة المستهدفة وخصائصها الاجتماعية والأكاديمية والأدوار التي تلعبها في الواقع التربوي إذ أصبح له بعدا استراتيجيا لأهميته في العملية التعليمية التعلمية التي يؤديها الأستاذ هذا الأخير الذي يعتبر المحرك الرئيسي في المواقف التعليمية رغم الثورة التكنولوجية الحاصلة، فمازال يحتل المكانة الهامة لتنظيم الخبرات وإدارتها وتنفيذها باتجاه الأهداف المحددة وأصبح الحديث عن كفاءة الأستاذ نتيجة لوظيفة مساره التكويني المستمر في ظل المهارات والمعارف والتقنيات المستمدة من الأطر التربوية، لتتسجم مع الفئة العمرية المستهدفة.

ومن هنا يظهر دور التكوين المستمر في الرفع من كفاءة أساتذة التعليم الابتدائي حديثي التوظيف، وهذا ما يسعى إليه علم اجتماع التربية الذي يهدف إلى تحليل العلاقات الإنسانية في النظام التربوي وإيجاد أنماط التفاعل في المؤسسات التربوية.

ومن خلال تناولنا لهذا البحث قسمناه إلى أربع فصول لكل فصل تمهيد وخلاصة.

بدءً بمقدمة للبحث يليها الفصل الأول بعنوان "الاقتراب النظري للبحث" تضمن أهمية وأهداف البحث والإشكالية وتحديد الفرضيات والمفاهيم الأساسية وعرض الدراسات السابقة مع تعقيب مختصر عليها، وتحديد المقاربة السوسولوجية المناسبة.

أما الفصل الثاني فجسد الوقوف على المتغير المستقل (التكوين المستمر) والذي يظهر بعنوان "التكوين في المدرسة الجزائرية"، في حين جاء الفصل الثالث بعنوان "الكفاءة التربوية" ليتناول المتغير التابع.

وقد خصص الفصل الرابع ليفحص الحقيقة كما هي في الواقع التربوي والمعنون بـ "الإجراءات المنهجية للبحث"، حددت فيه المجالات المكانية والزمنية والبشرية للبحث وتم تحديد المنهج والعينة وأدوات البحث، وعرضت جداول الفرضيات وتحليلاتها مع عرض مختصر لخصائص العينة، وفي الأخير النتائج العامة وخاتمة البحث.

الفصل الأول

الإطار العام للدراسة

تمهيد

أولاً: الإشكالية

ثانياً: الفرضيات

ثالثاً: أسباب اختيار الموضوع

رابعاً: أهمية وأهداف الموضوع

خامساً: تحديد المفاهيم

سادساً: الدراسات السابقة

سابعاً: المقاربة السوسيولوجية

خلاصة الفصل

تمهيد:

يتميز البحث العلمي وخاصةً البحث في علم اجتماع التربية بالتقصّي، حيث ينطلق الباحث من جملة تساؤلات ليصل إلى الأهداف التي يسعى لتحقيقها، ولا يتم هذا إلا بوضع أسس منهجية تسمح بتحديد الإطار النظري والمقاربة السوسيولوجية المناسبة إذ تتضح فيه أسباب البحث وأهميته وأهدافه، وتصاغ الإشكالية بشكلٍ منطقي متسلسل منتهيةً بتساؤلات تشكل إجاباتها الاحتمالية فرضيةً عامة، والفرضيات المتفرعة عنها، مما يستدعي تحديداً دقيقاً للمفاهيم الأساسية للبحث وأنواعها، وكذلك يعرض الباحث الدراسات السابقة التي تناولت ولو جزء من الموضوع محل البحث للإثراء والفهم اللذان سيشكلان تفسيراً لاحقاً لنتائج البحث في إطاره السوسيولوجي المناسب.

تعرف المنظومة التربوية تحديات معتبرة ومتسارعة في سياق ما يشهده العالم من تقدم في كل جوانب الحياة المختلفة، لاسيما في المجال التكنولوجي وتكنولوجية الإعلام والاتصال والعلوم، مما جعل القائمين يولونها اهتماماً بالغاً أضفى لها معنى جديداً للتعلم سواءً تعلق الأمر بتحديث الوسائل التعليمية المستعملة أو تعديل المناهج أو تغييرها أو حول طرق التدريس المعتمدة و الفعالة منها، أو بما يتعلق كذلك بالأستاذ خاصةً أستاذ مرحلة التعليم الابتدائي لخصوصية المرحلة العمرية للمتعلم، إذ يعتبر هذا الأخير الرأسمال البشري المنفذ للمنظومة التربوية وأهم ركائزها بواسطته تتحقق فلسفة المجتمع وأهدافه.

وفي هذا السياق شهدت المنظومة التربوية الجزائرية هي الأخرى تغييرات وإصلاحات معتبرة كي تتوافق وتتسجم مع المعطيات العالمية الجديدة، فهي بذلك تسعى لتطوير الفعل التربوي التعليمي بلا شك وعلاقته بمستوى تأهيل الأستاذ، فنجاحها يتوقف على تكوينه الدائم والمستمر.

والتكوين باعتباره نشاط مستمر طول حياة الفرد يكتسب من خلاله مهارات متنوعة ويمارس سلوكيات ويتقن تكنولوجيات حديثة ويتلقى معارف وأفكار، وعليه فإن برامج التكوين تهدف أساساً إلى تنمية هذه الجوانب السالفة الذكر على العموم، وكذلك مواكبة المستجدات وتلبية الاحتياجات المطلوبة على الخصوص.

وقد اهتمت الجهة الوصية المتمثلة في وزارة التربية الوطنية بالتكوين وأنماطه وتكلفة ميزانيته من خلال نشراتها الرسمية، ففي نشرتها للموسم 2005/2006م عرضت المحاور المدرجة في مخطط التكوين الذي تعتبره أولويات القطاع من أجل تحسين المستوى والتجديد، وكذا مساندة الإصلاح، وفي نشرتها للموسم 2009/2008م ضببت احتياجات أفق 2009م للتعليم الابتدائي في نشرته 2009/02/10م، وقد كانت النشرة الرسمية للموسم 2015/2014م أكثر إثراء في تبيان أساليب التكوين، إذا اعتبرته إحدى المركبات المحورية للإصلاح التربوي، ورفع الأداء التربوي من خلال برمجة الأسابيع التكوينية، تنفيذ مخطط

الفصل الأول _____ الاقتراب المنهجي والنظري للبحث

التكوين أثناء الخدمة وفق متطلبات جودة التنظيم وتحسين الخدمة العمومية، وكذا تدريبات في الوسط المهني والتكوين البيداغوجي التجريبي.

"وقد جاء في موقع سبق برنس* وفي مقال تحت عنوان "وزارة التربية الوطنية، تكوين شامل لموظفي القطاع بتاريخ 2024/02/10م) واستنادًا للمنشور المعدل للدخول المدرسي المقبل 2025/2024م: "أن التكوين حُدِّت أنماطه: البيداغوجي/ التحضيري- المسبق- التكميلي قبل الترقية- المتخصص- المستمر فضلاً عن التكوين عن بعد" كما نوهت الوزارة على متابعة ومواصلة التكوين في مجال تعليمية المواد في مرحلة التعليم الابتدائي، كما أسدت الوزارة جملةً من التعليمات تقضي بالتكفل بالتكوين للأساتذة المتعاقدين ومرافقتهم أثناء الخدمة والسهر على العمليات التكوينية ومرافقة متربصي المدارس العليا، وتكوين أساتذة المدرسة الجدد لمادة الإنجليزية ومادة التربية الرياضية والبدنية، ورغم هذه الجهود المستحسنة من أجل تفعيل عملية التكوين يبقى المشكل المطروح فيما يخص مساهمته في الرفع من كفاءة الأستاذ التي تشغل المختصين والإنسان في حد ذاته، إذ تعدد مؤشراتها وتتنوع مما يمكن ملاحظتها وقياسها سواءً في جوانبها المعرفية أو الوجدانية أو السلوكية إذ تعتبر مجموعةً من المعارف والمهارات والقيم تسمح بالممارسة اللائقة والفعالة لدور أو وظيفة أو نشاط، ويمكن لها أن تدمج عدّة معارف ومهارات تترجم لنشاطٍ في سياقات اجتماعية وشخصية ومهنية وتستخدم برغبة وإرادة في التطوير" (نايت وآخرون، 2004، ص ص. 29-30).

ومن هذا المنطلق أردنا في بحثنا التعرض لعملية التكوين المستمر وكيفية مساهمته من خلال برامجه وأنواعه وطرقه ومدته في رفع من كفاءة الأستاذ حديث التوظيف حسب مستواه الأكاديمي ودوره التربوي وخصائصه الخلقية، وبإسقاط كل هذا على ميدان البحث نطرح التساؤل الرئيسي التالي:

الفصل الأول _____ الاقتراب المنهجي والنظري للبحث

- كيف يساهم التكوين المستمر في الرفع من كفاءة أساتذة التعليم الابتدائي حديثي التوظيف؟ والذي تتفرع عنه التساؤلات التالية:

1- كيف يمكن للتكوين المستمر تحسين الكفاءة المهنية لأساتذة التعليم الابتدائي حديثي التوظيف؟

2- كيف يمكن للتكوين المستمر تحقيق الكفاءة الشخصية لأساتذة التعليم الابتدائي حديثي التوظيف؟

3- هل للتكوين المستمر دور في جودة كفاءة التقييم لأساتذة التعليم الابتدائي حديثي التوظيف؟

ثانيا: الفرضيات

تقوم هذه الدراسة على فرضية عامة وثلاث فرضيات فرعية:

1- الفرضية العامة:

يساهم التكوين المستمر إلى حدٍ كبير في رفع كفاءة أساتذة التعليم الابتدائي حديثي التوظيف.

2- الفرضيات الفرعية:

- الفرضية الفرعية الأولى: يحسن التكوين المستمر من الكفاءة المهنية لأساتذة التعليم الابتدائي حديثي التوظيف من خلال التخطيط للدرس وتنفيذه.

- الفرضية الفرعية الثانية: التكوين المستمر ينمي الكفاءة الشخصية لأساتذة التعليم الابتدائي حديثي التوظيف من خلال إدارة الصف.

- الفرضية الفرعية الثالثة: للتكوين المستمر دور فعال في الرفع من كفاءة التقييم لأساتذة التعليم الابتدائي حديثي التوظيف.

ثالثاً: أسباب اختيار الموضوع

لم يكن الموضوع المختار الذي سنجري عليه بحثنا النظري والتطبيقي صدفةً، بل كان استجابةً حتميةً لأسباب عديدة منها:

1- أسباب ذاتية:

- اهتماماتنا الشخصية والفضول العلمي المتعمق في فهم وتحليل الظواهر الاجتماعية والوقوف إن أمكن عند أسبابها الحقيقية ونتائجها في المحيط الاجتماعي وفي ميدان التربية والتعليم خاصةً مع التطورات التكنولوجية الحديثة.
- احتكاكنا الدائم بأساتذة التعليم الابتدائي.
- طبيعة تخصصنا الأكاديمي والمتمثل في علم اجتماع التربية.

2- أسباب موضوعية:

- الوقوف على عملية التكوين وكيفية تطبيقها في قطاع التربية والتعليم في ظل الإصلاحات التربوية خاصةً مع فئة الأساتذة حديثي التوظيف.
- البحث في موضوع الكفاءة إذ حظيت باهتمام كبير من قبل الباحثين في المجالات المتنوعة وفي المجال التربوي خاصةً.

رابعاً: أهمية وأهداف الموضوع

1- أهمية البحث:

تتجلى أهمية بحثنا من خلال القيمة السوسولوجية والعلمية التي يحتلها موضوع التكوين المستمر في التعليم الابتدائي خاصة لدى الأساتذة الجدد، ولموضوع الكفاءة التي تعد معيار القطاع بأسره ونتاج لتأدية الأستاذ لمهامه التعليمية والتربوية، فالتكوين المستمر مهم في معرفة كل ما هو جديد، وكل تغير في المنظمة التربوية يتطلب تكويناً، كما أن الكفاءة لها أهميتها في تبيان أغلب المهارات والخبرات اللازمة في إلقاء الدروس أو التعامل مع التغيرات الطارئة.

ومن هنا جاء اهتمامنا بالموضوع محل البحث: التكوين المستمر ودوره في رفع كفاءة أساتذة التعليم الابتدائي حديثي التوظيف، لما سيفرزه من نتائج ذات أهمية في سير العملية التربوية التعليمية.

2- أهداف البحث:

- يهدف بحثنا إلى تقديم إطار في علم اجتماع التربية للتكوين المستمر ودوره في رفع كفاءة أساتذة التعليم الابتدائي حديثي التوظيف من خلال جملة من الأهداف:
- الكشف على سياسة التكوين بصفة عامة والمطبقة لفائدة أساتذة التعليم الابتدائي حديثي التوظيف.
 - التعرف على الكفاءات الأساسية اللازمة لأساتذة الابتدائي حديثي التوظيف من تفعيل عملية التكوين المستمر.
 - الكشف عن دور التكوين المستمر في رفع كفاءة أساتذة حديثي التوظيف في التعليم الابتدائي.

خامسًا: تحديد المفاهيم

لا بد من الوقوف على المعاني الحقيقية للمفاهيم المستعملة في موضوع البحث إذ يوضّح التحديد الدقيق لها كل ما هو غامض، ويضعها في إطارها المناسب مما يسهل من صياغة المعاني الإجرائية.

إن ضبط المفاهيم وتحديد المصطلحات أول الخطوات التي يقوم بها الباحث في موضوع دراسته حتى يجعل لنفسه مرجعًا وإطارًا علميًا يسير وفقه، ويبنى عليه مجريات بحثه على أساس علمي أكاديمي ونستهلها بتحديد مفهوم التكوين.

1- تعريف التكوين (Formation):

1-1- لغةً: "كَوَّنَ، يكون، تكوينًا، اخراج المعدوم من العدم إلى الوجود، ومعناه التربية، التعليم، الصنع، الانشاء، التأليف، الهيئة، الشكل" (قاموس مرشد الطلاب، 2002، ص. 178).

"كَوَّنَ الشيء أي أوجده وأنشأه وأحدثه" (البستاني، بدون سنة نشر، ص. 622).

"أما كلمة تكوين في اللغة اللاتينية (Formation) فتعني اكتساب معلومات متخصصة في ميدان التربية والثقافة" (بوسعدة، 2011، ص. 269).

1-2- اصطلاحًا:

عرفه (بوحفص، 2010، ص. 37) 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، وتحقيق فعالية التنظيم الذي ينتمون إليه من جهة ثانية".

تعرف (Mémager) التكوين بأنه: "مجموعة المعارف والمهارات والاستعدادات والسلوكات والكفاءات الأخرى الضرورية لممارسة مهنة أو عمل" (بو عبد الله ومقدار، 1994، ص. 10).

"التكوين هو مجموع المعارف النظرية والتطبيقية المكتسبة في ميدان ما" (الكتاب السنوي، 2000، ص. 177).

- تعريف التكوين المستمر:

"هو ذلك التكوين الذي يتلقاه الأساتذة من يوم تمهينهم إلى يوم تقاعدهم بحيث تغطي هذه المرحلة كل حياتهم، الوظيفية النشيطة عن طريق الملتقيات والندوات والتربصات وحلقات البحث والدراسة وغيرها من الأنشطة العلمية الهادفة الأخرى التي تساعد على تجديد المعلومات" (حسين، 2005، ص. 25).

"هو مجموعة من البرامج والدورات الطويلة أو القصيرة والورش الدراسية وغيرها من التنظيمات التي تنتهي بمنح شهادات أو مؤهلات دراسته وتهدف إلى تقديم مجموعة من الخبرات المعرفية والمهارية والوجدانية اللازمة للمعلم لرفع مستواه العلمي والارتقاء بأدائه التربوي والأكاديمي من الناحيتين النظرية والعلمية" (عبد السميع وحوالة، 2005، ص. 172).

"يقصد به برامج الإعداد قبل الخدمة والتدريب المستمر اثناءه في إطار نمو معارف المعلم وتطوير قدراته وتحسن مهاراته وأدائه التربوي بما يتلاءم والتطور المتعدد الجوانب للمجتمع" (الخقندي، 2008، ص. 360).

تعريف (وزارة التربية الوطنية، 2002، ص. 50) المادة 46: "التكوين عملية مستمرة لجميع المربين على جميع المستويات، ومهمته أن يتيح الحصول على تقنيات المهنة واكتساب أعلى مستوى من الكفاءة والثقافة والوعي الكامل بالرسالة التي يقوم بها المربي".

- تعريف التكوين المستمر إجرائياً:

من خلال المفاهيم السابقة الذكر، وما لاحظناه في الدراسة الاستطلاعية يمكن تبني المفهوم الإجرائي التالي:

الفصل الأول _____ الاقتراب المنهجي والنظري للبحث

التكوين المستمر هو: مجموعة من البرامج التي يتلقاها الأساتذة حديثي التوظيف في التعليم الابتدائي منذ تعيينهم وأثناء ممارسة عملهم والمتضمنة جملةً من الأهداف وتتم بعدة طرق.

2- تعريف الكفاءة (Compétence):

2-1- لغةً: "ترجع إلى الجذر اللغوي كفا، ويقال كفاه على الشيء مكافأةً وكفاءه جازاه والكفاء بالمد معناه النظير، وكذلك الكفاء أو الكفو بتسكين الفاء وضمها بوزن فعل والمصدر الكفاءة بالفتح والمد، ويقال: شاتان متكافئتان بكسر الفاء أي متساويتان، وكل شيء يساوي شيئاً فهو مكافئ له، والتكافؤ الاستواء" (الهاشمي وعطية، 2009، ص. 40).

2-2- اصطلاحاً:

تعرف على أنها: "القابلية على تطبيق المبادئ والتقنيات الجوهرية لمادة حقل معين في المواقف العلمية" (راشد، 2005، ص. 56).

"هي مجموعة من المعارف والمهارات والقيم التي تسمح بالممارسة اللائقة والفعالة لدور أو وظيفة أو نشاط، ويمكن للكفاءة أن تدمج عدّة معارف ومهارات، وتترجم إلى نشاط قابل للملاحظة والقياس والتطبيق في سياقات شخصية واجتماعية ومهنية وتستخدم برغبة وإرادة في التطوير" (نايت وآخرون، 2004، ص. 30).

"الكفاءة مصطلح يشير إلى مقدرة الفرد على أداء عمل معين بإتقان وفاعلية" (سيركز، 1977، ص. 23).

"الكفاءة في مجال التعليم الابتدائي تتضمن القدرات والمهارات اللازمة لتصميم وتنفيذ وتقييم العملية التعليمية بطريقة فعالة، وتحقيق تعلم أفضل للطلاب" (خزعلي، 2010، ص. 559).

وتعرف كذلك هي: "امتلاك المعلم مجموعة من المعارف والمهارات والقدرات والمفاهيم والاتجاهات التي يمكن اشتقاقها من أدواره المتعددة، وهي أداء عملي يمكن ملاحظته وتحليله وتفسيره وقياسه" (شحاتة والنجار وعمار، 2011، ص. 245).

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

تعرف (وزارة التربية الوطنية الجزائرية) الكفاءة التعليمية على أنها: "قدرة المنظومة التعليمية سواء كانت مؤسسات أو أفراد على إيجاد طرائق واستراتيجيات تربوية تسهم في تطوير كفاءات المتعلمين، وتأخذ بعين الاعتبار الفروق الفردية بين المتعلمين في مختلف المجالات الفكرية والنفسية و البيئية والاقتصادية والاجتماعية، وبهذا يكون المعلم قادرًا على تقويم نقاط الضعف لدى الطلاب ووضع الخطط التربوية المناسبة لعلاجها وتميمته معرفيًا ووجدانيًا ومهاريًا".

- تعريف الكفاءة إجرائيًا:

بعد تصفح المفاهيم المختلفة للكفاءة ومعاينة الميدان من خلال الدراسة الاستطلاعية فإن الكفاءة التربوية:

هي مجموعة من المعارف والخبرات والمهارات التي يحتاجها أستاذ التعليم الابتدائي حديث التوظيف لتناول الجوانب التربوية والعلمية والتقويمية، والعمل على التنسيق بينها بشكل متكامل لتحقيق الأهداف المرجوة.

3- تعريف أستاذ التعليم الابتدائي (المعلم):

1-3- لغةً: "علم له علامة، جعل له إمارة يعرفها، وعلم الرجل: حصلت له حقيقة العلم وعلم الشيء: عرفه وتيقنه، وعلم الأمر: أتقنه، علم تعليمًا علامًا، وعلمه الصنعة: جعله يعلمها" (المنجد في اللغة والأعلام، 2003، ص. 526).

2-3- اصطلاحًا:

"هو شخص مزود بالمسؤولية لمساعدة الآخرين على التعلم والتصدي بطريقة مختلفة وجديدة" (الحيلة، 2009، ص. 21).

"هو الشخص الذي يستطيع استخدام استراتيجيات فعالة للتعلم وإدارة الفصل، وتحديد الاحتياجات التعليمية للطلاب، وتصميم الأنشطة التعليمية المناسبة، والتقييم الذاتي، كما يتسم بالتمكن من المادة العلمية، وفهم طبيعتها، وطرق البحث فيها" (عبد العزيز وعبد العظيم، 2007، ص. 93).

أما في (التشريع المدرسي الجزائري) فيعرف بأنه: "موظف يقوم بتعلم الأطفال وتربيتهم وتكوينهم فكرياً وأخلاقياً وبدنياً ومهنياً" (بوساحة، 2000، ص. 26).

هو موظف مهمته تعليم التلاميذ وتربيتهم وتكوينهم فكرياً وأخلاقياً وجسمياً وتطبيق المناهج الدراسية حسب التعليمات والمناشير الوزارية المعدة لمرحلة التعليم الابتدائي.

- تعريف أستاذ التعليم الابتدائي حديث التوظيف إجرائياً:

أستاذ التعليم الابتدائي حديث التوظيف هو موظف في قطاع التربية والتعليم التحق حديثاً وفق مستواه الأكاديمي المناسب، يقوم بمهمة التربية وتعليم التلاميذ المرحلة الابتدائية في جوانب علمية وسلوكية وأخلاقية وفق المناهج الدراسية.

