



الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية
وزارة التعليم العالي والبحث العلمي
جامعة محمد بوضياف بالمسيلة
كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية
قسم علم الاجتماع

الرقم التسلسلي:

رقم التسجيل: 1335073126

مذكرة مقدمة ضمن متطلبات نيل شهادة الماستر تخصص: علم اجتماع التربية

بعنوان:

دور التكوين أثناء الخدمة في تعزيز الكفايات

التدريسية لدى الأستاذ

دراسة ميدانية ببعض متوسطات بلدية المسيلة

إعداد الطالبة:

إيمان بوسعدية

أمام لجنة المناقشة المكونة من السادة الأساتذة:

د. يوسف جغلولي

الرتبة: أستاذ التعليم العالي جامعة المسيلة رئيسيا

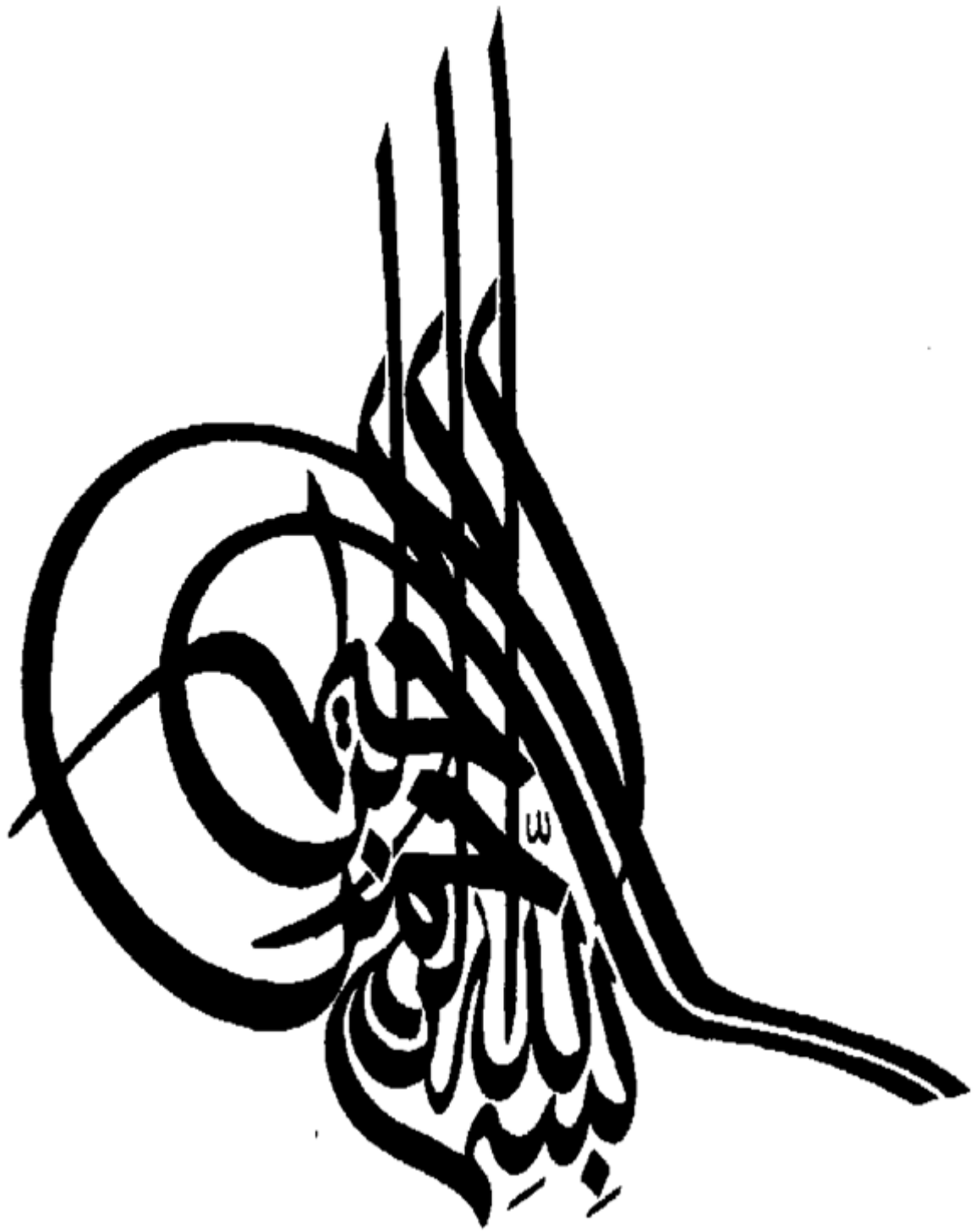
د. سهام بلقرمي

الرتبة: أستاذ محاضر (أ) جامعة المسيلة مشرفا ومقررا

د. الطيب تومي

الرتبة: أستاذ محاضر (أ) جامعة المسيلة ممتحنا

السنة الجامعية: 2019/2018



** شكر وتقدير **

الحمد لله الذي بتعمنه تثر الصالحات

نشكر الله سبحانه وتعالى على فضله وتوفيقه لنا

والتائل في محم تنزيلة: (إذ تأذن ربكم لئن شكرتم لأزيدنكم . . .)

سورة إبراهيم 7

والصلاة والسلام على رسوله الكريم ومن تبعه بإحسان إلى يوم الدين

أحمد الله تعالى الذي بارك لنا في إتمام هذه الدراسة

أقدم بخزير الشكر والعرفان إلى الأساظة المحترمة الدكتور بلقسي سهار

إشرافها على هذا العمل فلها أخلص تحية واعظم تقدير على كل ما قدمته لي

من توجيهات وإرشادات وعلى ما خصتي به من جهد ووقت طوال إشرافها

على هذا العمل

كما أقدم بخزير الشكر إلى جميع أساظة قسر علم الاجتماع



فهرس المحتويات

شكر وعرهان

فهرس المحتويات

فهرس الجداول

ملخص الدراسة

أ

مقدمة

الفصل الأول: الإطار التمهيدى للدراسة

- 3 1- الإشكالية
- 4 2- فرضيات الدراسة
- 4 3- أهمية الدراسة
- 6 4- أهداف الدراسة
- 7 5- أسباب اختيار موضوع الدراسة
- 10 6- المدخل النظرى السوسولوجى للدراسة
- 10 7- الدراسات السابقة

الفصل الثانى: التكوين أثناء الخدمة

- 16 تمهيد
- 16 I- التكوين
- 17 1- مفاهيم التكوين
- 18 2- مبادئ وأسس التكوين
- 19 3- متطلبات التكوين الفعال
- 20 4- أنواع التكوين
- 21 II- التكوين أثناء الخدمة
- 21 1- مفهوم التكوين أثناء الخدمة
- 22 2- الاتجاهات الحديثة فى مجال التكوين أثناء الخدمة
- 23 3- أهمية التكوين أثناء الخدمة
- 24 4- أهداف التكوين أثناء الخدمة

25	5- مميزات التكوين أثناء الخدمة
26	6- مشكلات التكوين أثناء الخدمة
26	الخلاصة

الفصل الثالث: الكفاية التدريسية

28	تمهيد
28	1-تعريف الكفاية
29	2- مفهوم الكفايات التدريسية
30	3- أنواع الكفايات التدريسية
31	4- أساليب تحديد الكفايات
31	5- أهداف تقويم كفايات الأساتذة
32	6- أبعاد الكفايات التي ينبغي توفرها في الأستاذ
34	7- الكفايات التدريسية المتطلبية لدى الأستاذ
35	8- الكفايات التدريسية التي يجب أن يمتلكها الأستاذ
35	خلاصة

