

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



كلية: العلوم الانسانية والاجتماعية
قسم: علم النفس
الرقم التسلسلي: / 2017

تحت عنوان:

طبيعة التكوين لدى معلمي المرحلة الابتدائية وعلاقته
بالأداء التربوي

"دراسة ميدانية بابتدائيات بلدية مسيف"

مذكرة مقدمة لنيل شهادة ماستر أكاديمي في علوم التربية

تخصص: إرشاد وتوجيه تربوي

إعداد الطالبة: كريمة زميت

لجنة المناقشة:

رئيساً	جامعة: المسيلة	د/ بوجمعة نقبيل
مشرفاً ومقرراً	جامعة: المسيلة	د/ عبد المالك مكفس
مناقشاً	جامعة: المسيلة	د/ الحسين قرساس

السنة الجامعية: 2017/2016

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ
الْحَمْدُ لِلَّهِ الَّذِي
خَلَقَ الْمَوَدَّعَةَ
الْحَمْدُ لِلَّهِ الَّذِي
خَلَقَ الْمَوَدَّعَةَ

شكر و عرفان

نحمد الله حمدا كثيرا طيبا على ما منى علينا به
من نعم وعلى توفيقه لنا في انجاز هذا العمل
ونسأله عز وجل أن يجعله في ميزان حسناتنا
خالصا لوجهه الكريم وبعد:

لي عظيم الشرف أن أتقدم بشكري الجزيل
ووافر التقدير لمن رعا هذه الثمرة وأشرف
عليها حتى أثمره وأخص بالذكر أستاذي الكريم
عبد المالك مكفس لما بذله من جهد جهيد
وحسن تعامله ودقة ملاحظته وإخلاصه
وتمنياتي له خير الجزاء وطول البقاء, كما لا
يفوتني أن أتقدم بجزيل الشكر والامتنان
لأعضاء مكتبة الجزيرة وكذا الشكر والتقدير
لمدراء ومعلمي إبتدائيات بلدية مسيف الى كل
من ساعدني من قريب أو بعيد وساهم في
انجاز هذا العمل المتواضع

كريمة

ملخص الدراسة:

يهتم البحث الحالي بدراسة طبيعة التكوين لدى معلمي المرحلة الابتدائية وعلاقته بالأداء التربوي الذي يطرح إشكالية، وللتحقق من صحتها تم وضع الفرضيات التالية:

* يتلقى المعلمون تكويناً كافياً قبل الخدمة لتحسين أدائهم التربوي:

- يتلقى المعلمون تكويناً كافياً قبل الخدمة لتحسين أدائهم التربوي من الجانب الثقافي.
- يتلقى المعلمون تكويناً كافياً قبل الخدمة لتحسين أدائهم التربوي من الجانب الأكاديمي.
- يتلقى المعلمون تكويناً كافياً قبل الخدمة لتحسين أدائهم التربوي من الجانب المهني.
- يتلقى المعلمون تكويناً كافياً قبل الخدمة لتحسين أدائهم التربوي من الجانب العملي.
- * يتلقى المعلمون تكويناً كافياً أثناء الخدمة لتحسين أدائهم التربوي.
- يتلقى المعلمون تكويناً كافياً قبل الخدمة لتحسين أدائهم التربوي من الجانب المعرفي.
- يتلقى المعلمون تكويناً كافياً قبل الخدمة لتحسين أدائهم التربوي من الجانب التقني.
- يختلف التكوين المقدم للمعلمين أثناء وقبل الخدمة باختلاف متغيرات الدراسة " الشهادة سنوات العمل"

- يختلف التكوين المقدم للمعلمين قبل الخدمة لتحسين أدائهم التربوي باختلاف الشهادة.
- يختلف التكوين المقدم للمعلمين أثناء الخدمة لتحسين أدائهم التربوي باختلاف الشهادة.
- يختلف التكوين المقدم للمعلمين قبل الخدمة لتحسين أدائهم التربوي باختلاف سنوات العمل.

وللتحقق من ذلك تم تطبيق استبيان بعد تعميمه لطبيعة التكوين قبل وأثناء الخدمة، وبعد التأكد من الخصائص السيكومترية لأدوات الدراسة تم تطبيقها على عينة الدراسة قوامها 29 معلماً ومعلمة من مرحلة التعليم الابتدائي معتمدة على المنهج الوصفي، كما استخدمت الحزمة الإحصائية *SPSS* لتحليل البيانات الإحصائية فكانت النتائج كالتالي:

عدم تلقي المعلمين تكويناً كافياً قبل الخدمة لتحسين أدائهم التربوي

- عدم تلقي المعلمين تكويناً كافياً قبل الخدمة لتحسين أدائهم التربوي من الجانب الثقافي
- عدم تلقي المعلمين تكويناً كافياً قبل الخدمة لتحسين أدائهم التربوي من الجانب الأكاديمي

- عدم تلقي المعلمين تكويناً كافياً قبل الخدمة لتحسين أدائهم التربوي من الجانب المهني
- عدم تلقي المعلمين تكويناً كافياً قبل الخدمة لتحسين أدائهم التربوي من الجانب العملي
- * يتلقى المعلمون تكويناً كافياً أثناء الخدمة لتحسين أدائهم التربوي .

يتلقى المعلمون تكويناً كافياً أثناء الخدمة لتحسين أدائهم التربوي من الجانب المعرفي.

عدم تلقي المعلمين تكويناً كافياً قبل الخدمة لتحسين أدائهم التربوي من الجانب التقني .

* عدم وجود اختلاف في التكوين المقدم للمعلمين أثناء وقبل الخدمة لتحسين أدائهم التربوي.

اختلاف متغيرات الدراسة " الشهادة وسنوات العمل".

- عدم وجود اختلاف في التكوين المقدم للمعلمين قبل الخدمة لتحسين أدائهم التربوي باختلاف الشهادة.

- عدم وجود اختلاف في التكوين المقدم للمعلمين أثناء الخدمة لتحسين أدائهم التربوي باختلاف الشهادة.

- عدم وجود اختلاف في التكوين المقدم للمعلمين أثناء الخدمة لتحسين أدائهم التربوي باختلاف سنوات العمل

Résumé de l'étude

La recherche actuelle se intéresse à l'étude de la nature de la composition des enseignants du primaire et de sa relation à la performance

L'éducation, ce qui est problématique, et de vérifier l'authenticité, puis mettre les hypothèses suivantes:

** Les enseignants reçoivent la configuration initiale adéquate pour améliorer leur rendement scolaire:*

- Les enseignants reçoivent la configuration initiale adéquate pour améliorer les résultats scolaires de l'aspect culturel. - Les enseignants reçoivent la configuration initiale adéquate pour améliorer les résultats scolaires du côté académique. - Les enseignants reçoivent la configuration initiale adéquate pour améliorer les résultats scolaires du côté professionnel. - Les enseignants reçoivent la configuration initiale adéquate pour améliorer les résultats scolaires du côté pratique.

** Les enseignants reçoivent la configuration adéquate pendant le service afin d'améliorer leur rendement scolaire. - Les enseignants reçoivent la configuration initiale adéquate pour améliorer les résultats scolaires du côté cognitif. - Les enseignants reçoivent une indemnisation suffisante configuration pré-service pour améliorer leurs résultats scolaires du côté Aaltgueni. la formation -echtly dispensée aux enseignants avant et pendant le service selon l'étude « variables de certificat. Des années de travail »*

configuration -echtly prévue les futurs enseignants d'améliorer leurs résultats scolaires, selon le certificat.

la formation dispensée aux enseignants -echtly pendant le service afin d'améliorer leurs résultats scolaires, selon le certificat.

configuration -echtly prévue les futurs enseignants d'améliorer leur rendement scolaire dans les différentes années de travail.

Pour enquêter sur l'application d'un questionnaire a été distribué après la nature de la composition avant et pendant le service, et après s'être assuré que les propriétés psychométriques des outils d'étude ont été appliqués à la force de l'échantillon d'étude de 29 enseignants

L'enseignant de l'enseignement primaire Muammdh l'approche descriptive et SPSS utilisé pour analyser les données statistiques, les résultats du paquet statistiques sont les suivantes:

Les enseignants ne reçoivent pas la configuration initiale adéquate pour améliorer leur rendement scolaire

- les enseignants ne reçoivent pas la configuration initiale adéquate pour améliorer les résultats scolaires de l'aspect culturel

- les enseignants ne reçoivent pas la configuration initiale adéquate pour améliorer les résultats scolaires du côté académique

- les enseignants ne reçoivent pas la configuration initiale adéquate pour améliorer les résultats scolaires du côté professionnel

- les enseignants ne reçoivent pas la configuration initiale adéquate pour améliorer les résultats scolaires du côté pratique

** Les enseignants reçoivent la configuration adéquate pendant le service afin d'améliorer leur rendement scolaire.*

Les enseignants reçoivent une configuration adéquate pendant le service afin d'améliorer les résultats scolaires du côté cognitif.

Les enseignants ne reçoivent pas la configuration initiale adéquate pour améliorer les résultats scolaires du côté technique.

** Aucune différence dans la configuration prévue pour les enseignants avant et pendant le service pour améliorer leur rendement scolaire.*

Différentes études « certificat et des années de travail » variables.

- Il n'y a pas de différence dans la configuration prévue les futurs enseignants d'améliorer leurs résultats scolaires, selon

Certificat.

- Il n'y a pas de différence dans la formation dispensée aux enseignants pendant le service afin d'améliorer leur rendement scolaire Selon le certificat.

- Il n'y a pas de différence dans la formation dispensée aux enseignants pendant le service afin d'améliorer leur rendement scolaire En fonction du nombre d'années de travail.

فهرس المحتويات

الصفحة	المحتويات
	شكر و عرفان.....
	ملخص الدراسة.....
	فهرس المحتويات.....
أ- ب	مقدمة.....
الجانب النظري	
الفصل التمهيدي: الاطار العام للدراسة	
05	1- إشكالية الدراسة.....
07	2- فرضيات الدراسة.....
08	3- أهمية الدراسة.....
08	4- أهداف الدراسة.....
09	5- تحديد المفاهيم إجرائيا.....
10	6- الدراسات السابقة.....
الفصل الاول: طبيعة التكوين لدى معلمي المرحلة الابتدائية.	
17	تمهيد.....
18	1- طبيعة التكوين.....
18	1-1 مفهوم التكوين.....
18	1-2 تاريخ تطور التكوين.....
20	1-3 أهمية التكوين.....
20	1-4 مظاهر التكوين.....
21	1-5 أهداف التكوين.....
22	1-6 إستراتيجيات التكوين.....

24	7-1 العوامل المؤثرة في إنتقال أثر التكوين.....
25	2 - معلم المرحلة الابتدائية.....
25	1-2 مفهوم معلم المرحلة الأبتدائية.....
25	2-2 صفات معلم المرحلة الابتدائية.....
26	3-2 أنماط معلمي المرحلة الابتدائية.....
27	4-2 المشكلات التي تواجه معلم المرحلة الابتدائية.....
28	2-5 أهداف برنامج تكوين معلم المرحلة الابتدائية.....
29	2-6 أساليب تكوين معلم المرحلة الابتدائية.....
30	2-7 جوانب تكوين معلم المرحلة الابتدائية.....
31	2-8 مراحل تكوين معلم المرحلة الابتدائية.....
33	خلاصة.....
الفصل الثاني : الاداء التربوي.	
35	تمهيد.....
36	1- الأداء.....
36	1-1 مفهوم الأداء.....
36	1-2 خطوات الأداء.....
37	1-3 قياس الأداء.....
38	1-4 تقييم الأداء.....
39	1-5 العوامل المؤثرة في الأداء.....
41	2- الأداء التربوي "أداء المعلم".....
41	1-2 وظائف وأدوار المعلم.....
43	2-2 الكفايات الأدائية التي يحتاجها المعلم.....
44	2-3 خطوات المعلم في أدائه للتدريس.....

45	2-4 الوسائل التعليمية المستخدمة في التدريس.....
46	2-5 العوامل المؤثرة في أداء العلم.....
48	2-6 برامج لتحسين أداء المعلم.....
49	خلاصة.....
الجانب التطبيقي	
الفصل الثالث: الاجراءات المنهجية للدراسة.	
52	تمهيد.....
53	1-الدراسة الاستطلاعية.....
54	2- المنهج المستخدم.....
55	3- عينة الدراسة.....
56	4- حدود الدراسة.....
56	5- أدوات الدراسة.....
58	6- الأساليب الإحصائية.....
59	خلاصة.....
الفصل الرابع: عرض ومناقشة النتائج.	
61	تمهيد.....
62	1-عرض نتائج الدراسة.....
63	2- تفسير ومناقشة النتائج على ضوء الفرضيات والإطار النظري والدراسات السابقة.....
76	3- الإقتراحات.....
77	خلاصة.....
79	استنتاج عام.....

82	قائمة المصادر والمراجع.....
87	ملاحق.....

فهرس الجداول		
الصفحة	العنوان	الرقم
56	يوضح اختيار مكان الدراسة.....	01
58	يوضح توزيع البنود على أبعاد استبيان التكوين قبل وأثناء الخدمة....	02
62	يبين اختبار اعتدالية التوزيع (<i>Kolmogorov-Smirnov Test</i>)	03
63	يبين دلالة الفروق بين متوسط العينة والمتوسط النظري	04
64	يبين دلالة الفروق بين متوسط العينة والمتوسط النظري	05
65	يبين دلالة الفروق بين متوسط العينة والمتوسط النظري	06
66	يبين دلالة الفروق بين متوسط العينة والمتوسط النظري	07
68	يبين دلالة الفروق بين متوسط العينة والمتوسط النظري	08
69	يبين دلالة الفروق بين متوسط العينة والمتوسط النظري	09
70	يبين دلالة الفروق بين متوسط العينة والمتوسط النظري	10
71	يبين دلالة الفروق بين متوسط العينة والمتوسط النظري	11
73	يبين تحليل التباين احادي الاتجاه (<i>ANOVA</i>) للفروق في التكوين حسب الشهادة.....	12
74	يبين تحليل التباين احادي الاتجاه (<i>ANOVA</i>) للفروق في التكوين حسب الشهادة.....	13
75	يبين تحليل التباين احادي الاتجاه (<i>ANOVA</i>) للفروق في التكوين حسب سنوات العمل.....	14

مقدمة

مقدمة:

تعتبر التربية ذلك العمل الذي تقوم به الأجيال الناضجة نحو الأجيال التي لم تتضح ولم تهيأ بعد للانخراط في سلك الحياة الاجتماعية هذا ما دفع بالجزائر للقيام ببعض الإصلاحات التي تتماشى مع التطور والتقدم الهائل في كافة المجالات حيث ورثت نظاما تربويا فرنسيا وباشرت في تحسينه وتطويره ما أدى بظهور أكبر إصلاح عرفه تاريخ التربية والتعليم وهو إصلاح الجامعات الذي بدوره مهد الطريق للنظام التربوي الذي جاء بتعميم المدرسة الأساسية التي تمد الطفل بالتربية والتعليم وآخر ما تضمنته الإصلاحات الجديدة إعادة هيكلة المدرسة الجزائرية وتعديل مناهجها وأنشطة تساعد المعلم على القيام بأدائه إذا يعتبر معلم المرحلة الابتدائية ذلك المربي الذي يحاول بالقدرة والمثال إكساب التلاميذ العادات والشكل العام للسلوك المنشود فهو يمثل حجر الزاوية للعملية التعليمية ويلعب دورا مهما في تحقيق الأهداف التربوية لأنه المنفذ الفعلي للسياسات التربوية في المجتمع، يعني أن نجاح الخطة التعليمية للمعلم في تحقيق أهدافها يتوقف على مدى حسن أداء المعلم، فأدائه راجع للتكوين المقدم له قبل التحاقه بالخدمة ويسنى بالتكوين الأولي ويكون في المعاهد والجامعات أو تكوينه أثناء الخدمة أي بالتحاقه بمهنته وتلقينه ما يكفي من المعلومات والمعارف اللازمة من طرف الزيارات المتكررة للمفتش و الدورات التكوينية التي تزيد من فعالية أدائه، ومن أجل بلوغ هدف الدراسة قسمتُ البحث إلى جانبين هامين مدعمن لبعضهما البعض جانب نظري وآخر تطبيقي مع العلم أننا تعرضنا قبل الخوض في هذين الجانبين إلى:

- فصل تمهيدي: الذي تضمن إشكالية الدراسة، تساؤلات وفرضيات الدراسة، الأهداف وأهمية الدراسة، كم احتوى على الدراسات السابقة وتحديد المفاهيم.

وجانب نظري الذي شمل بدوره فصلين:

-الفصل الأول: تضمن جزئين: الجزء الأول: مفهوم التكوين، تاريخ تطور التكوين، أهمية التكوين، مظاهر التكوين، أهداف التكوين، إستراتيجية التكوين، العوامل المؤثرة في انتقال أثر

التكوين، وتضمن الجزء الثاني من هذا الفصل: مفهوم معلم المرحلة الابتدائية ، صفات معلم المرحلة الابتدائية، أنماط معلم المرحلة الابتدائية، المشكلات التي تواجه معلم المرحلة الابتدائية، أهداف وأساليب وجوانب ومراحل تكوين معلم المرحلة الابتدائية.

أما الفصل الثاني: تضمن أيضا جزئين، الجزء الأول: مفهوم الأداء، أهداف الأداء، خطوات

الأداء، قياس الأداء، تقييم الأداء، نموذج للأداء، العوامل المؤثرة في الأداء، أما الجزء الثاني تضمن وظائف المعلم، كفاءاته وخطواته، الوسائل التي يستخدمها في التدريس، العوامل المؤثرة في أداء المعلم وبجانب لتحسين أداء المعلم.

الجانب التطبيقي: وقد شمل فصلين:

الفصل الثالث: وتضمن الدراسة الاستطلاعية، المنهج المستخدم، العينة وكيفية إختيارها، حدود الدراسة، أدوات الدراسة، الوسائل الإحصائية المستعملة.

الفصل الرابع: وتضمن عرض وتحليل النتائج، مناقشة النتائج، واستنتاجات عامة.

الجانب النظري

الفصل التمهيدي

الإطار العام للدراسة

- 1- إشكالية الدراسة.
- 2- فرضيات الدراسة.
- 3- أهمية الدراسة.
- 4- أهداف الدراسة.
- 5- تحديد المفاهيم إجرائيا.
- 6- الدراسات السابقة.