4- تعريف التعليم الابتدائي:

"التعليم الابتدائي فرصة تتيح للطفل تربية نظامية يتولاها مربون مختصون (معلمون) داخل المدرسة التي تتميز بمنهج تربوي واضح الأهداف محدد الخطط، له أدواته ووسائله الخاصة، فهو مرحلة هامة من التعليم تقوم الدولة بالإشراف على مؤسساته وترعاها مادياً ومعنوياً" (تركي، 1990، ص. 25).

"فيه تعيد المدرسة الابتدائية تشكيل ما اكتسبه الطفل من عائلته من لفة وسلوك فتلاميذ هذه المرحلة يكونون في طور النمو أي الطفولة الأخيرة الممتدة بين سن السادسة والثانية عشر" (بن سالم، 2000، ص. 41).

"بنية تربوية توفر للأطفال البالغين سن الدراسة ظروفًا مدرسية ملائمة، وتمنحهم فرص التعليم، وتضمن لهم النمو السليم والتكوين المتوازن الذي يكون له أثر فعال في حياتهم وقيهم شر العثرات ويجنبهم عوامل الفشل عن طريق أدوات التعليم وأساسيات المعرفة" (العلوي، 1982، ص. 14).

وتعرف (وزارة التربية الوطنية التعليم الابتدائي) على أنه: "المرحلة الأولى من التعليم الأساسي الاجباري مدته خمس (05) سنوات، وهو مرحلة اكتساب التلميذ للمعارف الأساسية وتنمية الكفاءات القاعدية في مجال التعبير الشفهي، الكتابي، والقراءة، الرياضيات، العلوم التربوية المدنية، والإسلامية... إلخ، كما يمكن التعليم الابتدائي التلميذ من الحصول على تربية ملائمة وتوسع إدراكه لجسمه وللزمان والمكان، والاكتمال التدريجي للمعارف المنهجية باعتبارها مكتسبًا ضروريًا تضمن للتلميذ متابعة مساره بنجاح" (بن فليس، 2014، ص. 45).

سادسًا: الدراسات السابقة:

1- الدراسة الأولى:

- عنوان الدراسة: دراسة من إعداد الطالبة "حملة نبيلة" بعنوان: دور التكوين أثناء الخدمة في تحسين الكفاءات التدريسية لدى معلمي المدرسة الابتدائية- دراسة ميدانية بدائرة عين الفكرون/ قالمة، مذكرة مكملة لنيل شهادة ماجستير في تخصص إدارة وتسيير التربية إشراف: د/ بوعلي بديعة، جامعة العربي بن مهيدي، أم البواقي، 2017/2016،

الفصل الأول _____ الاقتراب المنهجي والنظري للبحث

الإشكالية: تمحورت إشكالية الدراسة في دور تكوين المعلم لاكتساب القدرات العلمية المتمثلة في المعرفة والمهارات مع توجيه السلوك وتنمية حب العمل والإخلاص فيه، حتى يحقق المعلم كفاءةً تدريسية تزيد من تقوية أدائه داخل الفصل.

وقد طرحت السؤال الرئيسي التالي:

ما مدى مساهمة التكوين أثناء الخدمة في تحسين الكفاءات التدريسية لدى معلمي المدرسة الابتدائية؟

وجاءت أسئلتها الفرعية كالآتي:

- ما مدى مساهمة التكوين أثناء الخدمة في تحسين كفاية التخطيط للدرس لدى معلمي المدرسة الابتدائية؟

- ما مدى مساهمة التكوين أثناء الخدمة في تحسين كفاية التنفيذ للدرس لدى معلمي المدرسة الابتدائية؟

- ما مدى مساهمة التكوين أثناء الخدمة في تحسين كفاية التقويم للدرس لدى معلمي المدرسة الابتدائية؟

مجتمع البحث والعينة: تكون مجتمع البحث من جميع معلمي ومعلمات المدرسة الابتدائية بدائرة عين فكرون ولاية قلمة، حيث تم اختيار عينة الدراسة بطريقة مقصودة نسبيًا، وقد اشتملت على (76) معلم ومعلمة.

المنهج: استخدمت الطالبة المنهج الوصفي التحليلي، لأنه يتناسب مع موضوع الدراسة.

أدوات جمع البيانات: اعتمدت الطالبة على الاستبيان، تم التحقق من صدقها وثباتها بالطرق التربوية والاحصائيات المناسبة.

أهم النتائج: توصلت الطالبة إلى أن التكوين أثناء الخدمة يساعد المعلم بدرجة مرتفعة في تحسين كفاءة التخطيط للدرس، وقد برز ذلك في مساعدة المعلم على تحديد الأهداف التي يود أن تتحقق في التلاميذ، كما يوجهه إلى تنظيم النشاطات وبيعه عن التخطيط في تنفيذها

الفصل الأول _____ الاقتراب المنهجي والنظري للبحث

وأيضاً توزيع الوقت بشكلٍ متوازن، وكذا في اختيار الأساليب والوسائل والنشاطات المناسبة كما يجعل المعلم أكثر ثقة بنفسه، وأقل شعوراً بالاضطراب.

كما بينت الطالبة أن التكوين أثناء الخدمة يساهم بدرجةٍ مرتفعة في تحسين كفاية التنفيذ من خلال تزويد المعلم بالاستراتيجيات التدريسية المتنوعة، واستخدام الوسائل التعليمية المناسبة للدرس، وإكساب المعلم مهارة عرض الدرس ومشاركة التلاميذ أثناءه، فعلى المعلم أن يبتعد عن إنهاء الدريس بطريقة مفاجئة، وأيضاً يجب عليه أن يراعي الفروق الفردية بين التلاميذ وضبط الصف، فلا يحدث تدريس ناجح داخل الصف الدراسي إلا من خلال قدرة المعلم على ضبطه وتهيئته.

كما أكدت الطالبة على أن التكوين أثناء الخدمة يساهم بدرجةٍ مرتفعة في تحسين كفاءة التقويم، وهذا ما يدل على أن التكوين أثناء الخدمة يوجه معلمي المدرسة الابتدائية إلى تحديد جوانب القوة والضعف لدى التلاميذ لعلاج جوانب الضعف وتلافيها، وتعزيز جوانب القوة وتعريف المتعلم بنتائج تعلمه وإعطائه فكرة واضحة عن أدائه، كذلك مراجعة التلاميذ المواد التي درسوها بهدف ترسيخ المعلومات المستفاد منها، وكذا التعرف على من يعانون صعوبات التعلم، كما يساعد التقويم المتعلم على الوصول إلى مستويات عالية من التعلم.

وفي الأخير توصلت الطالبة إلى أن التكوين أثناء الخدمة يساهم في تحسين كفاية التخطيط للدرس، التنفيذ، التقويم، حيث أبرزت هذه الدراسة دور التكوين لإكساب المعلم قدرات علمية تتمثل في المعارف والتنمية، وحب العمل ليحقق المكوّن كفاءة تدريسية تزيد من رفع أدائه.

2- الدراسة الثانية:

- عنوان الدراسة: دراسة من إعداد الطالبة "حنان رولة" بعنوان: التكوين المستمر ودوره في تحسين كفاءات الأساتذة حسب آراء أساتذة التعليم الثانوي، دراسة ميدانية في بعض ثانويات مدينة جيجل، مذكرة تخرج لنيل شهادة الماستر في الإدارة والإشراف البيداغوجي، إشراف: د/

كريمة بن صالحية، قسم علم التربية، جامعة محمد الصديق بن يحيى، جيجل،
2018/2017.

إشكالية الدراسة: ما هو دور التكوين المستمر في تحسين كفاءة أساتذة التعليم الثانوي؟
وجاءت الأسئلة الفرعية كالتالي:

- هل التكوين المستمر يحسن كفاءة تنفيذ الدرس؟

- هل التكوين المستمر يحسن كفاءة إدارة الصف؟

- هل التكوين المستمر يحسن كفاءة التقييم؟

المنهج: استخدمت الطالبة المنهج الوصفي التحليلي الملائم لطبيعة البحث.

أدوات جمع البيانات: استعملت الطالبة الاستبيان الذي يعد من أكثر الوسائل استخدامًا.

مجتمع البحث والعينة: اختارت الطالبة (04) ثانويات على المستوى الولائية، واعتمدت في دراستها على فينة الصدفة، وهي نوع من أنواع العينة اللإحتمالية، بحيث يقوم الباحث بجمع بياناته من الأفراد المتاحين أو المتوفرين في المجتمع (197) أستاذًا.

أهم النتائج: توصلت الطالبة إلى:

- استخدام الوسائل التعليمية الحديثة بطريقة صحيحة له دور أساسي في تذليل صعوبات إيصال المعلومات، هذا الدور مهم لن الوسائل التعليمية ضرورية للعملية التعليمية وجوب استغلال الوسائل التعليمية المتوفرة استغلالاً حسنًا وبكيفية عقلانية.

- تكوين الأساتذة يجعله قادرًا على تحديد أهداف الدرس، وبذلك يساعده على توظيف الأمثلة في تقديم الأمثلة في تقديم الدرس، وذلك من خلال توضيح المعلومات وإيصالها بطريقة سهلة لأن التكوين المستمر يساعد في تنويع استراتيجيات التدريس المناسبة، هذا التنويع في الاستراتيجيات يساعد على الإلمام بمهارات التدريس الحديثة وإتقان هذه المهارات يعمق عملية التعلم والتعليم، وبذلك يساعد على توظيف مهارات الصف مثل تنظيم طريقة الجلوس، الترتيب حسب الطول، وكذلك رؤية التلاميذ الذين يضعون نظارات في الأماكن المناسبة.

الفصل الأول _____ الاقتراب المنهجي والنظري للبحث

- التكوين المستمر يساعد الأساتذة في التعرف على المشكلات السلوكية للتلاميذ ما يزيد من مهارات الأستاذ وكيفية تعامله مع تلاميذه، وإطلاعه على أهم المشكلات وتحديد تلك المشكلات بدقة والسعي إلى حلها في وقتها دون تأخير بأسلوب تربوي ذكي.
- وبذلك يسهل عليه عملية استخدام أساليب التعزيز عن طريق تقديم المكافآت للتلاميذ سواءً ماديًا أو معنويًا، وبذلك يرفع من دافعية التلاميذ نحو التعلم.
- يساعد التكوين المستمر الأساتذة التحكم بمهارات طرح الأسئلة وذلك يكون بالتدرج في الأسئلة وأن تكون شاملة ومتنوعة في إطار ما قدّم من دروس، ومن خلال مهارات طرح الأسئلة يمكن للأستاذ التعرف على جوانب القوة والضعف في أدائه داخل القم ومحاولة تصحيح الأخطاء التي يقوم بها.
- يساعد التكوين المستمر الأستاذ في تنويع طرق التقويم كالاختبارات الشفوية وغيرها، ومن خلاله يحكم على مدى ما قدمه في منح المادة، وهذا التنوع يسهل التحكم بعملية التغذية الراجعة.
- كما يساعد التكوين المستمر الأستاذ على تفسير نتائج التقويم، وذلك يساعد على معرفة نقاط القوة والضعف للأستاذ من خلال تقديم الدرس وطريقة استخدامه لوسائل الشرح.

3- الدراسة الثالثة:

- **عنوان الدراسة:** دراسة من إعداد الطالب "فضل الدين مصطفى" بعنوان: فعالية التكوين أثناء الخدمة لدى أساتذة التعليم الابتدائي في ظل الإصلاحات الحديثة، دراسة ميدانية بمدارس مقاطع ولاية أدرار، مذكرة مقدمة لنيل شهادة الماستر في علم النفس، تخصص: علم النفس المدرسي، إشراف: د/ دليل سميحة، 2019/2018.
- إشكالية الدراسة:** يعتبر التكوين أثناء الخدمة أداة تهدف إلى تحقيق تنمية في جوانب عدّة للمعلم التي تتمثل في المهارات والكفاءات المهنية، ويمكن القول أن برامج التكوين المبنية على أساس أكثر فاعلية تتسم بمرونة الاستجابة لاحتياجات المعلمين المختلفة، وأصبح أمرًا ضروريًا، وعليه تحاول هذه الدراسة الإجابة على التساؤلات التالية:

ما مدى مستوى فعالية التكوين أثناء الخدمة في ظل الإصلاحات الجديدة لدى أساتذة التعليم الابتدائي؟

وتتدرج التساؤلات الفرعية التالية:

- هل توجد فروق دالة إحصائية في فاعلية التكوين أثناء الخدمة في ظل الإصلاحات الجديدة تعزى لمتغير الجنس؟

- هل توجد فروق دالة إحصائية في فاعلية التكوين أثناء الخدمة في ظل الإصلاحات الجديدة تعزى لمتغير الخبرة المهنية؟

منهج الدراسة: تم استخدام المنهج الوصفي التحليلي الذي يركز على دراسة الظاهرة كما هي والسعي إلى وصفها وصفاً دقيقاً وتصويرها ثم تحليلها.
أداة الدراسة: اعتمد الطالب على الاستبيان.

مجتمع البحث والعينة: تم اختيار العينة بطريقة عشوائية بسيطة وهي تمثل (53) أستاذ تعليم ابتدائي ذكورا وإناثاً من الابتدائيات التابعة للمقاطعة الأولى.

أهم النتائج: خلصت هذه الدراسة المتعلقة بفاعلية التكوين أثناء الخدمة لدى أساتذة التعليم الابتدائي إلى إدراج عدّة عوامل لنجاح عملية التكوين أثناء الخدمة ومن أهمها ما يلي:

- إشراك الأساتذة في صياغة البرامج التكوينية، لن هذا يجعلهم يحسون بأن لهم أهمية، وأن هذا البرنامج وُضع بناءً على احتياجاتهم، وبالتالي نضمن تجاوبهم معه.

- وضع وسائل أكثر فعالية لتحديد الاحتياجات التكوينية للأساتذة مثل تقرير المدراء، تحليل الدروس... إلخ.

- استخدام الأساليب الحديثة في التكوين أثناء الخدمة لأن ذلك سينقص من فعالية البرنامج التكويني وسيؤدي إلى نفور الأساتذة من التكوين.

- ضرورة تنوع محتوى البرامج التعليمية ليشمل الجانب التربوي (النظريات التربوية الحديثة، المقاربات البيداغوجية الجديدة، طرق التدريس، التقويم التربوي، تكنولوجيا الإعلام والاتصال،

الفصل الأول _____ الاقتراب المنهجي والنظري للبحث

الجانب القانوني، التشريع المدرسي، الحقوق والواجبات داخل قطاع التربية، القانون التوجيهي للتربية).

- أن يشرف على هذه البرامج التكوينية مختصين في مجالات تربوية ويمتلكون خبرةً ومؤهلات تساعد على تحقيق الأهداف.

- تقويم العملية التكوينية وتطويرها نحو الأحسن من حيث المدة الزمنية، الوسائل التعليمية.

- تسطير برنامج سنوي لتكوين الأساتذة أثناء الخدمة يكون نابعا من احتياجات الأساتذة وملائمًا لقدراتهم وخصائصهم وظروفهم.

- أن تعقد هذه البرامج وتنفذ في أوقات مناسبة من أوقات راحة المتكون.

- يساعد التكوين أثناء الخدمة من التعرف على كيفية بناء الاختبارات التحصيلية.

- يساعد التكوين أثناء الخدمة على معرفة طريقة تقويم المتعلمين.

- يساعد التكوين أثناء الخدمة على مراعاة الفروق الفرجية بين التلاميذ في ميولهم وحاجاتهم وقدراتهم.

- يساعد التكوين أثناء الخدمة في استخدام التقويم التشخيصي والتقويم التكويني والنهائي حسب الواقف التعليمية.

- يساعد التكوين أثناء الخدمة في تنوع أساليب التدريس وأساليب التهيئة لكل.

4- الدراسة الرابعة:

- عنوان الدراسة: دراسة من إعداد الطالبة "وفاء لطرش" بعنوان: دور تكوين الأستاذ المكون في تحسين أدائه التربوي في المدرسة الابتدائية، دراسة ميدانية على مستوى المقاطعة التربوية رقم 10 العالية- بسكرة، مذكرة تخرج مكملة لنيل شهادة الماستر في تخصص علم اجتماع التربية، إشراف: د/ زهية دباب، جامعة محمد خيضر - بسكرة، 2020/2019.

مشكلة الدراسة: هناك جملة من العوامل المتداخلة تساهم في رفع درجة الأداء لدى الأستاذ المكون منها ما يتعلق به كأستاذ، ومنها ما يتعلق به كمسؤول على العملية التكوينية كغيره

من الأساتذة في المدرسة، ومن هنا جاءت إشكالية الدراسة هذه لتطرح التساؤل الرئيسي التالي:

ما دور الأستاذ المكون في تحسين أدائه التربوي؟

والذي تدرج تحته التساؤلات الفرعية التالية:

- كيف يساهم تكوين الأستاذ المكون في تحسين عملية التقويم التشخيصي؟

- كيف يساهم تكويني الأستاذ في تحسين طرائق التدريس؟

- كيف يساهم تكوين الأستاذ المكون في تحسين التحكم واستخدام التعليم الرقمي؟

المنهج: استخدمت الطالبة المنهج الوصفي عن طريق تطبيق أسلوب المسح الاجتماعي وذلك لإلقاء نظرة شاملة على الموضوع واستخلاص النتائج.

أدوات جمع البيانات: كما اعتمدت الطالبة على استمارة الاستبيان كأداة لقياس دورها في تحسين الأداء التربوي في المدرسة الابتدائية وصولاً إلى النتائج.

مجتمع البحث والعينة: تم استهداف مجتمع البحث من المعنيين بعملية تكوين المكونين أثناء الخدمة ومدى تأثيرها في تحسين الأداء التربوي في المدرسة الابتدائية، أين تم تحديد مفردات مجتمع البحث من مفتشية المدرسة الابتدائية في المقاطعة التربوية رقم 10 بمديرية التربية بسكرة، مديري المدارس الابتدائية الستة التابعة للمقاطعة التربوية قم 10، وأساتذة التعليم الابتدائي برتب أستاذ، أستاذ رئيسي وأستاذ مكون التابعين لنفس المقاطعة التربوية (89) أستاذًا، (01) مفتش التعليم الابتدائي، (06) مدير مدرسة ابتدائية، (21) أستاذ مكون (13) أستاذ رئيسي، (48) أستاذ التعليم الابتدائي.

أهم النتائج: توصلت الباحثة إلى أن تكوين الأستاذ المكون ساهم على العموم وبشكل متوسط في تحسين عملية التقويم التشخيصي وطرائق التدريس في المدرسة الابتدائية، غير أنه يفتقر إلى عملية التحكم في تكنولوجيا الإعلام والاتصال واستخدام التعليم الرقمي، ويُعزى ذلك إلى عدّة عوامل منها التعلم العصامي للأستاذ المكون لآليات التعليم الرقمي، ونقص الوسائل البيداغوجية الرقمية على مستوى المدرسة الابتدائية، لذا استوجب التركيز في تكوين

الفصل الأول _____ الاقتراب المنهجي والنظري للبحث

الأستاذ المكون على تحيين البرامج التكوينية وفق متطلبات التعليم الرقمي وذلك بإدخال تكنولوجيا الإعلام والاتصال (ITC) كمقياس يدرس الأساتذة، واستخدام هذه التكنولوجيات عملياً في عملية التكوين في المدارس الابتدائية مع الأخذ بعين الاعتبار ضرورة مرافقة البنى التحتية لعملية الرقمنة من خلال توفير أنترنت عالية التدفق والوسائل البيداغوجية الرقمية المرافقة لها، ومن جهة أخرى وفي مجال الدعم اللوجستي يجب وضع المدرسة الابتدائية تحت وصاية وزارة التربية والتعليم بحكم أن الوزارة هي التي تحضر البرامج التربوية وتسهر على تنفيذها، مما سيستحدث آليات جديدة لاقتناء التجهيزات الرقمية اللازمة في الاستخدام البيداغوجي.

5- الدراسة الخامسة:

- عنوان الدراسة: دراسة من إعداد الطالبة "حاسي أسماء" بعنوان: دور تكوين المكونين في الكفاءة التدريسية لدى أساتذة التعليم الابتدائي، دراسة ميدانية في المؤسسات التعليمية الابتدائية بمقاطعة سيدي حسني، إشراف: د/ شامي بن سادة، مذكرة مكملة لنيل شهادة الماستر، تخصص: عمل وتنظيم، جامعة ابن خلدون، تيارت، 2023/2022.

مشكلة الدراسة: تكمن أهمية هذه الدراسة حول دور تكوين المكونين في الكفاءة التدريسية لدى أساتذة التعليم الابتدائي، والذي يمكن حصره ضمن التساؤل التالي الرئيسي التالي:

هل تكوين المكونين له دور أساسي في تحقيق الكفاءة التدريسية؟

وتتبع من هذا السؤال تساؤلات فرعية أخرى أهمها:

- هل تساهم البرامج التكوينية في تحسين أداء المدرسين في المؤسسات التعليمية.

- هل يساهم التكوين في التحسين من قدرات ومهارات المكونين؟

منهج الدراسة: نظراً لطبيعة الدراسة التي تهدف إلى التعرف على دور تكوين المكونين فقد استخدمت الباحثة المنهج الوصفي في هذه الدراسة الذي يعتمد على دراسة الظاهرة كما توجد في الواقع.

أدوات جمع البيانات: اتبعت تقنية المقابلة كأداة نسبية في البحث.

العينة: اعتمدت على عينة قدرها (21) أستاذ من التعليم الابتدائي لمدرستين ابتدائيتين.

النتائج العامة للدراسة: وصلت الطالبة من خلال هذه الدراسة إلى أن التكوين هو العامل المهم الأساسي في تحسين أداء المدرسين، فلولا التكوين لما اكتسب المتكويين معارف وخبرات تساعدهم في تأدية مهامهم والتحسين من قدراتهم ومهاراتهم في قطاع التربية الابتدائية، والتي تعد مرحلة هامة وأساسية في منظومة التربية الجزائرية، فمن خلالها يكتسب المتحكم أولى معارفه، وهي بداية حياته العلمية، هذه الرحلة من التعليم شهدت اصلاحات جديدة كالتعليم الإلكتروني بالألواح الإلكترونية وتدریس اللغة الإنجليزية التي طبقت هذا فقط سنة 2023/2022، وهذا راجع لخسين المستوى التعليمي.