الفصل الرابع: الإجراءات المنهجية للدراسة

37	تمهيد
37	1- الدراسة الاستطلاعية
38	2- حدود الدراسة
38	3- مجتمع الدراسة
38	4- عينة الدراسة
38	5- المنهج المتبع في الدراسة
39	6- أدوات الدراسة
40	7-أساليب المعالجة الإحصائية المستخدمة

الفصل الخامس: عرض ومناقشة النتائج وتحليلها وتفسيرها

47	1-عرض نتائج الدراسة الميدانية
47	1-1-عرض نتائج الفرضية الجزئية الأولى
48	1-2-عرض نتائج الفرضية الجزئية الثانية

49	1-3- عرض نتائج الفرضية الجزئية الثالثة
51	1-4- عرض نتائج الفرضية العامة
52	2- تفسير ومناقشة نتائج الدراسة الميدانية
53	2-1- تفسير ومناقشة نتائج الدراسة الميدانية على ضوء الفرضيات
53	1- تفسير ومناقشة الفرضية الجزئية الأولى
53	2- تفسير ومناقشة الفرضية الجزئية الثانية
54	3- تفسير ومناقشة الفرضية الجزئية الثالثة
56	2-2- تفسير ومناقشة الفرضيات في ضوء نتائج الدراسة
57	الخلاصة العامة
59	الخاتمة
61	قائمة المراجع
	قائمة الملاحق

فهرس الجداول

الصفحة	عنوان الجدول	الرقم
41	يوضح العلاقة الارتباطية بين الدرجة الكلية لإستبيان الكفايات التدريسية لدى أساتذة التعليم المتوسط وأبعاده الفرعية.	01
42	مصفوفة ارتباطات عبارات محور التخطيط مع الدرجة الكلية للمحور	02
43	مصفوفة ارتباطات عبارات محور الصلاحيات: (التنفيذ) مع الدرجة الكلية للمحور	03
44	مصفوفة ارتباطات عبارات محور التقويم مع الدرجة الكلية للمحور	04
45	يوضح معامل ألفا كرونباخ لإستبيان الكفايات التدريسية لدى أساتذة التعليم المتوسط.	05
47	يوضح مستوى مساهمة التكوين أثناء الخدمة في تقرير الكفايات التدريسية لدى الأستاذ فيما يخص التخطيط للدروس	06
49	يوضح مستوى مساهمة التكوين أثناء الخدمة في تقرير الكفايات التدريسية لدى الأستاذ فيما يخص التنفيذ للدروس	07
50	يوضح مستوى مساهمة التكوين أثناء الخدمة في تقرير الكفايات التدريسية لدى الأستاذ فيما يخص التقويم للدروس	08
52	نتائج الاختبار التائي لدلالة الفرق بين المتوسط الحسابي والمتوسط النظري للاستبيان مساهمة التكوين أثناء الخدمة في تعزيز الكفايات التدريسية	09

مقدمة

يعتبر التكوين أثناء الخدمة من أهم الأعمال في المنظومة التربوية المعاصرة فهو يشكل عاملا هاما لإنجاح العملية التعليمية ووسيلة من وسائل النمو المعرفي والمهني للأستاذ، حيث يعمل على تجديد معارفه وتطوير قدراته وكفاءاته الأكاديمية والمهنية.

في حين يرى المربون والباحثون على أن معظم النقائص والمشاكل التربوية ناشئة نتيجة افتقار التعليم إلى أساتذة أكفاء، فالأستاذ الكفاء يستطيع تقادي هذه المشاكل بالإضافة إلى أن جميع الأدوات والوسائل التعليمية لا تجدي نفعا دون لمستته، فهو الذي يكسبها طابعها التربوي لأنه هو العمود الفقري للتعليم، فبصلاح الأستاذ يكون صلاح التعليم، فالمباني الجيدة والمناهج المدروسة تكون قليلة الجدوى إذا لم يتوفر الأستاذ الصالح، لذلك وجب تصميم البرامج المناسبة لدعم هذه الكفايات وتطويرها وتسخيرها للعملية التربوية بمختلف جوانبها.

كما يرى بعض الباحثين أن أهداف المهنية للأساتذة لا تتحقق إلا بتحديد الكفايات التدريسية اللازمة لهم واحتياجاتهم التربوية وتأهيلهم بصورة مستمرة، وذلك لاستيعاب المستجدات العلمية والتربوية التقنية.

ويأتي هذا الاهتمام البالغ بالأستاذ من الحقيقي التي مؤداها أن جودة النظام التعليمي ككل، تعتمد على جدد الأستاذ الذي سوف يقوم بتنفيذ الخطط التربوية.

وعلى هذا الأساس فإن دراستنا هذه تهدف إلى التعرف على مدى مساهمة التكوين أثناء الخدمة في تعزيز الكفايات التدريسية لدى الأساتذة المرحلة التعليم المتوسط.

وهكذا اشتمل البحث على جانبين جانبيين جانب نظري وجنب تطبيقي تضمن الجانب النظري فصول يحتوي الفصل الأول على موضوع البحث من خلال عرض الإشكالية، الفرضيات ثم قدمنا في الفصل عرضا عن مفهوم التكوين ومبادئه وأنواعه ثم عن مفهوم التكوين أثناء الخدمة وأهميته ومميزاته وأهم مشكلاته.

كما خصصنا الفصل الثالث للكفايات التدريسية، مفهومها والكفايات التدريسية المتطلبة لدى الأساتذة أهم الكفايات التي يجب أن يمتلكها من تخطيط وتنفيذ وتقديم.

أما الجانب التطبيقي فقد احتوى على جانبين: الدراسة الاستطلاعية عرضنا فيها منهج الدراسة، عينة الدراسة الاستطلاعية تم عرض وتحليل وتفسير نتائجها.

أما الجانب الثاني احتوى على الدراسة الأساسية والتي اشتملت على حدودها ثم أساليب المعالجة الإحصائية وأخيرا عرض وتحليل وتفسير نتائجها لننتهي بعدها بمناقشة الفرضيات إلى مجموعة من الاقتراحات والتوصيات.

الفصل الأول:

الإطار العام للدراسة

- 1- الإشكالية
- 2- فرضيات الدراسة
- 3- أهمية الدراسة
- 4- أهداف الدراسة
- 5- أسباب اختيار موضوع الدراسة
- 6- المدخل النظري السيوسولوجي للدراسة
- 7- الدراسات السابقة

1- الإشكالية:

شغل موضوع التربية والتعليم اهتمام كافة المجتمعات وذلك من طرف الباحثين والثقافيين والتربويين، ونظرا لحساسية الدور الذي يلعبه قطاع التربية والتعليم في مختلف القطاعات الإنتاجية الأخرى، حيث يعتبر من أهم المجالات التي تسعى إلى تنمية المورد البشري والمجتمع بأن يكون الإنسان هو أداة التنمية وغايته في الوقت نفسه.

وفي ظل التقدم التكنولوجي والمعرفي في شتى المجالات التي ظهرت خلال محاولات التغيير والتطوير والإصلاح للمنظومة التربوية التي يستهدفها مجتمعنا الآن والتي لامست كل القطاعات بما فيها قطاع التربية والتعليم، لذلك أصبح الاهتمام بكافة عناصر النظام التربوي ضرورة ملحة من أجل تحقيق فاعلية هذا الأخير، كما تسعى العملية التربوية إلى تحسين مردودها وتحقيق هدفها من خلال إعادة النظر في البرامج والمناهج من أجل تطور ورقي المجتمع الذي نعيش فيه وصولا إلى الأستاذ الذي تعددت أدواره كمربي ومدرس وموجه ومسير، حيث ازدادت وظائف مهنته أمام التطورات المتسارعة، حيث على الأستاذ أن يتصدى لهذه المستجدات ويواكبها أو يسبقها وعليه فإن الممارسات العملية للأستاذ معرضة للتغيير باستمرار سواء فيما يتعلق بالمناهج أو طرق التدريس أو طرق التقييم أو التخطيط للدرس أو تنفيذه أو حتى تقويمه وحتى في العلاقات الاجتماعية العامة مع التلاميذ أو الرؤساء.