1- إشكالية الدراسة:

يتأثر الأداء التربوي للمعلم بمجموعة من المحددات منها العلمية والأدائية وتجربته الشخصية واحتكاكه بزملائه والتكوين الذي يتلقاه سواء قبل التحاقه بالخدمة أو أثناء التحاقه بها، فالتكوين بصفة عامة عبارة عن نوع من العمليات التي تقود الفرد إلى ممارسة نشاط مهني كما أنه عبارة عن نتائج لتلك العمليات، حيث يلجأ الفرد إلى التكوين من أجل إحداث تغيير إرادي في سلوكه وأعماله ذات طبيعة مهنية، وقد أشار *De Montomllion*، للتكوين على أنه إحداث إرادي في سلوك الراشدين في أعمال ذات طبيعة مهنية، ومن جهة أخرى يهتم بتكوين المعلمين بصفة خاصة حيث يخضع معلم المرحلة الابتدائية للتكوين من أجل تنمية معارفه، وقدرته وتحسين مهارته وأدائه التربوي. (لحسن, 2010, ص 09-10)

ومعنى ذلك أن التكوين اهتم بتربية المعلم قبل التحاقه بالخدمة وأثناء التحاقه بها، أما الأداء التربوي فهو تلك الخطة التربوية التي تهدف لإعداد جيل من الطلبة يتمتع بمهارات حياتية تركز على عقيدة الأمة ومبادئها وقيمها الأصلية ويمثل استثماراً حقيقياً للمعرفة والخبرات التي يستمدّها من أداء المعلم كمن خلال طرائق التدريس المتنوعة والدور الفعال، فالأداء التربوي كي يكون فعالاً يجب أن يكون ذا كفاءة عالية أي المقدرة على القيام بعمل شيء بكفاءة وفعالية وبمستوى معين وأشار إليه Good على أنه الإنجاز الفعلي كما يصنف من القابلية أو الطاقة أو القدرة الكامنة وخلق فرص التعلم التي تمكن الطلبة من اكتساب المعرفة، والمهارات. (محمد, 2003, ص 24)

فالأداء التربوي ذلك الفعل الإيجابي النشط لاكتساب المهارة أو القدرة أو المعلومة أو التمكّن الجيد تبعاً لمعايير موضوعية وفي هذا الصدد ظهرت الكثير من الدراسات التي تناولت موضوع تكوين معلم المرحلة الابتدائية والأداء التربوي ومن هذه الدراسات في هذا المجال نذكر ما يلي:

- دراسة سعدي الميلود (2015-2014) التي هدفت إلى معرفة فعالية البرنامج التكويني المعتمد في تحقيق الفعالية البيداغوجية لديهم وفق معايير الجودة الشاملة، ودراسة نجاة بزايد

الفصل التمهيدي.....الإطار العام للدراسة

(2010-2011) التي هدفت للكشف عن نجاعة التكوين في مجال التسيير والكشف عن وجود فروق بين الإطارات المتكونة وغير المتكونة وبين الإطارات الذكور والإناث المتكونين وغير المتكونين وبين الإطارات والإداريين والتقنيين المتكونين وغير المتكونين، ودراسة شيباين فوزية (2009-2010) التي هدفت إلى تحديد دور البرامج التكوينية في إحداث تغيير في السلوك التنظيمي لدى العاملين بقطاع الأمن "بأم البواقي".

ولهذا ينبغي الكشف عن العلاقة بين طبيعة التكوين لدى معلمي المرحلة الابتدائية والأداء التربوي وعليه فقد تمحورت إشكالية دراستي حول:

التساؤلات الرئيسية.

التساؤل الرئيسي الأول:

هل يتلقى المعلمين تكوين كاف قبل الخدمة لتحسين أدائهم التربوي؟

التساؤلات الفرعية:

1) هل يتلقى المعلمين تكوينا كاف قبل الخدمة لتحسين أدائهم التربوي من الجانب الثقافي؟

2) هل يتلقى المعلمين تكوينا كاف قبل الخدمة لتحسين أدائهم التربوي من الجانب الأكاديمي؟

3) هل يتلقى المعلمين تكوينا كاف قبل الخدمة لتحسين أدائهم التربوي من الجانب المهني؟

4) هل يتلقى المعلمين تكوينا كاف قبل الخدمة لتحسين أدائهم التربوي من الجانب العملي؟

التساؤل الرئيسي الثاني:

هل يتلقى المعلمين تكوينا كاف أثناء الخدمة لتحسين أدائهم التربوي؟

التساؤلات الفرعية:

1) هل يتلقى المعلمين تكوينا كاف أثناء الخدمة لتحسين أدائهم التربوي من الجانب التقني؟

2) هل يتلقى المعلمين تكوينا كاف أثناء الخدمة لتحسين أدائهم التربوي من الجانب المعرفي؟

التساؤل الرئيسي الثالث:

هل يختلف التكوين المقدم للمعلمين قبل وأثناء الخدمة لتحسين أدائهم التربوي باختلاف

متغيرات الدراسة (الشهادة, سنوات العمل)؟.

التساؤلات الفرعية:

- 1) هل يختلف التكوين المقدم للمعلمين قبل الخدمة لتحسين أدائهم التربوي باختلاف الشهادة؟
- 2) هل يختلف التكوين المقدم للمعلمين أثناء الخدمة لتحسين أدائهم التربوي باختلاف الشهادة؟
- 3) هل يختلف التكوين المقدم للمعلمين قبل الخدمة لتحسين أدائهم التربوي باختلاف سنوات العمل؟

2- فرضيات الدراسة:

تحاول الدراسة التحقق من الفرضيات التالية:

الفرضية الرئيسية الأولى:

يتلقى المعلمين تكويناً قبل الخدمة لتحسين أدائهم التربوي.

الفرضيات الجزئية:

- 1) يتلقى المعلمين تكويناً كافٍ قبل الخدمة لتحسين أدائهم التربوي في الجانب الثقافي.
- 2) يتلقى المعلمين تكويناً كافٍ قبل الخدمة لتحسين أدائهم التربوي في الجانب الأكاديمي.
- 3) يتلقى المعلمين تكويناً كافٍ قبل الخدمة لتحسين أدائهم التربوي في الجانب المهني.
- 4) يتلقى المعلمين تكويناً كافٍ قبل الخدمة لتحسين أدائهم التربوي في الجانب العملي.

الفرضية الرئيسية الثانية:

يتلقى المعلمين تكويناً كافياً أثناء الخدمة لتحسين أدائهم التربوي.

الفرضيات الجزئية:

- 1) يتلقى المعلمين تكويناً كافياً أثناء الخدمة لتحسين أدائهم التربوي في الجانب التقني.
- 2) يتلقى المعلمين تكويناً كافياً أثناء الخدمة لتحسين أدائهم التربوي في الجانب المعرفي.

الفرضية الرئيسية الثالثة:

يختلف التكوين المقدم للمعلمين أثناء وقبل الخدمة لتحسين أدائهم التربوي باختلاف متغيرا

الدراسة (الشهادة, سنوات العمل)؟

الفرضيات الجزئية:

- 1) يختلف التكوين المقدم للمعلمين قبل الخدمة لتحسين أدائهم التربوي باختلاف الشهادة.
 - 2) يختلف التكوين المقدم للمعلمين بعد الخدمة لتحسين أدائهم التربوي باختلاف الشهادة.
 - 3) يختلف التكوين المقدم للمعلمين بعد الخدمة لتحسين أدائهم التربوي باختلاف سنوات العمل.
- 3- أهمية الدراسة:

تتبع أهمية دراستي من خلال أهمية الموضوع الذي تتناوله وهو طبيعة التكوين لدى معلمي المرحلة الابتدائية وعلاقته بالأداء التربوي فيما يلي:

*دراسة طبيعة التكوين وماله من تأثير على المعلمين سواء قبل الخدمة أو أثناء الخدمة بالتالي قد يكون التكوين أحد أسباب المعلم لتحسين أداءه التربوي.

* تناولت دراستي العنصر المهم من عناصر نجاح المعلم ألا وهو الأداء التربوي

* إثراء البحث العلمي من خلال التعرف على طبيعة التكوين ونتائجه والأداء التربوي للمعلمين.

4- أهداف الدراسة:

إن تحديد أهداف الدراسة خطوة مهمة لأي دراسة علمية وعليه تمثلت أهداف دراستي لهذا الموضوع فيما يلي:

*الكشف عن ما يتلقاه المعلمين من تكوين قبل الخدمة لتحسين أدائهم التربوي.

*الكشف عن ما يتلقاه المعلمين من تكوين أثناء الخدمة لتحسين أدائهم التربوي.

*الكشف عن ما يتلقاه المعلمين من تكوين أثناء الخدمة لتحسين أدائهم التربوي من الجانب التقني.

*الكشف عن ما يتلقاه المعلمين من تكوين أثناء الخدمة لتحسين أدائهم التربوي من الجانب المعرفي.

* معرفة الاختلاف في التكوين المقدم للمعلمين قبل الخدمة لتحسين أدائهم التربوي باختلاف الشهادة.

* معرفة الاختلاف في التكوين المقدم للمعلمين أثناء الخدمة لتحسين أدائهم التربوي باختلاف الشهادة.

* معرفة الاختلاف في التكوين المقدم للمعلمين أثناء الخدمة لتحسين أدائهم التربوي باختلاف سنوات العمل.

5-تحديد المفاهيم إجرائيا:

-التكوين:

عرف سالم مؤيد السعيد 2009: التكوين أنه ذلك النشاط الفعال الذي يساهم في زيادة مهارة الأفراد في أداء أعمالهم لتنفيذ خطط وبرامج العمل الحالية والمستقبلية على أسس علمية وعملية، وبهدف رفع كفاءة المؤسسة وفعاليتها. (مؤيد السعيد, 2009, ص130)

*التعريف الإجرائي:

التكوين وسيلة تستخدم لتكوين الطلاب في الجامعات بالمعلومات والمعارف اللازمة في مقاييس معينة وتموينهم علمي و عملي كذلك هو إحدى الطرق التي يعتمدها الأساتذة المكونين في تقديم ما يلزم من معارف ومهارات للمعلمين أثناء الخدمة.

-المعلم:

عرفه مومية عزري 2007: أنه المصطلح الذي يستطيع أن يسمو بأتمته ويبتث الأحسن المبادئ الخلقية والاجتماعية والوطنية و الصحية وهو المنبع الذي يستمد منه النور والمعرفة و الهادي الذي يهدي الجيل الجديد لخير الطرق وأقومها وهو القوة الفعالة التي تصنع أسس المستقبل وتعمل على النهوض بالمجتمع والوصول إلى أسى درجات الرقي والحضارة.

(عزري, 2007, ص130)

*التعريف الإجرائي:

هو ذلك المربي الذي يقوم بنقل المعرفة من جيل لآخر وتربية التلاميذ والسهر على نجاح العملية التعليمية.

- الأداء التربوي:

ويعرف عبد البارئ إبراهيم 2003 الأداء بأنه: إنجاز الأعمال كما يجب أن تتجزأ وهذا ينسجم مع اتجاه بعض الباحثين في التركيز على إسهامات الفرد في تحقيق أهداف المنظمة من خلال درجة تحقيق إتمام مهام وظيفته حيث يعبر الأداء عن السلوك الذي تقاس به قدرة الفرد على الإسهام في تحقيق أهداف المؤسسة. (إبراهيم درة، 2003، ص15)

*التعريف الإجرائي:

الأداء: هو ذلك الفعل الإجرائي الذي يقوم به الفرد من خلال قيامه بنشاط أو دور محدد بكفاءة وفعالية.

6-الدراسات السابقة

الدراسات السابقة هي كل الدراسات والأطروحات والأبحاث والرسائل الجماعية التي تناولت نفس الظاهرة التي يتناولها الباحث، وفي هذا الصدد قمت باختيار مجموعة من الدراسات أو جزأها في الآتي:

دراسة ميلود سعدي 2014

بعنوان فاعلية برنامج تكوين أساتذة العربية في تحقيق الفعالية البيداغوجية لديهم وفق معايير الجودة الشاملة

تهدف هذه الدراسة إلى معرفة فعالية البرنامج التكويني المعتمد في تحقيق الفعالية البيداغوجية لأساتذة اللغة العربية في مرحلة التعليم الثانوي وفق معايير الجودة الشاملة

طبقت هذه الدراسة على عينة عشوائية قوامها 33 أستاذاً متكوناً من أصل 43 أستاذاً متكوناً اختيرت بطريقة القرعة بنسبة قدرت ب:74،76 وأوضحت نتائج الدراسة أنها:

-توجد فروق دالة إحصائية في الفعالية البيداغوجية لدى أساتذة اللغة العربية بين القياسين

لقبلي والبعدي في معيار الفهم العميق والتحكم في مادة التخصص

- توجد فروق دالة إحصائية في الفعالية البيداغوجية لدى الأساتذة في القياسين القبلي والبعدي

في معيار فهم كيف يتعلم التلميذ

- توجد فروق دالة إحصائية في الفعالية البيداغوجية لدى الأساتذة في القياسين القبلي و البعدي

في معيار القدرة على التحسين المستمر

دراسة بوشليق الأمين 2014

بعنوان دورة التكوين ف تحسين أداء العاملين

دراسة حالة المؤسسة الوطنية للأشغال في آبار النفط من 2010 إلى 2015

تهدف هذه الدراسة للتعرف على مدى مساهمة التكوين في واحدة من المؤسسات الاقتصادية الجزائرية متمثلة في المؤسسة الوطنية للأشغال في آبار النفط حاسي مسعود وهذا من خلال تحليل عناصره والوقوف على مكانة هذا النشاط في المؤسسة محل الدراسة ومدى الرجوع إلى نتائجه في اتخاذ العديد من القرارات المتعلقة بتسيير الموارد البشرية كذا الصعوبات والأخطاء التي تحول دون فاعليته وأوضحت نتائج الدراسة: عن قصور في هذا النظام بحيث أن التكوين الداخلي غير فعال مقارنة بالتكوين الخارجي وأنه لا يرقى إلى مستوى الكفاءة والفعالية المطلوبين في نشاط التكوين الفعال

دراسة بوقطف محمد 2013

بعنوان التكوين أثناء الخدمة ودوره في تحسين أداء الموظفين بالمؤسسة الجامعية دراسة ميدانية بجامعة عباس لغرور بخنشلة هدفت هذه الدراسة

للكشف عن دور المؤسسة الجامعية في تنظيم وإجراء عمليات التكوين أثناء الخدمة والتعرف على علاقته برفع أداء الموظفين

التعرف على مدى مساهمة التكوين أثناء الخدمة في تطوير قدرات وسلوك الموظف

الكشف عن تأثير المكون على نجاح عملية التكوين أثناء الخدمة للموظفين بالمؤسسات الجامعية

معرفة مدى تأثير برامج التكوين على نجاح عملية التكوين أثناء الخدمة للموظفين بالمؤسسات الجامعية

تم الاعتماد في هذه الدراسة على المسح الشامل لمجتمع البحث المقدر ب46 موظفا تلقوا تكوينهم أثناء الخدمة خلال مسارهم المهني بهذه المؤسسة وأوضحت نتائج الدراسة أن -للتكوين دور أثناء الخدمة دور كبير في تطوير قدرات وسلوك الموظف

-أن للمكون دور في إنجاح عملية تكوين الموظف أثناء الخدمة

- للبرامج التكوينية دور نؤثر على نجاح عملية تكوين الموظف أثناء الخدمة

-للتكوين أثناء الخدمة علاقة بتحقيق أهداف الموظف والمؤسسة

دراسة نجاة بزاید 2010

بعنوان التكوين وإستراتيجيته لتسيير المهارات التسييرية لدى إطارات شركة سونطراك تهدف هذه الدراسة للكشف عن نجاعة التكوين في مجال التسيير والكشف عن وجود فروق بين الإطارات المتكونة وغير المتكونة وبين الإطارات الذكور والإناث المتكونين وغير المتكونين وبين الإطارات والإداريين والتقنيين المتكونين وغير المتكونين

طابقت هذه الدراسة على عينة حجمها 420 إطارا بشركة سونطراك وأوضحت نتائج الدراسة أنها

-توجد فروق دالة إحصائيا بين الإطارات الذكور والإناث المتكونة وغير المتكونة من حيث مهارة التأطير وتدريب الجماعات لصالح الذكور المتكونين

-توجد فروق دالة إحصائياً بين الذكور والإناث غير المتكويين من حيث مهارة القدرات الشخصية أو الفردية لصالح الذكور غير المتكويين

-توجد فروق دالة إحصائياً بين الإطارات الذكور والإناث المتكوية وغير المتكوية من حيث مهارة القدرات الموقفية

دراسة شيباني فوزية 2009

بعنوان دور البرامج التكوينية في إحداث التغيير في السلوك التنظيمي دراسة ميدانية بوحدة من وحدات قطاع الأمن بأن البواقي

تهدف هذه الدراسة إلى تحديد دور البرامج التكوينية في إحداث التغيير في السلوك التنظيمي لدى العاملين بقطاع الأمن الأعوان وأوضحت نتائج الدراسة أن:

للبرامج التكوينية دور في إحداث تغيير على مستوى دافعية الأعوان في العمل وهذا ما حقق الفرضية الأولى

-للبرامج التكوينية دور في تحقيق الانتماء الوظيفي لأعوان الأمن وهذا ما حقق الفرضية الثانية
دراسة محمد بدر عبد السلام صيام 2007 بعنوان دور أساليب الإشراف التربوي في تطوير الأداء المهني للمعلمين في المدارس الثانوية في محافظة غزة

التي تهدف: للتعرف على دور أساليب الإشراف التربوي في تطوير الأداء المهني للمعلمين في المدارس الثانوية في محافظة غزو والكشف عن التقديرات المتوقعة لأساليب الإشراف التربوي في تطوير الأداء المهني للمعلمين.

طبقت هذه الدراسة على عينة عشوائية من 226 معلماً ومعلمة وأوضحت نتائج الدراسة أن:
-ممارسة المعلمين لمهارات التخطيط للعملية التعليمية داخل فصول متوسطة حصلت على وزن نسبي 66,6%.

- ممارسة المعلمين لمهارات تنفيذ التدريس متوسطة حصلت على وزن نسبي 67,7% دراسة سعاد معتاد بن عابد الروقي 2003.

بعنوان: الضغوط الإدارية وعلاقتها بالأداء والرضا الوظيفي

تهدف هذه الدراسة للكشف عن العلاقة بين الضغوط الإدارية والرضا الوظيفي لدى المعلمين وقد توصلت النتائج عن وجود علاقة ذات دلالة إحصائية بين الضغوط الإدارية وبين الأداء والرضا الوظيفي.

ووجود فروق ذات دلالة إحصائية في تحديد مستوى الضغوط الإدارية باختلاف الخصائص الديموغرافية كما تم التوصل إلى وجود فروق ذات دلالة إحصائية في مستوى أداء الضباط العاملين.

- تعليق على الدراسات السابقة

أ-التعقيب على الدراسات السابقة:

من خلال استعراض الدراسات السابقة تبين أن هذه الدراسات لم تجمع بين متغيري الدراسة معا حيث أنها ربطت بين متغير التكوين ومتغيرات أخرى مثل: دراسة نجاه بزاید 2010 بعنوان التكوين وإستراتيجية تسيير المهارات التسييرية لدى إطارات سونطراك

ودراسة شيباني فوزية 2009 بعنوان دور البرامج التكوينية في إحداث التغيير في السلوك التنظيمي, ومن جهة أخرى متغير الأداء التربوي وربطه بمتغيرات أخرى مثل دراسة محمد بدر عبد السلام صيام 2007 بعنوان دور أساليب الإشراف التربوي في تطوير الأداء المهني للمعلمين في المدارس الثانوية في محافظة غزة, ودراسة دراسة سعاد بن عابد الروقي 2003 بعنوان: الضغوط الإدارية وعلاقتها بالأداء والرضا الوظيفي

كما أن هناك اختلافات واضحة من حيث المجال المكاني و الزماني لكل دراسة من الدراسات من بينها:

-دراسة سعدي الميلود ودراسة بوشليق الأمين, 2014.

-دراسة بوقطف محمد, 2013.

-نجاه بزاید, 2010

-شيباني فوزية, 2009.

-محمد بدر عبد السلام صيام, 2007 .

-سعاد معتاد بن عابد الروقي 2003.

وتتشابه البعض من هذه الدراسات فيما بينها أنها تصب في مجال التعليم وأفراد العينة هم المدرسون واستعملت أحجام كبيرة من العينات كما هو الحال في دراسة سعدي الميلود 2014 والتي احتوت على عينة اشتملت على 43 معلما.

ودراسة محمد بدر عبد السلام صيام 2007 احتوت على عينة اشتملت على 226 معلما ومعلمة.

وتتشابه دراسة مع الدراسات التي استخدمت المقاييس كأداة لجمع المعلومات وهما مقياس التكوين ومقياس الأداء التربوي ومن بين هذه الدراسات التي استخدمت مقياس التكوين: دراسة سعدي الميلود 2014، دراسة نجاة بزاید 2010، ودراسة فوزيو شيباني 2009، أما الدراسات التي استخدمت مقياس الأداء التربوي محمد بدر عبد السلام صيام 2007 ودراسة سعاد بن عابد الروقي 2003.