التعقيب على الدراسات السابقة:

من خلال عرض الدراسات السابقة، والتي لها علاقة بموضوع الدراسة الحالية ظهرت لنا مجموعة من النقاط نفصلها كالتالي:

- فيما يخص متغير الجنس، نجد كل الدراسات شملت على متغير الجنس (ذكور، إناث).
- من حيث العينة وحجمها، فقد كانت متفاوتة من دراسةٍ لأخرى وهذا راجع إلى اختلاف الأهداف التي يسمو إليها كل باحث.
- معظم الدراسات المتناولة استخدمت المنهج الوصفي، وهذا راجع إلى ما تهدف إليه كل دراسة، وكذلك هو المنهج الأكثر استخدامًا في العلوم الاجتماعية.
- وبخصوص النتائج المتوصل إليها في الدراسات السابقة، فقد اتفقت أغلب الدراسات على مدى مساهمة التكوين أثناء الخدمة (المستمر) في تحسين أداء الأستاذ التربوي في المدرسة الابتدائية، وتحسين كفاءات أساتذة التعليم الابتدائي.
- اتفقت الدراسة الحالية مع الدراسات السابقة من حيث اتفاقها مع بعض الدراسات المتعلقة بالمتغير التابع، وكذلك استخدام الاستبيان (الاستمارة) كأداة أساسية للدراسة، وكذلك اتفاقها مع دراسة "حنان رولة" في المتغير المستقل (التكوين المستمر)، واختلافها في عينة البحث (أساتذة التعليم الثانوي).

الفصل الأول _____ الاقتراب المنهجي والنظري للبحث

- تختلف الدراسة الحالية عن الدراسات السابقة في كون الدراسة الحالية استهدفت أساتذة التعليم الابتدائي حديثي التوظيف بصفة خاصة، في حين استهدفت الدراسات السابقة أساتذة التعليم الابتدائي بصفة عامة (القدماء والجدد).

- ويجدر الذكر أن الدراسات السابقة كانت تخصص علم النفس المدرسي :إدارة وإشراف بيداغوجي إدارة وتسيير التربية، وتوجد فقط دراستين في علم الاجتماع تنظيم وعمل وعلم اجتماع التربية، وهذا راجع لشح الدراسات السوسيو تربوية في الموضوع محل دراستنا، مما يعطي لبحثنا أبعادًا تحليلية تفسيرية في مجال سوسيولوجية التربية حول التكوين المستمر.

الاستفادة من الدراسات السابقة:

1. الإسهام في بناء الإطار النظري والمنهجي للدراسة.
 2. ساهمت الدراسات السابقة في تحديد نوع العينة المكونة للدراسة.
 3. ساعدتنا في فهم واستيعاب الجانب المنهجي المفاهيمي للمصطلحات التي تندرج ضمن التكوين المستمر والكفاءة التربوية.
 4. ساهمت في معرفتنا لأهم الأدوات المستعملة في الدراسة وكيفية جمع البيانات.
- كما استفدنا من هذه الدراسات في تحديد المراجع التي لها علاقة بموضوع دراستنا.

سابعاً: المقاربة السوسيولوجية:

إن تحديد الإطار النظري لأي مشكلة بحث أمر مهم وأساسي لفهم معطيات الواقع فالمقاربة السوسيولوجية لها دور هام في توسيع المعرفة وتعميقها، وانطلاقاً من الدراسات الاستطلاعية والمكتبية نحاول تفسير الظاهرة المدروسة التكوين المستمر والكفاءة من منظور المقاربة البنائية الوظيفية.

إن البنائية كمنظريّة سوسولوجية ترجع جذورها إلى الفكر الوضعي بمساهمة "أوغست كونت"، "إيميل دور كايم"، و"هربرت سبنسر"، وأشهر رواد هذه النظرية في القرن العشرين "تالكوت بارسونز".

"حاولت هذه النظرية أن تفهم المجتمع في ضوء ظروفه المعاصرة وفي ضوء العلاقات المتبادلة بين مكوناته، وتعتمد البنائية الوظيفية في تحليلاتها على مفهومين رئيسيين هما: مفهوم البناء ومفهوم الوظيفة، ويشير مفهوم البناء إلى العلاقات المستمرة الثابتة بين الوحدات الاجتماعية، بينما يشير مفهوم الوظيفة إلى النتائج أو الآثار المترتبة على النشاط الاجتماعي" (محسن أستيتا، 2004، ص. 137).

وقد استخدم الوظيفيون مفهومًا ثالثًا هو النسق الاجتماعي الذي من خلاله يمكن تحليل الجوانب البنائية والجوانب الوظيفية الدينامية، فالمجتمع نسق يتكون من مجموعة أنساق فرعية يؤدي كل منها وظيفة محددة، فيساهم في تحقيق الاستقرار للمجتمع، فهي تركز على التوازن الاجتماعي، فهو تصور بنيوي نسقي يربط كل عنصر من المجتمع بوظيفة ما، وأي خلل في العناصر المكونة للمجتمع تؤثر في باقي العناصر.

وفي علم اجتماع التربية، فإن المدرسة حسب هذه المقاربة توحد جميع المتدربين في تمثل المعايير الاجتماعية والأخلاقية بغية التأقلم مع المجتمع، لكن تعتمد المعايير الموضوعية والعلمية والانجازات التقويمية لتحديد من الأجدر، فالمدرسة وُجدت للتكيف الاجتماعي، فهي نسق فرعي داخل النسق المجتمعي الكلي لها أدوارها للمحافظة على الثوابت النظامية والنسقية له، وعليه فالنظام التربوي مُطالب بتلقين القيم والمعايير للأجيال القادمة بغية تأهيلهم لأدوارهم المستقبلية.

أما إذا وقع اختلال وظيفي فلا بد من عمليات التصحيح أو المعالجة، ويظهر هذا من خلال عمليات الإصلاح التربوي التي شهدتها المنظومات التربوية.

وبإسقاط المفاهيم الأساسية لهذه المقاربة على موضوع بحثنا فيمكن اعتبار التكوين المستمر والكفاءة التربوية نسقين مهمين في المنظومة التربوية، ومن أهم مكوناتها، وبالتالي

الفصل الأول _____ الاقتراب المنهجي والنظري للبحث

فإن القيم السائدة من خلال برامج وأنماط التكوين هي التي ستمنح أهدافه طابعاً شرعياً إلزامياً لأنها تؤكد على إسهام النسق ككل في تحقيق المتطلبات الوظيفية من خلال نسق الكفاءة التربوية، والتي يسعى النسق الأكبر (المجتمع) إلى تحقيقها، لهذا يتطلب الأمر أن يكون انسجاماً بين قيم الأنساق الفرعية كالتكوين والكفاءة التربوية وقيم المجتمع ككل، إلا أن هناك وظائف يؤديها النسق الفرعي قد تكون ظاهرةً أو كامنة بسبب معوق وظيفي، لكن يعمل النسق الاجتماعي دائماً على تحقيق التوازن.

خلاصة الفصل:

إنّ الاطلاع على مختلف المراجع والدراسات التي لها صلة بموضوع البحث فتح لنا تصورًا لوضع اشكالية البحث وفرضياتها التي هي أساس مراحل البحث العلمي، فقد تم تحديد أهم المفاهيم والمتغيرات والأبعاد التي علمناها من الواقع المطلع عليه، وستسمح بقياس المفاهيم بعد تحديدها إجرائيًا.

وأشرنا إلى الدراسات السابقة التي تناولت الموضوع، وقد قام بها الباحثون في الجامعات الجزائرية، ووضعنا المقاربة السوسيولوجية المناسبة لفهم الموضوع فهماً علمياً متخصصاً يمكن أن يستخدم كدراسة سابقة مرةً أخرى.

الفصل الثاني

التكوين في المدرسة الجزائرية

تمهيد

1- لمحة تاريخية حول تكوين الأساتذة في الجزائر

2- سير العملية التكوينية في الجزائر

3- محور التكوين

4- شروط نجاح التكوين المستمر

5- مواضيع العمليات التكوينية

6- إلزامية التكوين في الجزائر

7- مبادئ التكوين المستمر

8- أهداف التكوين المستمر

9- أنواع التكوين المستمر

10- وسائل التكوين المستمر

11- أسباب التكوين المستمر

12- أهم مشكلات التكوين المستمر

خلاصة

تمهيد:

يعتبر التكوين المستمر ليس فقط ضرورة مهنية بل واجباً أخلاقياً يقع على عاتق الأستاذ الذي يسعى لتقديم أفضل تعلم ممكن لطلابه، حيث يشكل فرصةً للأساتذة لتحديث معارفهم وتطوير مهاراتهم التدريسية، وذلك من خلال الاطلاع على أحدث الأساليب التربوية والبيداغوجية والتقنيات التعليمية.

وبالتأكيد يعتبر التكوين المستمر لأساتذة التعليم الابتدائي في الجزائر أحد العناصر الحيوية لتطوير النظام التعليمي وتحسين جودة التعليم، وبناء جسور المعرفة وتعزيز الكفاءات فيقف التعليم الابتدائي كأساس لبناء مستقبل الأجيال، ولضمان استمرارية هذا البناء يأتي التكوين المستمر للأساتذة كحجر الزاوية في تحقيق التميز العلمي، فعند استقبال المؤسسات التربوية لأساتذة جدد أو عند حدوث مستجدات في المجال التربوي يكون التكوين المستمر ضرورةً حتمية لا يمكن الاستغناء عنها.

ومن خلال هذا الفصل سنعرض كل ما يخص هذه العملية من أهمية وأهداف وأنواع

ووسائل...

1- لمحة تاريخية حول تكوين الأساتذة في الجزائر:

"أدركت الجزائر منذ الاستقلال الأهمية القصوى لتكوين الأساتذة كاستثمار في الرأس المال البشري عن طريق التعليم، فقد منحت الوزارة للتكوين أولوية في مختلف برامجها التنموية إلى يومنا هذا، وبالرغم من الواقع الصعب بعد الاستعمار الفرنسي الغاشم الذي كام يرمي إلى طمس الهوية الوطنية مدرّكاً أنه بسياسة التجهيل للشعب الجزائري يصل إلى مبتغاه، إلا أن ضرورة تأسيس منظومة تعليمية وطنية في ظل انعدام الامكانيات المادية المتمثلة في المباني والتجهيزات والوسائل التعليمية الضرورية وقلّة اليد العاملة المؤهلة المتمثلة في الأساتذة الذين يشرفون على التعليم في المدارس فشرعت السلطة الجزائرية في بناء المدارس ومختلف المؤسسات التعليمية، وشرعت في توظيف أساتذة بشهادات تعليمية متواضعة لتوظيفهم كمعلمين، كما قامت بجلب أعداد كبيرة من الأساتذة من مختلف البلدان العربية والآسيوية للقيام بمهام التدريس في المراحل التعليمية المختلفة، من الابتدائي حتّى المرحلة الثانوية، وهذا في إطار مرحلة انتقالية هدفها توفير الأساتذة المؤهلين، رغم أن الهدف في هذه المرحلة كان الاهتمام بالكم أكثر من الكيف، وقد بلغ عدد المعلمين المتعاونين في الابتدائي والمتوسط ما بين 30 إلى 50%، أما في الثانوي فقد بلغ 70%"

(Chami, 2008, p p. 12-13).

"وإذا رجعنا إلى الوراء فنجد أن تكوين الأساتذة في العهد الاستعماري كان على مستوى ثلاث مؤسسات متخصصة للتكوين، في دار المعلمين ببوزريعة تأسسا سنة 1866م، ودار المعلمين بقسنطينة التي تم تأسيسها سنة 1876م، ودار المعلمين بوهران، وقد كان التعليم والتكوين حكراً على أبناء الجالية الأوروبية، ولم يكن للجزائريين الحق إلا في سنة 1883م لما فتحت أقسام خاصة بتكوين الأساتذة الجزائريين بدار المعلمين ببوزريعة، لكن كانوا قلة قليلة، وفي حدود الخمسينيات من هذا القرن أنشأ دور ثلاثة خاصة بتكوين الأساتذة بنفس

المدن الثلاث وبقي الباب شبه موصود في وجه الجزائريين لعدّة أسباب سياسية واستعمارية" (بن سالم، 2000، ص. 239).

"وأمام هذا العجز الكبير في سلك الأساتذة اضطرت الجزائر إلى توظيف كل شخص قادر على التعليم، مهما كان مستواه العلمي، وبذلك تقرر إدخال سلك جديد لممارسة مهنة التعليم يعرف باسم "الممرنين" أو "النشطين"، بحيث كان الهدف منه ليس تربوي محض وإنما تنشيط تربوي للذين كانوا غير محظوظين تربويًا في مواصلة دراستهم وذي كفاءة تؤهلهم لمزاولة مهنة التعليم، كما أن هؤلاء الممرنين لم يتلقوا أي تحضير تربوي، وأصبحت المرحلة الابتدائية تضم فئة الممرنين والمساعدين، ونظرًا لهذا الاكتفاء فإنه يطرح جانبًا إيجابيًا يتمثل في الاكتفاء الكمي للأساتذة، إلا أن له جانب سلبي من الجانب التعليمي ومردوديته وهذا راجع لأن الملتحقين بهذا السلك تم تعيينهم تحت ظروف كانت تعيشها البلاد آنذاك فكانوا لا يتمتعون بكفاءة عالية" (تركي، 1990، ص. 58).

2- مراحل تطور تكوين المعلمين في الجزائر:

وقد مرّت عملية التكوين بأنواعها قبل وأثناء الخدمة بمراحل عدّة منذ الاستقلال إلى يومنا هذا بتطورات جعلت من العملية التكوينية عملية مستمرة، وطوال الحياة العملية للأستاذ.

- المرحلة الأولى من 1964-1970م:

"بخصوص أنماط التكوين التي كانت سائدة في هذه المرحلة، فيمكننا تمييز نمطين وهذا قبل الانتشار الكلي للمعاهد التكنولوجية للتربية والمدارس العليا للأساتذة، ويتمثل النمط الأول في:

التكوين الاستثنائي: الذي تم التركيز فيه على الرفع من مستوى الممرنين الثقافي والمهني وتحضيرهم للحصول على شهادة التعليم العام، ولأجل ذلك أنشأت الدولة مؤسسات

الفصل الثاني التكوين في المدرسة الجزائرية

مختلفة للقيام بمهمة التكوين الثقافي والمهني التي أنشأت بموجب مرسوم مؤرخ في 06 أكتوبر 1964م وبلغ عددها إلى غاية 1970م 04 أو 03 مراكز.

مراكز التحسين: التي كانت تتولى مهمة تكوين الممرنين المنتدبين لمدة سنة والحاصلين على السنة الثالثة متوسط، وذلك لتحضيرهم للحصول على شهادة الثقافة العامة والمهنية، ووصل عدد المراكز سنة 1969-1970م 13 مركزاً ليتم إلحاقها بالمعاهد التكنولوجية للتربية ابتداءً من الموسم الدراسي 1970-1971م" (Hadabe, 1997, pp. 67-69).

"وكذلك ميز هذه المرحلة إنشاء **مراكز التنشيط** التي كانت تتولى مهمة تدريب الممرنين واخضاعهم إلى تكوين معرفي أكاديمي، فيما يخص نصف يوم من كل أسبوع لتمرين ميداني تطبيقي تحت مسؤولية معلم مطبق، وكانت هذه المراكز مدعمةً من اليونيسيف خاصةً من ناحية توفير الوسائل التعليمية، بلغ عددها في الموسم الدراسي 1973-1974م عشرون 20 مركزاً" (تلوين، 1997، ص. 152).

"وقامت الدولة آنذاك بالتركيز على التكوين المهني المحض من خلال التربصات القصيرة المدى التي تكون من 15 يوم إلى شهر، بهدف تنمية الكفاءة الأدائية للمدرسين وكان أول تربص لفائدة 500 معلم تم انتقائهم على المستوى الوطني، أما التكوين العادي للمعلمين فكان يتم في دور المعلمين، ومع صدور قانون 64/230 الذي ينص على ضرورة إنشاء 30 مدرسة عليا للأساتذة شرعت السلطات في إنشاء عدد كبير منها إلى أن بلغ عددها في الموسم الدراسي 1996-1969م واحد وعشرين 21 دار عليا للأساتذة" (Hadabe, 1997, p. 55).

"وفي سنة 1969م ظهرت المعاهد التكنولوجية للتربية بموجب الأمر الرئاسي 69/106 المؤرخ في 1996/12/26م المكمل بالأمر رقم 70/78 المتضمن القانون الأساسي لطلبة المعاهد التكنولوجية للمعلمين" (بن سالم، 2000، ص. 316).

الفصل الثاني الفصل الثاني التكوين في المدرسة الجزائرية

وفيما يخص تكوين أساتذة التعليم الثانوي فقد ظهرت المدرسة العليا للأساتذة بالقبة بموجب مرسوم رقم 64/134 المؤرخ في 24/04/1964م المحدد لتنظيمها ومهامها وسيره حيث تكفلت بتكوين الأساتذة للتعليم العام بشعبتيه العلمية والأدبية.

- المرحلة الثانية من 1970-1980م:

"وتميزت باعتماد الدولة لسياسة جديدة للتكوين من أجل الاستجابة إلى أعداد هائلة من التلاميذ، وقد نص التقرير الخاص بالمخطط الرباعي الذي قامت به الدولة من 1970-1974م على ضرورة التكوين السريع للمدرسين الذين لا يحملون شهادات من خلال امدادهم بالمعارف اللازمة، وهذا لتلبية الأهداف الكمية للتربية الوطنية.

ومن أجل تجسيد السياسة الجديدة للتربية الوطنية في هذه المرحلة تم إلغاء دور المعلمين العليا، و عوضت بالمعاهد التكنولوجية للتربية، تم اتخاذ قرار بتقليص مدة التكوين بالمدارس العليا للأساتذة من 04 سنوات إلى 03 سنوات" (Chami, 2008, p. 13).

- المرحلة الثالثة من 1980-1994م:

في بداية هذه المرحلة تم الشروع في تنصيب التعليم الأساسي مع الإلغاء التدريجي للتعليم المتوسط، ومع تطبيق هذه السياسة الجديدة في ميدان التعليم ازداد عدد التلاميذ خاصة في التعليم المتوسط، وازدادت الحاجة أيضًا إلى أعداد كبيرة من أساتذة التعليم الأساسي، وفي بداية هذه المرحلة اتخذت الدولة قرارات تهدف إلى الرفع من نوعية التكوين المقدم للأساتذة، حيث قررت تكوين المرشحين في ورشات صيفية من أجل ترقيةهم إلى سلك الأساتذة وإزالة هذا السلك نهائيًا.

- المرحلة الرابعة من 1994-1999م:

"وقد عرفت هذه المرحلة تلبية حاجات قطاع التربية من الأساتذة، الشيء الذي جعل الدولة تتخذ قرارات بتوظيف حاملي الشهادات الجامعية في التعليم الأساسي بمختلف أطواره

الفصل الثاني التكوين في المدرسة الجزائرية

وتمديد فترة التكوين من سنة إلى سنتين لأساتذة التعليم الابتدائي، كما تميزت هذه المرحلة بتراجع عروض التكوين في جميع أسلاك التعليم، الأمر الذي جعل الدولة تقرر الغلق التدريجي للمعاهد التكنولوجية للتربية من 56 معهد سنة 1997م تم غلقها نهائيًا مع نهاية هذه المرحلة بالموازاة مع غلق المراكز الجهوية لتكوين اطارات التربية" (Chami, 2008, p. 13).

"ومن هنا ظهرت فكرة جديدة في التكوين وهي: التكوين أثناء الخدمة، وهذا لرفع المستوى الثقافي للأساتذة وتجديد معارفهم العلمية تماشيًا مع التطور العلمي والسياسة التربوية الجديدة لهدف اصلاح النظام التربوي" (وزارة التربية الوطنية، 1997، ص. 04).

- المرحلة الخامسة من 1999 إلى 2003م:

"وقد عرفت هذه المرحلة إعادة تنظيم التكوين الأساسي لكل أسلاك قطاع التربية والتعليم والحاق تكوين الأساتذة إلى المدارس العليا للأساتذة، وهكذا جاء تغيير تسمية المعاهد التكنولوجية للتربية لتصبح معاهد التكوين أثناء الخدمة، وتخضع لأحكام المرسوم التنفيذي رقم 36/2000 المؤرخ في 02 ذي القعدة عام 1420هـ، الموافق لـ 07 فيفري 2000م، يتضمن تعديل القانون الأساسي للمركز الوطني لتكوين مستخدمي التربية وتحسين مستواهم" (وزارة التربية الوطنية، 2000).

- المرحلة السادسة من سنة 2003م إلى يومنا هذا:

"وقد تم الشروع في تنفيذ قرارات مجلس الوزراء المنعقد بتاريخ 30 أفريل 2002م والخاصة بتحسين وتأهيل المعلمين من أجل تكوين أساتذة المدرسة الابتدائية في فترة ثلاث سنوات، بينما يتم الإبقاء على تكوين أساتذة التعليم المتوسط والثانوي في المدارس العليا للأساتذة" (Chami, 2008, p. 15).

3- شروط نجاح عملية التكوين المستمر:

"لنجاح عملية التكوين أثناء الخدمة (المستمر) لا بد أن تخضع لعدة معايير تعتبر من الأساسيات والأولويات التي تفرض نفسها كسبيل لتحقيق الأهداف المسطرة والغايات المحددة، وتتمثل في: (رفيق، 2010، ص. 182)

- انتقاء التآطير الكفاء الذي يقوم بعملية التكوين وفق ضوابط علمية ومعرفية وأخلاقية.
 - توفير التوثيق والعناية باستعمال الوسائل المتطورة الحديثة.
 - توفير حواجز مادية ترغب المتكون وتدفعه إلى العمل المتواصل.
 - تشجيع المبادرة والإبداع والتألق في المجال التربوي.
- 4- سير العملية التكوينية في الجزائر:

"حسب "مديرية التكوين" جاء في منشور وزاري رقم 2004/121: لتوحيد طريقة العمل في إعداد المخططات التكوينية الولائية تعتمد المنهجية الآتية:

- تحديد الحاجات الميدانية عن طريق الممسوحات الميدانية وتقارير التفتيش والمتابعة.
- ضبط الجمهور المستهدف وحاجياته التكوينية الفعلية.
- اختيار الجمهور المستهدف وتحديد فئات ومستويات الأداء قبل وبعد التكوين.
- اختيار الأساليب والوسائل.
- انتقاء المؤطرين أو القائمين بالتكوين.
- ضبط التقديرات المالية للعمليات المبرمجة.
- إعداد السندات المدعمة للعمليات التكوينية للمخطط لها" (زقاوة، 2017، ص. 54).