حتى إنه في بعض الأحيان يتم فرض بعض التغييرات بسرعة دون تكوين مسبق وعلى الرغم من الاختلافات التي نجدها في النظريات التربوية إلا أنه لا يتطور المنهج دون تطوير الأستاذ، كما أنه لا يمكن إحداث تغيير وتطوير مهني للأستاذ دون تطويره الشخصي.

هذا الأخير يعتبر مفتاح العملية التربوية لذا أصبح التحدي الأكبر لدى الأستاذ أن يواكب هذه التغييرات التي تسعى جميع عناصر عمليتي التعليم والتعلم لتحقيقها.

من هنا تعتبر عملية التكوين للأستاذ وإعداده من العمليات الجوهرية كما ينطوي مفهوم التكوين تحت مفهوم التدريب والتعليم حيث يتم إكساب الفرد قدرات عقلية تتمثل في المعرفة والمهارات لتنمية وتعزيز السلوك والاتجاهات نحو حب العمل والإخلاص فيه، كما يهدف هذا الأخير إلى ممارسة نشاط مستمر لتزويد الفرد بمهارات وخبرات واتجاهات تجعل الفرد صالحا لمزاولة عمل ما.

لذلك اهتمت جميع دول العالم المتقدمة بمسألة إعداد الأستاذ وتكوينه قبل الخدمة وأثناءها وتقييم أدائه التدريسي وفق معايير علمية دقيقة، فالجودة في التعليم تتوقف على جودة الأداء عند الأستاذ ومدى إتقانه لكفايات ومهارات التدريس واستعمال الوسائل التعليمية والتحكم في الأساليب التقويمية والتحصيلية.

فنجاح مرحلة التعليم المتوسط وفشلها في تحقيق الأهداف المرجوة منها يرجع بالدرجة الأولى للأستاذ الذي يعتبر الركيزة الأساسية في نجاح هذه المرحلة وتمكنه من المادة التي يدرسها لتلاميذه، فهمها توفرت في هذه المرحلة الأساليب اللازمة فلن تكون لها فاعليتها ما لم تتخذ الأستاذ سندا لها، فكان من الضروري تكوين الأساتذة لهذه المرحلة من التعليم المتوسط التي تعتبر أساس لبناء التلاميذ وكلما كان الأستاذ قادرا على تحقيق الأهداف استطاع بناء جيل صاعد يُعتمد عليه.

إن أسلوب الكفايات التدريسية من بين الأساليب المعاصرة في تقويم الأداء التدريسي للأساتذة وفق لقوائم تتضمن كفايات على شكل أداءات سلوكية يمارسها الأستاذ أثناء التدريس في القسم كما أن إعداد الأستاذ عن طريق الكفايات هو الأساس الأول في تطوير نظرة إلى التعليم بوصفه مهنة تتطلب تحديد الكفايات الخاصة لممارستها ينجح فيها من امتلاك كفايات خاصة وتهتم اتجاهات الكفايات إلى جانب المعارف التحصيلية التربوية المتعددة تشمل القيم، المثل، الاتجاه، الميول، إلى جانب المهارات الخاصة بالتدريس كمهارة التخطيط والإعداد ومهارات التنفيذ والتقويم للدروس، وغير لك من مهارات يحتاجها الأستاذ ليؤدي أدواره.

ولذلك وجب أن تتوفر لدى أستاذ مرحلة التعليم المتوسط الكفايات التعليمية والتدريسية اللازمة ليتمكن من تدريس المادة المختص فيها لما لهذه المرحلة من أثر في تنمية شخصية المتعلم تنمية شاملة في جميع نواحي الحياة المختلفة لعل لك يساعده في رفع مستوى كفاياته في أدائه وربما يتضح أثره الإيجابي في العملية التربوية.

على الرغم من تباين الكفايات التدريسية التي يجب توافرها لدى الأستاذ من المعلومات والخبرات ليكون من خلالها قادرا على معالجة النواحي التربوية والتدريسية بما يضمن تحقيق الأهداف التعليمية المختلفة، كما هي أنواع من المعارف والمهارات والمعلومات التي يتوقع أن يكون الطالب قد حصل عليها من خلال إعداده كأستاذ وأصبح قادرا على تطبيقها.

وعليه فإن التساؤل الرئيسي لهذه الدراسة هو:

إلى أي مدى يساهم التكوين أثناء الخدمة في تعزيز الكفايات التدريسية لدى أستاذ مرحلة التعليم المتوسط؟

ويندرج ضمن هذا السؤال الرئيسي التساؤلات الفرعية التالية:

1- إلى أي مدى يساهم التكوين أثناء الخدمة في تعزيز الكفايات التدريسية لدى الأستاذ فيما يخص التخطيط للدروس؟.

2- إلى أي مدى يساهم التكوين أثناء الخدمة في تعزيز الكفايات التدريسية لدى الأستاذ فيما يخص التنفيذ للدروس؟.

3- إلى أي مدى يساهم التكوين أثناء الخدمة في تعزيز الكفايات التدريسية لدى الأستاذ فيما يخص التقويم للدروس؟.

2- فرضيات الدراسة:

بناء على الدراسات الاستطلاعية المنجزة تمت صياغة الفرضية العامة على النحو التالي:

2-1- الفرضية العامة:

يساهم التكوين أثناء الخدمة في تعزيز الكفايات التدريسية بنسب مرتفعة لدى أساتذة مرحلة التعليم المتوسط.

2-2- الفرضيات الجزئية:

1- يساهم التكوين أثناء الخدمة في تعزيز الكفايات التدريسية بنسب مرتفعة لدى الأستاذ فيما يخص التخطيط للدروس

2- يساهم التكوين أثناء الخدمة في تعزيز الكفايات التدريسية بنسب مرتفعة لدى الأستاذ فيما يخص التنفيذ للدروس.

3- يساهم التكوين أثناء الخدمة في تعزيز الكفايات التدريسية بنسب مرتفعة لدى الأستاذ فيما يخص التقويم للدروس.

3- أهمية الدراسة:

تستمد هذه الدراسة أهميتها من جانبين أحدهما نظري والآخر تطبيقي:

-تتبع أهمية البحث في كونه دراسة تكوينية لأساتذة التعليم المتوسط، حيث يكشف مدى قدراتهم على ممارسة الكفايات التعليمية والتدريسية المناسبة والضرورية لمادتهم الدراسية في مجال تخصصهم.

- تكمن الأهمية في اعتبار أن التكوين أحد المداخل الرئيسية في تعزيز الكفايات التدريسية التي يجب أن يمتلكها الأستاذ من تخطيط وتقويم وتنفيذ لتحقيق التحسن المرغوب.

- من المعروف أن رفع المستوى والحصول على نوعية في مرحلة التعليم المتوسط مرتبط بالدرجة الأولى بكفاءة الأستاذ المهنية التي هي محصلة لما تلقاه أثناء فترات الإعداد والتكوين وكذلك التدريب أثناء الخدمة والنمو المهني أو الخبرة.

- ترجع أهمية الدراسة إلى ما يتوقع من نتائج وتوصيات يمكن أن تخرج بها والتي يمكن أن تساهم في تحسين عملية تعزيز الكفايات التدريسية عن طريق التكوين أثناء الخدمة لدى أساتذة التعليم المتوسط.

4- أهداف الدراسة:

-الوقوف على مدى مساهمة التكوين أثناء الخدمة في تعزيز الكفايات التدريسية لدى أساتذة التعليم المتوسط.