ب- مدى الاستفادة من الدراسات السابقة

وقد استندت من هذه الدراسات في:

الفصل التمهيدي.....الإطار العام للدراسة

- تحديد متغيرات الدراسة وتشكيل أهداف وتساؤلات الدراسة الحالية والإطار النظري
- التعرف على الوسائل الإحصائية المناسبة لتحليل البيانات الواردة في البحث من خلال الإطلاع على كيفية معالجة البيانات في الدراسات السابقة.
- حققت الدراسات السابقة رؤيا واضحة عن مفهوم طبيعة التكوين والأداء التربوي.

الفصل الأول

طبيعة التكوين لدى معلمي المرحلة الابتدائية

❖ تمهيد

1- طبيعة التكوين

1-1 مفهوم التكوين

2-1 تاريخ تطور التكوين

3-1 أهمية التكوين

4-1 مظاهر التكوين

5-1 أهداف التكوين

6-1 إستراتيجيات التكوين

7-1 العوامل المؤثرة في إنتقال أثر التكوين

2 - معلم المرحلة الابتدائية

1-2 مفهوم معلم المرحلة الأبتدائية

2-2 صفات معلم المرحلة الابتدائية

3-2 أنماط معلمي المرحلة الابتدائية

4-2 المشكلات التي تواجه معلم المرحلة الابتدائية

5-2 أهداف برنامج تكوين معلم المرحلة الابتدائية

6-2 أساليب تكوين معلم المرحلة الابتدائية

7-2 جوانب تكوين معلم المرحلة الابتدائية

8-2 مراحل تكوين معلم المرحلة الابتدائية

❖ خلاصة

تمهيد:

يعتبر موضوع التكوين من المواضيع الهامة التي تدور في ميدان المنشغلين به بكونه عنصرا مهما في تكوين المعلمين لأن التعليم يتطلب كفايات معينة ليس من السهل توافرها إلا إذا توفر معلم له خصائص ومهارات معينة يكتسبها من خلال دراساته السابقة أي بتلقيه معارف ومعلومات اللازمة في الجامعات أو أثناء خدمته وذلك من خلال دورات تكوينية وغيرها من المهارات التي يكتسبها من طرف الأساتذة والمكونين، فالمعلم الحق هو الفرد المؤمن برسالته والقادر على أداء مهنته لتحقيق أهدافها من خلال ما يتوفر عليه من قدرات ويكون بها شخصا مؤهلا ومدربا وقادرا على تنظيم الموقف التعليمي بما يتيح النجاح لعملية التعليم، وهذا ما سنتعرف عليه من خلال هذا الفصل

1- طبيعة التكوين

1-1 مفهوم التكوين

عرف التكوين على أنه جملة المعارف النظرية والتطبيقية المكتسبة في تخصص معين، فهذا التكوين يعكس بصدق النظرة التقليدية التلقينية للفعل التكويني التي سادت في ظل فلسفة المعالم الثابتة والحقائق المطلقة

وهو يمثل التيار التكويني القائم على تبليغ المعرفة.

*تعريف آخر: هوجملة النشاطات والوضعيات البيداغوجية، والوسائل الديدانكتيكية التي تهدف إلى اكتساب الفرد معارف، واتجاهات ومعارف جديدة حتى يكون قادرا على أداء مهمة أو عمل ما.

* تعريف آخر: يعرف *1983M-Menagor* التكوين:

على أنه سيرورة التعليم التي تهدف إلى تمكين الفرد من تحصيل المعارف الضرورية لإشباع حاجاته، وحاجات المؤسسة التي ينشط فيها. (لحسن، 2010، ص 06-07)

2-1 تاريخ تطور التكوين

تطور التكوين عبر التاريخ وتبنته الشعوب المختلفة خلال نموها كوسيلة للتطوير بصيغ وأساليب متنوعة تتفق مع طبيعة عصرها والمهارات التي سعت إلى تحقيقها.

- وأول من تبني التكوين " أمم الشرق القديم في الرافدين ومصر أول من تباه كوسيلة عامة للتدريس وتشغيل الحياة اليومية في مجالات الزراعة، والاقتصاد والإدارة والمسؤوليات المختلفة، سجلوا استخدامهم للتدريب عن طريق التمهين الذي يظهر كصيغة تدريبية مباشرة يقوم بها صاحب الصنعة بتعليم معرفته، أو مهارته. حيث كانت الطريقة السائدة في التكوين لدى الأمم القديمة في الشرق بدءا من اليونان ومصر والرافدين وجزيرة العرب وانتهاء بالهند والصين.

- فالعرب الأوائل في الجاهلية وصدر الإسلام مثلا تقتصر استعمالهم للتمهين على إعداد الأفراد بالمهارات والوظائف المختلفة كالصناعات اليدوية بل كان طريقة شعبية للتربية العامة وتنشئة الصغار على عادات وسلوكيات تهم المجتمع وصيانة حياتهم الاجتماعية كإرسال

الفصل الأول.....طبيعة التكوين لدى معلمي المرحلة الابتدائية

الأطفال إلى البادية حيث شغف العيش ورمي السهم وركوب الخيل والتعليم بالكتاتيب ثم إعداد الدعاة في مكة والمدينة والعامرة من المجتمعات.

- أما في وقتنا الحاضر لوحظ قيام جهات وأقسام وإدارات رسمية خاصة بالإهتمام بالتكوين كما نشأ عدد من معاهد الإدارة العامة أوالتنمية الإدارية المكرسة في معظمها لتأهيل الموظف أوإعادة تأهيلهم في بيئتنا المحلية كما تبادر أيضا العديد من الكليات ومعاهد التربية والمؤسسات الخاصة بالتطوير التربوي والبحث العلمي بتنفيذ ما يلزم من دورات تكوينية قصيرة وطويلة المدى بالإضافة لتوفير العديد من المراجع والدوريات المتخصصة في التكوين وبرامجه وعملياته أثناء الخدمة في مكاتنا.

وفي سنة 1872 إستحدثت المصانع الأمريكية أول المدارس الخاصة بها كمدرسة " هو" وشركاء بمدينة نيويورك التي قامت بتكوين العاملين على استخدام آلات الطباعة المصنعة من قبلها ومضت حركة التكوين في تطورها بالولايات المتحدة الأمريكية حيث شهدت سنة 1900 أول النقابات المهنية تلتها تطورات عديدة متنوعة كإستخدام طرق المواقف المحاكية، لعب الأدوار، التدريب على رأس العمل.

- أما في أوروبا فقد نشطت حركة التكوين الرسمية أيضا بعد الخمسينات من هذا القرن لدرجة واضحة، ففي بريطانيا صدرت سنة 1964 أول تشريع رسمي لتنظيم التكوين في مجالات الصناعة المختلفة وفي فرنسا تم التوصل سنة 1973 لإتفاقية بين الجهات الإجتماعية المختلفة حول ضرورة تدريب الموظفين أثناء الخدمة، أما في ألمانيا الغربية فلها تنظيماتها، وممارساتها التكوينية المبكرة، مع أن تشريعا خاصا صدر مؤخرا لتطوير التكوين المهني صدر مؤخرا سنة 1973. (شيباني, 2009, ص 22-23).

1-3 أهمية التكوين

أهمية التكوين في المؤسسة محورية جدا للأسباب التالية:

- أن التكوين هو الذي يضمن بقاء المؤسسة وإستمراريتها مع تطورها.
- إنه يساعد مختلف الفاعلين في المؤسسة على تحسين وتطوير الأداء، كما يلعب دورا حساسا في الترقية وحسن تسيير الموارد البشرية بصفة عامة.
- وذلك كله لعلاقته المباشرة مع:
- الإنتقاء والتكوين.
- نظام تقدير القدرات وجود الحاجات.
- الترقية داخل أواخر منصب العمل.
- مع التكيف المستمر مع محيط المؤسسة الداخلي، والخارجي، المحلي، والعالمية.

(بزاید, 2010, ص 92)

1-4 مظاهر التكوين

مظاهر التكوين ثلاث:

1-4-1 المظهر الوظيفي: يتم التكوين لأجل أهداف محددة بالتالي فإنه ملزم بتلبية متطلبات تحقيقها.

2-4-1 المظهر التنظيمي: التكوين سيرورة ممنهجة ومنظمة من العمليات التي تسمح للمكونين باكتساب معارف، وخبرات من جهة وتوظيفها في الميدان العلمي من جهة أخرى.

3-4-1 المظهر الاستمراري: التكوين نشاط إنساني مستمر مدى الحياة، وما التكوين الأساسي إلا مرحلة من مراحلها.

(لحسن, 2010, ص 11)

1-5 أهداف التكوين

قسمت أهداف التكوين لثلاثة أنواع:

1-5-1 حسب نوع ومحتوى التكوين: أي تغيير اتجاهات المتكولين، وتوجهاتهم آرائهم، وتهيئتهم لتقبل آراء وظروف جديدة، بهدف تقديم المعرفة، وتوسيع مدارك المتدربين، وهدف تنمية المهارات والقدرات.

1-5-2 حسب درجة وكثافة ومستوى التكوين: وذلك بتعريض العاملين لخلفية عامة عن موضوع الدراسة أوالتكوين أوالمهارة الواجب اكتسابها، هدف رفع مهارة الأداء، هدف السيطرة والتفوق.

1-5-3- حسب المدة التي يغطيها التكوين: أهداف قصيرة لأجل تغطية احتياجات تكوينية عاجلة وسريعة، وأهداف طويلة لأجل تغطية احتياجات تنمية، وتطويرات متأنية.

كما صنف أحد الباحثين أهداف التكوين في ضوء أربعة معايير كالتالي:

- **أهداف التكوين العادية:** وتشتمل على الأهداف التقليدية مثل: تكوين العاملين الجدد، أوإعداد برامج تذكيرية لبعض الأفراد بهدف التأكيد على معلوماتهم الأساسية، وتهدف لتحقيق القدر المطلوب من كفاءات الأداء وتحفظ للوظيفة توازنها مع بقية الوظائف.

- **أهداف التكوين لحل المشكلات:** وتختص لإيجاد حلول محددة للمشكلات التي تثور في العمل ومحاولة الكشف عن المعوقات والانحرافات التي تعوق الأداء ويمثل هذا النوع درجة أرقى في المستوى من النوع السابق حيث يحتاج إلى خبرة في التنظيم، وضرورة وقدرة على التشخيص والتحليل ثم براعة في التقييم.

- **أهداف تكوينية إبتكارية:** وتتعلق بالتدابير والإكتشاف والتجديد، وتعد أعلى مستويات المهام التكوينية وتستهدف تحقيق نتائج إبداعية وإبتكارية لرفع مستوى الأداء في التنظيم إلى آفاق لم يسبق التوصل إليها.

الفصل الأول..... طبيعة التكوين لدى معلمي المرحلة الابتدائية

- أهداف تكوينية شخصية: وهي التي يريد الأفراد تحقيقها لأنفسهم من تنمية ذاتية وترقية وإحترام الآخرين وتأكيد الذات وتعمل الأنواع الأربعة السابقة في تناسق وتكامل بحث يمد بعضها لبعض ويكمل بعضها البعض الآخر. (شيباني, 2010, ص31).

1-6 إستراتيجيات التكوين

يتعلق الأمر بالتخطيط لتطبيق محتوى التكوين من حيث الأهداف وطالبي التكوين والمتدخلين، ومكان التكوين ونوع وطريقة التكوين:

1-6-1 منطق تنظيم محتوى التكوين:

بعد تحديد حاجات التكوين، وصياغة أهدافه، بعدها تأتي مرحلة بناء المحتوى وتنظيم محتوياته أي وضع برنامج التكوين الذي يعكس بدوره التقسيم والتنظيم والتسلسل المختار لتبليغ محتوى التعلم.

أ- **منطق المتطلبات الأولية:** وفي هذا الإطار يمكن القول دائما بأن العلم تراكمي وهذا يعني وجوب توفر حد أدنى من المعرفة لبناء المعرفة المستقبلية وهذا يتطلب التعرف على المعرفة المكتسبة من قبل مثال: قبل تعلم كيفية تصليح محرك يجب معرفة فكه وتركيبه أولا.

ب- **منطقة الانتقال من المؤلف إلى الغير المؤلف:** ويرتبط هذا المنطق في بناء المحتوى بالمنطق السابق، ذلك أن المعارف الجديدة تكتب بفضل المعارف السابقة فالتدخل يستطيع أن يقدم مبادئ جديدة استنادا لمبادئ سابقة.

ج- **منطق الانتقال من العام إلى الخاص:** يستحسن تقديم الإطار العام الذي تدرج فيه المعارف الجديدة، قبل تقديم الإطار الخاص فمن المستحسن شرح أهمية التكوين بالنسبة للفرد قبل التطرق إلى بناء محتوى برنامج التكوين.

د- **منطق التسلسل التاريخي:** تقدم بعض البرامج وفق تسلسل تاريخي، بحيث يقدم محتوى البرنامج خطوة بخطوة بدأ بأقدم الأحداث ووصولاً إلى أحدثها.

الفصل الأول..... طبيعة التكوين لدى معلمي المرحلة الابتدائية

هـ - **منطق حل المشكلات:** يعتمد هذا المنطق على توظيف قدرات المشاركين بشرط أن تكون المشكلات تهتم المشاركين وتعكس واقعا مهنيا حقيقيا وليس حالة لتعلم كيفية التحليل والتفكير في المشكلة.

و - **منطق التوفيق بين النظري والتطبيقي:** حيث تتاح للمتريص فرصة تطبيق المعارف الجديدة خلال التكوين، وتكمن أهمية تنظيم محتوى البرنامج وفق هذا المنطق في أن التطبيق نفسه نشاطا للتعلم. (بوحفص, 2010, ص 187-188)

1-6-2-مكان التكوين

أ - **التكوين في موقع العمل:** يساهم التكوين بمركز العمل في تحسين أداء العمال على المدى القصير في ميادين دقيقة، كما يسمح التكوين بموقع العمل للمسؤول المباشر أوأعوانه بإعطاء توضيحات للعمال الجدد عن كيفية أداء النشاطات المتوقعة منهم في مركز العمل، كيف يمكن تحسين معرفتهم واتجاهاتهم، وسلوكاتهم.

ب - **التكوين خارج المؤسسة:** يطرح التكوين خارج المؤسسة عدة المشاكل إذ يجب تسريح العمال مؤقتا لمتابعة التكوين وربما إستخلافهم بعمال مؤقتين وهذا ليس سهلا دائما إذ قد تجد المؤسسة صعوبات في استقدام عمال مؤصلين .

1-6-3 تنظيم التكوين

ويكون التكوين ب:

أ - **دورات تكوينية:** تضم دورات التكوين مجموعة من المشاركين لفترة زمنية طويلة من ثلاثة إلى إثنا عشر شهرا في مكان محدد وبعيد من موقع العمل تحت إشرافمتدخلين ينضمون ويطبّقون نشاطات التعلم المحددة في برنامج التكوين.

ب - **التكوين بالتناوب:** يترتب عن التكوين بالدورات إبتعاد الموظف عن مركز عمله لمدة طويلة الأمر الذي يدفع إلى تعويضه بموظف آخر واللجوء إلى توظيف عمال جدد بصفة مؤقتة.

الفصل الأول..... طبيعة التكوين لدى معلمي المرحلة الابتدائية

ج- التكوين لحل المشكلات: يعتمد نشاط التعلم على حالة حقيقية تكون بمثابة مشكلة تعترض المشاركين خلال ممارستهم لمهامهم داخل التنظيم وتدور النشاطات التعلم حول المشكلة الملاحظة بتحليلها والبحث عن الحلول لها.

د- مجموعات التكوين الذاتي: حيث يجتمع الموظفون لتبادل المعلومات في شكل تكوين متبادل وطرق تنظيم مجموعات التكوين الذاتي متنوعة منها:

* يتعرض أحد الموظفين مشكلة مهنية تعرض لها في موقع عمله، ويقوم الآخرون بالتفكير في المشكلة وإقتراح الحلول المناسبة لها.

* تختار المجموعة موضوعاً أو مشكلة ثم يقدم كل عضو خبرته الذاتية.

* يمكن للمجموعة أن تحدد طريقة العمل.

* الإستعانة عند الحاجة بخبير لمعرفة وجهة رأيه في الموضوع.

(بوحفص, 2010, ص 190-191)

1-7- العوامل المؤثرة في إنتقال أثر التكوين

هناك عوامل متعددة تؤثر على درجة إنتقال أثر التكوين، يمكن إيجاز أهمها فيما يلي:

1-7-1 درجة نكاء المتكون: لدرجة نكاء الفرد أثر في قدرته على التعميم والتمييز والإنتفاع بخبراته السابقة.

1-7-2 أساليب التفكير: تساعد بعض أساليب التفكير على سرعة التعلم والإنتفاع بالخبرات السابقة فعادة التحليل، والتعميم واستخلاص القوانين، وهي بعض أساليب التفكير المساعدة على التحويل الإيجابي لأثر التكوين.

1-7-3 سمات شخصية المتكون: لبعض السمات الشخصية أثر على سرعة اقتناء المعلومات والمهارات ومن هذه السمات الثقة بالنفس عند مواجهة المواقف المختلفة والدقة في الملاحظة.

الفصل الأول..... طبيعة التكوين لدى معلمي المرحلة الابتدائية

1-7-4 الخبرة البيداغوجية للمكون: إن الخبرة البيداغوجية للمكون وإلمامه بالمعارف النفسية اللازمة لتكوين وإيصال المعارف. يساعده على التوفيق في الاهتمام إلى الطرق المساعدة انطلاقاً من القوانين العامة، والمساعدة على التحويل الإيجابي للتكوين.

إن إتباع الطرق السليمة في التفكير واستخلاص النتائج والتحليل، والتعميم كفيل بالمساعدة على الانتفاع بالخبرات السابقة، على المكونين أن يرجعوا المتكونين إلى أوجه الإخلاف بين الآلات والمهارات المختلفة، وخاصة بين تلك التي اعتادوا عليها، والأخرى التي هم بصدد التكون عليها وذلك لتسهيل عملية الانتقال الإيجابي لأثر التكوين.

(بزاید, 2010, ص113)

2- معلم المرحلة الابتدائية

2-1 مفهوم المعلم المرحلة الابتدائية

* من هو المعلم: هو الشخص الذي يخضع لتكوين مهني وتربوي في إطار مراكز تكوين المعلمين. (بوصنوبرة, 2006, ص89)

* مفهوم المعلم التقليدي: هو محور العملية التربوية ونقطة إرتكاز في الفعل التربوي، حيثاً وكل المجتمع للمعلم نقل المعرفة إلى الجيل الصاعد حيث يقول للقائي في هذا المفهوم " هوخبير بمادته، ونموذج يحتدى به في تمكنه منها وهو مدرب بحيث يعرف تماماً ماذا يدرس؟ وليس كيف يدرس؟ ذاك القدر من المادة التي حددت له ليدرسها.

* مفهوم المعلم الحديث: هو ذلك الموجه والمساعد فالفكر التربوي الحديث جعل التلميذ نقطة إرتكاز في الفعل التربوي ومحور العملية التربوية، ومركز اهتمام دور المعلم هنا دور توجيهي لتنمية شخصية نحو القيم، والقواعد، والقوانين العلمية والعرف الاجتماعي، والتقاليد والتلميذ يقوم بالبحث والاستكشاف بنفسه وبمساعدة المعلم. (عسعوس, دس, ص83-84)

2-2 صفات معلم المرحلة الابتدائية

2-2-1 صفات خلقية:

- أن يكون مخلصاً في عمله جاداً فيه محباً له.