5- سير التكوين ودعم التوجه التدريجي للاحترافية:

يعتبر التكوين العنصر الرئيسي الذي يعمل على ترقية مهنيات جديدة في قطاع التربية الوطنية، أهدافه الاستراتيجية هي نقلة نوعية لتطوير النظام التربوي، في هذا الصدد يقوم القطاع بتنفيذ ستة (06) أنواع من التكوين:

1. التكوين البيداغوجي التحضيري.
2. التكوين الإضافي ما قبل الترقية.

3. التكوين قبل التعيين في رتبة أستاذ التعليم.

4. التكوين المتخصص.

5. التكوين عن بعد.

6. التكوين أثناء الخدمة.

6- مواضيع العمليات التكوينية:

جاء في المنشور الوزاري رقم 05/0.2.5/356 والمنشور رقم 884 المؤرخ في 30 ماي 2017م الخاص بالدخول المدرسي للسنة الدراسية 2018/2019م مخطط التكوين الوطني 2017/2020م المواضيع ذات الأولوية في مخطط التكوين لوزارة التربية الوطنية 2019م:

1. مضاعفة التكوين للعمليات التكوينية المبرمجة في مخطط التكوين الوطني للتكوين 2017/2020م والمنجزة على المستوى الوطني أو على المستوى الجهوي وتعميمها على المستوى الولائي.

2. المواضيع المتعلقة بالممارسات البيداغوجية داخل القسم والطرائق البيداغوجية الملائمة لهذه المناهج.

3. المعالجة البيداغوجية وتعليمية المادة.

4. التدرج في التعليمات والتقييم التكويني.

5. كيفية قيادة المشاريع، الوساطة، ومكافحة الفساد.

6. المواضيع الخاصة بتطوير الكفاءات في التحكم في تكنولوجيا الإعلام والاتصال.

7. المواضيع التي تنطرق إلى التكفل بالتلاميذ ذوي الاحتياجات الخاصة.

7- إلزامية التكوين في الجزائر:

"جاء في القانون التوجيهي للتربية الوطنية (قانون رقم 08-04 المؤرخ في 15 محرم

1429هـ الموافق لـ 23 جانفي 2008م):

المادة 78: كل أصناف المستخدمين معينين بعمليات التكوين المستمر طوال مسارهم المهني.

- يهدف التكوين المستمر أساسًا إلى تحسين معارف المستخدمين المستفيدين وتحسين مستواهم وتجديد معارفهم.

- تتم عمليات التكوين في المؤسسات المدرسة وفي مؤسسات التكوين التابعة للوزارة المكلفة بالتربية الوطنية أو في مؤسسات متخصصة تابعة لقطاع التعليم العالي.

المادة 77: يتلقى مستخدمو التعليم تكوينًا بهدف اكتسابهم المعارف والمهارات اللازمة لممارسة مهنتهم.

- التكوين الأولي لمختلف أسلاك التعليم هو تكوين من مستوى جامعي، ويتم في مؤسسات متخصصة تابعة للوزارة المكلفة بالتربية الوطنية أو الوزارة المكلفة بالتعليم العالي بحسب الأسلاك التي ينتمون إليها والمستويات التي يراد تعيينهم فيها.

- يستفيد المدرسون الذين تم توظيفهم عن طريق مسابقة خارجية من تكوين تربوي قبل تعيينهم في مؤسسة مدرسية، ويمنح هذا التكوين البيداغوجي في مؤسسات التكوين التابعة للوزارة المكلفة بالتربية الوطنية" (الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية، العدد 04، 2008).

8- مبادئ التكوين المستمر:

إن من أهم المبادئ التي تتوفر في البرامج التكوينية ما يلي:

1. الشمولية: حيث يجب أن يشمل التكوين جميع أبعاد التنمية البشرية من قيم، اتجاهات معارف، مهارات، كما يجب أن يوجه إلى جميع المستويات دون استثناء.

2. الاستمرارية: إذ يجب على القائمين على التكوين في أي منظمة أن يضعوا استراتيجيات تكوينية تراعي عملية التحول والتغير المستمرة في جميع جوانب الحياة وبخاصة في أساليب

الفصل الثاني التكوين في المدرسة الجزائرية

العمل وأدواته، وفي الأفكار والمعلومات المتصلة بذلك، لجعل العاملين أكثر قدرة على التكوين المستمر مع التحولات.

3. التكوين عملية هادفة: حيث يتوجب وضع أهداف واضحة لعملية التكوين تكون قابلة للتحقيق ومحددة تحديداً دقيقاً من حيث الموضوع والزمان والمكان، ومن حيث الكم والكيف والتكلفة.

4. المرونة: إذ يجب أن يتطور نظام التكوين وعملياته خاصةً فيما يتصل بالأدوات والوسائل والأساليب مع التطورات التي تحدث على هذه الأصعدة، وضرورة تكوين المكونين على استيعاب هذه التطورات وتوظيفها في العملية التكوينية.

وزيادةً على مبادئ التكوين المستمر المذكورة فيما سبق، أضاف الدكتور "سيد عليوة" مبدأين اثنين هما (عليوة، 2001، ص. 12):

5. "التدرج: حيث يبدأ التكوين بمعالجة الموضوعات البسيطة ثم يتدرج إلى الأكثر صعوبةً وهذا حتى يصل إلى معالجة أكثر المشكلات صعوبةً وتعقيداً.

6. مواكبة التطورات: حتى يكون التكوين معيماً يجب أن يتزود منه الجميع بكل ما هو جديد وحديث وفي شتى مجالات العمل".

هذه المبادئ وأخرى تجعل من التكوين المستمر عمليةً منظمةً وهادفةً ومهمة في آنٍ واحد، وتبرز أهميته من خلال الأهداف التي يسعى إلى تحقيقها.

9- أهمية التكوين المستمر:

تتمثل أهمية التكوين المستمر للأستاذ في:

- "مدى اتقان الأستاذ للمعلومات والمعارف والمبادئ والحقائق العلمية المتصلة بمجال تخصصه.

- مدى اتقان الأستاذ للكفايات الأدائية والمسلكية التي يحتاجها لتحقيق الفعالية في المهام والمسؤوليات والأدوار الموكلة إليه.

الفصل الثاني التكوين في المدرسة الجزائرية

- الاقتناع برسالة التعليم وقيمتها واتجاهاتها والحرص على الانتماء إليها والاقبال عليها.
 - تمكين الأستاذ من مواكبة المستجدات العالمية حتى يستطيع مواجهة حاجات الأفراد الذين يتعلمون على يديه.
 - تغيير الاتجاهات السلبية نحو التجديد في المهنة وتطويرها وبناء اتجاهات موجبة ورفع سقف الطموحات" (راشد، 2002، ص ص. 179-180).
 - "يساعد التكوين المستمر في زيادة معارف المعلمين في تحسين فهمهم للمؤسسة وحل مشاكلهم في العمل.
 - التكوين يمنح حوافز إيجابية لدى المتكون نتيجة زيادة إنتاجيته، وهو ما يترتب عنه زيادة أكثر في أدائه التربوي" (العزاوي، 2006، ص ص. 85-86).
 - "يعد احدى المركبات المحورية في اصلاح النظام التربوي وهو المحور الأساسي في التنصيب التدريجي للاحترافية في قطاع التربية الوطنية" (بلعابد، 2021، ص. 18).
- 10- أهداف التكوين المستمر:**
- تتمثل أهداف التكوين المستمر في:
 - "تأهيل المدرسين غير المؤهلين تربويًا أو الذين تم توظيفهم مباشرةً دون أي تكوين بيداغوجي خاص.
 - تعميق وتحديث المعارف الأكاديمية للمدرسين، وتنمية حب التكوين الذاتي لدى المدرسين قصد تحسين مستوياتهم.
 - تحضير المدرس للتغيرات المتجسدة والاصلاحات التي من الممكن أن تطرأ أو تدخل على النظام التربوي" (بوسعدة، 2011، ص. 295).
 - "اكتساب مهارات تمكنهم من ممارسة عملهم بأكثر فعالية.
 - ترشيدهم حول الطرق البيداغوجية الحديثة.
 - تبادل الخبرات والمعارف.
 - الاطلاع على المستجدات في حقل التربية والتعليم.

- التوسع في المعلومات والتعمق في القضايا التربوية.

- سد نقائص التكوين الأول" (لبيض، 2005، ص ص. 80-81).

وبالتالي فإن التكوين المستمر هو تكوين تجديدي، يهدف إلى تجديد خبرات الأستاذ وتزويده بكل جديد سواء في ميدان التربية وفنون المهنة، أو في ميدان المعارف العلمية أو التقنية أو الأدبية التي تتعلق بالمواد التي يعملها، أو تتعلق بالتطور الذي يحدث في ميدان العلوم.

11- أنواع التكوين:

هناك عدة نماذج للتكوين يمكن تقسيمها حسب عدة معايير كالتالي:

1. "من حيث الاتصال:

1.1. التكوين المباشر: يكون هذا النوع باللقاء المباشر بين المتكويين والكوادر المختصة.

1.2. التكوين الغير مباشر (عن بعد): ويتم عن طريق شبكة الفيديو كوفرنس وتستخدم الألياف الضوئية والأقمار الصناعية، وتتكون هذه الشبكة من موقع بكل ولاية وقاعة رئيسية بالوزارة، ويتم عقد دورات تكوينية متنوعة ومتوالية لتكوين الأساتذة عن بعد، ويعتبر التكوين عن بعد فرصة كبيرة للتشاور والمناقشة بين الأساتذة فيما يخص المادة الدراسية، حيث يسمح بقاء غير مباشر بين الأستاذ وزملائه من مختلف أنحاء البلاد ليتعرف على آرائهم وبعض المشكلات وكيفية مواجهتها" (عبد السميع وحوالة، 2005، ص. 268).

2. "من حيث التوقيت (الزمن):

1.2. التكوين قبل الخدمة: هو تكوين أولي يتم قبل التحاق الأستاذ بمهنته، ويتم في معاهد خاصة لتكوين الأساتذة أو في الجامعات، حيث يتم فيه تحسين مستوى الموظف وكذا نوعية إعداده لممارسه وظيفته في المستقبل، ويشمل هذا النوع من التكوين الجانب النظري الذي يهدف إلى التأهيل العلمي والأكاديمي، يتلقاه الأستاذ المتربص داخل معاهد التكوين ويمتد

الفصل الثاني التكوين في المدرسة الجزائرية

ترشيح الدخول إلى الدخول الأول ومدة هذا التكوين سنتان بالنسبة للأستاذ، وثلاث سنوات بالنسبة لأساتذة التعليم المتوسط" (تركي، 1996، ص. 467).

"وأخذ منظور جديد في عهد الإصلاح وجاء في المرسوم التنفيذي رقم 04-343 المؤرخ في 2004/11/04م والذي يقر بإعادة تجهيز المعاهد وتحديد شروط الالتحاق بها وقد بدأت أول دفعة في التكوين الأولي في جانفي 2004م، وواصلت فتح أبوابها إلى غاية 2009م، حيث صار التكوين بالمدارس العليا للأساتذة وصار التوظيف في كل الأطوار على أساس الشهادة طبقاً لأحكام القانون التوجيهي 04/08"

1.2. "التكوين أثناء الخدمة: إن تكوين الأستاذ قبل الخدمة لا يوفر إلا الأساس الذي يساعد في البدء في ممارسة عملية التعليم، أما التكوين أثناء الخدمة يكون هذا النوع عن طريق الالتحاق بسيرورة أساسية تعقد لهذا الغرض، ويعتبر امتداد طبيعي للتكوين قبل الخدمة ويعني هذا أن التعليم المستمر للأستاذ لا يتجزأ من عمله، وإن استمر هذا التكوين طيلة عمله في التدريس، ويتم قصد إعادة تأهيل وترقية مكتسبات المدرس وتزويده بموارد جديدة أو وسائل مستحدثة" (عدس، 2000، ص. 53).

3. "من حيث الغاية والأهداف:

1.3. التكوين للنمو المهني: وهو الذي يستهدف تنمية الأستاذ مهنيًا نتيجة التغيير المستمر الذي يطرق على المناهج وأساليب التعليم والوسائل التعليمية" (بن عمار، 2009، ص. 145).

1.3. التكوين لتغيير السلوك والاتجاهات والقيم: وتتمثل في السعي إلى تغيير بعض الاتجاهات السلبية التي تظهر عند الأستاذ خلال مساره المهني.

3.3. التكوين لإعداد المعلمين لأعمال جديدة: وهي التي تتمثل في الأدوار الجديدة التي أصبحت تسند إلى الأستاذ مثل القيام بدور الوساطة.

4. من حيث مكان العمل:

الفصل الثاني التكوين في المدرسة الجزائرية

1.4. التكوين داخل مكان العمل: يتم هذا النوع داخل المؤسسة ولهذا النوع من التكوين أساليب متنوعة ومتعددة.

2.4. التكوين خارج أماكن العمل: ويقصد به أن التكوين يتم خارج مواقع العمل مثل مؤسسات أخرى، معاهد التكوين ...

12- أسباب التكوين المستمر:

"هناك جملة من الأسباب التي تجعل من موضوع التكوين المستمر للأساتذة أمر ضروري، جعل كل الدول تصب الاهتمام به، وتضعه ضمن أولوياتها، ومن بين هذه الأسباب نجد:

- بروز تكنولوجيا جديدة في الاتجاهات التربوية.
- مقارنة بيداغوجية جديدة واستراتيجيات تعليم وتقييم مستحدثة
- بروز قصور في الأداء وحاجات مهنية للمدرسين.
- أسباب تتعلق بالمسار المهني للمعلم.
- تحديث طرق التدريس لمعالجة صعوبات معينة ناتجة عن تطبيق مناهج التعليم.
- تصحيح بعض الثغرات في برنامج إعداد الأساتذة قبل الخدمة، ورفع كفاءة بعض الأساتذة الذين التحقوا بالمهمة دون إعداد كافٍ.
- تحريك قدرات الأساتذة السلوكية، وتحديث امكانياتهم وإطلاعهم على المستجد في التعليم مما يسهل مهمة الأستاذ" (بن زاف، 2013، ص. 12).

13- وسائل التكوين المستمر:

- لقد تم توفير عدّة وسائل من أجل ضمان نجاح التكوين المستمر وهي:
- "سندات مكتوبة: تتضمن الدروس الخاصة بكل مادة، إضافةً إلى تمارين المراقبة التي تعينها، وكذا التصحيح النموذجي الذي يسمح للمعني بالقيام بالتصحيح الذاتي يستلمها كل أستاذ بصفة دورية على طريق مفتش المقاطعة أو المدير.

الفصل الثاني _____ . _____ . _____ التكوين في المدرسة الجزائرية

- الدروس المسائية: تنظم هذه الدروس لفائدة كل من الأساتذة الذين يسكنون بالقرب من المراكز الولائية لجامعة التكوين المتواصل.
- لقاءات دورية: وذلك لطرح الانشغالات والاستفسارات وكذا التشاور مع هيئة التكوين من أجل تلقي توجيهات وارشادات ونصائح المكونين وأيضًا الاستفادة من حصص التنشيط في بعض المواد.
- وسائل حديثة: يمكن للمعنيين أيضًا الحصول على الدروس في شكل أقراص مضغوطة وأيضًا الاطلاع على الدروس والمحاضرات والوثائق المختلفة المتواجدة على شبكة الأنترنت.
- الندوات التكوينية: تنظم على مستوى المقاطعة أو في المدرسة، قد تكون على شكل درس تطبيقي ومداخلات نظرية يكون لها علاقة بالجانب التطبيقي للدرس، وفتح المجال للإثراء والتدعيم من قبل المشاركين مع التلخيص على السبورة للتقنيات التي يمكن تطبيقها في الميدان.
- الندوات الموجهة: أسلوب حديث يعتمد على الأنترنت، بحيث يطرح موضوع ما للدراسة.
- نماذج للاقتداء: عرض أساليب للتدريس اكتشفها المفتش أثناء زيارته ترافقها شرح وايضاحات سمعية وبصرية، ووسائل ايضاحية يعقبها نقاش مفتوح ويتوج باتفاق على طريقة موحدة تطبق في الميدان مثل: طريقة تقويم درس في القراءة.
- أيام إعلامية: هو فضاء اجباري يهدف إلى اطلاع المستفيدين على أي جديد أو إضافة ويمكن أن يكون مضمونها مجموعة من المعلومات تخص تغيرات مستحدثة في الجوانب المختلفة للنظام التربوي.
- الزيارات الصفية: تفتيش وزيارة توجيهية، زيارة متابعة، زيارة تكوينية، زيارة تقييمية... إلخ، وتكون من طرف المفتش، أما بالنسبة للمدير يمكن اعتماد أساليب تنشيط الفريق التربوي.
- التكوين الذاتي: وهو اعتماد الأستاذ على نفسه في تحسين أدائه من خلال اطلاعه الدائم والمستمر على كل المستجدات في الميدان التربوي والقيام بالتنفيذ الذاتي، تعتبر صيغة

الفصل الثاني التكوين في المدرسة الجزائرية

جديدة تساهم بقسط كبير في التكوين المستمر، وقد يشمل التكوين الذاتي عدّة مفاهيم، ونظراً للتداخل العديد بين المصطلحات وهي التعليم الذاتي أو الدراسة المستقلة، أو التعليم بمساعدة الكمبيوتر، أو الثقافة الذاتية عن طريق المطالعة أو الاحتكاك بالغير، وقد تعتبر كل منها نظام متكامل في حد ذاته" (أورلسان، 2000، ص. 283).

- **المحاضرة:** تعد المحاضرة احد أساليب التدريس الرئيسية، حيث تقوم المحاضرة بتقديم المادة التدريسية الموجودة في البرنامج التدريسي للمتمدرسين، ويتحكم المكون بشكل عام في سير المحاضرة، وينحصر دور المتدرب في الاستماع للمحاضر فقط" (بن زاف، 2013، ص. 121).

- **"دعائم أخرى:** حيث بإمكان الأساتذة الاستفادة من كل السندات المكتوبة أو الرقمية التي تنتجها جامعة التكوين المتواصل، المعهد الوطني لتكوين مستخدمي التربية، الديوان الوطني للتعليم والتكوين عن بعد.

14- أساليب التكوين المستمر:

هناك العديد من الأساليب والطرف المتبعة في التكوين، وسوف نقتصر على أهم هذه الطرق:

1. أسلوب المحاضرات.
2. أسلوب المناقشة الحرة.
3. أسلوب التعليم المبرمج.
4. أسلوب الزيارات الميدانية.
5. أسلوب تمثيل الأدوار.
6. أسلوب الورش التكوينية (النقاش والعروض العملية).
7. أسلوب دراسة الحالة.
8. أسلوب العصف الذهني.

9. أسلوب التكوين المعتمد على تكنولوجيا المؤتمرات المرئية.

10. فترة التجربة: تخصص فترة تسمى فترة التجربة تمتد لعدّة أشهر قبل أن يصبح الموظف مسؤولاً تماماً عن عمله.

11. الوثائق والنشرات: حيث توزع تعليمات ونشرات على الموظفين الجدد كل فترة من الزمن تشمل تعليمات وتوجيهات حول أفضل أساليب الأداء" (عبد السميع وحوالة، 2005، ص. 175).

15- أهم مشكلات التكوين المستمر:

- اضطراب في المسار الدراسي من جهة التلاميذ والإدارة والأستاذ.
- الوقت المختار لا يناسب في بعض الأحيان الأستاذ المتكون.
- إضافة أعباء جديدة على الأستاذ من خلال ما يطلبه المكون من أعمال ونشاطات أثناء عملية التكوين.
- المكان المختار لعملية التكوين قد لا يناسب المكونين.
- مواضيع برامج التكوين لا تشجع على الالتحاق بالتكوين.
- إرهاق ذات الأستاذ من التكوينات المتكررة والمستمرة.
- الطرق والأساليب المستخدمة في التكوين قد تكون مملة.
- رفض الأساتذة للتكوين.
- اللامبالاة عند بعض الأساتذة" (عبد السميع وحوالة، 2005، ص. 175).

بالإضافة إلى بعض الصعوبات التي تعترض التكوين المستمر:

1. "صعوبات تتعلق بالتخطيط: تتسم برامج التكوين بالارتجال من حيث التخطيط، فكلما تكون هذه البرامج جزء لا يتجزأ من الخطط التربوية.

الفصل الثاني التكوين في المدرسة الجزائرية

2. صعوبات تتعلق بالمحتوى والوسائل المعينة: رغم الدعوة إلى جعل برامج التكوين تسير في خطط الإصلاح والتجديد، إلا أنها ما زالت تقليدية تعتمد على أسلوب الدورات والمحاضرات وتلقي دروس في جوانب أكاديمية نظرية، وهذا راجع إلى سهولة سير هذا الأسلوب، وتكمن خطورة هذا المحتوى في تأكيد الجوانب النظرية وقلّة المرونة، وتدني مقومات النمو المهني التي تحتاج إلى أساليب حديثة كالتدريس المصغر، ورش العمل الوسائط التعليمية المتعددة.

3. صعوبات تتعلق بندرة الكفايات المطلوبة والأجهزة الفنية: بما أن نجاح التكوين مرهون بالمكونين الذين يجب أن تتوافر فيهم صفات مميزة، وبعد تحديد مستويات الأساتذة المتكونين واستعداداتهم، وينسقون مع الجهات ذات العلاقة، وعليه فإن من أسباب ضعف نتائج التكوين أن الفئات التي من مهامها القيام بالتكوين ليست في المستوى المطلوب ولا بد من تكوين خاص مسبقاً.

4. صعوبات تتعلق بالتمويل: ترتبط مشكلات التمويل إلى حد كبير بالتخطيط، فالتخطيط العلمي يولي الجانب التمويلي أهمية بالغة، ويفوض على الجهات المسؤولة أن تتدبر أمرها لترصد الأموال اللازمة للتكوين.

5. صعوبات تتعلق بالتأهيل والحوافز: يعتبر تأهيل الأستاذ من خلال الدورات التكوينية حافز هام لهذا الأستاذ، إلا أنه من بين أهم الحوافز هو اعتبار رأي نوع من الفعاليات التكوينية الناجحة التي يشترك فيها الأستاذ، إضافةً جديدة إلى كفاءاته يرقى بموجبها في السلم الوظيفي أو يحصل على علاوات مادية مهما كانت ضئيلة خاصةً وأنه في الوضع الحالي فالدورات التكوينية لا تضم أية حوافز تخص التأهيل أو أية علاوات مادية.