- معرفة متغيرات التكوين أثناء الخدمة والتي تؤدي إلى الاختلاف في امتلاك الكفايات ودرجة ممارستها لدى أساتذة التعليم المتوسط.

- التعرف على برامج التكوين أثناء الخدمة المقدمة في النظام التربوي لمعالجة جوانب القصور في ممارسة الأساتذة للكفايات التدريسية اللازمة.

- الكشف عن مدى تأثير التكوين أثناء الخدمة على أداء الأساتذة للكفايات التدريسية على مستوى المؤسسات التربوية.

- الكشف عن مدى نجاح التدابير والإجراءات المتخذة من أجل تعزيز مستوى الأساتذة.

5- أسباب اختيار موضوع الدراسة:

إن عملية البحث والاختبار ليس عملية سهلة في حد ذاتها، إنها عملية معقدة تتطلب البحث والتتقيب، كما هو شأن موضوع دراستنا الحالية الذي تم اختياره بعد توفر مجموعة من المبررات الذاتية والموضوعية منها:

5-1- الأسباب الذاتية:

-الاهتمام الشخصي بموضوع التكوين أثناء الخدمة.

- يعتبر أحد مجالات تخصص الدراسة والمتمثل في علم الاجتماع التربوية، وأن العملية التكوينية من بين أهم موضوعات هذا التخصص.

- الصفة المزوجة والمتمثلة في كونه المستهدف طالب وأستاذ في نفس الوقت أدت بنا إلى اختيار هذا النوع من المواضيع، ولعل الصفة الثانية اهتمامات وطموحات الأساتذة في هذا المجال.

- السعي وراء الكشف عن بعض الجوانب المساهمة في تعزيز أداء الأستاذ من خلال التكوين أثناء الخدمة.

5-2- الأسباب الموضوعية:

يعد التكوين أثناء الخدمة أحد الموضوعات التي يمكن دراستها ميدانيا من خلال تطبيق الإجراءات المنهجية وبعض أدوات جمع البيانات يمكن الإجابة على التساؤلات التي تحتاج إلى توضيح وبالتالي:

- يمكن معرفة دور التكوين أثناء الخدمة في تعزيز الكفايات التدريسية للأستاذ ومؤهلاته وقدراته.
- الكشف عن المكتسبات التدريسية المتوفرة لدى الأساتذة الذين تلقوا تكوينا أثناء الخدمة قصد تدعيمها وتحسينها وتعزيزها.
- معرفة مدى تأثير التكوين أثناء الخدمة على أداء الأستاذ وفعالته وكفاءته التدريسية.
- محاولة التعرف على كيفية تكوين الأساتذة لمسايرة التغيرات والتطورات في المجال التربوي والتعليمي.

6- المدخل النظري السيوسولوجي للدراسة:

يحدد المدخل النظري اتجاه الدراسة لتسهم بدورها في تحديد إطار البيانات المطلوبة وكذا النتائج والحقائق المستهدفة، فأى دراسة علمية يجب أن تستند إلى معالم نظرية تجعلها متزنة في طرحها وتعرض في هذه الدراسة النظرية التي تم الاعتماد عليها والمتمثلة في البنائية الوظيفية.

لمحة تاريخية عن البنائية الوظيفية:

تعد البنائية الوظيفية واحدة من النماذج الأساسية في علم الاجتماع، ترجع جذور الفكر البنائي الوظيفي إلى الفكر الوضعي منذ بداية القرن 19 رغم أن بعض الباحثين يذهبون أكثر من ذلك تاريخيا حيث يرجعونها إلى أفكار أرسطو وأفلاطون، ومن ثم ابن خلدون، فالمماثلة بين المجتمع والكائنات العضوية قديمة قدم التفكير الاجتماعي، وقد انتشرت المماثلة العضوية في الفكر السابق (أوجست كونت) فالصورة الرئيسية لهذه المماثلة هي تطور مفهومي البناء والوظيفة اللذان ظهرا عند هيربرت سبنسر واستخدمهما دوركايم، وفي مرحلة متأخرة من علم الإنسان خاصة المتعلقة بالثقافة أو ما يعرف بعلم الأنثروبولوجيا الثقافية، وهنا عرف الاتجاه بالنزعة أو المدرسة البنائية الوظيفية، حيث تهتم بوصف وتحليل الشكل البنائي، وعلى أية حال ظهر الاتجاه البنائي الوظيفي كردة فعل أو نقد للاتجاه التطوري، كما عبرت عنه نظرية داروين في المنشأ والارتقاء ونظريات التطور التاريخي والأنثروبولوجيا البشرية.

(إحسان محمد الحسن، 2005، ص 48-49)

مفهومها:

إن المقصود بالبنائية الوظيفية كل البحوث والدراسات التي يتمحور اهتمامها في شكل أو بناء أو يكون محور الاهتمام هو الوظائف التي تؤديها الوحدة في إطار البناء العام للوحدات والبناء الكلي، أو البنائية الوظيفية تركز على الوظائف والأدوار التي تقوم بها الوحدات المكونة للكل، فبالنسبة للبناء الاجتماعي والمراد به مجموعة العلاقات الاجتماعية التي تتكامل وتتناسق من خلال الأدوار الاجتماعية، أما الوظيفية فالمقصود بها الدور الذي يسهم به الجزء في الكل. (إحسان محمد الحسن، 2005، ص 49)

نشوء النظرية البنوية الوظيفية:

يرتبط نشوؤها بالفكر الوضعي، إذ كانت النزعة الوضعية منذ بداية القرن 19 مزيدة للعلم ومعارضة للميتافيزيقيا التقليدية، إذ أن تأييدها لها الوقائع والظواهر الاجتماعية وأكدوا على فكرة العلم الطبيعي خاصة علم الأحياء وأهميته في دراسة المجتمع.

وقد ظهرت الدعاوى الأساسية للاتجاه البنيوي الوظيفي مختلفة عن دعاوى إيديولوجية وسياسية، لقد ظهر الاتجاه البنيوي الوظيفي استجابة لحاجة عدد من الباحثين في علم الاجتماع والأنثروبولوجيا نحو تطوير الذات وأساليب نظرية منهجية تتواءم ودراسة الصور الاجتماعية للترابطات الاجتماعية والتفاعل بين السمات والجهات والنظم داخل النسق الاجتماعي الكبير الذي يكتنف الأنساق الفرعية، أما المنحى الآخر للفكر البنيوي الوظيفي فقد كان استجابة لدعاوى إيديولوجية وسياسية إذ أرادت أن تناهض علم الاجتماع الماركسي وتضرب الطوق والعزلة الفكرية والسياسية على السياق التاريخي الذي نشأ وترعرع فيه. (إحسان محمد الحسن، 2005، ص 50-52)

كما كانت كرد فعل على الانتقادات والمعوقات والمشكلات التي وجهت لكل من النظرية البنوية والنظرية الوظيفية، إذ النظرية البنوية الوظيفية جاءت لتكمل الأعمال التي بدأت بها كل من البنوية والنظرية الوظيفية، لأن هذه الأخيرة تعرف بأن لكل مجتمع أو مؤسسة أو بناء يتحلل في أجزاء وعناصر تكوينية ولكل جزء أو عنصر وظيفة تساعد على ديمومة المجتمع أو المؤسسة.