الفصل الأول..... طبيعة التكوين لدى معلمي المرحلة الابتدائية

• أن يكون المعلم لنا عطوفا مع التلاميذ، فلا يكون قاسيا فينفر منه ويفقد لجؤهم إليه و استفادتهم منه، والتفافهم الروحي حوله وأن لا يكون عطوفا لدرجة الضعف فيطمعهم فيه، ويفقد إحترامهم له، اذ لا يحافظون على النظام.

• أن يتصف بالصبر والأناة والتحمل، حتى يستطيع التعامل معهم وتوجيههم بنجاح فلذا فإن النساء أصلح في تعليم الأطفال من الرجال لم يتحلين به من صفات وخصائص الأمومة.

2-2-2 خصائص جسمية

• سلامة حواسه: النظر، السمع، الذوق والشم.

• سلامة جسده: العور، النطق والبتير.

• سلامة مظهره: هيئته العامة، حديثه، نظافته البدنية والأخلاقية.

(عبيدات, 2007, ص184-185)

2-2-3 خصائص اتصالية

أن يكون قادرا على التواصل الإجتماعي الناجح فمهنته تتطلب منه التعامل اليومي مع عدد كبير من الأفراد من مستويات عمرية متباينة وأوساط ثقافية متعددة.

(عريفج, 2000, ص242)

2-2-4 صفات معرفية

• معرفة عامة تتمثل في أساليب ومبادئ العلوم المختلفة.

• معرفة خاصة بموضوع تدريسه.

• معرفة طرق ووسائل التعليم.

• معرفة التلاميذ الذين يدرس لهم.

• معرفة ذاته أي معرفة مواطن القوة والضعف فيه.

2-2-5 الموضوعية والعدل في الحكم والمعاملة

فالمعلم الواعي الذي تهمة مصلحة تلاميذه ووطنه يراعي الموضوعية والعدل في معاملته وحكمه دون تمييز أو محاباة لأحد أو إيثار لفرد من التلاميذ على الآخر.

2-2-6 الصبر

الفصل الأول..... طبيعة التكوين لدى معلمي المرحلة الابتدائية

إن تعرض المدرس لعدد متنوع من المواقف التعليمية التي تتطلب جهدا ومعرفة ومهارة تلقائية وتعامله اليومي مع خليط مختلف الأهواء والميول والحاجات من زملاء وإداريين وتلاميذ وأولياء أمور تتطلب منه صبرا، وتسامحا حيث بدونها تبدورسالته التربوية منفردة غير مؤثرة.

(دندش, 2004, ص 298-299)

2-3 أنماط المعلمين

يمكن أن نصنف المعلمين الذين يمارسون عملية التدريس إلى أصناف أربعة هي:

2-3-1 المعلم الضعيف أو الكسول: وهو المعلم الذي يفرط في مهامه وواجباته ويقصر في أدائه وعطائه لأي عمل يقوم به ولا يؤدي حق المادة من حيث مساعدة التلاميذ وتوجيههم وتزويدهم بالمعلومات، هذا إلى عدم رغبته في التجديد أو التحديث والتغيير، وعدم تقديره المسؤولية التعليمية.

2-3-2 المعلم المهمل: الذي يهمل في أدائه وواجباته في التربية والتعليم ولا يشعر بالمسؤولية الملقاة على عاتقه ويبدو كأنه مجبر على عملية التدريس وكأنها فرضت عليه وهو غير راغب فيه.

2-3-3 المعلم المزاجي: وهو صاحب مزاج في التدريس بحيث ينتهز الفرص فتارة يشرح وتارة يصمت ويتحدث في أمور لا صلة بها في التعليم ويضيع أوقات التلاميذ، لكن إذا سمحت له الفرصة وتمكن من الشرح واصل المسيرة بجهد دون إحساس بطبيعة العمل وواجبات المهنة.

2-3-4 المعلم المخلص الأمين: وهو أفضل الأنماط السابقة، لأن المعلم حريص ومخلص ومثابر ومجتهد، يبذل قصارى جهده بإخلاص وأمانة يحرص على حسن الأداء والابتكار والإبداع ويراعي الله في أدائه سرا وعلانية، ويفكر مليا في أفضل الطرق لمساعدة تلاميذه وتوجيههم وتشجيعهم في عملية التعلم ويبذل جهودا مخصصة لإثبات ذاته وتعليم أبنائه.

(مصطفى, 2007, ص 503)

2-4 المشكلات التي تواجه معلم المرحلة الابتدائية

2-4-1 في إدارة الفصل:

- ارتفاع كثافة الفصل.
- نقل التلاميذ من فصل إلى فصل آخر.

- حصر التلاميذ الغائبين من مدرسة لأخرى.
- نقل المعلمين.
- تغيير جدول الحصص.
- كثرة التعليمات الإدارية أثناء الحصص من قبل الإداريين.

2-4-2 المشكلات التعليمية الجماعية:

- التسبب وعدم الانضباط.
- الإضراب الجماعي.
- العنف والعدوان.
- المعاكسة الجماعية للمعلم والضوضاء والسخب.
- انصراف التلاميذ عن متابعة المعلم.

2-4-3 المشكلات الفردية:

- الإخلال بالنظام.
- معاكسة المعلم ومقطعته، التخريب.
- الكذب.
- النسيان.
- التأخر الدراسي.
- الخوف والقلق والإضطراب.
- الشرود والسرحان.
- السرقة من زملاء الفصل.

(بركات, 2009, ص53)

2-5 أهداف البرنامج التكويني لمعلمي المرحلة الابتدائية

يهدف البرنامج لتحقيق الأهداف التالية:

2-5-1 الأهداف العامة:

- أن يسهم في تطوير فاعلية الأداء التدريسي للمعلم.
- أن يستثير دافعية المعلم لتحقيق التنمية المهنية.

- أن يساعد في تطوير تعلم جميع التلاميذ.

2-5-2 الأهداف الخاصة:

- أن يمكن المعلمين من استخدام إستراتيجيات التدريس المناسبة.
 - أن يكسب المعلمين معارف وخبرات في تعميم واستخدام التطبيقات التكنولوجية التي تساعد في تعلم جميع التلاميذ.
 - أن يكسب المعلم مهارات استخدام الانترنت والتعلم عبر الانترنت.
 - أن يكسب المعلمين مهارات التعلم الذاتي بما يحقق التنمية المهنية المستمرة.
- (بركات, 2009, ص04)

2-6 أساليب تكوين معلمي المرحلة الإبتدائية

لنجاح أي برنامج تدريسي لا بد وأن يخطط له بشكل سليم إداريا وتنظيميا، ومنهجيا وليتحقق ذلك لابد من إختيار الأسلوب الأنسب لذلك، فهناك عدة أساليب للتكوين منها:

2-6-1 المحاضرة: وهي أكثر الأساليب شيوعا، حيث يجتمع المشاركون في غرفة، أوقاعة ويقوم المكون بإلقاء محاضرتة عليهم وهم يسجلون الملاحظات التي يرون في الحاجة الضرورية إليها.

2-6-2 طريقة تمثيل الدور: يتقمص المكون أوأحد الأشخاص شخصية معينة تواجه موقفا حقيقيا أوافتراضيا ثم يبدأ المشاركون بمحاولة إيجاد الحلول لها بمساعدة المكون.

2-6-3 المشاغل التربوية: يقسم المشاركون إلى مجموعات وتعطي كل مجموعة جزءا من المشكلة المراد التكوين أوالتدريب عليها ويقومون بمناقشتها وتحليلها واقتراح الحلول المناسبة لها ثم يجتمع المشاركون مع المدرب وتحت إشرافه لوضع الحل الأمثل للمشكلة.

2-6-4 تبادل الزيارات: يتم ذلك في أماكن العمل حيث يقوم المدرب بالتنسيق بين مجموعة من المعلمين في نفس التخصص وحضور حصة صفية، ثم تبدأ مناقشة هذه الحصة بعد إنتهائها وتصويب الأخطاء التي كان قد وقع بها المعلم والتأكيد على الإيجابيات والتخلص من السلبيات.

الفصل الأول..... طبيعة التكوين لدى معلمي المرحلة الابتدائية

2-6-5 الدروس التطبيقية النموذجية: يقوم أحد المعلمين المتميزين بإعطاء حصة صفية يحضرها عدد من المعلمين من نفس التخصص وبعد ذلك يتم المناقشة بينهم.

2-6-6 الحصص المتلفزة: يقوم المشاركون بعرض حصة مسجلة على شريط فيديو، ويقفون عند كل نقطة بحاجة إلى نقاش وبيان الإيجابيات والسلبيات فيها من أجل تلقيها من قبلهم.

2-6-7 المؤتمرات: وهي إما إقليمية عالمية تدور حول مشكلة ما وتطرح الآراء، والأفكار وتقديم أوراق العمل وتناقش ثم يتم التوصل فيها إلى خطوات أوقرارات معينة يتم اعتمادها مستقبلا. (عبيدات, 2007, ص171-172)

2-7 جوانب تكوين معلم المرحلة الابتدائية

تكوين المعلم يجب أن يتضمن الجوانب الأربعة الآتية:

2-7-1 الثقافة العامة: فالمعلم يعالج المعرفة من أجل بناء شخصية نامية قادرة على التغيير الاجتماعي لذلك لا بد أن تتخذ منطلقا له الثقافة التي يعيش فيها باتجاهاتها ومشكلاتها وتحدياتها، ليس فقط على المستوى المحلي وإنما على المستوى القومي وعلى المستوى العالمي. والمعلم عندما يتعدى لعملية تكوين الأجيال لا بد أن يتوافر له متطور ثقافي عريض يمكنه من التفاعل السليم مع أحداث مجتمعه وعصره.

2-7-2 المواد الأكاديمية التخصصية: ينبغي أن تحتل الثقافة الجزء الأكبر من برنامج الدراسة حيث أن عملية التعليم هي معالجة للمعرفة من أجل تنمية تفكير الناس وتزويدهم بما ينبغي لهم أن يتزودوا به للإرتقاء بتفاعلاتهم مع البيئة ومشكلاتها، ذلك أنه بدون هذه المعرفة يصعب على الإنسان المعاصر أن يواجه مشكلات عصره وتحدياته، ويجد الحلول السليمة لها، ومن هنا فإن كفاية المعلم ترتبط ارتباطا وثيقا بمقدار ما حصل عليه من معرفة علمية متطورة فإن فاقده الشيء لا يعطيه.

2-7-3 المواد المهنية التربوية: وهي حتمية بالنسبة للتعليم حتى تتوافر له مقومات المهنة وأخلاقياتها وأصولها العلمية، الفنية. فإذا كان الجانب المعرفي أساسا في تكوين المعلم فإن الجانب التربوي أساسا لتوجيه المعرفة وتكيفها بما يحقق وظيفتها بالنسبة للإنسان والمجتمع

الفصل الأول..... طبيعة التكوين لدى معلمي المرحلة الابتدائية

المتطور الذي يعيش فيه ونحن نرى أن هنالك فرقا كبيرا بين المعرفة كمعرفة وبين المعرفة كوظيفة اجتماعية، ونعتقد أن هدف التربية والتعليم ينصب على تحويل المعرفة إلى وظيفة اجتماعية وتكون وسيلة في بناء شخصيات الناشئة ومؤثرة على نمو وظيفي في حياتهم وحياة مجتمعاتهم.

2-7-4 التدريب العملي: وهو لازم للمعلم لزمه لكل صاحب مهنة، ففيه مزج بين النظري، العلمي والفكري والتطبيقي فضلا عن كونه المجال الذي يتمرس فيه طلاب المعلمين بمهارات المهنة وأصولها العلمية والعملية. (تركي، 1982، ص 402)

2-8 مراحل تكوين معلم المرحلة الابتدائية

وهناك نوعان من التكوين:

2-8-1 التكوين قبل الخدمة: وهو ما يتلقاه الطالب من معلومات نظرية وغير نظرية قبل انخراطه في سلك التعليم ويقتصر هذا الدور على الجامعات والمعاهد وما تقدمه من برامج ومسافات.

2-8-2 التدريب أثناء الخدمة: وهو التكوين الذي تقوم به المؤسسة المسؤولة عن التعليم في الدولة. (عبيدات، 2007، ص 62)

كما تم وضع نظام مستقر ومتجدد لتكوين وتقييم وتأطير المعلمين والأساتذة، ويتم ذلك من خلال:

أ- **التكوين الأولي للمعلمين:** يتم توظيف مكوني المعلمين والأساتذة من بين المترشحين الحاصلين على شهادة الماجستير وذلك بعد خضوعهم للمسابقات الوطنية وهم يمثلون المؤطرين الذي يحملون على عاتقهم مهمة التكوين الأول للمعلمين، والطلبة الأساتذة في الطورين المتوسط والتعليم الثانوي العام ويتم ذلك على مستوى المدارس العليا للأساتذة، كما يتم تكوين الأساتذة القادرين على تطبيق شروط ومتطلبات الإصلاح البيداغوجي، فبالنسبة لمعلمي المدارس الابتدائية يشترط حصولهم على شهادة البكالوريا إضافة إلى ثلاث سنوات من التكوين الأول العام.

الفصل الأول..... طبيعة التكوين لدى معلمي المرحلة الابتدائية

أما بالنسبة لأساتذة التعليم المتوسط يشترط توافرهم على مؤهل شهادة البكالوريا بالإضافة إلى أربع سنوات من التكوين العام الجامعي وأساتذة التعليم الثانوي العام يشترط توافرهم على مؤهلات البكالوريا بالإضافة إلى خمس سنوات من التكوين الجامعي العام، أما بالنسبة لأساتذة التعليم الثانوي التقني يشترط توافرهم على شهادة البكالوريا بالإضافة إلى خمس سنوات من التكوين العام وذلك يتم في المدارس العليا لأساتذة التعليم التقني.

ب- التكوين أثناء الخدمة: فتحت عدة خيارات أمام المعلمين والأساتذة بهدف الارتقاء بمستوى تأهيلهم، وتمكنهم من مواجهة مختلف التغيرات والبيداغوجية من بينها:

إمكانية مواصلة الدراسة على مستوى مختلف الجامعات الجزائرية وبواسطة التكوين عن بعد أوالتكوين المتواصل عن طريق استخدام مختلف التكنولوجيات الحديثة، وعن طريق التريصات المغلقة والمفتوحة، كما تمنح الأولوية للتكوين بالنسبة لمعلمي الطور الإبتدائي والطور المتوسط الذي تشوبهما بعض النقائص فيما يخص المهارات والكفايات والمعارف.

تتم عملية التكوين أثناء الخدمة بالإشتراك مع مختلف الشركاء الإجتماعية من خلال وضع ميكانيزمات وآليات للتحفيز والترقية، وذلك من أجل تطوير مهارات الأداء التربوي لدى الأساتذة والمعلمين. (سعدي, 2014, ص6)

خلاصة:

لايستطيع الفرد أن يكون معلما الا اذا تم اعداده الاعداد الامثل لينعكس ذلك على التلميذ, ولا ينعكس ذلك على التلميذ الا اذا تلقى ذلك المعلم المعارف اللازمة من خلال دراسته السابقة سواء قبل التحاقه بالخدمة أي تكوينه الاولي الذي يكون في الجامعة أو في المعهد وتكوينه أثناء الخدمة أي بالالتحاقه المهنة كمعلم ومواصلته التكوين الذي يكون بطرق متعددة, مما يؤثر في أدائه ويجعله معلما فعالا ناجحا قادرا على تقديم الافضل للتلاميذ والتجديد في مؤسسته والقدرة على نقل المعرفة من الاجيال السابقة الى الاجيال اللاحقة.

الفصل الثاني

الأداء التربوي

❖ تمهيد

3- الأداء

1-2 مفهوم الأداء

1-2 خطوات الأداء

1-3 قياس الأداء

1-4 تقييم الأداء

1-5 العوامل المؤثرة في الأداء

4- الأداء التربوي "أداء المعلم"

1-2 وظائف وأدوار المعلم

2-2 الكفايات الأدائية التي يحتاجها المعلم

2-3 خطوات المعلم في أدائه للتدريس

2-4 الوسائل التعليمية المستخدمة في التدريس

2-5 العوامل المؤثرة في أداء المعلم

2-6 برامج لتحسين أداء المعلم

❖ خلاصة

تمهيد:

يعد الأداء التربوي من مؤشرات نجاح المعلم وأمر ضروري لقيام الفرد بعمله وحسب ما هو مطلوب منه, وعم طريق الاداء التربوي يقاس مستوى الاداء لدى المعلم من خلال أدائه داخل الصف وأدواره المقدمة له وقدرته على التحكم واستعمال طرق التدريس كذا الوسائل التي تساعده في قيام بأدواره ووظائفه على أكمل وجه فالاداء كي يكون فعالا يجب أن يكون ذا كفاءة عالية وبمستوى معين مما جعل موضوع الاداء التربوي يشغل حيزا كبيرا في الدراسات والبحوث وذلك لأهميته وبكونه مؤشرا للنجاح, وهذا ما سنتعرف عليه في فصلنا هذا.

1- الأداء :

1-1 مفهوم الأداء

لغة: لفظ مشتق من الفعل أدا ويعني أدى الشيء أي قام به والدين قضاة، والصلاة قام بها بوقتها والشهادة أولى بها وإليه الشيء أوصله إليه، وتأدى للأمر "أخذ أدائه" واستعد له "تأدى" الأمر: قضي وإلى فلان تصل.

اصطلاحاً: ينظر للأداء على أنه مجموعة الاستجابات التي يقوم بها الفرد في موقف معين وهذا الأداء هو ما تلاحظه ملاحظة مباشرة.

ويشار للأداء أيضاً على أنه القدرة على القيام بعمل شيء بكفاءة وفاعلية بمستوى معين.

وعرف الأداء بأنه: الإنجاز الفعلي كما يصنف من القابلية أو الطاقة، أو القدرة الكاملة وخلق فرص التعلم التي تمكن من اكتساب المعرفة والمهارات. (كاظم, 2003, ص2)

1-2 خطوات الأداء :

إن هناك ثمان خطوات لدفع العاملين للأداء الأعلى وهي:

1-مساعدة العاملين في التطور والتحسين المستمرين.

2- وضع قياسات ومستويات واضحة للعمل.

3- تعيين حجم المسؤولين العاملين.

4- مساعدة العاملين في الوصول إلى المستويات الأعلى في الأداء.

5- توثيق المعلومات الخاصة بالأداء.

6- تحديد طريقة أداء العمل.

7- المتابعة الدورية للعمل.

8- إستخدام نظام المكافآت على وفق مستوى الأداء وخصائص العاملين.

(عباس, 2004, ص104)

1-3 قياس الأداء

تتطلب عملية قياس الأداء القيام بالجوانب الآتية:

توقيت القياس: فالتوقيت يختلف باختلاف الهدف من عملية القياس فالنوع الأول هو لاكتشاف الإنحرافات في الأداء أما الثانية فتهدف إلى تقييم نتائج كل مرحلة ، واتخاذ القرار بالانتقال إلى المرحلة التالية من عدمه، أما النوع الأخير فهو الذي ينظر إنتهاء العمل بالكامل ثم يبدأ في قياس النتائج ومقارنتها بالمعايير واتخاذ الإجراءات التصحيحية.

المقاييس الكمية والنوعية: فالأنشطة الرقابية تتعرض لخلق درجة توازن معقولة بين الكم والجودة لأن كل منهما يأتي على حساب الآخر فحجم الأداء يزداد حسب الجودة والجودة تتحقق حسب حجم الأداء، فالمقاييس المرتبطة بالجودة هي صعبة القياس لأنها تتطوي أحيانا على بعض جوانب الحكم الشخصي والتفصيلات الشخصية الغير موضوعية.