6. صعوبات تتعلق بالأنماط والاستخدامات والتجريب: بما أن التكوين عمل يتطلب تجديدًا واستمرارًا واستحداثًا ضمن جهود جماعية فإن البنى التقليدية تتعارض في الغالب مع تطلعات التجديد والاستحداث.

7. صعوبات تتعلق بالتوثيق والمعلومات: إن التكوين قد بات من بين الأولويات في الخطط التربوية إذ لا بد من توفير توثيق علمي منهجي لكل البحوث والدراسات والبرامج المتحدثة في هذا التكوين، وبما أن المفهوم الحديث للتكوين جديد في واقعنا، فإن ما يعززه من توثيق علمي وبيانات وبرامج استحداثية نادرة جدًا.

8. صعوبات تتعلق بالتقويم والمتابعة: يعد التقويم جانبًا هامًا وأساسيًا لبرامج التكوين للوقوف على مدى تحقيق الأهداف المنشودة والتعرف على نقاط القوة ونقاط الضعف في محاولة التغلب على نقاط الضعف وتحسين هذه العمليات وكذلك البرامج، ويكاد التقويم الحالي الذي يتناول برامج التكوين لا يخرج عن اجراءات روتينية عرضية وبأساليب مرتجلة، وفي أغلب الحالات لا يكفي بتطبيق برنامج التكوين، ويحكم على نجاحه أو فشله من انتظام الأساتذة المتكويين في نشاطات البرامج، ومواظبتهم على الحضور وتجميعهم المحاضرات والتوجيهات والبيانات الاحصائية التي عدها المربون المشرفون على تنفيذ البرامج، وقد لا يتم التقويم على الاطلاق من أجل أن يكون التقويم تقويمًا منهجيًا يعتمد على البحوث العلمية التربوية والمتابعة المستمرة البناءة، وأن يبنى هذا التقويم على أسس سليمة، وأن يكون هادفًا، شاملاً علميًا، تعاونيًا، مستمرًا، يعتمد على العديد من الأدوات والأساليب القياسية المختلفة، لذلك كان لا بد من الاهتمام بالتخطيط العلمي لبرامج التكوين المستمر " (راشد، 2002، ص ص. 181-186).

خلاصة:

التكوين المستمر لأساتذة التعليم الابتدائي يعد خطوةً ضروريةً نحو تحقيق تعليم متميز يلبي تطلعات المجتمع، ويُعد الطلاب لمستقبل مشرف، ويعتبر رافدًا أساسيًا لتحقيق التميز والابتكار في العملية التعليمية، وهو ما يعزز من مكانة الجزائر كدولة تقدر الأستاذ وتثمن دوره في بناء مستقبلها.

الفصل الثالث

الكفاءة التربوية

تمهيد

- 1- أنواع الكفاءات
 - 2- تصنيفات الكفاءات التدريسية
 - 3- مستويات الكفاءة
 - 4- أبعاد الكفاءات التي ينبغي توفرها في الأستاذ
 - 5- الكفاءات الأساسية للأستاذ
 - 6- العوامل المؤثرة في كفاءة الأستاذ
- خلاصة

تمهيد:

كفاءة أساتذة التعليم الابتدائي موضوع مهم في مجال التعليم، إذ تعتبر جودة الأداء والتأثير الإيجابي على تعلم الطلاب من الأمور الحاسمة لتحقيق نتائج تعليمية جيدة، فلا يقتصر دور الأساتذة على نقل المعرفة وتوصيل المعلومات فحسب بل يشمل قدرتهم على تحفيز الطلاب وتنمية قدراتهم ومهاراتهم الشخصية، ويعتبر تطوير كفاءة الأساتذة مسؤولية مشتركة بين المدارس والمؤسسات التعليمية والأساتذة أنفسهم، لذا يجب توفر فرص التكوين المستمر ليكونوا على دراية بأحدث الأبحاث والممارسات التعليمية الفعالة، إذ تعتبر الكفاءة دليل لنجاح المنظومة التعليمية ونجاح التكوين المستمر، وللمعلم عدّة كفاءات يكتسبها خلال التكوين المستمر تساعده وتحسن من مستواه، وبواسطة الكفاءات نقيم أداء الأساتذة.

1- أنواع الكفاءات:

قسم (Cooper) كفاءات المعلمين على النحو الآتي (الخالدي، 2008، ص. 270):

1. "كفاءات معرفية:

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

2. كفاءات الإنجاز:

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

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

3. "كفاءات النتائج:

تتعلق المنجزات التعليمية بالأهداف التي يحققها المتدرب في طلابه، ويضيف التربويون "الكفاءات الانفعالية" كنوعٍ رابع، حيث تتعلق هذه الكفاءات بالجانب الوجداني وتشمل الاتجاهات والقيم التي يجب على المعلم تبنيها.

2- تصنيفات الكفاءات التدريسية:

- "كفاءات تتعلق بالجانب المعرفي: تتضمن الكفاءات التعليمية مهارات التدريس مثل اختيار السبل والطرق الفعالة لتقديم الدرس وتنظيم الصف، بالإضافة إلى الكفاءات المتعلقة بالمحتوى الدراسي، مثل الإلمام الكامل بالمادة التي يدرسها.

- كفاءات تتعلق بجانب التطبيق والأداء: تتمثل هذه الكفاءات في قدرة الأستاذ على إعداد خطة درس مناسبة واختيار الأساليب الفعالة والملائمة لعملية التقويم.

- كفاءات تتعلق بنتائج عملية التعليم: يعني مفهوم ما اكتسبه المتعلمون من المعرفة والمهارات التي يحصل عليها الطلاب خلال عملية التعلم، وتتضمن هذه المفاهيم الجوانب الثلاثة للتعلم: الجانب المعرفي العقلي والوجداني والحسي والحركي، ويتم تقييم كفاءة المعلم في تعليم هذه المفاهيم بواسطة اختبارات التحصيل أو استطلاعات رأي التلاميذ حول مدى تأثير المعلم على تعلمهم أو عن مراقبة سلوك الطلاب داخل وخارج الصف الدراسي.

- كفاءات تتعلق بالجانب العاطفي أو الوجداني: تشمل هذه المفاهيم كل الاتجاهات والميول والقيم التي يتمتع بها المعلم.

- كفاءات تتعلق بجانب التقصي: تتمثل هذه الكفاءة في قدرة الأستاذ على تحديد وجمع المعلومات والحقائق المتعلقة بموضوع الحصة الدراسية المبرمجة أو المشكلة الاجتماعية المطروحة، وتدريب الطلاب وتدريبهم على أساليب البحث والتحقق والتحليل.

- كفاءات تتعلق بالجانب الحسي الحركي: يعني ذلك أن الأستاذ يجب أن يكون قادرًا على استخدام بعض الاحصائيات التي تساعد في تحليل سلوك الطلاب وتصحيحه أو توضيح معنى الدروس.

- كفاءات تتعلق بالبحث عن الأفضل: بمعنى أن الأستاذ الكفاء يعمل على الاطلاع المستمر على تطورات ميدان التعلم، ويسعى لتحسينها باستخدام أحدث الوسائل والطرق التعليمية وتطبيق الأبحاث والدراسات في مجال تخصصه، كما يعمل على تحفيز المتعلمين وتنمية رغبتهم في الاستكشاف والبحث عن الأفضل في مجال التعليم (الأزرق، 2000، ص. 27).

3- مستويات الكفاءة:

يمكن إجمال مستويات الكفاءة حسب (هني، 2005، ص ص. 76-77) كما يلي:

الفصل الثالث الكفاءة التربوية

- "الكفاءة القاعدية: هي المستوى الأول من الكفاءات، تتصل مباشرة بالوحدة التعليمية وهي الأساس الذي تبنى عليه بقية الكفاءات، وإذا أخفق المتعلم في اكتساب هذه الكفاءة بمؤشراتها فإنه سيواجه صعوبات وعوائق في بناء الكفاءات اللاحقة.

- الكفاءة المرحلية (المجالية): يبنى هذا المستوى من مجموعة الكفاءات القاعدية الأساسية، ويتحقق بناءً هذا النوع من الكفاءات عبر مرحلة زمنية (سيرورة) قد تستغرق شهراً أو ثلاثاً، أو مجالاً معيناً، ويتم بناءه بالشكل التالي: كفاءة قاعدية 5 + كفاءة قاعدية 8 + كفاءة قاعدية 3 = كفاءة مرحلية.

- الكفاءة الختامية (النهائية): وهي التي تتكون من مجموعة الكفاءات المرحلية، ويمكن بناؤها من خلال ما ينجز في سنة دراسية أو طور تعليمي.

- الكفاءة العرضية (الأفقية): هي مجموعة المواقف والخطوات الفكرية والمنهجية المشتركة بين مختلف المواد، أي التي تتقاطع فيها المعارف وتندمج فيها المجالات المرتبطة بمادة دراسية واحدة أو أكثر."

4- الكفاءات الأساسية للأستاذ (عربيات، 2006، ص ص. 176-177):

"إن رفع كفاءات الأستاذ هو من الأهداف التي تسعى إليها المؤسسات التربوية، لذلك فلا بد من توافر كفاءات مهنية لدى الأستاذ، وكفاءات شخصية، ومهارات خاصة بالتعامل مع مكونات العملية التعليمية من متعلم لآخر، وهذه الكفاءات هي:

- كفاءات تنفيذ الدرس: وتكون على النحو التالي:

- أن يقدم المادة الدراسية بشكل واضح ومتسلسل.
- يستخدم أساليب تدريس تلائم الموقف التعليمي.
- يركز على المعارف والمفاهيم الأساسية.
- يراعي الفروق الإدارية.
- يثير دافعية المتعلمين.

• يستخدم لغة سليمة في تدريسهم.

• يحافظ على اهتمام المتعلمين داخل القسم.

تنويع استراتيجيات وطرائق التدريس واستخدامها بطريقة وظيفية متكاملة بما يلبي حاجيات التلاميذ وقدراتهم.

"لا يوجد هناك طريقة أفضل من طريقة بل كل الطرق جيّدة إذا ما أحسن استخدامها ويتوقف تحديد نوعية الطريقة إلى طبيعة الدرس والمتعلم وتمكن الأستاذ، وقد يلجأ الأستاذ الناجح إلى استخدام أكثر من طريقة في الدرس الواحد، ومن أهم الطرق التي ينصح بها في التدريس: طريقة التعلم التعاوني، طريقة الاكتشاف الموجه، طريقة حل المشكلات، الحوار والمناقشة، وأساليب التعلم الفردي" (العدواني، د.ت، ص. 04).

- "كفاءات إدارة الصف: إن التغييرات التي حصلت في ميدان التعليم رافقها تغيير كبير في دور المدرسة، إذ أصبح يتمثل في الاهتمام بالنمو المتكامل للمتعلم في جميع النواحي العقلية والجسمية والنفسية والاجتماعية وحتى الشخصية، مما انعكس على أدوار الأستاذ، فلم تعد مهمة الأستاذ تلقين المعلومات ونقلها، بل أصبح وسيطاً يساهم في تنمية المتعلم تنمية متكاملة من خلال ما يهيأ له من بيئات وظروف ووسائل تعليمية تسمح له بالسعي نحو تحقيق الأهداف" (الخطيبة والطويسي، 2002، ص. 18).

- فإدارة الصف لا تقتصر على ضبط النظام في الصف، ولكنها تشمل النشاطات التي يهيئها الأستاذ بخلق جو اجتماعي تعاوني ديمقراطي.

- توظيف مهارات تنظيم إدارة الصف بما يحقق تعلمًا فعالاً وعلاقات إيجابية بين الأستاذ وتلاميذه وأقرانهم، وبما يمكن حفظ النظام داخل الصف وخارجه، وذلك من خلال توظيف المهارات الشخصية للأستاذ، وإمكانية تنظيم الفصل بدون استخدام أسلوب القوة، ويحتاج الأستاذ إلى مجموعة من المهارات في ذلك كاستخدام نبرات الصوت، والحركة المناسبة داخل الصف بحيث لا يقف في زاوية معينة أو يكثر من الحركة بشكلٍ ملفت، استخدام

الايحاء والنظرات المعبرة والرادعة، والوقوف والصمت في المواقف أو المواضع المناسبة للفت الانتباه والتركيز.

- التعرف على المشكلات السلوكية داخل الصف ودراستها، ووضع الحلول المناسبة لتعديل السلوك، وفي هذه الحالة يجب أن يفرق بين أنواع المشكلات: هل هي مشكلة سلوكية، أم مشكلة نفسية، أم مشكلة تعليمية، وتحديد تلك المشكلة بدقة والسعي إلى حلها في وقتها دون تأخير بأسلوب تربوي وذكي " (العدواني، د.ت، ص. 07).

ويمكن اجمال أهم أدوار الأستاذ في إدارة الصف بالآتي (الخطيبة والطويسي، 2002، ص. 18):

- الاهتمام بمشكلات المتعلمين التحصيلية والنفسية والاجتماعية.
- تهيئة بيئة ديمقراطية تسمح بالقيام بالأنشطة المختلفة.
- التخطيط الجيد لخبرات التعلم والتعليم.
- تشجيع التعاون الإيجابي بين المتعلمين.
- إثارة الدافعية للتعلم والمحافظة عليها.
- المساهمة في حفظ النظام.
- تنمية الانضباط الذاتي للمتعلمين.
- إقامة علاقة طيبة مع المتعلمين.
- قيامه بدور المرشد خلال مشاركة المتعلمين في النشاط الصفّي.
- يعالج السلوك غير الصحيح أثناء الدرس.
- تزويد المتعلمين بتغذية راجعة من أدائهم.
- التعرف على قدرات المتعلمين ومستوياتهم واستعداداتهم وميولهم واهتماماتهم.
- كفاءات التقويم: وتكون بإعداد اختبارات التقويم واستخدام الوسائل والأساليب والوسائل المناسبة للمتعلمين، واختيار الأنشطة المناسبة وتقومها وتطبيق أساليب التقويم لمعرفة مدى

تحقيقها للأهداف، وأن يضع خطط علاجية، ويستخدم سجلات تقييمية لحفظ البيانات ويستخدم التقييم الختامي الذي يحدث في نهاية كل موقف تعليمي".

- استخدام أساليب التقييم المتنوعة الشفوية والتحريرية والعملية والتقارير البحثية والسجلات التراكمية، ومتابعة تقدم التلاميذ.

- صياغة فقرات الاختبارات بأنواعه المختلفة في ضوء الأهداف التعليمية: يحتاج ذلك إلى إلمام ومعرفة جيدة بالأهداف التعليمية، وتنوع الأسئلة، يساعد على تنوع الصياغة وتحقيق أكبر قدر من الأهداف.

- كشف نواحي القوة لدى التلاميذ وتعزيزها، وتشخيص نواحي الضعف ومعالجتها.

- تحليل نتائج الملاحظات والاختبارات وتبويب بياناتها في صورة تسهيل استخلاص النتائج وتفسيرها للاستفادة منها.

- استخدام أساليب التقييم لتنمية مهارات الأستاذ التقييمية، والتقييم التشخيصي، التكويني مع التوجيه تدريجياً نحو التقييم الأدائي والعملي.

- المساهمة في تقييم العملية التعليمية وعناصرها المختلفة.

5- العوامل المؤثرة في كفاءة الأستاذ:

من بين العوامل المؤثرة في كفاءة الأستاذ نذكر ما يلي (البادري، 2011، ص. 227):

- "المدرسة والمجتمع المحلي:

• المعدات والتجهيزات المادية المتاحة.

• القوانين والتقاليد المتبعة.

• حاجات وآراء المجتمع المحلي المعني.

• تكوين الأفراد والشخصيات المتواجدة في البيئة المحيطة.

- النتائج طويلة المدى:

- الخبرات العالمية.
- التدريب والتأهيل.
- الضغوط الاجتماعية والثقافية.
- القيم والمواقف الثابتة.
- متطلبات التعلم وتكيف الطلاب.
- الاتجاهات الحديثة في التربية والتعلم.
- احترام المهنة ومرجعيتها.

– مواقف الفصل:

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

6- أبعاد الكفاءات التي ينبغي توفرها في الأستاذ الفعال:

– "البعد الأخلاقي:

- يتصف بالشجاعة والمرونة.
- دينامي يستخدم صوته وتعبيرات الوجه لجلب الانتباه.
- الاستماع الجيد للمتعلمين وتأكيد استجاباتهم الصحيحة.

– البعد الأكاديمي:

- يستخدم الأمثلة التوضيحية التي ترتبط بمادة الدرس وأهدافه وتثير اهتمامات المتعلمين.
- يشرح بشكل واضح وشيق.

• يوضح ويفسر ويربط موضوع الدرس بمشكلات الحياة.

- البعد التربوي:

• تحليل محتوى مادة الدرس: الأساليب العلمية التي يستخدمها الأستاذ لوصف المحتوى

الغامض لمادة الدرس.

• تحليل خصائص المتعلم: تحليل الأستاذ للخصائص المشتركة للمتعلمين من مستوى النمو

العقلي والعمر الزمني والمستوى الاجتماعي.

• صياغة أهداف الدرس: ما يخططه الأستاذ لدرسه من أهداف مستوعبًا وسائل تحقيقها"

(الفتلاوي، 2003، ص ص. 37-40).

خلاصة:

الكفاءة التربوية لأساتذة التعليم الابتدائي تعتبر من العناصر الأساسية في النظام التعليمي، حيث تؤثر في جميع مكوناته وتتأثر بعوامل عدة، بما في ذلك التحضير الجيد والمعرفة الفنية والمهارات التدريسية والقدرة على إدارة الصف والتواصل مع الطلاب والتقييم الفعال، وعليه يجب على الأساتذة أن يكونوا على دراية بأحدث المنهجيات والأبحاث في مجال التعليم، وأن يتمتعوا بالقدرة على تخصيص الوقت والموارد بشكلٍ فعال لتلبية احتياجات الطلاب المختلفة.

ويعتبر التكوين المهني والتطوير المستمر أحد العوامل الرئيسية لتعزيز كفاءة الأساتذة في التعليم الابتدائي.

الفصل الرابع

الإجراءات المنهجية للبحث

تمهيد

أولاً: مجالات البحث الميداني

1- المجال المكاني

2- المجال الزمني

3- المجال البشري

ثانياً : تحديد إجراءات البحث

4- منهج البحث

5- عينة البحث

6- أدوات البحث

ثالثاً : عرض النتائج وتحليلها

5- دراسة خصائص العينة

6- عرض جداول الفرضية الأولى وتحليلها

7- عرض جداول الفرضية الثانية وتحليلها

8- عرض جداول الفرضية الثالثة وتحليلها

النتائج العامة

الخاتمة

تمهيد:

حتى نتمكن من تناول موضوع التكوين المستمر ودوره في رفع الكفاءة التدريسية لأساتذة التعليم الابتدائي حديثي التوظيف باعتباره موضوعاً مهماً في علم اجتماع التربية يستدعي الوصول من خلاله إلى بعض الحقائق العلمية في إطارها الاجتماعي كظاهرتين ذات أهمية في حقل سوسولوجية التربية، فقد شغلت الحيز الوافر في المنظومة التربوية الجزائرية وكيفية إصلاحه (التكوين المستمر والكفاءة التدريسية). كان لزاماً توفر ميدان بحث ينسجم مع الموضوع ومتغيراته وكذلك بإتباع منهج علمي مناسب وتقنيات منهجية بعد تحديد جزء من مجتمع البحث الميداني يمثلون أفراد العينة، حيث تحلل الفرضيات وتناقش بعد تفكيك متغيراتها إلى أبعاد ومؤشرات أساسية يمكن قياسها بواسطة تقنيات البحث وسيتم كل هذا في عرض إحصائي وسوسولوجي للجداول، حتى نتمكن من تقديم استنتاج عام لهذا البحث.

أولاً: مجالات البحث الميداني

1- المجال المكاني: أجري البحث الميداني بشقيه (الاستطلاعي والفعلي) بمدارس التعليم الابتدائي المتواجدة ببلدية أولاد سيدي إبراهيم ولاية المسيلة، وقد بلغ عددها (15) مدرسة ابتدائية.

2- المجال الزمني: بعد الانتهاء من استعراض أدبيات الموضوع واستثمارات القراءات الأولية، بدأت أولى الزيارات الاستطلاعية في نهاية شهر جانفي من السنة الجارية 2024م.

فالزيارات الاستطلاعية من مراحل الدراسة الاستطلاعية التي تعد مهمة في البحث العلمي نظرا لارتباطها بالميدان، كما تهدف إلى معالجة الموضوع بشكل إجرائي كخطوة أولى حيث يمكن بلورة الموضوع وصياغته بطريقة إجرائية، وقد تأكدنا من خلال زيارتنا مدى ملائمة الميدان لموضوع بحثنا معتمدين على سؤال الانطلاق الأولي، كما وافق مدراء المدارس الابتدائية مبدئياً على مساعدتنا في جمع المعلومات حول الأساتذة حديثي التوظيف حول عملية التكوين المستمر.

تمت زيارات أخرى في **فيفري 2024م** لبعض المدارس، وكان هدفها التعرف على بعض الظواهر التربوية التعليمية في الواقع التربوي التعليمي المراد دراسته باستغلال المقابلات الحرة التي أجريت مع بعض الأساتذة حديثي التوظيف، وقد سهلت لنا هذه الأخيرة صياغة الإشكالية بالتعرف على الجوانب المختلفة لموضوع البحث وحتى بعض المظاهر التي لم تظهر لنا في ظل القراءات (جوانب خفية للموضوع)، فتم ضبط مؤشرات الفروض وصياغتها بشكل تضامني.

أجريت زيارات أخرى يوم **23 مارس** لبعض المدارس الابتدائية بعد انتهاء اختبارات الفصل الثاني للمواد الأجنبية والتربية الرياضية والبدنية.