وقد استفاد علماء الاجتماع البنيويين الوظيفيين من الأفكار البايولوجية والعضوية التي جاء بها داروين عند دراسته للكائن الحيواني من حيث البناء والوظيفة والتطور، ذلك أن للمجتمع بناء ووظيفة وأن هناك تكاملا بين الجانب البنيوي للمجتمع والجانب الوظيفي، إذ أن البناء يكمل الوظيفة والوظيفة تكمل البناء. (إحسان محمد الحسن، 2005، ص 52)

المبادئ التي ترتكز عليها البنيوية الوظيفية:

تعتقد النظرية البنيوية الوظيفية التي كان روادها كل من هربرت سبنسر وتالكوت وبرت ميرتن ولكيرت وسي رايت ملز بعشرة مبادئ أساسية مكاملة كل مبدأ يكمل المبدأ الآخر، وهذه المبادئ هي على النحو التالي:

1- يتكون المجتمع أو المجتمع المحلي أو مؤسسة أو جماعة مهما يكن غرضها وحجمها من أجزاء أو وحدات مع بعضها البعض، على الرغم من اختلافها إلا أنها مترابطة ومتساندة أو متجاوبة وحدتها مع الأخرى.

2- المجتمع أو الجماعة أو المؤسسة يمكن تحليلها تحليلًا بنيويًا وظيفيًا إلى أجزاء وعناصر أولية، أي أن المؤسسة تتكون من أجزاء أو عناصر لكل منها وظائفها الأساسية.

3- إن الأجزاء التي تحلل إليها المؤسسة أو المجتمع أو الظاهرة الاجتماعية إنما هي أجزاء متكاملة، فكل جزء يكمل الجزء الآخر، وأن أي تغيير يطرأ على أحد الأجزاء لابد أن ينعكس على بقية الأجزاء وبالتالي يحدث ما يسمى بعملية التغيير الاجتماعي، من هنا تفسر النظرية البنيوية الوظيفية التغيير الاجتماعي بتغيير جزئي يطرأ على الوحدات أو العناصر التركيبية وهذا التغيير سرعان ما يؤثر في بقية الأجزاء، إذ يغيرها من طور إلى طور آخر.

4- إن كل جزء من أجزاء المؤسسة أو نسق له وظائف بنيوية نابغة من طبيعة الجزء، وهذه الوظائف مختلفة نتيجة اختلاف الأجزاء أو الوحدات التركيبية، وعلى الرغم من اختلاف الوظائف فإن هناك درجة من التكامل بينها، لذا فوظائف البنى المؤسسية مختلفة ولكن على الرغم من اختلاف هناك تكاملًا واضحًا بينها فمثلًا وظيفة المدرس أو الأستاذ في المؤسسة التربوية تختلف عن وظيفة الطالب ولكل وظائف كل منهما تكمل بعضها البعض.

5- الوظائف التي تؤديها المؤسسة والجماعة قد تكون وظائف ظاهرة أو كاملة أو وظائف بناءة أو وظائف هدامة، فزيادة أجور العمال لها وظائف اقتصادية ظاهرة للعمال.

6- الوظائف التي تؤديها الجماعة أو المؤسسة أو يؤديها المجتمع إنما تشبع حاجات الأفراد المنتمين أو حاجات المؤسسات الأخرى، والحاجات التي تشبعها المؤسسات قد تكون حاجات أساسية أو حاجات اجتماعية أو حاجات روحية. (إحسان محمد الحسن، 2005، ص 53-55)

7- وجود نظام قيمي أو معياري تسيير البنى الهيكلية للمجتمع أو المؤسسة في مجاله، فالنظام القيمي هو الذي يقسم العمل على الأفراد ويحدد واجبات كل فرد وحقوقه كما يحدد له أساليب اتصاله وتعامله مع الآخرين. إضافة إلى تحديده لماهية الأفعال التي يكافأ عليها الفرد أو يعاقب.

8- تعتقد النظرية البنوية الوظيفية بنظام اتصال أو علاقات إنسانية تحرر عن طريقة المعلومات والإيعازات من المراكز القيادية إلى المراكز القاعدية أو العكس، بمعنى آخر أن نظام لاتصال يحدد العلاقات في الأنساق العمودية للبناء.

9- تعتقد النظرية البنوية الوظيفية بنظام سلطة ومنزلة، فنظام السلطة في المجتمع أو المؤسسة هو الذي يتخذ القرارات ويصدر الإيعازات والأوامر إلى أدوار الوسيطة أو القاعدية لكي توضع موضع التنفيذ. (إحسان محمد الحسن، 2005، ص 56)

7- الدراسات السابقة:

7-1- دراسة عفاف عزو إسماعيل (1998): بعنوان "تحديد الكفايات التدريسية التي يمارسها أساتذة الجامعة الإسلامية بغزة كما يراها طلبة الجامعة".

هدفت هذه الدراسة إلى معرفة الكفايات التدريسية التي يمارسها أساتذة الجامعة الإسلامية بمدينة غزة كما يراها طلبة الجامعة. حيث طبقت الدراسة على عينة تكونت من 321 طالب وطالبة وأظهرت النتائج تصور في الكفايات التي يمارسونها حيث وصلت إلى 36 كفاية من أصل 100 كفاية، كما بينت الدراسة وجود فروق ذات دلالة إحصائية في بعض الكفايات التدريسية ترجع إلى الجنس ونوع الكلية التي ينتمي إليها.

تكمن أهمية هذه الدراسات في أنها توضح دراسات حديثة وتبين لما لهذه الدراسات من أهمية في الوضع الراهن لأنها تسلط الضوء على الكفايات التدريسية التي تركز على وجود فروق الجنس في الكفايات التدريسية كما نجد أن هناك مجموعة من الدراسات التي اهتمت بهذا الأخير والتي يحتل مكانة هامة في الأدب التربوي الحديث وذلك لاهتمامها بفاعلية التدريس وقدرة المعلم على القيام بواجباته على أكمل وجه فإكساب المعلم الكفايات اللازمة يؤدي إلى تحسين العملية التعليمية في المدارس. (عفاف عزو إسماعيل، 1998، ص 17-41)

7-2-دراسة بوراي كاسيا (2016): بعنوان "تقويم الكفايات التدريسية البدنية والرياضية بمرحلة التعليم الثانوي -دراسة ميدانية لثانويات باب الواد الجزائر وسط.

تهدف الدراسة إلى اقتراح تقويم الكفايات التدريسية لمرحلة التعليم الثانوي من أجل تنميتها وتعزيزها في نفوس الأساتذة التي توصلت إلى فعالية هذا التقويم من أجل تعزيز وتنمية كفاية التخطيط والتنفيذ والتقويم لدى الأساتذة لأن أهمية هذه الكفايات في المجال التربوي.

ويتضح من خلال هذه الدراسة أن الكفايات التدريسية اللازمة لأساتذة التربية البدنية والرياضية قد تم حصرها في 03 كفايات وهي كفاية التخطيط للدرس وكفاية تنفيذ الدرس وكفاية تقويم الدرس والتي تتوفر بدرجة متوسطة لدى أساتذة التربية البدنية والرياضية بمقاطعة باب الوادي، حيث أكد أغلبية أساتذة أن إعداد خطة الدرس مهمة جدا والعمل على اختيار الأهداف التي تناسب هذه العوامل بنجاح الحصة التعليمية، كما أن كفاية تنفيذ الدرس يوضح نص أساتذة على أنهم يعملون على تقديم المادة الدراسية بشكل واضح وتسلسل منطقي كما يقوموا بربط المهارات الرياضية السابقة بالمهارات الرياضية الجديدة وهذا ما يسهل نجاح درس التربية البدنية والرياضية، ويعتمد نجاح الحصة التعليمية بشكل عام على حسن تنفيذ الدرس، بالإضافة إلى أن الأساتذة يؤكدون على استمراريتهم في تقويم التلاميذ والعمل على تنويع في أساليب التقويم بما يتلاءم مع الأهداف التعليمية وقياس مدى تحقيق الأهداف المسطرة. (بوراي كاسيا، 2016، ص 88-93)

7-3-دراسة خليل إبراهيم (2000): بعنوان "أثر ربط الإعداد المهني للطلاب المعلمين بالمحتوى العلمي للمناهج المدرسية على تحصيل تلاميذهم".