المراجعة الإستراتيجية: وتستخدم المراجعة الإستراتيجية لتقييم الأداء في المجالات الآتية:

1- درجة فعالية المنشأة في علاقتها بالمجتمع، ويتضمن ذلك فاعليتها في الوفاء بمسئولياتها الإجتماعية ودرجة استجابتها لحاجات مستهلكيها، والصورة الذهنية الجماهيرية التي تمتلكها المنظمة في أذهان المستهلكين وعموم أفراد المجتمع.

2- فعالية العلاقات التي توجد بين المجالات الوظيفية المختلفة المنظمة ويشمل ذلك تقييم لكل من درجة التعاون أوالتعارض بين الوحدات التنظيمية الوظيفية وكذلك تقييم لدرجة فعالية الإتصال فيما بينها.

3- درجة مساهمة الأنشطة الوظيفية المختلفة في تحقيق رسالة المنظمة وأهدافها .

4- تحديد نقاط القوة التي تمتلكها المنظمة ونقاط الضعف، وذلك بالمقارنة بالمنظمات الأخرى التي تعمل على نفس القطاع، ووضع الإستراتيجيات اللازمة للإستفادة من جوانب القوة والتغلب على جوانب الضعف. (فلاح, د س, ص 227-228)

1-4 تقييم الأداء :

ويتم تقييم أداء الأفراد كما يلي:

- 1- معرفة من يستحق الترقية المادية والأدبية.
- 2- معرفة مواطن الضعف في الأفراد حتى يمكن تكيف برامج التدريب لتنطق وطبيعتهم.
- 3- إكتشاف ذوا المواهب والكفايات العالية.
- 4- إتخاذ النتائج أساسا لفصل الأفراد الذين لا يصلحون للعمل.
- 5- مساعدة الإدارة في توجيه كل فرد إلى الوظيفة التي تتفق ومقدار كفايته الشخصية.
- 6- مساعدة الإدارة في معرفة درجة عدالة المشرفين في الحكم على مرؤوسهم.
- 7- تعريف الأفراد بمواطن الضعف فيهم ودفعهم إلى تحسين أنفسهم.

(عادل, 1998, ص 267-268)

وهناك عدة طرق لتقييم الأداء نذكر منها:

- تقييم الأداء باستخدام أسلوب الإدارة بالأهداف:

يهتم هذا الأسلوب للاهتمام بالأداء في المستقبل إلى جانب الأداء في الماضي ويتم ذلك من خلال مشاركة الرئيس والمرؤوس في تحديد الأهداف والواجبات التي سيقوم المرؤوس بتحقيقها ومن أهم المزايا التي يحققها هذا الأسلوب مايلي:

- 1- الإهتمام بالأداء المستقبلي للفرد.
- 2- تنمية قدرة الفرد على تحديد أهدافه والأساليب اللازمة لتحقيقها.
- 3- تنمية قدرة الفرد فيما يتعلق بالتقييم الذاتي.
- 4- التركيز على إنجازات الفرد وليس سماته الشخصية.

- النموذج المغلق لتقييم الأداء :

ويرتبط هذا النموذج بالفكر الكلاسيكي الذي ينظر للمؤسسة باعتبارها نظاما متعلقا لا يتأثر بالبيئة المحيطة ويعتمد على اختبارات متعددة أهمها:

- مبدأ الترشيح والمنطق.
- مبدأ الرجل الاقتصادي.
- مبدأ رجل الرفاهية.

ومن الطرق التي تستخدم لتقييم الأداء وفق هذا النموذج مايلي:

- التقييم الاقتصادي للأداء
- التقييم القانوني والتشريعي للأداء.
- تقييم القيم المعرضة.

- النظام المفتوح لتقييم الأداء :

حيث يستند على علاقة التأثير المتبادل بين المؤسسة والبيئة وعدم قدرة المؤسسة على تحديد جميع البدائل الممكنة وأثر الجوانب السلوكية المرتبطة بالاتجاهات، والإدراك والميول على عملية التقييم.

- قياس الفعالية التنظيمية:

حيث تقوم بعض المؤسسات بالاعتماد على قياس فعالية المؤسسة كوسيلة لتقييم أدائها.

(فليه, 2005, ص276-277)

1-5 العوامل المؤثرة في الأداء :

وهذه العوامل تتكون من المتغيرات التالية:

- متغيرات تتعلق بالبيئة المادية للعمل مثل: الإضاءة: التهوية، الضوضاء، المعدات المستخدمة.

الفصل الثاني..... الأداء التربوي

- متغيرات تتعلق بالأفراد الذين يكونون البيئة الاجتماعية مثل : المشرفين، الرؤساء، والأفراد الذين يتعامل الفرد معهم وجماعات العمل ويدخل تحت هذا خصائص هؤلاء الأفراد والجماعات وطبيعة تأثيرهم ونفوذهم على شاغل العمل. ونمط علاقاتهم وتفاعلهم معه.
- متغيرات تاريخية مثل تلك التي تتعلق بمصدر التغيرات التي تعرض لها العمل في الماضي وحالات النجاح أو الفشل السابقة في الأداء.
- متغيرات كيفية مثل تلك التي تتعلق بتكوين أنشطة العمل في الأزمنة المختلفة وطبيعة ضغوط العمل والأزمات التي تكتنف الأداء. (عاشور, 1986, ص334)
- ومن مشكلات الأداء أيضا نجد الكثير من الأسباب التي تؤدي بمشكلات في الأداء نذكر منها:
 - أسباب ترجع لخصائص ذاتية للفرد وأسباب لخصائص البيئة المحيطة.

1- الأسباب الذاتية "داخلية":

- عدم كفاية القدرات العقلية، والافتقار إلى القدرة على الفهم والتعلم أو التعبير عن النفس بصورة جيدة.
- الحالات الانفعالية التي تعوق أو تعطل أداء الوظيفة: مثل القلق الحاد والإحباط.
- تحديد الفرد لمستوى نجاحه.
- انخفاض دافع الأداء مع إعطاء الاهتمام لأداء الوظيفة، والافتقار إلى بذل الجهد في العمل.
- عدم كفاية طاقة الفرد، أو عدم التناسق في حركاته أو ضعف بصره أو غيره وذلك مما يلزم الأداء وظيفة معينة.

2- الأسباب الخارجية: وتتمثل في:

- عدم كفاية المعرفة المرتبطة بالوظيفة، الإفتقار إلى المعلومات الملائمة عن واجبات الوظيفة أو متطلباتها، أو الإفتقار إلى الخبرة بنوع معين من الوظائف مثل عدم معرفة سياسة الإدارة التي يعمل بها الفرد.
- التأثيرات السلبية لجماعة العمل: مثل معايير جماعة العمل، التي تهدف إلى تقييد العمل ونقص الإنتاج أو نبذ الفرد للجماعة أو من الجماعة.

الفصل الثاني..... الأداء التربوي

- عدم ملائمة محيط العمل المادي: مما يؤدي إلى التأثير على الإنتاج كالضوضاء والبرودة.
- عدم ملائمة الإتصالات المرتبطة بأداء العامل أو فشل المدير في توصيل المعلومات الخاصة بالأداء المتوقع من العامل، أو عدم توفير المعلومات المرتدة التي توضح أوجه القصور التي تحتاج إلى التصحيح في أداء الفرد.
- الأزمات العائلية: حيث أن المواقف العائلية غير العادية تتداخل لتمنع الأداء الملائم للوظيفة كالمرض، الطلاق، وفاة أحد أفراد العائلة.
- الإهتمام بمطلب الأسرة على حساب متطلبات العمل، وذلك حتى في الأوقات التي تخلو من الأزمات العائلية. (فليه, 2005, ص279)

2- الأداء التربوي

2-1 وظائف وأدوار المعلم

- وهناك العديد من الأدوار التي يقوم بها المعلم في التعليم والتدريس نذكر منها:
- تنويع الطرائق التي سيتناول المحتوى التعليمي بها، وذلك من أجل مراعاة الفروق الفردية في القدرات للتلاميذ كأن يستخدم أسلوب النقاش، وقد يختار أسلوب القصة في بعض الدروس وغيرها من الأساليب.
 - تحديد الأدوار والأنشطة التي سيقوم بها المعلم والتي سيقوم بها الطالب وتنويع هذه الأنشطة من ممارسة عمل محدد في مجال الكتابة والقراءة أو تحديد موقع على الخريطة أو المشاركة في تجربة وغير ذلك.
 - التعاون على إدارة المدرسة والزملاء الآخرين في حل مشكلة الطلبة الدراسية والمسلكية من أجل التغلب على الصعوبات التي قد تنشأ في مجال الدراسة كالضعف والتأخر الدراسي أو مساعدة التلاميذ على التغلب على بعض السلوكيات غير المرغوب فيها لديهم وقد يكون لأسرة التلميذ دور مهم في ذلك. (جابر, 2009, ص98-99)

وأوضح خالد أبوشعيرة وظائف المعلم كآتي:

- 1- **المعلم مرشد وموجه:** على المعلم أن يساعد التلميذ المستكشف على حل المشكلات التي يواجهها وإرشاده إلى كيفية إكتساب المعرفة والمهارات.
 - 2- **المعلم مرب وأب:** المعلم يساعد الطلاب على التعلم والفهم لأشياء لا يعرفها وهو بحكم سنه وخبرته في مقام الوالد بالنسبة لطالبه.
 - 3- **المعلم مجدد:** المعلم يترجم وينقل تجارب وخبرات الإنسان على مر العصور السابقة إلى عبارات لها معنى بالنسبة للطالب أي أن أفكار الإنسان وأرائه يجب أن يعيد صياغتها باستمرار في قالب جديد حتى تبدو جيدة.
 - 4- **المعلم ناصح أمين وصادق حميم:** كلما كان المعلم كفوءا وفعالاً لجأ إليه المزيد من الطلاب للنصح والإرشاد وكسب الثقة وزيادة معرفتهم وتقوية مداركهم.
 - 5- **المعلم خبير "إنسان يعرف":** فالمعلم أكثر معرفة من طلابه والمعرفة والخبرة والكفاءة تتأثر إلى حد كبير بميزاته الشخصية وتصرفاته تجاه نفسه وإزاء تلامذته على مهنته كمعلم لذلك مواصلة زيادة معرفته وتنميتها يجب أن يكون الهدف الرئيس.
- (خادم, 2008, ص 265-266)

وأبرز أحمد غنيم مهام المعلم ووظائفه في النقاط التالية:

- 1- **حفظ النظام:** يحتاج المعلم والتلاميذ إلى جويتسم بالهدوء ولا يعني الهدوء ذلك الصمت التام الذي يكون مصدره الخوف من المعلم بل الهدوء والنظام الذي ينبع من رغبة الطلاب أنفسهم لذلك فمن مهام المعلم الهدوء والنظام شرط أن يكون نابعا من الطلاب.
- 2- **توفير المناخ العاطفي والاجتماعي:** فمن واجبات المعلم توفير المناخ العاطفي والاجتماعي داخل حجرة الدراسة، فمن الصعب أن يدير المعلم صفا دراسيا لا تسوده علاقات إنسانية سوية ومناخ نفسي واجتماعي يتسم بالمودة والتراحم فهذا الجو العاطفي والاجتماعي يزيد من دافعية التعلم.

3- تنظيم البيئة الطبيعية: على المعلم أن يتأكد من توفر الظروف الصحية بحجرة الدراسة من إضاءة كافية وتهوية جيدة وتوزيع الأثاث والتجهيزات المواد والوسائل التعليمية اللازمة بشكل جيد مما يسمح بتنقل التلميذ بسهولة داخل حجرة الدراسة.

4- تقديم الخبرات التعليمية: فعلى المعلم توفير العديد من الخبرات التعليمية المتنوعة المباشرة والغير مباشرة كي يستفيد منه التلاميذ في كل يوم وكل حصة وكل لحظة أشياء ومعلومات وأفكار جديدة. (غنيم, د س, ص 107-108)

2-2 الكفايات الأدائية التي يحتاجها المعلم

لكي يتمكن المعلم من أداء مهامه ومسؤولياته بوصفه منظماً للتعلم، ومسيراً ومعزراً ومرشداً لعملياته وخبراته يحتاج للعديد من الكفايات الأدائية وتنقسم هذه الكفايات الأدائية بحسب المهام المختلفة التي ترتبط بها إلى نوعين من الكفايات الأدائية هما:

أ- الكفايات التعليمية: وهي الكفايات التي تشير إلى جميع المهارات والمقدرات التي يحتاجها المعلم أثناء الموقف التعليمي الصيفي وتساعد في تنظيم هذا الموقف كما تشمل هذه الكفايات على كل من شأنه تحفيز التلاميذ واستشارة اهتماماتهم بمحتوى التعلم وطرائقه ونتائجه ومساعدتهم على بلوغ النتائج المستهدفة إلى أقصى ما تستطيع قدراتهم.

ب- الكفايات المساندة " الكفايات الغير تعليمية ": إن المعلم مسؤول عن بعض المهام غير التعليمية التي تعد جزءاً لا يتجزأ من مسؤولياته في إطار دوره كمنظم للتعلم وميسر ومعزز وموجه له ومشرف عليه كذلك وهذه المهام رغم أنها لا تنفذ مباشرة في الموقف التعليمي إلا أنها هامة وضرورية جداً لتنظيم التعلم الفعال ومتابعته ومما لا شك فيه أن القيام بهذه المهام غير التعليمية والمساندة الغير تعليمية التي تمكن المعلم من الأداء الناجح لتلك المهمات ومن أمثلة هذه الكفايات المساندة الغير التعليمية نورد مايلي:

قدرة المعلم ومهارته في :

- ملاحظة وتدوين ودراسة سلوك الطلاب.
- إدارة الاختبارات المدرسية.

- حفظ النظام ورعايته خارج الصف، في اللعب في أثناء المناوبة وفي الأماكن الأخرى، في أثناء النشاطات والزيارات الميدانية والرحلات. (مرعي، 2002، ص 49-50)

2-3 خطوات المعلم في أدائه للتدريب

إن للتدريب مراحل ثلاث أو خطوات ثلاث هي كما يأتي:

أ- **مرحلة التخطيط:** يبدأ كل المعلمين عملهم التدريسي بنوع أو بآخر من التخطيط وأول خطوة في التخطيط هي صياغة هدف أو عدة أهداف يكون نصب عينيه فقد يكون هذا الهدف أولى للغاية مثل إبقاء التلاميذ في حالة هدوء طوال عرض الدرس وقد يكون هذا الهدف كبيراً كتنمية قيم أخلاقية عالية لدى هؤلاء التلاميذ وعلى كل حال فهما كانت نوعية الهدف فإن صياغة أو تحديد الأهداف المنشود تحقيقها بعد أول الأولويات في هذه العملية " التدريس". ويتضمن تخطيط الدرس علاوة على تحديد الأهداف " المعرفية، والمهارية، والوجدانية " تحديد المحتوى الذي من خلاله تتحقق هذه الأهداف بمعنى عناصر الدرس الرئيسية وأيضاً يتضمن التخطيط الوسائل التعليمية التي يمكن استخدامها في الدرس ويستعرض التخطيط التمهيدي للدرس وعرض خطواته وختامه كما يشمل هذا التخطيط الملخص الصوري، وتقويم الدرس والأنشطة اللاصفية والواجبات المنزلية التي يكلف بها التلاميذ.

ب- **مرحلة التنفيذ:** بعد عملية تخطيط الدرس وتحديد أهدافه وعناصره ووسائله وخطواته يقوم المعلم بتنفيذ هذا التخطيط وتطبيق الإستراتيجية التدريسية التي حددها في تخطيطه فالمعلم مع تلاميذه يحاول أن يحقق أهدافه التعليمية التي اختارها لدرسه، ومهارات التنفيذ كثيرة ومتعددة فنجد من هذه المهارات تهيئة التلاميذ والتواصل اللفظي وغير اللفظي والمحادثة الجوهرية وإدارة الصف وصياغة الأسئلة الصفية واستخدامها وغيرها من المهارات التي تتضمن جانب التنفيذ.

ج- **التقويم:** وهو ثالث مرحلة في التدريس وفيها يحاول المعلم أن يحصل على معلومات يقرر من خلالها إلى أي مدى تحققت أهداف درسه " المعرفية والمهارية والوجدانية " وما إذا كانت طريقته في التدريس ناجحة أم لا وكذلك هل كانت الوسائل والمواد التعليمية التي تم استخدامها قد حققت الغرض منها أم لا. والمعلم بأساليب تقويمه المختلفة: أسئلة شفوية، واختبارات، أو امتحانات بسيطة أو باستخدام بطاقات ملاحظة أو تطبيق استبانة ما يستطيع الحصول على

ردود أفعال التلاميذ يستطيع أن يحدد منها إلى أي مدى تم تحقيق الأهداف المنشودة من الدرس وإلى أي مدى حدث تعلم حقيقي للتلاميذ والتقويم التقليدي المحدد هو الذي يركز على المعلومات التي حصلها التلميذ من درسه، بينما التقويم الصحيح الشامل هو الذي يتأكد من تعلم التلميذ للجوانب المعرفية، والمهارية والوجدانية. (راشد، 2005، ص 63-64)

2-4 الوسائل التعليمية المستخدمة في التدريس

تحتاج المرحلة الابتدائية لاستخدام أوسع للوسائل التعليمية من المرحلة الإعدادية والثانوية ونحن نعرف جيدا أن التلميذ في المرحلة الابتدائية يحتاج إلى وسائل تتعدد فيها حواس الإدراك حتى يثبت التعليم ويقاوم النسيان، ويركز الاهتمام في المرحلة الأولى على استخدام الأشياء الحقيقية والنماذج والعينات والأفلام والتمثيلات والصور والرحلات والتجارب العلمية.

وتعتبر الخبرات المباشرة من أهم مصدر لتنمية فهم التلاميذ، وإثارة إهتمامهم لكثير من الظواهر والأشياء في البيئة المدرسية، أوتربية بعض الدواجن والأسماك.

(سلامة، 2000، ص 353)

ومن الوسائل التعليمية التي تسهم إسهاما في تدريس المواد التعليمية مايلي:

1- البيئة: فمن خلال البيئة يستطيع المتعلم مشاهدة الآثار والمتاحف وأنواع المزروعات والظواهر الطبيعية كالأنهار والوديان ومصادر الثروة فيتعلم تعلمًا مباشرًا مدعومًا بالعمل والمشاهدة الحسية.

2- الرحلات التعليمية: أي الرحلات التي تقوم بتلبية حاجات تنبع من الواقع لتحقيق هدف تعليمي يرتبط بالمنهاج مثال زيارة المصانع، المشاغل والمزارع والمختبرات وغيرها من الرحلات المفيدة.

3- الأفلام المشتركة والتلفزيون: فالسينما والتلفزيون يشكلان نافذة على العالم تتحديان بعد الزمان تصوير الحقائق التاريخية وبعث حياة فانية لأمم غابرة في تاريخ البشرية كما لهما قدرة على تقريب السكان وتجعل القريب بعيد من خلال تصوير أي منطقة في العالم.

4- الصور التعليمية: فقد تكون من تصوير المعلم أو طلابه أو مأخوذة من مجلات أو صحف ويوجد العديد من المجلات العربية والأجنبية التي تقوم بوضع صور تعليمية مهمة مثال ذلك " مجلة العربي".

5- اللوحات التعليمية: لوحة الطباشير ولوحة المعلومات واللوحه الكهربائية .

6- الرسومات البيانية: أي تحويل الجداول الرقمية المعقدة الصعبة الحفظ إلى رسومات جذابة يسهل عن طريقها إدراك الحقائق بسرعة بالإضافة إلى قدرتها على تنمية عمليات الربط والإشتقاق لدى المتعلم.