وقد أثمرت هذه الزيارات بفحص عينة البحث وتحديدنا لأننا سنحصل من خلالها على المعلومات، كما وضحت لنا الظروف العامة التي سيجري فيها البحث الميداني الفعلي لاحقاً

الفصل الرابع _____ الإجراءات المنهجية للبحث

حسب الإمكانيات المتوفرة من حيث الوسائل المنهجية التي ستستخدم لتفادي الوقوع في عراقيل قد تواجه تطبيق وإجراء البحث، فقد حددنا الاستمارة كتنقية منهجية أساسية في البحث تليها المقابلة المقننة على بعض الأساتذة فقط، لأنهم غير متواجدين دائماً في مدرسة واحدة بل يتقلون بين مدرستين أو أكثر من أجل أداء مهامهم التدريسية (خاصة أساتذة الانجليزية والتربية الرياضية والبدنية).

تم توجيه أسئلة المقابلة المقننة مع بعض الأساتذة الممثلين لأفراد عينة البحث التي لها علاقة بالإشكالية وفرضيتها لاشك أن هذه الأخيرة سنستغلها في التحليل الكيفي السوسيو تربوي للفرضيات.

في 23 ماي 2024م تم توزيع الاستمارات على بعض أفراد العينة بغرض تصحيحه وإعادة صياغة الأسئلة.

في 26 ماي 2024م تم استكمال توزيع الاستمارات على كل أفراد العينة.

3- المجال البشري:

يبلغ العدد الإجمالي لأفراد العينة (15) أستاذ حديث التوظيف موزعين على (15) مدرسة ابتدائية.

ثانياً: تحديد إجراءات البحث

1- المنهج:

لا شك أن أي بحث علمي يهدف إلى رفع الغموض حول موضوع معين لذا ينبغي أن نتبع منهجاً محدداً لتحقيق تلك الغاية.

اتبعنا المنهج الوصفي لأنه: "أحد أشكال التفسير العلمي المنظم لوصف ظاهرة أو مشكلة محددة وتصويرها كمياً عن طريق جمع معلومات مقننة عن الظاهرة و تصنيفها وإخضاعها للدراسة" (ملحم، 2002، ص. 369).

وحسب طبيعة موضوعنا الذي يتناول متغيرين هما: التكوين المستمر والكفاءة التربوية فهي تعتمد على وصف وتشخيص للمتغيرين وتفسيريهما، وتحديد العلاقة الموجودة بين

الفصل الرابع _____ الإجراءات المنهجية للبحث

مختلف الأبعاد محل البحث كما اعتمدنا في القياس على الأساليب الإحصائية من تكرارات ونسب مئوية لما توفره من دقة. واعتمدنا أيضًا على التحليل الكيفي للمقابلات الحرة والمقننة التي أجريناها أثناء الدراسة الاستطلاعية والفعلية وأيضًا للأسئلة المفتوحة ضمن استمارة البحث. وللجداول الإحصائية حتى تتسجم مع المقاربة السوسولوجية.

2- عينة البحث:

تعتبر مرحلة المعاينة وتحديد مجتمع البحث واستخراج العينة من الطرق الإحصائية التي تدعم كثيرا البحوث الميدانية في علم الاجتماع.

وإذا كانت العينة جزء من مجتمع البحث الهدف منها جمع المعلومات الخاصة بموضوع البحث وعددها غير محدد قد يكون عشرات أو مئات أو آلاف حسب الحالة والأهداف المقصودة. فإننا اعتمدنا على العينة القصدية باختيار أفراد تتوفر فيهم خاصية أستاذ التعليم الابتدائي حديثي التوظيف. "يقرر الباحث من هم مفردات المجتمع الإحصائي الذي يجب أن تتضمنهم العينة بنفسه، لذلك نتوقف جودة نتائج الدراسة في الحالة على حكمة الباحث ومهارته في الاختيار" (عميرة، 2018، ص. 35) وقد اقتصر البحث على عينة مكونة من (15) أستاذ و أساتذة للتعليم الابتدائي حديثي التوظيف موزعين على (15) مدرسة ابتدائية ببلدية أولاد سيدي إبراهيم كما هي موضحة في الجدول رقم (01)، وأخيرًا فإن طبيعة الموضوع فرضت علينا نوع العينة و حجمها.

الجدول رقم (01): يوضح نوع العينة وحجمها

عدد الأساتذة حديثي التوظيف	مادة التدريس	بداية التوظيف
2	إنجليزية	2023/2022
3	إنجليزية	2024/2023
5	تربية بدنية	2024/2023
5	لغة عربية	2024/2023

تم تعيين أساتذة اللغة العربية على مستوى خمس مدارس ابتدائية بينما أساتذة الانجليزية والتربية البدنية فكل أستاذ مكلف بثلاث مدارس. كما توجد مدرستين بهما أقسام مدمجة مما فرض على بعض الأساتذة التدريس في خمس مدارس ابتدائية.

7- أدوات البحث:

❖ مصادر جمع المادة العلمية:

تتنوع مصادر جمع المادة العلمية بين مصادر نظرية تتمثل في مجموعة من المعاجم والقواميس والكتب العلمية في تخصص علم اجتماع التربية ورسائل جامعية متنوعة ووثائق الأساتذة الخاصة بالتكوين (دفتر التكوين).

أما المصادر الميدانية فتتمثل في الأدوات المنهجية المستعملة في التحقيق الميداني من أجل جمع المعلومات وأهم هذه التقنيات:

أ- المقابلة: تم الاعتماد على نوعين هما:

المقابلة الحرة: التي وجهتها إلى بعض الجوانب الخفية للموضوع وتم إجراء مع بعض مدراء المدارس وبعض الأساتذة حديثي التوظيف وقد ساعدتنا في فهم أبعاد الظاهرة المدروسة.

المقابلة المقننة: لها دليل وأسئلتها لها علاقة بالإشكالية وهي وسيلة جمع المعطيات بطريقة مباشرة، وطبقناها على بعض الأساتذة (لأنها تتطلب وقت).

ب- الاستمارة: هي مجموعة من الأسئلة تشمل على عدة محاور لها علاقة بتساؤلات الإشكالية و فرضياتها.

تحتوي على (04) محاور: الأول خاص بالبيانات الشخصية والتي تمثل خصائص العينة، أما المحور الثاني حول مؤشرات الفرضية الخاصة بالتكوين المستمر والكفاءة المهنية في تنفيذ الدرس، أما المحور الثالث خاص بالتكوين المستمر والكفاءة الشخصية في إدارة و تسيير الصف والمحور الرابع خاص بالتكوين المستمر وكفاءة التقويم.

ج- المقاييس الإحصائية: اعتمدنا في بحثنا على التكرارات والنسب.

ثالثًا: عرض الجداول وتحليل النتائج

1- دراسة خصائص عينة البحث:

لعينة البحث خصائص ديموغرافية تتعلق بالعمر وخصائص سوسيو تعليمية مرتبطة بالدراسة الأكاديمية ومادة التدريس، الأمر الذي أضفى لها صبغة مميزة مما جعل لهذه المتغيرات تأثيرًا على الموضوع كما أعطت أبعادًا في التحليل السوسولوجي عمومًا.

الجدول رقم (02): يوضح توزيع أفراد العينة حسب العمر

العمر	التكرار	النسبة المئوية
أكبر من 30 سنة	15	%100
المجموع	15	%100

يبين الجدول رقم (02) أن كل أفراد العينة و المقدرين بـ (15) مبحوثًا أعمارهم أكبر من 30 سنة، فنسبتهم مثلت (%100).

بعد فحص استمارات البحث تم التأكد من وجود مبحوثين يبلغان من العمر 39 سنة، في حين كانت أعمار الثلاثة عشر مبحوثًا من 34 عامًا إلى 38 عامًا. من الناحية السوسولوجية تبين هذه النتائج أن عملية التوظيف قد اعتمدت على أقدمية الشهادة لحاملها مقارنة مع بقية المشاركين في التراب البلدي من جهة ومن جهة أخرى فإن مهنة الأستاذ في التعليم الابتدائي خاصة لا تتطلب سنًا أقل من (30) سنة بقدر ما تحتاج إلى أستاذ قادر على القيام بالعملية التعليمية بالخبرة التي يكتسبها من التكوين وبحسن عرضه للدروس وكيفية التعامل مع الاختلالات الطارئة أثناء عمله ومهاراته في التدريس على العموم.

الجدول رقم (03): يوضح توزيع أفراد العينة حسب المستوى التعليمي

المستوى التعليمي	التكرار	النسبة المئوية
شهادة ليسانس	12	%80
شهادة الماستر	03	%20
المجموع	15	%100

الفصل الرابع _____ الإجراءات المنهجية للبحث

يعرض الجدول رقم (03) توزيع أفراد العينة حسب المستوى التعليمي، حيث أكبر نسبة قدرت بـ (80%) للمبجوثين حاملين شهادة ليسانس في حين كانت نسبة (20%) منهم متحصلين على شهادة الماستر.

تعتبر شهادة ليسانس شرطاً أساسياً لتوظيف أساتذة التعليم الابتدائي وهذا ما يتوفر في مفردات عينة البحث.

أما فيما يخص المؤهلات الأخرى ونقصد بها شهادات متنوعة في التكوين المتخصص المهني أو دورات تدريبية. فقد جاء تفرغ السؤال المفتوح في الاستمارة : بأن كل أفراد العينة لم يضيفوا أي مؤهلات علمية مهنية أخرى هذا ما يفسر اتجاه بعضهم إلى أساليب أخرى في عملية البحث في الوظيفة المناسبة بشهاداتهم الأكاديمية ولهذا فقد تبينت لنا إجابات المبجوثين من خلال المقابلات التي أجريت في الدراسة الاستطلاعية ما يلي:

هل مارست مهنة التدريس قبل توظيفك؟

أكد لنا خمسة منهم ذلك حيث أنهم درسوا في مناصب شاغرة ومناصب استخلاف (عطلة مرضية وعطلة أمومة).

الجدول رقم (04): يوضح توزيع أفراد العينة حسب مدة التوظيف

مدة التوظيف	التكرار	النسبة المئوية
أقل من سنة	13	86,6%
أكثر من سنة	03	13,4%
المجموع	15	100%

يبين الجدول رقم (04) توزيع أفراد العينة حسب مدة التوظيف، حيث سجلت أعلى نسبة للأساتذة حديثي التوظيف مقدره بـ (86,6%) من الأساتذة الذين لا تتجاوز مدة توظيفهم سنة، في حين كانت نسبة (13,4%) من أفراد العينة الذين توظفوا خلال العام الدراسي السابق 2023/2022م .

يمكن تفسير هذه النتائج الإحصائية بأن أفراد العينة يشكلون عينة تمثيلية ملائمة لموضوع البحث، فهم أساتذة التعليم الابتدائي للمواد المستحدثة (لغة انجليزية، تربية بدنية ورياضية، لغة عربية) توظفوا ضمن عقد إدماج.

الفصل الرابع _____ الإجراءات المنهجية للبحث

وقد أجاب المبحوثين عن سؤال المقابلة خلال المراحل الأولى من البحث عن طبيعة توظيفهم في قطاع التربية، بأنهم متعاقدين (وجود عقد) ينتظرون الإدماج باستثناء اثنين من أساتذة اللغة الانجليزية فقد تم تثبيتهما خلال الفصل الثاني من العام الدراسي الحالي (مارس 2024م).

2- عرض نتائج الفرضية الأولى وتحليلها:

الجدول رقم (05): التكوين واستخدام وسائل التعليم الحديثة

النسبة المئوية	التكرار	يساعد التكوين في استخدام وسائل التعليم الحديثة
100%	15	نعم
00%	00	لا
100%	15	المجموع

يتبين من الجدول رقم (05) دور التكوين في استخدام وسائل التعليم الحديثة من خلال رأي المبحوثين، حيث يوضح أن كل أفراد العينة والمقدرة نسبتهم بـ (100%) أجابوا بنعم بينما لا يوجد من ينفي مساهمة التكوين في استخدام هذه الوسائل الحديثة.

وأدى السؤال الموجه للمبحوثين حول أهم وسائل التعليم الحديثة في العملية التعليمية إلى استخدام الهواتف الذكية ومكبرات الصوت لتنمية السمع لدى المتعلم حتى يتمكن من النطق السليم سواء في اللغة الإنجليزية واللغة العربية، وفي أحكام التجويد في مادة التربية الإسلامية، إلا أن هذه الوسائل لا تعبر عن ما توصلت إليه التكنولوجيا من تطور، بل هي ضرورة حتمية متداولة في الواقع التربوي، ولهذا يفتقر التكوين في البحث على استخدام الوسائل التعليمية الحديثة.

أما أساتذة التربية البدنية والرياضية فوسائلهم التي يؤكدون على استخدامها في التعلم هي العتاد الرياضي حسب امكانياتهم المادية.

الفصل الرابع _____ الإجراءات المنهجية للبحث

الجدول رقم (06): يوضح التكوين المستمر وعلاقته باستخدام استراتيجيات التدريس

المجموع		لا		نعم		استخدام الاستراتيجيات عدد دورات التكوين
نسبة	تكرار	نسبة	تكرار	نسبة	تكرار	
%00	0	/	/	%20	03	مرة واحدة
%00	0	/	/	%80	12	أكثر من مرة
%100	15	/	/	%100	15	المجموع

يتبين من الجدول رقم (06) عدد دورات التكوين التي حضرها المبحوثين خلال العام الدراسي وعلاقتها بمدى قدرتهم على استخدام استراتيجيات التدريس، حيث مثلت أكبر نسبة مقدرة بـ (80%) من الذين حضروا لهذا الدورات أكثر من مرة يستخدمون هذه الاستراتيجيات، في حين قدرت نسبة الذين حضروا إلى الدورات التكوينية إلا مرة واحدة ويستخدمون أيضًا هذه الاستراتيجيات نسبة مقدرة بـ (20%)، بينما لا يوجد ضمن مفردات العينة من لا يستخدمها.

بينت المقابلات التي أجريت مع المبحوثين حول الدورات التكوينية وعددها أن الأساتذة الذين وظفوا في العام الدراسي السابق (2023/2022م) استفادوا بحصص تكوينية مكثفة وبـ (03) دورات خلال السنة مقارنةً بزملائهم الذين وظفوا خلال الموسم الدراسي الجاري (2024/2023م)، حيث أن الفئة الأولى حضرت إلى الدورة الأولى التي أجريت في سبتمبر 2022 ثم دورة أخرى في عطلة الربيع للفصل الثاني سنة 2023م، ثم الدورة الأخيرة الممتدة من 01 جويلية إلى 03 أوت 2023م، بينما استفاد أساتذة الفئة الثانية من دورتين: دورة سبتمبر 2023م مدتها 10 أيام، ودورة عطلة الشتاء 2024م مدتها أسبوع.

تعتبر الدورة الأولى قبل الدخول المدرسي والتي تزامنت مع صدور مقررات التوظيف لهؤلاء الأساتذة بمثابة تكوين أولي يزود الأستاذ بمهارات متخصصة ومواد مهنية متعلقة بمهنة التدريس يعطي الأسس التي تساعد على البدء والانطلاق في ممارسة وظيفته، إلا أنه يتطلب استمرارية.

وقد صرّح لنا بعض المبحوثين خلال الدراسة الاستطلاعية عن قلة هذه الدورات رغم أهميتها في تنمية القدرات المهنية عن معطيات واقعية لسير عملية التكوين وهي عزوف

الفصل الرابع _____ الإجراءات المنهجية للبحث

القائمين على العملية بمباشرة عمهم التكويني (خاصةً فئة المفتشين) الذين فسروا ذلك بعدم تقاضيهم لأجورهم حول ما قاموا به في تكوين بيداغوجي أولي، فقاطعوا العملية، إلا أن الوضعية المهنية للمتعاقدن التي تنتهي في جوان 2024م ستحدد آفاق تربوية لاستمرارية التكوين بمواصلة التكوين بعد تسوية وضعيتهم، ورغم ذلك أكد المبحوثين على استخدامهم لإستراتيجية التدريس وسنفسر هذا من خلال الجداول اللاحقة، فقد أوضحوا استخدامهم لأكثر من إستراتيجية واحدة حسب الدرس والموقف التربوي.

الجدول رقم (07): يوضح علاقة التكوين بوضع البرنامج الزمني اللازم لكل وحدة دراسية

المجموع		لا		نعم		وضع البرنامج الزمني
نسبة	تكرار	نسبة	تكرار	نسبة	تكرار	مكان التكوين
0%	0	/	/	/	/	مرة واحدة
0%	15	/	/	100%	15	أكثر من مرة
100%	15	/	/	100%	15	المجموع

يتبين من الجدول رقم (07) مكان التكوين وعلاقته بوضع البرنامج الزمني اللازم لكل وحدة دراسية، إذ بين الاتجاه العام للجدول أن التكوين الذي تم خارج مكان العمل ساعد المبحوثين في وضع البرنامج الزمني اللازم بنسبة قُدرت بـ (100%)، بينما لا يوجد تكوين داخل مكان العمل (سواءً مدرسة أو قسم).

بين الواقع التربوي لعينة البحث أن الأيام التكوينية كانت في مؤسسات تربوية أخرى غير مكان عمل الأساتذة (ثانوية) في مدينة بوسعادة كي تكون نقطة التقاء قريبة لالتحاق الأساتذة الجدد من البلديات الأخرى المجاورة كخطة تنظيمية للتكوين.

رغم أن التكوين كان خلال العطل الفصيلة، كما استفاد أساتذة اللغة العربية حديثي التوظيف من حضور ندوات تربوية التي نظمت على مستوى المقاطعة، أو في المدرسة التي ستفتح للحاضرين خاصةً الجدد مجالاً للإثراء والتدعيم من قبل المشاركين وتكون على شكل درس تطبيقي مع عرضٍ نظري يعكس علاقة مضمون الممارسات التطبيقية والمداخلات النظرية، إضافةً الى زيارات توجيهية من قبل المفتش البيداغوجي للغة العربية داخل الصف الدراسي.

الفصل الرابع _____ الإجراءات المنهجية للبحث

ولا يمكن أن نلغي دور المديرين الذين أعطوا اهتمامًا بهؤلاء الأساتذة من حيث التوجيه في كيفية تسيير الصف وعملية تنشيط الفريق التربوي إلخ، أما أساتذة الإنجليزية والتربية الرياضية لم يحضوا بتوجيهات المفتشين لأن مفتشي المادتين متواجدين على مستوى المتوسطات فقط.

أما في ما يخص تحكم الأساتذة في وضع برنامج زمني للوحدة الدراسية فقد أوضحت إجاباتهم هذه الجزئية بأنّ مقياس تعليمية المادة مكنهم من تعلم استراتيجيات التدريس الفعال والمناسب كل مادة وكيفية وضع البرنامج الزمني اللازم لتطبيق وحدة زمنية دراسية، وإن دل هذا على فعالية التكوين رغم قلة حصصه.

الجدول رقم (08): يوضح تحديد أهداف الدرس بدقة

النسبة المئوية	التكرار	تحديد أهداف الدرس
%93,33	14	نعم
%06,66	01	لا
%100	15	المجموع

يتبين من الجدول رقم (08) أن (93,33%) من المبحوثين يحددون هدف الدرس بدقة، في حين (06,66%) منهم لا يفعلون ذلك.

من أجل بلوغ أهداف الدرس بدقة يجب أن يضع الأستاذ الأهداف ويحدد الأساليب والأنشطة والوسائل التعليمية المناسبة لتنفيذ الدرس، ولا يتم هذا إلا من خلال التخطيط الجيد لتحضير الدرس، وقد أكدت دراسة "حملة نبيلة" (2017/2016) على أن التكوين أثناء الخدمة يساهم بدرجة مرتفعة في توجيه الأستاذ إلى أهمية صياغة الهدف العام للوحدة أي ما يريد المعلم تحقيقه والوصول إليه.

الجدول رقم (09): يوضح الفروق الفردية عند صياغة أهداف الدرس

النسبة المئوية	التكرار	مراعاة الفروق الفردية عند صياغة أهداف الدرس
%86,6	13	نعم
%13,4	02	لا
%100	15	المجموع

الفصل الرابع _____ الإجراءات المنهجية للبحث

يبين الجدول رقم (09) مدى مراعاة الفروق الفردية للمتعلم أثناء صياغة الأستاذ لأهداف الدرس، حيث بينت النتائج الإحصائية أن (86,6%) من المبحوثين يراعون الفروق الفردية، بينما (13,4%) منهم لا يفعلون ذلك.

يهتم المختصون في علوم التربية وسوسولوجية التربية بموضوع الفروق الفردية، لهذا يجب التعرف عليها داخل الصف الدراسي، وقد أوضح المبحوثين أهمية الفروق الفردية في العملية التعليمية، حيث تطرقوا لها في تكوينهم لأنها تساعد على فهم سلوك التلاميذ من جهة ومعرفة قدراتهم العقلية والمعرفية، مما جعلهم يتقبلونها كمتغير طبيعي مما يدفعهم إلى التعامل بشكلٍ صحيح مع المنهاج لتذليل هذه الفروق، حيث أكدوا على اختيار طرق تدريس تساعد على مراعاة الفروق الفردية لتمكينهم من تحديد أهداف الدرس.

وعند سؤالنا للأساتذة عن أهم الطرق لتذليل الفروق الفردية للمبحوثين، لم يشرحوا لنا الكيفية العملية لمعالجتها.

الجدول رقم (10): يوضح التدرج في عرض المادة العلمية

النسبة المئوية	التكرار	التدرج في عرض المادة العلمية من البسيط إلى المعقد
100%	15	نعم
00%	/	لا
100%	15	المجموع

يبين من الجدول أعلاه التدرج في عرض المادة العلمية، حيث بينت نتائجه أن (100%) من المبحوثين يتدرجون في عرض المادة العلمية من البسيط إلى المعقد.

فالشرح الجيد للمادة العلمية من خلال توجيه الأسئلة بطريقة متسلسلة من البسيط إلى المعقد داخل الصف الدراسي أثناء عملية التعليم والتعلم دليل على تقيد الأستاذ بنظام الملاحظة المنهجية والتي وصفها "أوبر" (obre) بالأداءات، مما يرفع من الكفاءة في تنفيذ الدروس.

وقد صرح المبحوثون عن ذلك من خلال المقابلات حول أهم المقاييس التي استفادوا منها في تكوينهم، أن تعليمية المادة ساعدتهم في كيفية بناء الدرس، من حيث التخطيط له

وتنفيذه، إذ يتدرج الأستاذ من وضعية انطلاق بسيطة إلى إجراءات مركبة لبناء التعلّيمات الأساسية.