أجرى الباحث دراسة تجريبية لمعرفة أثر ربط الإعداد المهني للطلاب المعلمين بالمحتوى العلمي للمناهج الدراسية على تحصيل تلاميذهم، ولقد انطلق الباحث من فرض مفاده أنه لا أثر لربط الإعداد المهني للطلاب المعلمين بالمحتوى العلمي للمناهج الدراسية على تحصيل تلاميذهم وبعد تنفيذ الإجراءات التجريبية باعتماد مجموعتين ضابطة وتجريبية وبعد استكمال المعالجات الإحصائية اللازمة توصل الباحث إلى نفي الفرض وهو أن الأثر موجود، وهو أثر إيجابي أي أن ربط الإعداد المهني للطلاب المعلمين بالمحتوى العلمي للمناهج الدراسية على تحصيل تلاميذهم وعليه أكد البحث على ضرورة ربط الإعداد المهني للطلبة المعلمين بالمحتوى العلمي للمناهج الدراسية، ولقد جاءت هذه الدراسة بالدليل التجريبي لتبين أن الإعداد المهني للطلاب المعلمين يجب أن يبدأ من المراحل الأولى لربط الطلبة بميدان عملهم لتحقيق الفاعلين في الميدان التربوي. (<http://diFAF, formactif.net>)

7-4-دراسة علي فارس وعبد الحليم مزور (2010) بعنوان "دور التكوين البيداغوجي في تنمية الكفايات التدريسية لدى أساتذة التعليم المتوسط في ضوء بعض المتغيرات".

هدفت الدراسة إلى التعرف على دور التكوين البيداغوجي في تنمية الكفايات التدريسية لدى أساتذة التعليم المتوسط في ضوء بعض المتغيرات، حيث تم استدام المنهج الوصفي، طبقت الدراسة على عينة مكونة من 150 أستاذ وأستاذة في مرحلة التعليم المتوسط بالجزائر وسط، ولجمع البيانات تم استخدام مقياس الكفايات التدريسية من أجل الوصول إلى النتائج المرجوة من الدراسة.

وقد توصلت الدراسة إلى النتائج التالية:

- يمتلك أساتذة التعليم المتوسط كفايات تدريسية مرتفعة.

- توجد فروق ذات دلالة إحصائية في الكفايات التدريسية لدى أساتذة التعليم المتوسط تبعاً لمتغير نمط التكوين لصالح خريجي المدارس العليا للأساتذة.

- لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية في الكفايات التدريسية لدى أساتذة التعليم المتوسط تبعاً لمتغير الجنس.

- لا توجد فروق في الكفايات التدريسية لدى أساتذة التعليم المتوسط تبعاً لمتغير الأقدمية.

- لا توجد فروق في الكفايات التدريسية لدى أساتذة التعليم المتوسط تبعاً لمتغير السن. (علي فارس وعبد الحليم مزور، 2010، ص 30-45)

7-5-دراسة عثمانى عبد القادر، بن دغفل رشيد، زيوش أحمد (2018): بعنوان "أهمية التكوين أثناء الخدمة في تنمية الكفايات التدريسية لدى أساتذة التربية البدنية والرياضية".

هدفت هذه الدراسة بشكل عام إلى اقتراح برنامج تكويني أثناء الخدمة لتنمية كفايات التدريس وفق احتياجاتهم من أجل رفع كفاءة وأداء الأستاذ وفق الأهداف العامة التربوية والتعليمية واعتمد الباحثون على المنهج الشبه التجريبي حيث تم تطبيق كفايات التدريس على عينة قدرت بـ13 أستاذ وتم تطبيق هذا البرنامج على نفس العينة.

حيث توصلت الدراسة إلى النتائج التالية:

-توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسط علامات أساتذة التربية البدنية في الاختبار القبلي والاختبار البعدي في كفاية التخطيط تعزى للبرنامج التكويني أثناء الخدمة.

- توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسط علامات أساتذة التربية البدنية في الاختبار القبلي والاختبار البعدي في كفاية التنفيذ تعزى للبرنامج التكويني أثناء الخدمة

- توجد فروق ذات لالة إحصائية بين متوسط علامات أساتذة التربية البدنية في الاختبار القبلي والاختبار البعدي في كفاية التقويم تعزى للبرنامج التكويني أثناء الخدمة.

وكنتيجة عامة التكوين أثناء الخدمة كان فعالا وإيجابيا في تنمية كفايات التخطيط والتنفيذ والتقويم لأساتذة التربية البدنية والرياضية، وأن التكوين أثناء الخدمة يعد بمثابة خبرات منظمة يتم استخدامها في تنمية المعرفة والمعلومات والمهارات والقدرات والاتجاهات لدى الأساتذة وهذا ينعكس إيجابيا على المستوى الوظيفي لديهم. (عثماني عبد القادر، بن دغفل رشيد، زيوش أحمد، 2018، ص 182-195)

7-6-دراسة جيمس ويلقاند James Welgnd (2006):

تتعلق بتعزيز كفايات المعلم المداخل العلمية للجانب الإنساني للتربية وقد تم خلال هذه الدراسة تحديد بعض الكفايات والخصائص اللازمة لدى المعلم الجيد وكانت نتائج الدراسة كما يلي:

- تقديم مستويات التطور العقلي.
 - استخدام وسائل تعليمية.
 - صياغة الأهداف الإجرائية وتطبيقها.
 - اكتساب مهارة طرح الأسئلة.
 - إجراء التقويم الشخصي.
 - القيام بالتواصل الشخصي في البيئة المدرسية. (James Welgnd, 2006, P 50)
- التعقيب على الدراسات السابقة:**

من خلال الدراسات السابقة التي قمنا بالاطلاع عليها تبين أن هناك نقاط تشابه واختلاف في عدة نقاط منها:

نجد أن هناك العديد من الدراسات التي دعت وأثبتت أن الإعداد الجيد والتكوين أثناء الخدمة له أثره الفعال على مخرجات التعليم وبما أن الأستاذ له مكانة مرموقة في المجال التربوي فهو الذي يصنع تلاميذه، كان الاهتمام بالإعداد وتكوينه في كل المستويات أمر لا بد منه والعمل عليه من أجل الوقوف بالنظام التعليمي لأنه هو أساس صلاح المجتمع وهذا ما أكدت عليه عدة دراسات كدراسة خليل إبراهيم شبر حيث خلص بالدليل التجريبي إلى أن ربط الإعداد المهني للطالب المعلم بالمحتوى التعليمي للمناهج الدراسية له أثره الفعال على تحصيل التلاميذ، وأيضا دراسة فؤاد علي الصباح وعصام حسن اللوح وياسر حسن الأشقر التي هدفت إلى التعرف على واقع تدريب معلمي ومعلمات المرحلة الثانوية من أجل تطوير الأداء المعلمين والمعلمات وأهمية المشاركة في كافة برامج التخطيط والتنفيذ والتقويم.

وأيضاً دراسة عثمان عبد القادر وبن دقفل رشيد وزبوش أحمد أكدت هذه الدراسة على اقتراح برنامج تكويني أثناء الخدمة لتنمية كفايات التدريسية لدى الأساتذة التربوية البدنية والرياضية وفق احتياجاتهم من أجل رفع كفاءة وأداء الأستاذ وفق الأهداف العامة التربوية والتعليمية.

أما دراسة علي فارس وعبد الحليم ضرورة التي هدفت إلى الكشف عن دور التكوين من أجل تنمية الكفايات التدريسية لدى الأساتذة والتي تصب أن التكوين يعزز الكفايات التدريسية لدى أساتذة التعليم المتوسط وأصبحوا يمتلكونها بنسبة مرتفعة.