7- الخرائط: وهي من الوسائل التعليمية الشائعة في معظم دول العالم وذلك بسبب فائدتها الكبيرة في تدريس المواد الاجتماعية فمن خلالها يتعلم التلاميذ موقع المدن والقرى والعواصم ومساحة البلدان والتعرف على الإنتاج الزراعي، وللخرائط العديد من الأنواع منها: خرائط سياسية، طبيعية، اقتصادية، مناخية، وتاريخية. (خليفة, 2007, ص 102-105)

2-5 العوامل المؤثرة في أداء المعلم

يعمل المعلم في مهته في إطار عدد من العوامل التي تؤثر على مستوى أدائه في تلك المهنة مما أمكننا من التوصل للعوامل التالية:

أ- التغيرات في المناهج الدراسية: تتعرض محتويات المناهج للتغيير والتبديل فقد مرت المناهج المختلفة لمراحل التعليم بتغييرات سريعة في السنوات القليلة الماضية نتيجة لعدد من المتغيرات التي تطرأ خلال هذه الفترة منها ما يتعلق بالتطور في النظرية التربوية أو طبيعة المعرفة والتقدم العلمي، أو طبيعة عملية التعليم وشروطها.

ب- توقعات المجتمع ومتطلبات المؤسسة الاجتماعية: يتوقع المجتمع من المعلم والمنهج المدرسي أن يحقق أماله وتطلعاته في أبنائه ويسعى المجتمع لتزويد أبنائه بمعارف ومهارات تتفتح مفاهيم وقيم المجتمع في مختلف المجالات ويكونوا قادرين على الإطلاع بمستويات مختلفة في كافة مجالات العمل والإنتاج وبذلك يتحمل مسؤولية إعداد الأفراد وتربيتهم من عدة

الفصل الثاني..... الأداء التربوي

جوانب الاجتماعية والثقافية والمهنية... وبذلك فإن المعلم مطالب بإحداث نوع من التوازن في جميع الجوانب بحيث يلقى الجانب الاهتمام الكبير مما يقلل نصيب الجوانب الأخرى في ذلك الاهتمام.

ج- **تطور المعرفة والتقدم التكنولوجي:** وهذا ما يعرف بالانفجار المعرفي كما أن التقدم التكنولوجي لم يعد بعيدا عن المجال التربوي فقد غير التقدم التكنولوجي وجه الكون الذي يعيش فيه الإنسان، وبناء على ذلك فإن المعلم لا يستطيع الانعزال على تلك التغيرات المتجددة.

د- **التجهيزات والإمكانات المتاحة:** يتأثر مستوى أداء المعلم عند تنفيذ المنهج بمدى توافر التجهيزات والإمكانات فالأسلوب التقليدي في تنفيذ المنهج لا يستخدم أكثر من الكتاب المدرسي والمعلم القادر على نقل محتواه للتلاميذ والسبورة، والطباشير ولكن هذه المناهج إذا توفرت لها الإمكانات المادية والأدوات والأجهزة والوسائل التعليمية ومصادر التعلم المختلفة والأنشطة المتنوعة فلا بد أن يؤدي هذا العمل إلى تنفيذ المنهج بصورة أفضل وتحقيق الأهداف المنشودة لها.

هـ- **أساليب التقويم:** إذا كانت أهداف المنهج تركز على المادة العلمية ومدى التمكن منها بالتالي يصبح الكتاب المدرسي هو المصدر الوحيد للمعرفة ويصبح المتعلم أي دوره الاستيعاب لتلك المعارف وحفظها وتذكرها في الامتحان، وإذا كان المنهج يستهدف التركيز على المعارف والمهارات والقيم والاتجاهات فسيختلف المحتوى وأساليب التقويم كما أن المعلم يسعى لاستخدام أساليب تدريسية أخرى ويصبح دور المتعلم البحث والتجربة والاكتشاف والملاحظة والمناقشة والتفسير والاستنتاج.

ومن هنا إذا أدرك المعلم أن هناك امتحانات غير تقليدية تركز على العمليات العقلية وأساليب أخرى لتقويم مدى تعلم تلاميذه فيسعى إلى تطوير أداءه في التدريس ويستخدم أساليب تدريسية، وأنشطة تعليمية ووسائل تخدم مفهوم التقويم وأساليبه المتنوعة.

(مصطفى، 2007، ص 109)

2-6 برامج لتحسين أداء المعلم

تحسين عمل المعلم واجبه وهذا لا يمنع من أن ثمة برامج تنظم لتحسين المعلم وعمله،
وسنعمل فيما يلي على استعراض بعضها:

•ومن الطرائق المتبعة في تحسين أداء المعلم، إجتماع معلمي الصف الواحد أوالمدرسة الواحدة،
واستعراضهم لمشكلاتهم ومحاولة إقتراح طرائق ووسائل لحلها وبديهي أن مثل هذه الإجتتماعات
مفيدة وضرورية وهي تساعد المعلمين، وتحسن عملهم ولا سيما الجدد منهم.

• من الطرائق المتبعة كذلك عقد دورات صيفية أومسائية لفترة من الزمن أوتعريفه على المعلم
على طرائق ومنجزات جديدة تساعده في عمله من جهة مسلكية ومن جهة علمية.

•ومن الطرائق المتبعة لتحسين أداء المعلم كذلك عقد المؤتمرات، والندوات وتبادل الزيارات
والمحاضرات وغير ذلك من الأمور التي تساعد المعلم على التحسين علميا ومسلكيا.

(عاقل, د س, ص 542-543)

خلاصة:

لا يستطيع الفرد أن يكون معلما إلا إذا تم إعدادها لإعداد الأمثل لينعكس ذلك على التلميذ ولا ينعكس ذلك إلا إذا تلقى ذلك المعلم المعارف اللازمة ما درسه سابقا سواء قبل التحاقه بالخدمة أي تكوينه الأولي الذي يكون في المعاهد والجامعات وتكوينه أثناء الخدمة أي بالتحاقه بالمهنة كمعلم ومواصلته التكوين الذي يكون بطرق متعددة مما يؤثر في أدائه ويجعله معلما فعالا ناجحا قادرا على تقديم الأفضل للتلاميذ والتجديد في مؤسسته والقدرة على نقل المعرفة من الأجيال السابقة إلى الأجيال اللاحقة.

الفصل الثاني..... الأداء التربوي

الجانب التطبيقي

الفصل الثالث

الإجراءات المنهجية للدراسة

❖ تمهيد

1- الدراسة الاستطلاعية

2- المنهج المستخدم

3- عينة الدراسة

4- حدود الدراسة

5- أدوات الدراسة

6- الأساليب الإحصائية

❖ خلاصة

تمهيد

تتطلب أي دراسة علمية إجراءات منهجية مضبوطة وخطوات علمية صحيحة، ولا يمكن الوصول لنتائج موثوقة إلا إذا اتبعت الخطوات بالشكل الصحيح فالإجراءات المنهجية تعتبر خطوة ضرورية لاستكمال البحث وهذا ماسأقوم به في هذا الفصل انطلاقاً من الدراسة الاستطلاعية ختاماً بالأساليب الإحصائية المناسبة لهذه الدراسة

1- الدراسة الاستطلاعية

بعد توفر المعلومات اللازمة من الجانب النظري قمنا ببناء بنود استبيان في صورته الأولية الذي من خلاله نجمع المعلومات الميدانية، وبعد الانتهاء من بناء الاستبيان في صورته الأولية قمنا بتوزيعه على مجموعة من أساتذة قسم علم النفس وعلوم التربية من أجل التحكيم وهم: برو محمد، مصطفى بعلي، دكتور بركات عبد الحق، دكتور ناصر باي، شحام عبد الحميد حيث تم الموافقة على جميع بنود الاستبيان وتعديل البعض منها، ثم إعداد الاستبيان في شكله النهائي ثم النزول للميدان من أجل تطبيقه على العينة في يوم 11 أبريل 2017

الخصائص السيكومترية

الثبات

الطريقة الاولى: الفاكرونباخ

تم حساب اختبار الفا كرونباخ لثبات الأداة وتحصلنا على النتائج التالية

عدد العبارات	معامل الفا
34	0.89

من خلال قيمة الفاكرونباخ البالغة 0.89 وهي قيمة كبيرة يمكن الوثوق بها تمنحنا الحق في الحكم على الأداة بالثبات

الطريقة الثانية التجزئة النصفية

تم حساب الثبات بطريقة التجزئة النصفية بين العبارات الزوجية والفردية وتحصلنا على قيمة الارتباط ثم قمنا بحساب معادلة تصحيح الطول بمعادلة سبيرمان براون وتحصلنا على النتائج المبينة في الجدول التالي :

عدد الاجزاء	قيمة الارتباط	تصحيح الطول
17 عبارة فردية	0.61	0.75
17 عبارة زوجية		

من خلال قيمة الارتباط البالغة (0.61) وبعد تصحيحها بمعادلة سبيرمان وحصولنا على قيمة قدرت بـ (0.79) وهي قيمة مرتفعة تمكننا من الحكم على الأداة بالثبات

الصدق :

قمنا بحساب الصدق بطريقتين مختلفتين تمثلت في الصدق الذاتي وصدق المحكمين وسنوردها فيما يلي :

أولاً: صدق المحكمين

وقمنا بتوزيع الاستبيان على 6 محكمين وبعد تدراسها من طرفهم لم يبدوا اي تعليقات على اي من العبارات التي قدمناها باستثناء توجيهات قمنا بتصحيحها.

الطريقة الثانية صدق الذاتي : من منطلق ان كل مقياس ثابت هو صادق والعكس ليس صحيحاً، قمنا بجذر الثبات (0.75) وتحصلنا على الدرجة صدق ذاتي بلغ 0,86 وهي قيمة كبيرة يمكن الوثوق بها والاعتماد عليها بوصف الأداة أنها صادقة

2- المنهج المستخدم

ويعرف المنهج بأنه مجموعة القواعد التي يتم وضعها بقصد الوصول إلى الحقيقة في العلم أو الطريقة التي يبتعها الباحث في دراسته المشكلة من أجل اكتشاف الحقيقة أو هو فن التنظيم الصحيح لسلسلة من الأفكار والإجراءات من أجل الكشف عن الحقيقة التي نجهلها أو من أجل البرهنة عليها للآخرين الذين لا يعرفونها (شروخ , 2003 ,ص99)

وبما أن طبيعة الموضوع هي التي تفرض إتباع منهج معين دون منهج آخر فإن المنهج الوصفي بخطواته أكثر ملائمة لموضوعي طبيعة التكوين لدى معلمي المرحلة الابتدائية وعلاقته بالأداء التربوي والمنهج الوصفي صور صد حال أي شيء كان وصفا فيزيائيا أم بيان خصائص مادية أو معنوية لأفراد أو جماعات ولقد يكون هذا الرصد أو الوصف كليا معبرا عنه بالأرقام أو كينيا أو يجمع بينهما ولقد يتضمن مقارنة بين الموصود وبين غيره.

(شروخ, 2003, ص 146)

3- عينة الدراسة

وتعرف العينة بأنها عدد محدود من المفردات التي سوف يتعامل الباحث معها منهجيا ويسجل من خلال هذا التعامل البيانات الأولية المطلوبة ويشترط في هذا العدد أن يكون ممثلا لجميع البحث في الخصائص والسمات التي يوصف من خلالها هذا المجتمع

وقد تم اختيار عينتين عن طريق العينة العشوائية متعددة المراحل التي تعرف بأنها: اختيار المفردات عشوائيا من بين قوائم إطار أو أطر العينة وبذلك تعطى جميع المفردات فرصة متساوية ومستقلة في الاختبار حيث أن اختبار المفردات متساو لكل منها لأن الاختبار عشوائي وكذلك لا توجد علاقة بين المفردة التي يتم اختيارها وغيرها من المفردات

(محمد, 2003, ص 133)

وتعتبر متعددة المراحل لاننا قمنا اولا باختيار المدارس كمرحلة اولى ثم قمنا باختيار عدد من المعلمين من بين تلك المدارس.

كما تكون المجتمع الأصلي للدراسة من 30 معلما يدرسون بإبتدائيات بلدية مسيف وهذه الإبتدائيات تم انجاز الدراسة فيها من يوم 11 أبريل 2017 إلى 12 أبريل 2017.

والجدول الآتي يوضح ذلك:

جدول رقم - 01- يوضح اختيار مكان الدراسة.

عدد المدارس	عدد المدارس المختارة	عدد أفراد العينة
6	3	30

4- حدود الدراسة

4-1: **المجال المكاني:** أجريت الدراسة الميدانية الخاصة بموضوع دراستنا ببعض إبتدائيات بلدية مسيف التابعة لولاية المسيلة والتي تم اختيارها بطريقة عشوائية بسيطة وتم من خلالها سحب أفراد العينة

4-2: **المجال البشري:** ويمثل عدد وحدات المجتمع الأصلي للدراسة والمتمثلة في المعلمين والمعلمات حيث بلغ عددهم 30 معلما ومعلمة بمدارس إبتدائيات مسيف

4-3: **المجال الزمني:** تم البدء في الدراسة منذ البدء في البحث إلى غاية بناء الاستبيان وتوزيعه على المحكمين يوم 05 إفريل 2017 لأجل معرفة قدرة الاستبيان على قياس ما وضع لأجله، ثم تم توزيعه عينة استطلاعية يوم 6 أفريل 2017 وبعد التأكد من صدق وثبات الاستبيان تم توزيعه على عينة الدراسة يوم 22 أفريل 2017 إلى غاية 11 أفريل 2017

5- أدوات الدراسة

باعتبار أن أداة الاستبيان فعالة في جمع والحصول على المعلومات التي تمكن في هذه الدراسة من قياس الظواهر فإنني قمت بتقسيم استبيان يقيس طبيعة التكوين قبل الخدمة وأثناء الخدمة لدى معلمي المرحلة الإبتدائية وقمت بتطبيقه في الدراسة الحالية والتي هي بعنوان طبيعة التكوين وعلاقته بالأداء التربوي، تم استخدام هذه الأداة بعد تحكيمها من طرف أساتذة علم

الفصل الثالث..... الإجراءات المنهجية للدراسة

النفس في شكلها النهائي كوسيلة لجمع المعلومات وتم مراعاة في هذا الاستبيان أن يشمل كافة الأسئلة والمتغيرات التي تحوي موضوع الدراسة وتم بناءه على 3 مراحل

المرحلة الأولى:

اختيار المعلومات وتحديدها، اختيار العينة المستهدفة أي معلمي المرحلة الابتدائية ومعرفة المعلومات المراد الحصول عليها.

المرحلة الثانية:

تصميم موضوع الدراسة إلى 6 أبعاد

المرحلة الثالثة:

وضع العبارات الكافية لكل بعد من هذه الأبعاد.

محتويات الاستبيان:

لقد ضمت عبارات الاستبيان بحيث احتوت على 6 أبعاد وهي:

- بعد الثقافة العامة
- بعد المواد الأكاديمية
- بعد الموارد المهنية والتربوية
- البعد العملي
- البعد التقني
- البعد المعرفي

الفصل الثالث..... الإجراءات المنهجية للدراسة

والتي تكونت من 34 عبارة تعالج أغلبية جوانب الدراسة تعطى للمعلمين والمعلمات ثلاث خيارات للإجابة ويعبرون عن رأيهم بمنتهى الموضوعية من خلال الخيارات المطروحة بقدر كاف 3 بقدر متوسط 2 لم أتلق 1

جدول رقم - 02 - يوضح توزيع البنود على أبعاد استبيان التكوين قبل وأثناء الخدمة

العدد	الأبعاد	أرقام البنود	عددتها
1	الثقافة العامة	من 1 إلى 5	05
2	المواد الأكاديمية	من 6 إلى 10	05
3	المواد المهنية والتربوية	من 11 إلى 15	05
4	الجانب المعرفي	من 16 إلى 20	05
5	الجانب التقني	من 21 إلى 27	07
6	الجانب التقني	من 28 إلى 34	07

الأساليب الإحصائية

تم استخدام الحزمة الإحصائية SPSS لتحليل البيانات الإحصائية ومن بين الأساليب المستخدمة نجد:

1- Kolmogorove- Smirnov Test لقياس الإعتدالية

2- تحليل التباين الأحادي ANova

3- *One Simple T-test* للكشف عن دلالة الفروق بين المتوسطات

4- معامل الفا كرومباخ *Crombach alpha*

5- معادلة تصحيح الطول *Spearman*

6- اختبار تجانس التباينات *Levence Statistics*

7- المتوسطات الحسابية.

8- الانحرافات المعيارية.

9- الخطأ المعياري للمتوسط

خلاصة:

من خلال ما سبق في هذا الفصل وما تطرقنا له من إجراءات منهجية تمكنا من فهم واستيعاب كل تلك الإجراءات بما فيها من صدق أداة وأساس ومنهج وكذا الفئة التي بنيت عليها هذه الدراسة والأساليب الإحصائية التي من خلالها توصلنا لجمع المعلومات والبيانات اللازمة ما يمكننا من التطرق لفصل آخر

الفصل الرابع

عرض ومناقشة النتائج

❖ تمهيد.

1- عرض نتائج الدراسة.

2- تفسير ومناقشة النتائج على ضوء الفرضيات والإطار النظري والدراسات السابقة.

3- الإقتراحات.

❖ خلاصة.

تمهيد:

تعتبر مرحلة تفرغ البيانات وتبويبها من أهم المراحل التي تمر بها الدراسة وتشتمل هذه المرحلة على خطوات يحدد فيها الباحث نتائج بحثه ويتأكد من صحة فروضه من عدمها وعن طريقها يتم تحديد أهمية وأهداف هذه الدراسة، وفي هذا الفصل سنتطرق لعرض وتحليل وتفسير البيانات ثم مناقشتها على ضوء فرضيات الدراسة بالإضافة إلى بعض الاقتراحات

1- عرض نتائج الدراسة

عرض وتحليل ومناقشة الفرضية الرئيسية الاولى ومنطوقها :يتلقى المعلمون تكويننا كافٍ قبل الخدمة لتحسين ادائهم التربوي؟

قبل البدء في تحليل الفرضيات لابد من قياس اعتدالية التوزع لان عدد العينة اقل من 30 فردا ومن اجل ذلك قمنا بحساب اختبار سميرونوف كولمجروف وتحصلنا على النتائج التالية:

الجدول رقم (03) يبين اختبار اعتدالية التوزيع (Kolmogorov-Smirnov Test)

الاداة	العدد	قيمة Z	الدلالة
التكوين قبل الخدمة	29	0.68	0.71
التكوين اثناء الخدمة	29	0.59	0.87

من خلال الجدول رقم (03) ومن خلال قيمة Z في كلا الاداتين تبين انهما معتدلتين ويمكن

استخدام الاختبارات البارامترية ولذلك سننطلق في حساب الفرضيات بالاساليب البارامترية

ولتأكد من هذه الفرضية قمنا بحساب الفرق في المتوسط بين متوسط استجابات المعلمين عن

الأداة والمتوسط النظري المقدر بـ (40) وتحصلنا على النتائج التالية :

الجدول رقم (04) يبين دلالة الفروق بين متوسط العينة والمتوسط النظري

المتوسط النظري : 40						التكوين قبل الخدمة
الدلالة	درجة الحرية	قيمة T	الانحراف	المتوسط	العدد	
0.02	28	-2.31	7.05	36.97	29	

من خلال الجدول رقم (04) ومن خلال قيمة المتوسط البالغة (36.97) وقيمة الانحراف البالغة (7.05) وهي قيمة ضعيفة ما يدل على ان جميع قيم استجابات المبحوثين كانت متقاربة اي عدم وجود قيما متطرفة، ومن خلال قيمة T البالغة (-2.31) عند درجة الحرية (28) وبدلالة بلغت (0.02) نستنتج ان قيمة T كانت دالة وسالبة ما يعني ان مستوى تكوين المعلمين قبل الخدمة كان اقل من المتوسط بدلالة، اي أن المعلمين يتلقون تكويننا ضعيفا قبل الخدمة .