مناقشة الفرضية الأولى:

على أساس أن التكوين فعل بيداغوجي يُكتسب ويُبنى، فهو عملية مستمرة للأساتذة حديثي التوظيف في التعليم الابتدائي يشتمل على مجموعة من البرامج المتنوعة ويُطبق بدورات طويلة أو قصيرة داخل وخارج مكان العمل حسب الإمكانيات المتوفرة ومساهمته في كفاءة الأستاذ، فهو يهدف إلى تقديم مجموعة من المهارات المهنية المرتبطة بتخطيط الدرس وتنفيذه بشكلٍ يحقق الأهداف المرجوة منه.

وإذا كانت المهارة المهنية أهم النتائج المتوقعة من التكوين المستمر للأساتذة حديثي التوظيف فلها مؤشرات تتدرج ضمن تحليلات الجداول المتعلقة بالفرضية الأولى، حيث بينت نتائج الجدول رقم (05) أن الأساتذة حديثي التوظيف يعتبرون استخدامهم لوسائل التعليم المتوفرة والمتاحة في حدود إمكانياتهم الحالية (المادية والمعرفية) أثناء تنفيذ الدروس نتاج للتكوين المستمر الذي تلقوه، وفي حقيقة الأمر لم يكن غير ضرورة مهنية لوسائل متوفرة. وجاءت نتائج الجدول رقم (06) لتثمن استخدام استراتيجيات التدريس التي تعد خطأً عامة، حيث يمكن أن يطبق الأستاذ في كل استراتيجية عدّة طرق حسب ما يهدف لتحقيقه وقد صرّح بعض المبحوثين على أهم الاستراتيجيات التي طبقوها كاستراتيجية المشروع- استراتيجية التعلم باللعب- استراتيجية العمل الجماعي- استراتيجية التعلم بالتمذجة كتعلم الكتابة والوضوء في مادة التربية الإسلامية.

وفيما يخص الجدول رقم (07) فقد بينت نتائجه تحكم الأساتذة في وضع البرنامج الزمني بالشكل اللازم للوحدة الدراسية، فما تلقاه الأساتذة أثناء تكوينهم لتعليمية المادة ساعدهم على تحقيق مهارة تخطيط الدرس، إضافةً إلى أن التكوين خارج مكان العمل يعطي فرصة للالتقاء بزملاء من مؤسسات أخرى مختلفة تسمح لهم بتكوين آخر ففي هذه اللقاءات يتبادلون الخبرات ويكتسبون المهارات مع بعضهم البعض.

الفصل الرابع _____ الإجراءات المنهجية للبحث

أما الجدول رقم (08) يوضح القدرة على تحديد أهداف الدرس كمؤشر هام للتدريس الجيد، وبالتمعن في نتائج الجدول رقم (09) فإن التكوين ساهم في مراعاة الفروق الفردية لدى المتعلمين أثناء تحديد الأستاذ لأهداف درسه حتى تتحقق الكفاية المستهدفة لجميع المتعلمين حسب قدراتهم العقلية وفي المواقف التعليمية.

وتكاملاً مع تفسير نتائج الجدول السابق فإن نتائج الجدول رقم (10) جاءت تدعم كيفية توضيح المعلومات وإيصالها بطريقة سهلة وغير معقدة، فيتدرج عرضها من البسيط إلى المركب.

تبين جداول الفرضية الأولى أن التكوين المستمر يساهم في رفع الكفاءة المهنية من خلال تنفيذ الدرس لدى أساتذة التعليم الابتدائي حديثي التوظيف.

3- عرض نتائج الفرضية الثانية وتحليلها:

الجدول رقم (11): يوضح التكوين المستمر وعلاقته بالمشكلات السلوكية للتلاميذ

المجموع		لا		نعم		التعرف على المشكلات السلوكية المشرفون على التكوين المستمر
نسبة	تكرار	نسبة	تكرار	نسبة	تكرار	
%100	15	/	/	%100	15	مختصين
/	/	/	/	/	/	غير مختصين
%100	15	/	/	%100	15	المجموع

يتبين من الجدول رقم (11) والمعنون بالتكوين المستمر وعلاقته بالمشكلات السلوكية للتلاميذ، ومن خلال بياناته الإحصائية أن نسبة (100%) من المبحوثين ممن أشرف على تكوينهم مختصين يستطيعون التعرف على المشكلات السلوكية للتلميذ.

جرت العادة أن يشرف على التكوين مختصين في الميدان، وهذا ما فرضه واقع تكوين الأساتذة الجدد، حيث كُلف بتكوينهم أساتذة ودكاترة في علوم التربية وعلم النفس وفي التشريع المدرسي، ومفتشين بيداغوجيين للمواد الدراسية، وأساتذة مكوّنين، مما سمح للمتكوّنين أن يستفيدوا قدر الإمكان.

الفصل الرابع _____ الإجراءات المنهجية للبحث

وفي حديثٍ مع بعض المبحوثين على أكثر المقاييس التي استفادوا منها أجمع الأغلبية على تعليمية المادة وعلم النفس النمو وعلوم التربية باعتباره مقياس جديد يُمكنهم من فهم مراحل نمو الطفل، كيفية التعامل مع التلميذ، خصائص المرحلة العمرية لتلاميذ التعليم الابتدائي والتعرف على المشكلات وكيفية معالجتها، وهذا لا شك في أنه سيقبل من بعض الصعوبات التي يصادفها الأستاذ أثناء الخدمة.

الجدول رقم (12): يوضح برامج التكوين وعلاقتها بإثارة دافعية التلاميذ

المجموع		لا		نعم		الحرص على إثارة الدافعية برامج التكوين
نسبة	تكرار	نسبة	تكرار	نسبة	تكرار	
66,6%	10	/	/	66,6%	10	ثرية
33,3%	05	/	/	33,3%	05	غير ثرية
100%	15	/	/	100%	15	المجموع

يتبين من الجدول رقم (12) برامج التكوين وعلاقتها بالحرص على إثارة دافعية التلاميذ من طرف الأستاذ، وقد وضحت النتائج الإحصائية أن أكبر نسبة مقدرة بـ (66,6%) من المبحوثين الذين يرون ثراءً في البرامج التكوينية التي حضروها جعلهم يحرصون على إثارة دافعية التلاميذ، في حين مثلت نسبة (33,3%) منهم والذين يعتبرون أن برامج التكوين غير ثرية ورغم ذلك يحرصون على إثارة دافعية التلميذ.

قادنا تحليل الإجابات المقدمة من طرف الأساتذة عن محتوى برامج التكوين وهل هي كافية لتحقيق غايتها، أن هذه الأخيرة لا تجيب على كافة التساؤلات التي تواجه الأستاذ في تعامله مع التلاميذ سواءً من الناحية السيكولوجية المعرفية، وهنا تظهر الضرورة إلى تكوين متخصص فيما يتعلق بمراحل النمو لدى المتعلمين والقدرات المعرفية لهم، هذا الاشكال لم يستثني عملية التكوين باعتبارها ملازمة للتطورات والمستجدات، فقد جاء بديل آخر هو التكوين غير المباشر عن بعد، حيث أكد معظم الأساتذة على انضمامهم إلى مجموعات- الواتس آب- أين يتم عقد دورات تكوينية مع المفتش البيداغوجي (ونخص بالذكر اللغة الإنجليزية) وبقية الزملاء.

الفصل الرابع _____ الإجراءات المنهجية للبحث

كما صرّح معظم المبحوثين على إثراء رصيدهم المعرفي بمتابعة فيديوهات توضيحية لكيفية إلقاء الدروس ينتجها بعض الأساتذة المكونين من ولايات أخرى (فيديوهات على اليوتيوب من ولاية تيز وزو والجزائر العاصمة على سبيل المثال)، إضافةً إلى المطالعة ومحاكاة الغير، كل هذا يشكل نظاماً متكاملًا في حد ذاته يؤدي وظيفة لرفع الكفاءة التربوية لدى الأستاذ.

فالتكوين الذاتي هو إثراء ثقافي يتوصل إليه الفرد بإرادته الخاصة من أجل تحديث معلوماته وتحسين مستواه باستمرار .

الجدول رقم (13): يوضح استخدام أساليب التعزيز

النسبة المئوية	التكرار	استخدام أساليب التعزيز
100%	15	نعم
/	/	لا
100%	15	المجموع

يتبين من الجدول رقم (13) أن نسبة (100%) من المبحوثين يستعملون أساليب التعزيز مع تلاميذهم.

إن استخدام التعزيز من طرف الأستاذ يوضح ما يملكه من قدرة على التأثير في المتعلمين، وقد أجاب الأساتذة عن أهم الوسائل التي يستعملونها في التعزيز، فأجمع معظمهم على منح جوائز رمزية أو زيادة نقاط أو تشجيع أعمال التلاميذ أو يمكن أن يلجأ الأستاذ إلى التعزيز اللفظي كالمديح والثناء.

الجدول رقم (14): يوضح التحكم في مهارات الاتصال وعلاقته باستعمال إجراءات ضبط الصف

المجموع		لا		نعم		استعمال إجراءات التحكم في ضبط الصف الاتصال
نسبة	تكرار	نسبة	تكرار	نسبة	تكرار	
100%	15	/	/	100%	15	نعم
/	/	/	/	/	/	لا
100%	15	/	/	100%	15	المجموع

الفصل الرابع _____ الإجراءات المنهجية للبحث

يبين من الجدول رقم (14) بيانات خاصة بالتحكم بمهارات الاتصال وعلاقتها باستخدام إجراءات لضبط الصف، حيث مثلت نتائج الاتجاه العام للجدول أن كل أفراد العينة المقدرة بنسبة بـ (100%) يتحكمون بمهارات الاتصال ويستعملون إجراءات لضبط الصف. أكد كل المبحوثين على استعمالهم لإجراءات ضبط الصف، حيث كانت إجاباتهم حول: اذكر بعض الإجراءات لضبط صفك؟ كما يلي:

- التركيز على أسلوب التعزيز خاصة اللفظي ليزيد من مشاركة التلميذ وجعله أكثر انتباهًا.
- خلق جو ملائم داخل الحجرة يسوده المتعة والتشويق، ومن الناحية السوسيوترابية فإن تطبيق هذه الإجراءات يستلزم وجود تفاعل اجتماعي مبني على علاقة يسوجها التفاهم والانسجام مما يفسر إجابة المبحوثين حول تحكمهم بمهارات الاتصال.

الجدول رقم (15): يوضح إصدار توجيهات للمحافظة على النظام داخل الصف

النسبة المئوية	التكرار	إصدار توجيهات للمحافظة على النظام داخل الصف
93,3%	14	نعم
6,6%	01	لا
100%	15	المجموع

يتبين من الجدول رقم (15) أن نسبة (100%) من المبحوثين يقومون بإصدار توجيهات للمحافظة على النظام داخل الصف.

إن نتائج الجدول أعلاه تفسر استخدام الأساتذة أساليب لحفظ النظام داخل القسم، ويعتبر هذا إجراء يضمن الاستقرار والثبات أثناء إلقاء الدروس، حيث أكدوا لنا خلال إجاباتهم على أنهم يصدرن توجيهات صارمة في بعض الأحيان من أجل ضبط الصف والحفاظ على النظام داخل حجرة الدرس.

مناقشة الفرضية الثانية:

تقرب المعطيات الميدانية للفرضية الثانية في محتوياتها التحليلية وتأصيلها النظري من حوصله نظام التكوين المستمر، وجاء عرض الجداول المتعلقة بهذه الفرضية بتحقيقها حيث أن معطيات الجدول رقم (11) لتبين أن نجاح التكوين مرهون بالمؤثرين

الفصل الرابع _____ الإجراءات المنهجية للبحث

المتخصصين، الذين ساهموا في تدريب الأساتذة على تشخيص المشكلات السلوكية داخل حجرة الدراسة كالجمل والانطواء والتأأة وصعوبات التعلم...

بينما وضحت نتائج الجدول رقم (12) أن الأساتذة حديثي التوظيف في التعليم الابتدائي يحرصون على إثارة دافعية المتعلمين لزيادة تعلمهم ومشاركتهم في النشاطات في النشاطات التعليمية وزيادة تحصيلهم الدراسي، غير أن الأساتذة يعتمدون على التكوين الذاتي لتطوير خبراتهم ومهاراتهم.

وأما بالنسبة لنتائج الجدول رقم (13) فإن استخدام أساليب التعزيز بالشكل الفعال كم قبل الأساتذة كان نتاجاً للتكوين المستمر.

وقد أوضحت نتائج الجدول رقم (14) بعض الخصائص الشخصية التي تظهر المهارة على إدارة الصف للأستاذ فمقدرته على التواصل مع المتعلمين يجعل استخدام إجراءات الصف التنظيمية فعالاً. إن المقومات الشخصية للأستاذ وتنميتها تظهر كفاءته في إدارة الصف. فلا يتم هذا إلا من خلال عملية التكوين المستمر.

وفد أكدت نتائج الجدول رقم (15) على المهارة الشخصية للأستاذ في إدارة الصف من خلال إصداره لتوجيهات من شأنها أن تحفظ النظام.

يساهم التكوين المستمر في رفع الكفاءة الشخصية للأساتذة حديثي التوظيف من خلال إدارة الصف.

4- عرض نتائج الفرضية الثالثة وتحليلها:

الجدول رقم (16): يوضح تنوع الوسائل المستعملة في التكوين وعلاقتها بالتحكم في طرح الأسئلة

المجموع		لا		نعم		أسئلة التقويم وسائل التكوين المستعملة
نسبة	تكرار	نسبة	تكرار	نسبة	تكرار	
60%	09	/	/	60%	09	مختصين
40%	06	/	/	40%	06	غير مختصين
100%	15	/	/	100%	15	المجموع

يبين الجدول أعلاه والمعنون بتنوع الوسائل المستعملة في التكوين وعلاقتها بالتحكم في طرح الأسئلة ما يلي:

الفصل الرابع _____ الإجراءات المنهجية للبحث

أعلى نسبة مقدرة بـ (60%) من المبحوثين يرون أن الوسائل المستعملة في التكوين متنوعة ولهم القدرة على التحكم في طرح أسئلة التقويم، في حين تمثل نسبة (40%) منهم من يؤكدون أن الوسائل المستعملة غير متنوعة إلا أنهم يتحكمون في طرح أسئلتهم. إضافةً إلى المحاضرات النظرية التي تلقاها المتكونين من الأساتذة حديثي التوظيف تزامنت نهاية فترة التكوين بالجانب التطبيقي، إذ استعمل المشرفون على التكوين أجهزةً لعرض وضعيات تعليمية (الداتاشو) واختاروا بعض الأساتذة لإلقاء دروس تتخللها طرق لطرح الأسئلة كنماذج تدريبية، أما بالنسبة لأساتذة التربية الرياضية والبدنية، فقد كانت الوسائل متنوعة فيما يخص العتاد الرياضي المناسب لكل وضعية تعليمية، ساهم هذا التنوع في تمكين الأساتذة من بناء أسئلة التقويم بدقة، بحيث تخدم الهدف التعليمي.

الجدول رقم (17): يوضح تنوع طرق التقويم

النسبة المئوية	التكرار	تنوع طرق التقويم
100%	15	نعم
/	/	لا
100%	15	المجموع

توضح النتائج الإحصائية للجدول رقم (17) أن نسبة (100%) من المبحوثين ينوعون طرق التقويم.

يعتمد الأساتذة على الأسلوب الكتابي أو الشفوي في تقييم المتعلمين، فالتحضير الجيد للامتحانات (تقويمات) وتصحيحها يضمن كفاءة الأستاذ.

من خلال توجيه الأسئلة الواضحة والمفهومة والتي هي نتاج للشرح الجيد للدروس، ولهذا الأستاذ المبحوث يلجأ إلى التقويم الشفوي المستمر خاصةً في مادة اللغة العربية والإنجليزية، حيث بينوا أن الأسئلة الشفوية أكثر فعاليةً لتحقيق أهداف الدرس، ويمكن من خلالها اكتشاف الصعوبات لدى بعض التلاميذ، إلا أنها تستغرق وقتًا طويلاً. يقسم الأستاذ للمشاهدة على عدة حصص.

الفصل الرابع _____ الإجراءات المنهجية للبحث

الجدول رقم (18): يوضح فحص المكتسبات السابقة للمتعلمين بداية الموسم الدراسي

النسبة المئوية	التكرار	فحص المكتسبات السابقة للمتعلمين بداية الموسم الدراسي
%100	15	نعم
/	/	لا
%100	15	المجموع

يلاحظ من الجدول رقم (18) أن كل المبحوثين يفحصون المكتسبات القبلية للمتعلم بداية الموسم الدراسي.

وأكد لنا معظم المبحوثين أن معرفة المكتسبات القبلية للمتعلم بداية كل فصل دراسي أو وحدة تعليمية جديدة (مقطع تعليمي) تم من خلاله تتبوع الأنشطة والأساليب التعليمية (سواءً تعلق الأمر بتمارين كتابية أو أسئلة شفوية) باستعمال الوسائل المتوفرة في الصف الدراسي (سبورة، ألواح.كراريس...)، مما سيساعد على تقويم التلميذ ومعرفة ما ينقص كل واحد على حدى لكن أوضحت الواقع التربوي أن المدة الزمنية لتقييم المكتسبات القبلية غير كافية خاصة مع التوزيع الزمني الجديد المطبق في المرحلة الابتدائية، ومع الاستغناء على حصة المعالجة البيداغوجية وضع الأستاذ الموظف حديثاً في مآزق، مما جعل عملية التقويم التشخيصي صعب ونسبي، ورغم أن هذا التوقيت ساعد الأساتذة حديثي التوظيف في حرية التنقل بين المدارس لأداء مهامهم، إلا أنه تتسبب في خلل وظيفي فيما يخص تحديد الفروقات الفردية بين التلاميذ وكيفية معالجتها في وقتها.

الجدول رقم (19): يوضح تشخيص الصعوبات أثناء إنجاز الأنشطة التعليمية

النسبة المئوية	التكرار	تشخيص الصعوبات
%100	15	نعم
/	/	لا
%100	15	المجموع

توضح نتائج الجدول رقم (19) أن كل المبحوثين يشخصون الصعوبات التي يواجهها المتعلم أثناء إنجاز الأنشطة التعليمية بنسبة (100%) كانت للمقابلات التي أجريناها مع المبحوثين دوراً في الوصول لإجابات مختلفة تظهر جوانب أخرى للموضوع حيث بين لنا المبحوثون أن تشخيص الصعوبات أثناء إنجاز الأنشطة التعليمية لدى بعض التلاميذ يعود إلى الخبرة المكتسبة أثناء التدريس قبل التوظيف فهناك من عمل لسنوات أو أشهر

الفصل الرابع _____ الإجراءات المنهجية للبحث

كمتخلف، حيث مكنته هذه التجربة من اكتساب بعض المهارات في تشخيص الصعوبات التي يتلقاها التلاميذ.

الجدول رقم (20): يوضح تفسير وتحليل نتائج التقييم

النسبة المئوية	التكرار	تفسير وتقييم النتائج
73,3%	11	نعم
26,7%	04	لا
100%	15	المجموع

يؤكد معظم المبحوثين على تفسيرهم لنتائج التقييم وتحليلها من خلال نسبتهم المقدرة بـ (73,3%) في حين أن (26,7%) من المبحوثين لا يقومون بتفسير وتحليل النتائج. إن التقييم الذي يمارسه الأستاذ داخل القسم يترجم إلى نتائج يسجلونها في كشوف للعلامات، وقد سمحت إدارة الفريق التربوي في عقد مجالس لتحليل نتائج نهاية كل فصل كأحدى استراتيجيات المقاربة بالأهداف واستغلال هذه النتائج لدراسة أسباب الإخفاق والفشل والعمل على تحسين الأداء المدرسي.

الجدول رقم (21): يوضح مساهمة التكوين في تحسين المردود المهني

النسبة المئوية	التكرار	مساهمة التكوين في تحسين المردود المهني
73,3%	11	نعم
26,7%	04	لا
100%	15	المجموع

توضح نتائج الجدول رقم (21) أن أعلى نسبة من الأساتذة المبحوثين يؤكدون على مساهمة التكوين في تحسين المردود المهني بـ (73,3%) في حين أن (26,7%) منهم لم يساهم التكوين في ذلك.

تقودنا هذه الجزئية بأن التكوين يساهم في تعديل وتطوير سلوك الأساتذة حديثي التوظيف، حيث يحقق فعالية في تأدية المهام الموكلة لهم، كما يتمكن من اتقان المعارف العلمية في مجال تخصصه والإحاطة بالمبادئ والحقائق العلمية المساعدة على تذليل الصعوبات التي تعيقه أثناء عمله فيزداد مردوده المهني وترتفع كفاءته.

فالتكوين نظام مستمر في الحياة المهنية لا يقتصر على الدورات التكوينية فقط، بل تساهم فيه عدة عناصر، كالملاحظة اليومية، التكوين الذاتي، الخبرات والتجارب المهنية ...

الفصل الرابع _____ الإجراءات المنهجية للبحث

الجدول رقم (22): يوضح الرغبة في المزيد من الدورات التكوينية

النسبة المئوية	التكرار	الرغبة في المزيد في الدورات التكوينية
%100	15	نعم
/	/	لا
%100	15	المجموع

تبين النتائج الإحصائية للجدول أعلاه المعنون بالرغبة في المزيد من الدورات التكوينية أن جل المبحوثين يرغبون في الحضور ومواصلة الدورات التكوينية بنسبة مقدرة بـ (100%).

يتزامن التكوين المستمر للأساتذة حديثي التوظيف مع تسوية وضعيتهم المهنية وهم في انتظار دعوتهم لمواصلة مائة حصة إضافية مبرمجة بعد شهر جوان الجاري حسب ما صرح به المشرفون على التكوين.

مناقشة الفرضية الثالثة:

إن تحليل الفرضية الثالثة قادنا إلى تحليل عملية التكوين المستمر للأساتذة حديثي التوظيف من حيث مساهمته في تحسين المردود المهني وإجراء محكم لعملية التقويم بكفاءة وفعالية، حيث يحتل هذا الأخير مكانة هامة في عملية التعليم والتعلم، والتكوين المبرمج من طرف الجهة الوصية إضافة إلى بدائل ووسائط أخرى للتكوين المستمر يلعب دوراً في تحقيق كفاءة في التقويم.