أما فيما يخص الدراسات السابقة التي تناولت الكفايات التدريسية فنجد أنها توضح دراسات حديثة وتبين لما لهذه الدراسات من أهمية في الوضع الراهن لأنها تسلط الضوء على الكفايات التدريسية حيث توصلت دراسة بوراي كاسيا في دراستها تقويم الكفايات التدريسية لدى أساتذة التربية البدنية والرياضية وذلك من أجل التعرف وتقييم هذه الكفايات التدريسية لدى الأساتذة واشتملت على كفاية التخطيط والتنفيذ وتقييم الدرس.

أما دراسة عفانة عزو إسماعيل التي ركزت على الكفايات التدريسية لدى أساتذة على أساس متغير الجنس.

أما دراسة جيمس ويلقاند فقد ركزت على تحديد خصائص الموقف التعليمي كما اهتمت بنتائج الدراسة عن كفاية التلميذ من التعلم والتأكد على ما يتعلمه وليس على أخطائه، وعن قدرة الأستاذ عن استخدام الوسائل التعليمية وصياغة الأهداف الإجرائية وتطبيقها إلى غير ذلك من مهارات، لأن المعلم يعتبر الدعامه الرئيسية للعملية التعليمية لذا اهتمت هذه الدراسة بالمعلم.

الفصل الثاني:

التكوين أثناء الخدمة

تمهيد

1-التكوين

1-مفاهيم التكوين

2- مبادئ وأسس التكوين

3- متطلبات التكوين الفعال

4- أنواع التكوين

II- التكوين أثناء الخدمة

1- مفهوم التكوين أثناء الخدمة

2- الاتجاهات الحديثة في مجال التكوين أثناء الخدمة

3- أهمية التكوين أثناء الخدمة

4- أهداف التكوين أثناء الخدمة

5- مميزات التكوين أثناء الخدمة

6- مشكلات التكوين أثناء الخدمة

الخلاصة

تمهيد:

يعتبر التكوين من الركائز الأساسية للاستثمار في العنصر البشري لتحقيق التنمية في جميع مجالاتها التي تسعى كل دول العالم لتحقيقها لذلك أصبح التكوين يشغل الاهتمام كثير من الباحثين في جميع جوانب الحياة الاجتماعية والاقتصادية والتربوية التعليمية وعليه التكوين هو تجهيز الفرد للعمل المثمر ولاحتراف به على مستوى الخدمة المطلوبة.

وفي هذا الفصل سنتناول التكوين من عدة جوانب منها مفهومه ومبادئه وأسس وأنواعه ومتطلباته وأهدافه ومميزاته ثم مشكلاته.

I-التكوين:

1-مفاهيم التكوين:

يعرف علي السلمي التكوين على أنه "عملية تعديل إيجابي ذي اتجاهات خاصة تتناول سلوك الفرد من الناحية المهنية أو الوظيفية وذلك لاكتساب المعارف والخبرات التي يحتاج إليها الإنسان وتحصيل المعلومات التي تنقصه والاتجاهات الصالحة للعمل والإدارة، والأنماط السلوكية والمهارات الملائمة والعادات اللازمة من أجل رفع مستوى كفاءته في الأداء وزيادة الإنتاجية، بحيث تحقق فيه الشروط المطلوبة لإتقان العمل وظهور فعاليته مع السرعة والاقتصاد في التكلفة وكذا الجهود المبولة في الوقت المستغرق"¹.

من خلال التعريف نرى أن التكوين هو تعديل إيجابي يتناول سلوك الفرد من ناحيتين مهنية ووظيفية من أجل إكساب الإنسان الخبرات والمعلومات التي تنقصه، والأنماط والمهارات والعادات الملائمة من أجل رفع مستوى كفاءته في الأداء.

ولقد عرفته هنييتي على أنه "جهود إدارية وتنظيمية مرتبطة بحالة الاستمرارية تستهدف إجراء تغيير مهاري معرفي وسلوكي وأن يطور الأداء العملي والسلوكي بشكل أفضل"².

¹ علي السلمي: التدريب، كتيب 01، سلسلة الكتيبات، مجلس المعرفة الصناعية والتجارية، السعودية، 1998، ص 06.

² علي برنس وآخرون: قياس أثر التدريب في أداء العاملين، دراسة ميدانية على مديرية التربية بمحافظة البريمي بسلطة عمان، مجلة جامعة تشرين للبحوث والدراسات العلمية، المجلد 31، العدد 01، سوريا، 2009، ص 06.

ترى الباحثة من خلال تعريفها للتكوين بأنه كل الجهود الإدارية أو التنظيمية المرتبطة بالاستمرارية ليتمكن الفرد من إبقاء متطلبات عمله من أجل تغيير معرفي وسلوكي في خصائصه الحالية والمستقبلية.

كما يعرف فرج عبد القادر التكوين بأنه "تعليم منظم ومحدد ومبرمج لاكتساب المتدرب عادات ومهارات وقدرات على أداء معين أو رفع كفاءته فيه، ويتم عادة في مؤسسات أو مراكز خاصة للتكوين كما يحدد له عادة دورات تكوينية تستغرق كل منها وقتاً محدداً وتشترك لالتحاق بها شروط معينة وتشرف عليها هيئات محددة ويقوم بالتكوين فيها اختصاصيون في التكوين والمسؤولون عنه"¹.
من خلال هذا التعريف يرى عبد القادر فرج بأن التكوين عبارة عن برامج منظمة ومحددة من أجل إكساب الأستاذ عادات ومهارات وقدرات من أجل رفع كفاءته.

كما يعرف التكوين بأنه ما يجري من عمليات الإعداد قبل الخدمة وأثناء التدريس والتي تنمي قدرات المعلم وتحسن من مهاراته وأدائه التربوي بما يتلاءم مع التطور المتعدد للمجتمع وتبدأ هذه العمليات في مؤسسة قبل الخدمة وتستمر أثناءها، إذ أن المعلم لا يكتسب خلال فترة إعداده سوى الأسس التي تساعده على البدء في ممارسة المهنة وهو بحاجة ماسة لمواصلة تنمية ذاته في جميع الجوانب لكي يصبح في حالة ركود ذهني له آثاره على أدائه التربوي وقيامه بما تتطلبه مهنته ليست هناك مهنة يكون الاستمرار في النمو فيها بالغ الأهمية كمهنة التدريس إذن كفاءة التدريس تتطلب جهود خاصة ومتواصلة².

يتضح من هذا التعريف أن التكوين حسب رؤية الكاتب هو عمليات الإعداد والتدريب قبل وأثناء الخدمة من أجل تنمية قدرات الأستاذ وتحسين مهاراته وأدائه بما يصلح مع التطور الاجتماعي.

¹ - فرج عبد القادر: علم النفس الصناعي والتنظيمي، دار قباء للطباعة والنشر والتوزيع، مصر، 2001، ص 03.

² - محمد صابر سليم: سياسات وبرامج إعداد المعلم العربي وبنية التعليمية التعليمية، ط1، دار المصرية، القاهرة، 1998، ص72.

أما مفهوم التكوين في مجال علم أصول التدريس فيقصد به مجموع الأنشطة والمواقف البيداغوجية والوسائل التعليمية التي تهدف إلى تسهيل اكتساب المعارف والقدرات والاتجاهات وتطويرها قصد القيام بمهنة أو وظيفة.¹

إذن فالتكوين هو الأنشطة والوسائل التعليمية التي تسهل اكتساب المعارف والقدرات من أجل تطويرها للقيام بوظيفة ما.

كما يعرف التكوين بأنه "مجموع النشاطات المنظمة والموجهة إما لرفع مستوى مهارات ومعارف وخبرات الأفراد لتعديل إيجابي في ميولهم وتصرفاتهم وسلوكهم"².