2- تفسير ومناقشة النتائج على ضوء الفرضيات والإطار النظري والدراسات السابقة:

تفسير ومناقشة نتائج الفرضية الرئيسية الأولى:

تبين من خلال النتائج المعروضة في الجدول رقم - 04 - أن المعلمين يتلقون تكويننا ضعيفا قبل الخدمة لتحسين أدائهم التربوي ويرجع ذلك لضعف التكوين المقدم للمعلمين قبل الخدمة أي في المعهد التكنولوجي أو الجامعة وهذه النتيجة تختلف مع دراسة شيباني فوزية 2009 التي وجدت أن للبرامج التكوينية دور في إحداث تغيير على مستوى دافعية الأعوان في أدائهم لعلمهم بالتالي النتيجة المتواصل إليها" عدم تحقق الفرضية الرئيسية الأولى التي نصت على أن المعلمين يتلقون تكويننا كاف قبل الخدمة لتحسين أدائهم التربوي"

الفصل الرابع..... عرض ومناقشة النتائج

عرض وتحليل ومناقشة الفرضية الفرعية الأولى ومنطوقها: يتلقى المعلمون تكويننا كافٍ قبل الخدمة لتحسين أدائهم التربوي في الجانب الثقافي

لتأكد من هذه الفرضية قمنا بحساب الفرق في المتوسط بين متوسط استجابات المعلمين عن الأداة والمتوسط النظري المقدر بـ (10) وتحصلنا على النتائج التالية :

الجدول رقم (05) يبين دلالة الفروق بين متوسط العينة والمتوسط النظري

المتوسط النظري : 10						التكوين قبل الخدمة الجانب الثقافي
الدلالة	درجة الحرية	قيمة T	الانحراف	المتوسط	العدد	
0.18	28	-1.36	2.58	09.34	29	

من خلال الجدول رقم (05) ومن خلال قيمة المتوسط البالغة (09.34) وقيمة الانحراف البالغة (2.58) وهي قيمة ضعيفة ما يدل على ان جميع قيم استجابات المبحوثين كانت متقاربة اي عدم وجود قيما متطرفة، ومن خلال قيمة T البالغة (-1.36) عند درجة الحرية (28) وبدلالة بلغت (0.18) نستنتج ان قيمة T كانت غير دالة وسالبة ما يعني ان مستوى تكوين المعلمين قبل الخدمة في الجانب الثقافي كان قريب جدا من المتوسط حيث لم يكن دالا بفروق عن المتوسط اي ان المعلمين يتلقون تكويننا متوسطا قبل الخدمة في الجانب الثقافي.

تفسير ومناقشة الفرضية الأولى:

تبين من خلال النتائج المعروضة في الجدول رقم-05 - أن المعلمين يتلقون تكويننا متوسطا قبل الخدمة لتحسين أدائهم التربوي من الجانب الثقافي وهذه النتيجة تتفق مع ما جاء

الفصل الرابع..... عرض ومناقشة النتائج

في الجانب النظري " تركي رابح ص 401، 402" أن المعلم يعالج المعرفة من أجل بناء شخصية نامية قادرة على التغيير الاجتماعي لذلك لا بد أن يتخذ منطلقاً له للثقافة التي يعيش فيها باتجاهاتها ومشكلاتها وتحديثاتها بالتالي فالنتيجة المتوصل إليها عدم تحقق الفرضية الجزئية الأولى التي تنص على أن المعلمين يتلقون تكويناً كافٍ قبل الخدمة لتحسين أدائهم التربوي من الجانب الثقافي

عرض وتحليل ومناقشة الفرضية الفرعية الثانية ومنطوقها: يتلقى المعلمون تكويناً كافياً قبل الخدمة لتحسين أدائهم التربوي في الجانب الأكاديمي

لتأكد من هذه الفرضية قمنا بحساب الفرق في المتوسط بين متوسط استجابات المعلمين عن الأداة والمتوسط النظري المقدر بـ (10) وتحصلنا على النتائج التالية :

الجدول رقم (06) يبين دلالة الفروق بين متوسط العينة والمتوسط النظري

المتوسط النظري : 10						التكوين قبل الخدمة الجانب الأكاديمي
الدلالة	درجة الحرية	قيمة T	الانحراف	المتوسط	العدد	
0.00	28	-3.15	2.41	08.59	29	

من خلال الجدول رقم (06) ومن خلال قيمة المتوسط البالغة (08.59) وقيمة الانحراف البالغة (02.41) وهي قيمة ضعيفة ما يدل على أن جميع قيم استجابات الباحثين كانت متقاربة أي عدم وجود قيماً متطرفة، ومن خلال قيمة T البالغة (-3.15) عند درجة الحرية (28) وبدلالة بلغت (0.00) نستنتج أن قيمة T كانت دالة وسالبة ما يعني أن مستوى تكوين

الفصل الرابع..... عرض ومناقشة النتائج

المعلمين قبل الخدمة في الجانب الأكاديمي كان اقل من المتوسط وبدلالة اي ان المعلمين يتلقون تكوينا ضعيفا قبل الخدمة في الجانب الأكاديمي

تفسير ومناقشة الفرضية الجزئية الثانية:

تبين من خلال النتائج المعروضة في الجدول رقم- 06 - أن المعلمين يتلقون تكوينا متوسطا قبل الخدمة لتحسين أدائهم التربوي من الجانب الأكاديمي وهذا ما اتفق مع ما جاء في الجانب النظري" تركي رابح ص402 ط أنه ينبغي أن تحتل الثقافة الشخصية الجزء الأكبر من برنامج الدراسة من أجل تنمية تفكير الناس وتزويدهم بما ينبغي أن يتزودوا به للارتقاء بتفاعلاتهم مع البيئة ومشكلاتها، فالنتيجة المتوصل إليها: عدم تحقق الفرضية الجزئية الثانية التي نصت على أن المعلمين يتلقون تكوينا كاف قبل الخدمة لتحسين أدائهم التربوي من الجانب الأكاديمي.

عرض وتحليل ومناقشة الفرضية الفرعية الثالثة ومنطوقها: يتلقى المعلمون تكوينا كاف قبل الخدمة لتحسين ادائهم التربوي في الجانب المهني

لتأكد من هذه الفرضية قمنا بحساب الفرق في المتوسط بين متوسط استجابات المعلمين عن الأداة والمتوسط النظري المقدر ب (10) وتحصلنا على النتائج التالية :

الجدول رقم (07) يبين دلالة الفروق بين متوسط العينة والمتوسط النظري

المتوسط النظري : 10					
التكوين قبل الخدمة	العدد	المتوسط	الانحراف	قيمة T	درجة الحرية
الجانب المهني	29	9.28	2.80	-1.39	28
					الدلالة
					0.17

الفصل الرابع..... عرض ومناقشة النتائج

من خلال الجدول رقم (07) ومن خلال قيمة المتوسط البالغة (9.28) وقيمة الانحراف البالغة (02.80) وهي قيمة ضعيفة ما يدل على ان جميع قيم استجابات المبحوثين كانت متقاربة اي عدم وجود قيما متطرفة، ومن خلال قيمة T البالغة (-1.15) عند درجة الحرية (28) وبدلالة بلغت (0.17) نستنتج ان قيمة T كانت غير دالة وسالبة ما يعني ان مستوى تكوين المعلمين قبل الخدمة في الجانب المهني كان قريبا جدا من المتوسط حيث لم يكن دالا بفروق عن المتوسط اي ان المعلمين يتلقون تكوينا متوسطا قبل الخدمة في الجانب المهني.

تفسير ومناقشة الفرضية الجزئية الثالثة:

تبين من خلال النتائج المعروضة في الجدول رقم - 07- أن المعلمين يتلقون تكوينا متوسطا قبل الخدمة لتحسين أدائهم التربوي من الجانب المهني وهذه النتيجة تتفق مع ما جاء في الجانب النظري " تركي رباح ص402" أن هدف التربية والتعليم ينصب على تحويل المعرفة إلى وظيفة اجتماعية وتكون وسيلة في بناء شخصيات الناشئة ومؤثرة على نمو وظيفي في حياتهم وحياة مجتمعهم، فالنتيجة المتوصل إليها عدم تحقق الفرضية الجزئية الثالثة التي تنص على ان المعلمين يتلقون تكوينا كاف قبل الخدمة لتحسين أدائهم التربوية من الجانب المهني.

عرض وتحليل ومناقشة الفرضية الفرعية الرابعة ومنطوقها: يتلقى المعلمون تكوينا كاف قبل الخدمة لتحسين ادائهم التربوي في الجانب العملي.

لتأكد من هذه الفرضية قمنا بحساب الفرق في المتوسط بين متوسط استجابات المعلمين عن الأداة والمتوسط النظري المقدر بـ (10) وتحصلنا على النتائج التالية :

الجدول رقم (08) يبين دلالة الفروق بين متوسط العينة والمتوسط النظري

المتوسط النظري : 10						
التكوين	العدد	المتوسط	الانحراف	قيمة T	درجة الحرية	الدلالة
قبل الخدمة						
الجانب العملي	29	9.76	3.05	-0.42	28	0.67

من خلال الجدول رقم (08) ومن خلال قيمة المتوسط البالغة (9.76) وقيمة الانحراف البالغة (3.05) وهي قيمة ضعيفة ما يدل على ان جميع قيم استجابات المبحوثين كانت متقاربة اي عدم وجود قيما متطرفة، ومن خلال قيمة T البالغة (-0.42) عند درجة الحرية (28) وبدلالة بلغت (0.67) نستنتج ان قيمة T كانت غير دالة وسالبة ما يعني ان مستوى تكوين المعلمين قبل الخدمة في الجانب العملي كان قريبا جدا من المتوسط حيث لم يكن دالا بفروق عن المتوسط اي ان المعلمين يتلقون تكوينا متوسطا قبل الخدمة في الجانب العملي.

تفسير ومناقشة الفرضية الجزئية الرابعة:

يتبين من خلال النتائج المعروضة في الجدول رقم- 08 - أن المعلمين يتلقون تكوينا متوسطا قبل الخدمة في الجانب العملي وهذه النتيجة تتفق مع ما أدلى به كثير ممن التقينا به أثناء الدراسة الميدانية من معلمي ومعلمات المرحلة الابتدائية أن التكوين المقدم في الجامعات عكس المقدم في المعاهد التكنولوجية فالتكوين المقدم في المعاهد التكنولوجية فيه مزج بين النظري والتطبيق والفكري والعملي وهو لازم لكل تخصص بالتالي: فالنتيجة المتوصل إليها عدم تحقق الفرضية الجزئية الرابعة التي تنص على أن المعلمين يتلقون تكوينا كاف قبل الخدمة لتحسين أدائهم التربوي من الجانب العملي

الفصل الرابع..... عرض ومناقشة النتائج

عرض وتحليل ومناقشة الفرضية الرئيسية الثانية ومنطوقها: يتلقى المعلمون تكوينًا كافٍ أثناء الخدمة لتحسين أدائهم التربوي؟

لتأكد من هذه الفرضية قمنا بحساب الفرق في المتوسط بين متوسط استجابات المعلمين عن الأداة والمتوسط النظري المقدر بـ (28) وتحصلنا على النتائج التالية :

الجدول رقم (09) يبين دلالة الفروق بين متوسط العينة والمتوسط النظري

المتوسط النظري : 28						التكوين أثناء الخدمة
الدلالة	درجة الحرية	قيمة T	الانحراف	المتوسط	العدد	
0.04	28	2.62	6.86	31.34	29	

من خلال الجدول رقم (09) ومن خلال قيمة المتوسط البالغة (31.34) وقيمة الانحراف البالغة (6.86) وهي قيمة ضعيفة ما يدل على أن جميع قيم استجابات المبحوثين كانت متقاربة أي عدم وجود قيما متطرفة، ومن خلال قيمة T البالغة (2.62) عند درجة الحرية (28) وبدلالة بلغت (0.04) نستنتج أن قيمة T كانت دالة وموجبة ما يعني أن مستوى تكوين المعلمين أثناء الخدمة كان أكبر من المتوسط وبدلالة أن المعلمين يتلقون تكوينًا كافيًا أثناء الخدمة .

تفسير ومناقشة الفرضية الرئيسية الثانية

يتبين من خلال النتائج المعروضة في الجدول رقم-09 - أن المعلمين يتلقون تكوينًا كافٍ أثناء الخدمة لتحسين أدائهم التربوي وهذه النتيجة تتفق مع دراسة بوقطف محمد 2015 التي وجدت أن للبرامج التكوينية دور مؤثر على نجاح عملية تكوين الموظف أثناء الخدمة بالتالي النتيجة

الفصل الرابع..... عرض ومناقشة النتائج

المتوصل إليها تحقق الفرضية الرئيسية الثانية التي تنص على أن المعلمين يتلقون تكويننا كاف أثناء الخدمة لتحسين أدائهم التربوي

عرض وتحليل ومناقشة الفرضية الفرعية الاولى ومنطوقها: يتلقى المعلمون تكويننا كاف اثناء الخدمة لتحسين ادائهم التربوي في الجانب المعرفي

لتأكد من هذه الفرضية قمنا بحساب الفرق في المتوسط بين متوسط استجابات المعلمين عن الأداة والمتوسط النظري المقدر بـ (14) وتحصلنا على النتائج التالية:

الجدول رقم (10) يبين دلالة الفروق بين متوسط العينة والمتوسط النظري

المتوسط النظري : 14						التكوين أثناء الخدمة الجانب المعرفي
الدلالة	درجة الحرية	قيمة T	الانحراف	المتوسط	العدد	
0.03	28	2.28	3.49	15.48	29	

من خلال الجدول رقم (10) ومن خلال قيمة المتوسط البالغة (15.48) وقيمة الانحراف البالغة (03.49) وهي قيمة ضعيفة ما يدل على ان جميع قيم استجابات المبحوثين كانت متقاربة اي عدم وجود قيما متطرفة، ومن خلال قيمة T البالغة (2.28) عند درجة الحرية (28) وبدلالة بلغت (0.03) نستنتج ان قيمة T كانت دالة وموجبة ما يعني ان مستوى تكوين المعلمين اثناء الخدمة كان اكبر من المتوسط وبدلالة ان المعلمين يتلقون تكويننا كاف اثناء الخدمة في الجانب المعرفي.

الفصل الرابع..... عرض ومناقشة النتائج

تفسير ومناقشة الفرضية الجزئية الأولى

يتبين من خلال النتائج المعروضة في الجدول رقم-10 - أن المعلمين يتلقون تكويننا كاف أثناء الخدمة لتحسين أدائهم التربوي من الجانب المعرفي أي بتلقيهم المعارف والمعلومات والمهارات اللازمة التي تزيد من أدائهم وهذه النتيجة تختلف مع ما جاء في الجانب النظري من مذكرة سعدي الميلود ص06 أن الأولوية في التكوين تمنح لمعلمي الطور الابتدائي والمتوسط الذي يشوبها بعض النقائص فيما يخص المهارات والكفايات والمعارف بالتالي النتيجة المتوصل إليها: تحقق الفرضية الجزئية الأولى التي تنص على أن المعلمين يتلقون تكويننا كاف أثناء الخدمة لتحسين أدائهم التربوي من الجانب المعرفي

عرض وتحليل ومناقشة الفرضية الجزئية الثانية

ومنطوقها: يتلقى المعلمون تكويننا كاف أثناء الخدمة لتحسين ادائهم التربوي في الجانب التقني لتأكد من هذه الفرضية قمنا بحساب الفرق في المتوسط بين متوسط استجابات المعلمين عن الأداة والمتوسط النظري المقدر ب (14) وتحصلنا على النتائج التالية :

الجدول رقم (11) يبين دلالة الفروق بين متوسط العينة والمتوسط النظري

المتوسط النظري : 14						التكوين أثناء الخدمة الجانب التقني
العدد	المتوسط	الانحراف	قيمة T	درجة الحرية	الدلالة	
29	15.86	3.99	2.50	28	0.01	

الفصل الرابع..... عرض ومناقشة النتائج

من خلال الجدول رقم (11) ومن خلال قيمة المتوسط البالغة (15.86) وقيمة الانحراف البالغة (03.99) وهي قيمة ضعيفة ما يدل على ان جميع قيم استجابات المبحوثين كانت متقاربة اي عدم وجود قيما متطرفة، ومن خلال قيمة T البالغة (2.50) عند درجة الحرية (28) وبدلالة بلغت (0.01) نستنتج ان قيمة T كانت دالة وموجبة ما يعني ان مستوى تكوين المعلمين اثناء الخدمة كان اكبر من المتوسط وبدلالة اي ان المعلمين يتلقون تكويننا كاف اثناء الخدمة في الجانب التقني.

تفسير ومناقشة الفرضية الجزئية الثانية

يتبين من خلال النتائج المعروضة في الجدول رقم - 11- أن المعلمين يتلقون تكويننا كاف أثناء الخدمة لتحسين أدائهم التربوي من الجانب التقني وهذه الدراسة تتفق مع دراسة محمد بدر عبد السلام صيام 2007 التي وجدت أن نسبة المعلمين الذين يمارسون مهارات التخطيط للعلمية التعليمية ومهارات تنفيذ التدريس كانت مرتفعة وموجبة بالتالي النتيجة المتوصل إليها: تحقق الفرضية الجزئية الثانية التي تنص على أن المعلمين يتلقون تكويننا كاف أثناء الخدمة لتحسين أدائهم التربوي من الجانب التقني

عرض وتحليل ومناقشة الفرضية الرئيسية الثالثة ومنطوقها: يختلف التكوين المقدم للمعلمين

قبل واثناء الخدمة لتحسين ادائهم التربوي باختلاف متغيرات الدراسة (الشهادة، سنوات العمل)

لتأكد من هذه الفرضية قمنا ببتجزئتها إلى ثلاث فرضيات مرعية وسنتطرق إليها بالتفصيل فيما يلي :

عرض وتحليل ومناقشة الفرضية الجزئية الاولى: ومنطوقها: يختلف التكوين المقدم للمعلمين

قبل الخدمة لتحسين ادائهم التربوي باختلاف (الشهادة)

الفصل الرابع..... عرض ومناقشة النتائج

للتأكد من هذه الفرضية قمنا بحساب تحليل التباين الاحادي (ANOVA) لاستجابات المعلمين عن الأداة في الشهادات المختلفة (المعهد التكنولوجي المدرسة العليا للاساتذة الليسانس فما فوق) وتحصلنا على النتائج التالية :

الجدول رقم (12) يبين تحليل التباين احادي الاتجاه (ANOVA) للفروق في التكوين حسب الشهادة

الدالة	قيمة F	متوسط المربعات	درجة الحرية	مجموع المربعات	مصدر التباين
0.83	0.04	2.29	2	2.29	بين المجموعات
غيردال		51.50	27	1390.66	داخل المجموعات

من خلال الجدول رقم (12) ومن خلال قيمة f البالغة 0.04 عند درجة الحرية 2 بين المجموعات و 27 داخل المجموعات بدلالة 0.83 وهي اكبر من 0.05 ما يدل على عدم وجود فروق بين الشهادات المختلفة في التكوين قبل الخدمة لتحسين الاداء التربوي

تفسير ومناقشة الفرضية الجزئية الأولى

تبين من خلال النتائج المعروضة في الجدول رقم- 12 - أنه لا يوجد اختلاف في التكوين المقدم للمعلمين قبل الخدمة لتحسين أدائهم التربوي باختلاف الشهادة وهذه النتيجة تتفق مع ما أدلى به كثير ممن التقينا بهم أثناء الدراسة الميدانية إن التكوين المعمق لا يحتاجه المعلمون بالفعل لأداء مهمة التعليم بل يحتاجون لتكوينات بسيطة يتشابهون فيها فالنتيجة المتوصل إليها عدم تحقق الفرضية الجزئية الأولى التي تنص على أن التكوين المقدم للمعلمين قبل الخدمة لتحسين أدائهم التربوي يختلف باختلاف الشهادة