والتحكم في طرح الأسئلة مؤشر دال على استيعاب الأستاذ لمادة تخصصه على أكمل وجه، ومعرفته التامة للفروقات الفردية للمتعلمين، مما يفسر استفادته من عملية التكوين المستمر التي حظرها وحاكاها، وطبقها بعدة وسائل هذا ما يفسره الجدول رقم (16).

أما بالنسبة للجدول رقم (17) يوضح كفاءة الأستاذ في التقويم من خلال تنوع طرقه فتحديد إجراءات التقويم وأساليبه يحسن من عملية التعلم خاصة مع تبني التقويم المستمر الذي يؤدي إلى تعلم فعال، ويفسر الجدول رقم (18) تطبيق التقويم التشخيصي أثناء العملية التعليمية التعليمية لأنه يفحص ويجس نبض المكتسبات السابقة للمتعلمين قبل الانطلاق في

الدروس. فتكوين الأساتذة حديثي التوظيف يساعد على ممارسة التقويم لتحقيق الكفاءة التربوية.

وجاء الجدول رقم (19) لتفسر نتائجه إدراك الأستاذ لأهمية التقويم الآني الذي لا شك سيؤدي إلى معالجة آنية لصعوبات التعلم أثناء انجاز الأنشطة التعليمية وينظر بعين الاعتبار إلى التقويم التكويني في بناء التعلّات بطريقة أخرى تزيل الاختلال، ونرجع تفسير هذه الكفاءة بالخبرة المهنية للأستاذ حديث التوظيف التي اكتسبها من تجاربه السابقة أو المواقف التعليمية أو بالمحاكاة مع الآخرين.

أما نتائج الجدول (20) دليل على فعالية التكوين المستمر في تحقيق كفاءة التقويم إذ يعد تفسير النتائج وتحليلها في ضوء المستجدات الجديدة والإصلاحات التربوية مع تبني الاتجاه البنائي المعرفي معيار ليؤكد على عملية التقويم في الوصول إلى تعليم فعال ومنتعلم مكتسب لكفاءات عديدة يجندها في مواقف تعليمية تعكس صوراً من حياته وكانت نتائج الجدول رقم (21) تصريحاً بليغاً على أهمية عملية التكوين في تحسين المردود المهني للأستاذ حديث التوظيف وبالتالي في الرفع من كفاءته التربوية.

إن المطالبة بمواصلة التكوين من طرف الأساتذة حديثي التوظيف والتي فسرتها نتائج الجدول (22) يؤكد على أن المستجدات التربوية والعلمية تتطلب استمرارية وتجديد في عملية التكوين.

النتائج العامة:

أكد لنا ميدان البحث من خلال الشواهد والملاحظات المسجلة ومحاكاتها للأساتذة، إضافة إلى تحليلاتنا الكمية والكيفية فكرة التكوين المستمر ودوره في رفع كفاءة أساتذة التعليم الابتدائي حديثي التوظيف التي تجسدت مع المتعلمين في مساعدتهم على النمو المتكامل للنواحي الجسمية والعقلية والوجدانية والاجتماعية إلى أقصى حد تمكنه قدراته واستعداداته في تحقيقه، ولا يتم هذا إلا داخل المدرسة، هذه الأخيرة تعتبر المؤسسة النظامية الأولى المسؤولة عن عملية التربية والتعليم داخل المجتمع بشكل ايجابي وفعال ومن هنا فعمل اجتماع التربية يقدم للأستاذ كفاءات تجعل المدرسة مرتبطة بالأسرة وباقي المؤسسات الاجتماعية فهي تعمل بتساند وتكامل من أجل تحقيق أهداف المجتمع، ويحتل الأستاذ مكانة اجتماعية ومهنية داخل المؤسسة من خلال الأدوار التي يقوم بها.

إذ تبين من خلال الفرضيات الثلاثة أن التكوين بناء مستمر يتكون من أنماط متفاعلة في ما بينها تعمل بتساند من أجل تحقيق أهداف التعليم.

عالجت دراستنا وسائل التكوين المستعملة وبرامجه وطرقه ومدته التي أوضح الأساتذة أنها في حقيقة الأمر ضرورة ملزمة وإجبارية، ربما لأنهم في المراحل الأولى من التكوين وما زالت الفرص لاستحداث الوسائل وإثراء البرامج لان الواقع التربوي أظهر أسلوبها التقليدي حيث يعتمد على الدورات والمحاضرات وتلقي الدروس في الجوانب الأكاديمية النظرية بشكل أكبر مقارنة مع الحصص التطبيقية، إلا أن هذه الجهود ساهمت في رفع الكفاءة المهنية للأستاذ حديث التوظيف، فتمكن من التخطيط للدروس وتنفيذها بفعالية متحكما في تحديد الأهداف الإجرائية.

ووضع مختصين قائمين على تكوين الأساتذة له دور في تعلم الاستراتيجيات والمهارات اللازمة لتحقيق التفاعل الاجتماعي وخلق الدافعية لدى المتعلمين، واستعمال أساليب التعزيز مما يزيد من كفاءة الأستاذ الشخصية واكتسابه لمهارات اجتماعية وسلوكية. إلا أن الخلل الوظيفي الذي طرأ على عملية تكوين أساتذة دفعة 2024/2023م بولاية المسيلة (البلدية

الفصل الرابع _____ الإجراءات المنهجية للبحث

محل الدراسة) اثر على سير العملية فاستجد الأساتذة بأساليب ذاتية مستحدثة أساسها شبكات التواصل الاجتماعي والإنترنت من أجل تحقيق الأهداف المرجوة من التكوين المستمر. فمشكلات التمويل ورصد الأموال اللازمة للمؤطرين أثر على تكوين المتعلمين بشكل ضئيل جدًا.

وبالرجوع للفرضية الثالثة والمتعلقة بالتقويم كنشاط مستمر ناتج عن التكوين المطبق على الأساتذة والتكوين المعرفي (التشخيصي والبنائي واستثمار المكتسبات) المطبق على المتعلمين فإن الأساتذة وفقوا إلى حد كبير في بنائه من حيث ممارسة كل أشكاله والتحكم في بناء أسئلته والتعرف على صعوبات التعلم.

ومن خلال الوقائع الميدانية في إطار يحدده سياق المتغيرات التربوية المستحدثة في القطاع، فقد اكتسب الأساتذة الجدد قناعات بضرورة مواصلة التكوين باعتباره مستمر يتماشى مع المستجدات، إلا أنه على الجهة الوصية الوقوف على العراقيل والمعوقات التي من شأنها أن تساهم في إحداث اختلالات وظيفية لعملية التكوين، كوضع برامج بطريقة منفصلة عن الخطط التربوية وندرة الأجهزة الفنية الحديثة والتخلي عن المقترحات البناءة. لذا نقترح بعض الأساليب لنجاعة أكثر لعملية التكوين كاستعمال أسلوب التدريس المصغر، ورش العمل، إشراك الأساتذة في وضع برامج التكوين المستمر، وتقديم حوافز مادية للمكونين والمتكونين على حدٍ سواء.

الفاثمة

في ختام هذه الدراسة تبين إن التكوين المستمر للأساتذة في التعليم الابتدائي له دور محوري في تحسين كفاءتهم المهنية وتطوير أدائهم التربوي، فالبرامج التكوينية المصممة بشكل جيد تساعد الأساتذة على مواكبة المستجدات التربوية والتحديات البيداغوجية، وتزودهم بالكفايات والمهارات اللازمة لتحسين طرق تدريسهم وتفعيل عمليتي التعلم والتعليم.

فموضوع التكوين المستمر واسع ومتشعب أردنا من خلاله معرفة مدى مساهمته في تحسين الكفاءة التدريسية (تنفيذ الدرس، إدارة الصف، التقويم) لدى أساتذة التعليم الابتدائي.

حيث أفادنا البحث في التعرف على مختلف ميادين البرنامج الذي لم يتم التخطيط له بعناية سواء فيما يتعلق بأهدافه التي لم تتوافق مع الإصلاحات الجديدة خاصة المدرسة الابتدائية ولا من حيث اختيار المواد الدراسية التي تفيد الأستاذ كما أن قلة الوسائل التعليمية تعتبر من المسائل التي تواجه الأستاذ بالدرجة الأولى مما يعرقل مسار التكوين.

المراجع

قائمة المراجع

اولا: المراجع باللغة العربية

- الكتب:

1. الأزرق، عبد الرحمان صالح. (2000). علم النفس التربوي للمعلمين. ط1. لبنان: دار الفكر العربي.
2. أستيتا، دلال محسن. (2004). التغير الاجتماعي والثقافي. د.ط. الأردن، عمان: دار وائل.
3. أورلسان، رشيد. (2000). التسيير البيداغوجي في مؤسسات التعليم. د.ط. الجزائر، البليدة: قصر الكتاب.
4. البادري، سعود بن مبارك. (2011). التربية والتعليم. د.ط. الأردن: دار وائل للنشر.
5. بلعابد، عبد الحكيم. (2021). مجلة النهار.
6. بن سالم، عبد الرحمان. (2000). المرجع في التشريع المدرسي الجزائري. ط3. الجزائر، عين مليلة: دار الهدى.
7. بن فليس، خديجة. (2014). المرجع في التوجيه المدرسي والهنوي. د.ط. الجزائر: ديوان المطبوعات الجامعية.
8. بوحفص، عبد الكريم. (2005). التكوين الاستراتيجي لتنمية الموارد البشرية. د.ط. الجزائر: ديوان المطبوعات الجامعية.
9. بوساحة، حسن (2000). دليل مدير المدرسة الأساسية. د.ط. عين مليلة، الجزائر: دار الهدى للطباعة والنشر.
10. بوعبد الله، لحسن، ومقداد، محمد. (1994). قراءات في الأهداف. د.ط. الجزائر: جمعية التربية الإصلاح الاجتماعي والتربوي.

11. تركي، رابح. (1990). أصول التربية والتعليم في الجزائر. د.ط. الجزائر: المؤسسة الوطنية للكتاب.
12. الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية، العدد 04، 19 محرم 1429هـ الموافق لـ 27 جانفي سنة 2008م.
13. حروس، رفيقة. (2010). الجودة الشاملة في التعليم من مؤشرات التميز ومعايير الاعتماد والأسس والتطبيقات. ط2. عمان: دار المسيرة للنشر والتوزيع.
14. حسين، طه خالد. (2005). تكوين المعلمين من الإعداد إلى التدريب. د.ط. مصر: دار الكتاب الجامعي.
15. الحيلة، محمد محمود. (2009). مهارات التدريس. ط3. عمان: دار المسيرة للنشر والتوزيع.
16. الخالدي، مريم. (2008). نظام التربية والتعليم. د.ط. الأردن: دار الصفاء.
17. الخطايب، أحمد، والطويسي، ماجد، وآخرون. (2002). التفاعل الصفي. د.ط. الأردن: دار الشروق للنشر والتوزيع.
18. الخطيب، رابح، (2006). التدريب الفعال، د.ط. عمان: عالم الكتب الحديث.
19. الخقندي عبد السلام عبد الله. (2008). دليل المعلم العصري في طرق التدريب. ط1. دمشق، سوريا: الوقية للطباعة والنشر والتوزيع.
20. راشد، علي. (2002). خصائص المعلم العصري وأدواره، الاشراف عليه تدريبيه. د.ط. عمان: دار الفكر العصري.
21. عبد السميع، مصطفى، وحوالة، سمير محمد. (2005). إعداد المعلم وتنميته وتدريبه. ط1. الأردن، عمان: دار المناهج للنشر والتوزيع.
22. عبد العزيز، صفاء، وعبد العظيم، سلامة. (2007) إدارة الفصل وتنمية المعلم. د.ط. الإسكندرية: دار الجامعة الجديدة

23. عبد الهاشمي، عبد الرحمان، وعطية، محسن علي. (2009). مقارنة مناهج التربية في الوطن العربي والعالم. د.ط. العين: دار الكتاب الجامعي.
24. عدس، عبد الرحيم. (1997). واقعا التربوي إلى أين؟. د.ط. عمان: دار الفكر.
25. عربيات، بشير محمد. (2006). إدارة الصفوف وتنظيم بيئة التعليم. د.ط. عمان: دار الثقافة للنشر والتوزيع.
26. العزاوي، نجم. (2006). التدريس الداري المعاصر. د.ط. عمان: دار المسيرة للنشر والتوزيع.
27. العلوي، محمد الطيب. (1982). التربية والإدارة بالمدارس الجزائرية. د.ط. الجزائر: دار البحث العلمي.
28. عليوة، سيد. (2001). تحديد الاحتياجات التدريبية. ط1. القاهرة: أترك للنشر والتوزيع.
29. عميرة، جويده. (2018). التحليل الإحصائي للبيانات الاجتماعية والديمغرافية. ط1. الجزائر: عالم الفكر.
30. الفتلاوي، سهيلة محسن كاظم. (2003). كفايات التدريس. د.ط. عمان: دار الشروق للنشر والتوزيع.
31. الكتاب السنوي. (2000). المركز الوطني للوثائق التربوية.
32. ملحم، سامي محمد. (2000). مناهج البحث في التربية وعلم النفس. د.ط. الأردن: دار الميسرة للطباعة والنشر.
33. نايت، وآخرون. (2004). بيداغوجيا التدريس بالكفاءات. د.ط. الجزائر: دار الأمل للطباعة والنشر.

قائمة المراجع

34. هيني، خير الدين. (2005). مقارنة التدريس بالكفاءات. د.ط. الجزائر: مطبعة عين البنيان.

35. وزارة التربية الوطنية. (1997).

36. وزارة التربية الوطنية. (2008). التشريع المدرسي الجزائري، القرار الوزاري رقم 831، المرسوم التنفيذي 08-315.

- المعاجم والقواميس:

1-البستاني، فؤاد إفرام. (دون سنة نشر). منجد الطلاب، ط1، دار المشرق، بيروت، لبنان، ص622

2-سيركز. (1997). معجم مصطلحات العلوم التربوية النفسية. أبريل. ليبيا: جامعة السابع.

3-المنجد في اللغة والإعلام. (2003). ط1. لبنان: دار الشروق.

4-قاموس مرشد للطلاب. (2002). منشورات ابن رشد للنشر والتوزيع. الجزائر.

- مواقع من الانترنت:

1-العدواني، خالد مطهر. (د.ت). الكفايات المهنية للمعلم. كتاب إلكتروني على الرابط:

<https://books-library.net/free-986418721-download>

2-<https://www.sabqpress.dz> موقع سبق برنس

- الرسائل والأطروحات الجامعية:

1- بوقطف، محمود. (2014). التكوين أثناء الخدمة ودوره في تحسين أداء

الموظفين بالمؤسسة الجامعية. مذكرة لنيل شهادة الماجستير في علم الاجتماع. تخصص: تنظيم وعمل. جامعة بسكرة.

2- تلوين، حبيب. (1997). دراسة كشفية لجوانب منتقاة من تكوين المعلمين: المواقف

الإشرافية، اتجاهات الحداثة والتقليد ونماذج التدريس. أطروحة دكتوراه دولة. غير منشورة. جامعة وهران.

3- لبيض، عبد المجيد. (2005). نظرة المعلمين في المدرسة الابتدائية للتكوين أثناء الخدمة في ظل التدريس بالمقاربة بالكفاءات. رسالة ماجستير في علم النفس الاجتماعي والاتصال. جامعة قسنطينة

4- زقاوة، أحمد. (2017). فعالية التكوين أثناء الخدمة في تحسين العملية التعليمية لدى أساتذة التعليم الثانوي. أعمال الملتقى الدولي حول الإصلاحات التربوية رهانات وتحديات. ج2. جامعة محمد بن أحمد وهران 2.
- المجالات العلمية:

1- مركون هبة. (2013). استراتيجيات التعلم الميتا معرفية وأثرها على اكتساب كفاءات العلوم لدى تلاميذ القسم النهائي. مجلة فكر ومجتمع، العدد 17، طاكسية كوم للنشر والتوزيع.

2- خزعلي قاسم. (2010). الكفاءة التدريسية لدى معلمات المرحلة الثانوية في المدارس الخاصة في ضوء متغير المؤهل العلمي وسنوات الخبرة والتخصص. مجلة جامعة دمشق، المجلد 28، العدد 05، الأردن: جامعة البلقان

3- بوسعدة، قاسم. (2011). تكوين المعلمين واشكاله. مجلة العلوم الإنسانية والاجتماعية. المجلد 02. العدد 02. الجزائر: جامعة قاصدي مرباح- ورقلة. ص ص. 295-317.

4- بن زاف، جميلة. (2003). تأهيل المعلم في ضوء الإصلاحات التربوية الجديدة في الجزائر. مجلة العلوم الإنسانية والاجتماعية. المجلد 05. العدد 13. ديسمبر. الجزائر: جامعة قاصدي مرباح- ورقلة. ص ص. 185-200.

ثانيا: المراجع باللغة الفرنسية

1. Chami, T. (2008). La formation des formateurs dans le cadre de la reforme de L'éducation. Actas de 2^{eme} Séminaire du la ration formation EFT.

2. Hadabe, M. (1997). Education et changent Socioculturel. Alger. O.P.U.

الملاحق

الملحق رقم (01): دليل المقابلة

- 1- ماهي عدد دورات التكوين التي حضرتها؟ وبماذا تتميز؟
- 2- ماهي أهم وسائل التعليم الحديثة التي تستعملها في العملية التعليمية العلمية؟
- 3- ماهي استراتيجيات التدريس التي طبقتها في تنفيذ الدرس؟
- 4- هل الفروق الفردية تشكل حافزا في العملية التعليمية العلمية؟
- 5- ماهي أهم المقاييس التي استفدت منها أثناء تكوينك؟
- 6- ما رأيك في برامج التكوين ومحتواها؟
- 7- كيف تمكنت من ضبط حجرة الدرس؟
- 8- ماهي طرق التقويم التي تراها مفيدة ؟
- 9- ماهي العوامل التي ساعدتك في التحكم في عملية التقويم؟

الملحق رقم (02): الاستمارة

وزارة التعليم العالي والبحث العلمي

جامعة محمد بوضياف المسيلة

كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية

قسم علم الاجتماع

تخصص: علم اجتماع التربية

استمارة حول موضوع:

التكوين ودوره في الرفع من كفاءة أساتذة التعليمي

الابتدائي حديثي التوظيف

دراسة حالة مدارس بلدية أولاد سيدي إبراهيم ولاة المسيلة

إشراف الأستاذ الدكتور:

- تالي جمال

من إعداد الطالبتين:

- تيطراوي زهية

- جنيدي جميلة

هذه الاستمارة تندرج في إطار البحث الأكاديمي لنيل شهادة الماستر في علم اجتماع التربية لهذا نرجو منكم أخذ كل الأسئلة بعين الاعتبار والإجابة بكل دقة ممكنة، ونتعهد بأن المعلومات الموجودة في الاستمارة سوف تستخدم لأغراض علمية فقط. وشكرًا لتعاونكم.

ملاحظة: ضع علامة (X) في خانة واحدة مناسب.

المحور الأول: بيانات شخصية:

1. مدة التوظيف: اقل من سنة أكثر من سنة
2. السن: أقل من 30 سنة أكثر من 30 سنة
3. المستوى التعليمي: أ/ ليسانس ب/ ماستر ج/ دكتوراه
4. مؤهلات أخرى:
5. مادة التدريس:

المحور الثاني: التكوين المستمر والكفاءة المهنية في تنفيذ الدرس:

6. كم عدد المرات التي حضرت فيها للتكوين: أ/ مرة ب/ أكثر من مرة
7. لماذا؟
8. هل كان التكوين: أ/ داخل مكان العمل ب/ خارج مكان العمل
9. هل تستخدم استراتيجيات التدريس؟ أ/ نعم ب/ لا
10. هل ساعدك التكوين في استخدام وسائل التعليم الحديثة؟ أ/ نعم ب/ لا
11. لماذا؟
12. هل تحدد أهداف درسك بدقة؟ أ/ نعم ب/ لا
13. بماذا تفسر ذلك؟
14. هل ساعدك التكوين في وضع البرنامج الزمني اللازم لكل وحدة دراسية؟ أ/ نعم ب/ لا
15. هل تتدرج في عرض المادة العلمية من البسيط إلى المعقد؟ أ/ نعم ب/ لا
16. هل تراعي الفروق الفردية للتلاميذ عند صياغة أهداف الدرس؟ أ/ نعم ب/ لا

المحور الثالث: التكوين المستمر والكفاءة الشخصية في إدارة الصف:

17. هل أشرف على تكوينك مختصين؟ أ/ نعم ب/ لا
- اذكر بعضهم:
18. هل ترى أن برامج التكوين ثرية؟ أ/ نعم ب/ لا
19. هل تستخدم أساليب التعزيز المناسبة؟ أ/ نعم ب/ لا
20. هل يمكنك التعرف على المشكلات السلوكية للتلاميذ؟ أ/ نعم ب/ لا
21. هل تتحكم بمهارات الاتصال؟ أ/ نعم ب/ لا
22. هل تحرص على إثارة دافعية التلاميذ؟ أ/ نعم ب/ لا

23. هل تقوم بإصدار توجيهات للمحافظة على النظام داخل الصف؟ أ/ نعم ب/ لا
24. هل تستخدم إجراءات لضبط الصف؟ أ/ نعم ب/ لا
- المحور الرابع: التكوين المستمر وكفاءة التقويم:**
25. هل هناك تنوع في الوسائل المستعملة في التكوين؟ أ/ نعم ب/ لا
- ما هي أفضل وسيلة في نظرك؟
26. 23- هل تنوع طرق التقويم؟ أ/ نعم ب/ لا
27. هل تتحكم في طرح الأسئلة؟ أ/ نعم ب/ لا
28. هل تقوم بفحص المكتسبات القبلية للمتعلمين بداية كل موسم دراسي؟ أ/ نعم ب/ لا
29. هل تشخص الصعوبات عند كل متعلم أثناء انجاز الأنشطة التعليمية؟ أ/ نعم ب/ لا
30. هل تستخدم إجراءات لضبط التلميذ؟ أ/ نعم ب/ لا
31. هل لك القدرة على التعامل مع الصعوبات التعليمية الطارئة؟ أ/ نعم ب/ لا
32. هل تفسر وتحلل نتائج التقويم؟ أ/ نعم ب/ لا
33. هل ساهم التكوين في تحسين مردودك المهني؟ أ/ نعم ب/ لا
34. هل ترغب في المزيد من الدورات التكوينية؟ أ/ نعم ب/ لا

شكرا على تفاعلکم وتعاونکم