الفصل الرابع..... عرض ومناقشة النتائج

عرض وتحليل ومناقشة الفرضية الجزئية الثانية: ومنطوقها: يختلف التكوين المقدم للمعلمين أثناء الخدمة لتحسين ادائهم التربوي باختلاف (الشهادة)

للتأكد من هذه الفرضية قمنا بحساب تحليل التباين الاحادي (ANOVA) لاستجابات المعلمين عن الأداة في الشهادات المختلفة (المعهد التكنولوجي المدرسة العليا لاساتذة الليسانس فما فوق) وتحصلنا على النتائج التالية :

الجدول رقم (13) يبين تحليل التباين احادي الاتجاه(ANOVA) للفروق في التكوين حسب الشهادة

الدالة	قيمة F	متوسط المربعات	درجة الحرية	مجموع المربعات	مصدر التباين
0.65	0.20	9.97	2	9.97	بين المجموعات
غيردال		48.46	27	1308.57	داخل المجموعات

من خلال الجدول رقم (13) ومن خلال قيمة f البالغة 0.20 عند درجة الحرية 2 بين المجموعات و 27 داخل المجموعات بدلالة 0.65 وهي اكبر من 0.05 ما يدل على عدم وجود فروق بين الشهادات المختلفة في التكوين أثناء الخدمة لتحسين الاداء التربوي

تفسير ومناقشة الفرضية الجزئية الثانية

تبين من خلال النتائج المعروضة في الجدول رقم- 13- أنه لا يوجد اختلاف في التكوين المقدم للمعلمين أثناء الخدمة لتحسين أدائهم التربوي باختلاف التكوين وهذه النتيجة تتفق مع ما أدلى به الكثير ممن التقينا بهم أثناء الدراسة الميدانية أن المعلمين يتلقون نفس التكوين لأن البرامج التكوينية تقدم لجميع المعلمين بتخصصاتهم المختلفة كما أن المفتش يزود المعلمين

الفصل الرابع..... عرض ومناقشة النتائج

بالمعارف والمعلومات كذا المهارات نفسها لجميع المعلمين بالتالي النتيجة كانت عدم وجود اختلاف في التكوين المقدم للمعلمين أثناء الخدمة لتحسين أدائهم التربوي باختلاف الشهادة

عرض وتحليل ومناقشة الفرضية الجزئية الثالثة: ومنطوقها: يختلف التكوين المقدم للمعلمين أثناء الخدمة لتحسين ادائهم التربوي باختلاف (سنوات العمل)

للتأكد من هذه الفرضية قمنا بحساب تحليل التباين الاحادي (*ANOVA*) لاستجابات المعلمين عن الأداة في الشهادات المختلفة (اقل من -6، من 6-15، اكثر من 16 سنة) وتحصلنا على النتائج التالية:

الجدول رقم (14) يبين تحليل التباين احادي الاتجاه (*ANOVA*) للفروق في التكوين حسب سنوات العمل

الدالة	قيمة F	متوسط المربعات	درجة الحرية	مجموع المربعات	مصدر التباين
0.62	0.47	23.40	2	46.81	بين المجموعات
غيردال		48.91	26	1271.73	داخل المجموعات

من خلال الجدول رقم (14) ومن خلال قيمة f البالغة 0.47 عند درجة الحرية 2 بين المجموعات و 26 داخل المجموعات بدلالة 0.62 وهي اكبر من 0.05 ما يدل على عدم وجود فروق بين سنوات العمل المختلفة في التكوين اثناء الخدمة لتحسين الاداء التربوي

تفسير ومناقشة الفرضية الجزئية الثالثة

تبين من خلال النتائج المعروضة في الجدول رقم - 14 - أنه لا يوجد اختلاف في التكوين المقدم للمعلمين أثناء الخدمة لتحسين أدائهم التربوي باختلاف سنوات العمل وهذا ما لم نجد له

الفصل الرابع..... عرض ومناقشة النتائج

تفسيرا لأنه كلما زادت سنوات العمل زادت فعالية التكوين بالتالي النتيجة كانت عدم وجود اختلاف في التكوين المقدم للمعلمين أثناء الخدمة لتحسين أدائهم التربوي باختلاف سنوات العمل

3- الإقتراحات

- وأخير نقدم جملة من التوصيات إلى من يهمله الأمر، إسهاما في تصور حلول ميدانية لتقديم الأفضل وتحسين تكوين معلم المرحلة الابتدائية لرفع أداءه وهي:
- 1/ ضرورة الرجوع إلى العمل بالمعاهد التكنولوجية لتركيزها على الجانب التطبيقي الذي يحتاجه المعلم.
 - 2/ إخضاع الطلبة أو المعلم قبل التحاقه بالخدمة لدورات تدريبية تطبيقية.
 - 3/ توفير الوسائل اللازمة التي تساعد المعلم على تقديم أداء أفضل.
 - 4/ وجوب جعل مشرفين للتربية في المدارس الابتدائية لتخفيف العبء عن المعلم.
 - 5/ إعادة النظر في المقاييس المقدمة للمعلم قبل التحاقه بالخدمة وإحلال مكانها ما يتناسب وتخصص المعلم خاصة في الجامعات.
 - 6/ تكثيف المفتشين للزيارات الصفية للمعلم أثناء الخدمة وتزويدهم بالمعلومات والمعارف اللازمة لتقديم الأفضل للتلاميذ.

خلاصة:

نستخلص من خلال هذا الفعل الذي تناول عرض وتفسير النتائج في ضوء الفرضيات والدراسات السابقة المؤيدة أو المعارضة والإطار النظري للدراسة حسب تسلسل الفرضيات الرئيسية الثلاث أنه اتم الوصول إلى أن معلمي المرحلة الابتدائية لا يتلقون التكوين الكاف قبل الالتحاق بالخدمة لتحسين أدائهم التربوي من كل الجوانب ثقافي، أكاديمي، مهني وعملي، بالإضافة إلى أن معلمي المرحلة الابتدائية يتلقون التكوين الكاف أثناء الخدمة لتحسين أدائهم التربوي بجوانبه التقني والمعرفي وكذلك عدم وجود فروق في التكوين المقدم للمعلمين قبل وأثناء الخدمة لتحسين أدائهم التربوي باختلاف متغيرات الدراسة "الشهادة، وسنوات العمل"

استنتاج عام

استنتاج عام:

تناول بحثي هذا طبيعة التكوين لدى معلمي المرحلة الابتدائية وعلاقته بالأداء التربوي، حيث سلط الضوء على معلمي المرحلة الابتدائية بصفتهم أول المعنيين بها، بدأت دراستي بجانب نظري تطرقت من خلاله بشيء من التفصيل والتفسير عن كبيعة التكوين كذلك الأداء التربوي وكانت نتيجة هذه الدراسة التوصل إلى جملة من المعايير الواجب توفرها في التكوين، واستهلكت الجانب الميداني بدارسة استطلاعية التي قمت فيها بتصميم استبيان ثم تطبيقه على عينة عشوائية بسيطة من المعلمين ثم توصلت للنتائج التالية:

1- عدم تحقق الفرضية الرئيسية الأولى في تلقي المعلمين للتكوين بشكل كاف قبل الخدمة لتحسين أدائهم التربوي.

2- عدم تحقيق الفرضية الجزئية الأولى: في تلقي المعلمين للتكوين بشكل كاف قبل الخدمة لتحسين أدائهم التربوي من الجانب الثقافي.

3- عدم تحقق الفرضية الجزئية الثانية: في تلقي المعلمين للتكوين بشكل كاف قبل الخدمة لتحسين أدائهم التربوي من الجانب الأكاديمي.

4- عدم تحقق الفرضية الجزئية الثالثة في تلقي المعلمين للتكوين بشكل كاف قبل الخدمة لتحسين أدائهم التربوي من الجانب المهني.

5- عدم تحقق الفرضية الجزئية الرابعة في تلقي المعلمين للتكوين بشكل كاف قبل الخدمة لتحسين أدائهم التربوي من الجانب العملي.

6- تحقق الفرضية الرئيسية الثانية: يتلقى المعلمون تكوينًا كافًا أثناء الخدمة لتحسين أدائهم التربوي.

7- تحقق الفرضية الجزئية الأولى: يتلقى المعلمون تكوينًا كافٍ أثناء الخدمة لتحسين أدائهم التربوي من الجانب المعرفي.

8- يتلقى المعلمون تكوينًا كافٍ أثناء الخدمة لتحسين أدائهم التربوي من الجانب التقني.

9- عدم تحقق الفرضية الرئيسية الثالثة يتلقى المعلمون تكوينًا كافٍ قبل وأثناء الخدمة لتحسين أدائهم التربوي باختلاف متغيرات الدراسة " الشهادة، سنوات العمل "

10- عدم تحقق الفرضية الجزئية الأولى: يتلقى المعلمون تكوينًا كافٍ قبل الخدمة لتحسين أدائهم التربوي باختلاف الشهادة.

11- عدم تحقق الفرضية الجزئية الثانية: يتلقى المعلمون تكوينًا كافٍ أثناء الخدمة لتحسين أدائهم التربوي باختلاف الشهادة

12- عدم تحقق الفرضية الجزئية الثالثة: يتلقى المعلمون تكوينًا كافٍ أثناء الخدمة لتحسين أدائهم التربوي باختلاف سنوات العمل.

قائمة المصادر والمراجع

قائمة المراجع

- 1- إبراهيم أحمد غنيم، الكفاءات التدريسية في ضوء الموديلات التعليمية، دط، مكتبة الأنجلو المصرية للنشر والتوزيع، مصر، د س.
- 2- أحمد الخطيب، غعداد المعلم في دول الخليج العربي " نماذج مقترحة" دط، عالم الكتب الحديث للنشر والتوزيع، عمان 2009.
- 3- أحمد صقر عاشور، إدارة القوى العاملة" الأسس السلوكية وأدوات البحث التطبيقي" دط، الدار الجامعية للنشر والتوزيع، مصر 1986.
- 4- السلام مؤيد السعيد، إدارة الموارد البشرية، ط1، عالم الكتب الحديث للنشر والتوزيع، الأردن 2009.
- 5- إيناس خليفة، الشامل في الوسائل التعليمية، ط1، دار المناهج للنشر والتوزيع، عمان، 2007.
- 6- بوعبد الله لحسن، إدارة وتنمية الموارد البشرية، ط2، منشورات مخبر للنشر والتوزيع، الجزائر 2010.
- 7- تركي رابح، أصول التربية والتعليم، دط ديوان المطبوعات للنشر والتوزيع، الجزائر 1982.
- 8- توفيق أحمد مرعي، ط1، دار الميسر للنشر والتوزيع، الأردن 2002.
- 9- خالد محمد أبو شعيرة، مدخل إلى التربية، ط1، مكتبة العربي للنشر والتوزيع، عمان 2008.
- 10- سامي سلطي عريفج، مدخل إلى التربية، ط1، دار الفكر للطباعة والنشر والتوزيع، الأردن 2000.

- 11- سهيل أحمد عبيدان، إعداد المعلمين وتمييزهم، ط1، عالم الكتب الحديثة للنشر والتوزيع، عمان 2007.
- 12- سهيلة عباس، القيادة الابتكارية والأداء المتميز، ط1، دار وائل للنشر والتوزيع، عمان 2004.
- 13- سهيلة كاظم فتلاوي، الكفايات التدريسية: المفهوم، التدريس الأداء، دار الشرق للنشر والتوزيع، عمان 2003.
- 14- صلاح الدين شروخ، منهجية البحث، ط1، دار العلوم للنشر والتوزيع، مصر 2003.
- 15- عبد البارئ إبراهيم درة، تكنولوجيا الأداء البشري في المنظمات، ط1، جامعة الدول العربية للنشر والتوزيع، مصر 2003.
- 16- عبد الحافظ سلامة، الوسائل التعليمية والمنهج، ط1، دار الفكر للطباعة والنشر والتوزيع، عمان 2000.
- 17- عبد الحميد محمد ، البحث العلمي في الدراسات الاعلامية، ط2، عالم الكتب للنشر والتوزيع، القاهرة 2003.
- 18- عبد السلام مصطفى، أساسيات التدريس والتطور المهني للمعلم، ط1، الجامعة الجديدة للنشر والتوزيع، مصر 2007.
- 19- عبد الكريم بوحفص، التكوين الاستراتيجي لتنمية الموارد البشرية، ط1، ديوان المطبوعات الجامعية للنشر والتوزيع، مصر 2010.
- 20- عسوس محمد، مقارنة التعليم والتعلم بالكفاءات، ط1، دار الأمل للنشر والتوزيع، د ب، د.س.

21- عادل حسن، إدارة الأفراد والعلاقات الإنسانية، دط، مؤسسة شباب الجامعة للنشر والتوزيع، مصر 1998.

22- علي راشد، كفايات الأداء التدريسي، ط1، دار الفكر العربي للنشر والتوزيع، مصر 2005.

23- فاخر عاقل، علم النفس التربوي، ط1، دار العلم للملايين، بيروت، د.س.

24- فاروق عبده فليه، السلوك التنظيمي وإدارة المؤسسات التعليمية، ط1، دار المسير للنشر والتوزيع، عمان 2005.

25- فايز مراد ندش، في أصول التربية، ط1، دار الوفاء لدنيا الطباعة والنشر، مصر 2004.

26- فلاح حسن عداي الحسيني، الإدارة والاستراتيجية، دط، دار وائل للنشر والتوزيع، مصر، دس.

27- هشام بركات بشر حسن، استراتيجيات التدريب الفعال، ط2، جامعة الملك سعود، الرياض 2009.

28- وليد أحمد جابر، طرائق التدريس العامة، ط3، دار الفكر للنشر والتوزيع، عمان 2007.

مجلات:

29- خيرى وناس وبوصنوبرة، التربية وعلم النفس، وزارة التربية الوطنية، مديرية الديوان الوطني للتعليم والتكوين عن بعد، الجزائر 2006.

الرسائل الجامعية:

- 30- دراسة سعاد ومعتاد بن عابد الروقي، الضغوط الادارية وعلاقتها بالأداء والرضى الوظيفي، رسالة ماجستير جدة السعودية 2003
- 31- دراسة شيباني فوزية، دور البرامج التكوينية في إحداث تغيير في السلوك التنظيمي، رسالة ماجستير، قسنطينة 2009.
- 32- دراسة مومية عزري، ظروف العمل والرضا المعني للمعلم، رسالة ماجستير 2007. ميلود سعدي، برنامج تكوين أساتذة العربية في تحقيق الفعالية البيداغوجية لديهم وفق معايير الجودة الشاملة، رسالة ماجستير 2014.

الملاحق

جامعة محمد بوضياف - المسيلة

كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية

قسم علم النفس

استمارة

موجهة لمعلمي المدارس الابتدائية

الموضوع: طبيعة التكوين لدى معلمي المرحلة الابتدائية وعلاقته بالأداء التربوي

- دراسة ميدانية بمؤسسات التعليم الابتدائي ببلدية مسيف -

في إطار إعداد مذكرة تخرج مكملة لنيل شهادة الماستر في علم النفس علوم التربية والأرطفونيا تخصص توجيه وإرشاد تربوي، نرجو منك أخي المعلم أختي المعلمة مساعدتنا بإجابتك عن الأسئلة الواردة في الاستمارة التي تتضمن طبيعة التكوين قبل الالتحاق بالخدمة وأثناء الخدمة، مع العلم أن هذه الأجوبة تبقى قيد السرية والكتمان ولن تستخدم إلا لأغراض البحث العلمي، وذلك بوضع علامة (x) أمام الإجابة المناسبة.

وشكرا مسبقا على تعاونكم معنا

أولاً: البيانات العامة

- الشهادة:

- المعهد التكنولوجي
 المدرسة العليا للأساتذة
 ليسانس

- سنوات العمل:

- أقل من 6
 من 6 إلى 15
 16 فأكثر

ثانياً: استمارة طبيعة التكوين قبل الخدمة.

الرقم	المحاور	بقدر كاف	بقدر متوسط	لم أتلق
المحور الأول: الثقافة العامة				
01	تلقيت في دراستك الجامعية أو المعاهد مجموعة من المعلومات حول الثقافة العامة			
02	تلقيت في دراستك الجامعية أو المعاهد مجموعة من المعلومات حول ثقافة المجتمعات الأخرى			
03	تلقيت في دراستك الجامعية أو المعاهد مجموعة من المعلومات حول قيم المجتمع الجزائري			
04	تلقيت في دراستك الجامعية أو المعاهد مجموعة من المعلومات حول تاريخ العالم			
05	تلقيت في دراستك الجامعية أو المعاهد مجموعة من المعلومات حول جغرافيا العالم			
المحور الثاني: المواد الأكاديمية				
01	تلقيت في دراستك الجامعية أو المعاهد معلومات كافية في اللغة العربية			
02	تلقيت في دراستك الجامعية أو المعاهد معلومات كافية في التاريخ الجزائري			
03	تلقيت في دراستك الجامعية أو المعاهد معلومات كافية في التربية المدنية			
04	تلقيت في دراستك الجامعية أو المعاهد معلومات كافية في الرياضيات			
05	تلقيت في دراستك الجامعية أو المعاهد معلومات كافية في الشريعة			
المحور الثالث: المواد المهنية والتربية				
01	تلقيت في دراستك الجامعية أو المعاهد مجموعة من المعلومات في سيكولوجية النمو			
02	تلقيت في دراستك الجامعية أو المعاهد مجموعة من المعلومات في علم النفس التربوي			
03	تلقيت في دراستك الجامعية أو المعاهد مجموعة من المعلومات في نظرية التربية			
04	تلقيت في دراستك الجامعية أو المعاهد مجموعة من المعلومات في التشريع المدرسي			

05	تلقيت في دراستك الجامعية أو المعاهد مجموعة من المعلومات عن علاقات العمل في المجموعة التربوية		
المحور الرابع: التدريب العملي			
01	تلقيت في دراستك الجامعية أو المعاهد حصص عملية في كيفية تسيير الدرس		
02	تلقيت في دراستك الجامعية أو المعاهد حصص عملية في إيصال المعرفة		
03	تلقيت في دراستك الجامعية أو المعاهد حصص حول استخدام الوسائل التعليمية		
04	تلقيت في دراستك الجامعية أو المعاهد حصص حول أساليب التدريس		
05	تلقيت في دراستك الجامعية أو المعاهد حصص حول التخطيط للدرس		

ثانيا: طبيعة التكوين أثناء الخدمة.

الرقم	المحاور	بقدر كاف	بقدر متوسط	لم ألتق
المحور الأول: الجانب المعرفي				
01	تلقيت دورات تكوينية أثناء الخدمة			
02	تتلقى زيارات تكوينية من طرف المفتش			
03	قدم لك المفتش معلومات توضيحية حول طرق التدريس			
04	وفر لك المفتش الموارد التعليمية اللازمة لاكتساب المهارة			
05	قدم لك المفتش معلومات تفيدك في تحسين أدائك			
06	أفادك المفتش بمعارف حول التعامل مع التلاميذ			
07	قدم لك المفتش مجموعة من المعلومات حول وظائفك داخل الصف			
المحور الثاني: الجانب التقني				
01	تلقيت المعلومات اللازمة عن كيفية تسيير الدرس			
02	تلقيت المعلومات اللازمة عن كيفية تحفيز التلاميذ			
03	تلقيت المعلومات اللازمة عن كيفية التخطيط للدرس			
04	تلقيت المعلومات اللازمة عن كيفية التحكم في القسم			
05	تلقيت المعلومات اللازمة عن كيفية استخدام الوسائل التعليمية			
06	تلقيت المعلومات اللازمة عن الكفايات الأدائية داخل الصف			
07	تلقيت المعلومات اللازمة عن كيفية التجديد والقدرة على تقديم الأفضل			