التعريف الإجرائي:

إن التكوين هو تعليم وتربية وإعداد وتأهيل يبدأ مع الأستاذ منذ نجاحه والتحاقه بالمعهد الأكاديمي للمتكوينين ويستمر معه أثناء تدريسه لتحسين وتعزيز كفاياته التدريسية إلى يوم تقاعده.

2- مبادئ وأسس التكوين:

2-1- مبادئ التكوين:

اختلف الباحثون في تحديد مبادئ التكوين فمنهم من يرى أن لكل برنامج تكويني مبادئ خاصة به ومنهم من يرى أنه توجد مجموعة من المبادئ الواجب توافرها في أي برنامج تكويني ومن بين هذه المبادئ ما يلي³:

- الشمولية: حيث يجب أن يشمل التكوين جميع أبعاد التنمية البشرية من قيم، اتجاهات، معارف ومهارات، كما يجب أن يوجه إلى جميع المستويات الوظيفية في المنظمة ليشمل جميع العاملين بها.

¹ - زين الدين محمودي: مشكلات تكوين أساتذة التعليم الثانوي كما يراها طلبة المدرسة العليا للأساتذة في الجزائر، مجلة جامعة دمشق، المجلد 18، العدد 02، 2002، ص 189.

² - حسن إبراهيم تلوط: إدارة الموارد البشرية من منظور استراتيجي، ط1، دار النهضة العربية، بيروت، لبنان، 2002، ص 236.

³ - نجم العزاوي: التدريس الإداري، دار اليازوري العلمية للنشر والتوزيع، عمان، الأردن، 2006، ص 19.

- الاستمرارية: يجب على القائمين على التكوين في أي منظمة أن يضعوا استراتيجيات تكوينية تراعي عملية التحول والتغير المستمرة في جميع جوانب الحياة وبخاصة في أساليب العمل وأدواته وفي الأفكار والمعلومات المتصلة بذلك، لجعل العاملين أكثر قدرة على التكيف المستمر مع التحولات.
- التكوين عملية هادفة: حيث يتوجب وضع أهداف واضحة وواقعية لعملية التكوين تكون قابلة للتحقيق ومحددة تحديدا دقيقا من حيث الموضوع والزمان والمكان ومن حيث الكم والكيف والتكلفة.
- المرونة: إذا يجب أن يتطور نظام التكوين وعملياته خاصة فيما يتعلق بالأدوات والوسائل والأساليب مع التطورات التي تحدث على هذه الأصعدة وضرورة تكوين المكونين على استيعاب هذه التطورات وتوظيفها في العملية التكوينية.
- هه المبادئ وأخرى تجعل من التكوين عملية منظمة وهادفة ومهمة في آن واحد، وتبرز أهمية التكوين من خلال الأهداف التي يسعى إلى تحقيقها.

2-2- أسس التكوين:

- هناك عدة أسس في عملية التكوين يجب مراعاتها تتمثل فيما يلي¹:
- ضرورة العمل على ربط مضمون البرنامج بمحتوى وأهداف المنظمة التربوية بصفة عامة.
- مفهوم التعليم لا ينفصل على مفهوم التربية التي هي أشمل وأكمل من تكوين ملكات عقلية بحتة تصب في قوالب جاهزة، فالتربية الشاملة تمكن الإنسان من رؤية كلية للقضايا العربية.
- إعطاء المكونين العناد اللازم للحياة العملية وذلك بتكوين قاعدة صلبة تكون لهم حجر الأساس في الحياة المهنية عن طريق تزويدهم بأحدث النظريات التربوية وطرق التدريس ومجموعة الفئات التربوية لإثارة انتباه المتعلمين وتوجيه نشاطهم واكتساب المهارات اللازمة التي تساعدهم على القيام ببعض الفعاليات الأساسية كالتخطيط لعملية التعليم والتدريب المهني.
- تغيير سلوك الطالب المعلم واتجاهاته قصد تحسين العلاقات الإنسانية في الوسط التعليمي والتمكن من أساليب التبليغ وإيصال المعلومات والخبرات للتلاميذ.

¹ - حمود رفيعة: تكامل سياسات وبرامج تدريب المعلمين قبل وأثناءها، مكتب اليونسكو الإقليمي للدول العربية، عمان، الأردن، العدد 27، 1998، ص 36.

- تمكينه من فهم حقيقة العملية التربوية في الوطن وأهدافها ونمو التعليم ومشكلاته بصفة عامة وربطها بالثقافة العامة ومعايير المجتمع وهذا لمساعدته في المستقبل على الانطلاق مع الواقع وتدريبه مما جعل العملية التربوية أكثر حيوية.

- تنمية شعور الانتماء إلى مهنة التدريس كمهنة تحتاج إلى إعداد متواصل ومساعدته على إدراك قدراته وإمكاناته في عملية التعليم والتعود على النقد الذاتي البناء وتقبل الملاحظات من الآخرين.

3- متطلبات التكوين الفعال:

يقصد بمتطلبات التكوين الفعال مجموعة الشروط والظروف الواجب توافرها لضمان تحقيق عملية التكوين وبالتالي تحقيق أهداف المنظمة والعاملين بها وتتمثل هذه المتطلبات في¹:

1- الجانب المالي: حيث لا يعد التكوين مجالا لتسوق أو تكاليف التكوين ترتبط أساسا بالأساليب التكوينية المتبعة من أجل تحقيق الأهداف كما ترتبط بمدة التكوين خاصة إذا ما تعلق الأمر بالتكوين الخارجي.

2- الجانب الزمني: حيث يعد من أهم الجوانب، تلك أن التكوين مهمة جديدة تتطلب وقتا والحكم على فعالية التكوين يكون نسبة للوقت المستغرق فيه.

3- اختيار المكونين: بعد الاختبار الجيد للمكونين من المتطلبات الأساسية الواجب توفرها لتحقيق الأهداف من عملية التكوين، حيث يجب أن يتم عملية الاختبار وفق معايير دقيقة وموضوعية ترتبط بأهداف التكوين طبيعة المتكونين وتخصصاتهم الوظيفية.

4- الأهداف: يجب أن تحدد أهداف التكوين وموضوعات البرامج التكوينية بطريقة علمية صحيحة.

5- الاستمرارية: يجب أن يكون لكل مؤسسة خطة مستقبلية ورؤية استراتيجية متكاملة عن نوعية الاحتياجات التكوينية المناسبة والعمل على ضمان استمرارية الخطط التكوينية من منطلق أن الاحتياجات التكوينية تستمر في الظهور كما حدثت في ميادين العمل المختلفة على مستوى المنظمة وهذا يتطلب مراعاة نوع التكوين المناسب لضمان أكبر قدر ممكن من الفعالية في البرامج المقترحة.

4- أنواع التكوين:

حددت للأستاذ تكوينات مختلفة تبدأ منذ التحاقه بالمعهد الأكاديمي وتستمر أثناء تأهيله وبعدها وهذه التكوينات المختلفة هي كالتالي:

¹ - أحمد حسن اللقاني: التدريس الفعال، عالم الكتب، ط3، القاهرة، 2007، ص 22.

4-1- التكوين الأولي:

هو التكوين الذي يتلقاه المتدربون داخل المعاهد التكنولوجية للتربية تكويننا ذا بعدين معرفي ومنهجي قصد تحقيق أهداف التكوين مع الاستجابة لمتطلبات الميدان حيث يكتسب المتربصون الثقافة العلمية والتدريب العلمي الضروري، ويجب أن يحصل المعلم في هذا التكوين على قدر كبير من المعلومات التي سيعلمها لتلاميذه بل لابد له أيضا أن يعرف تلك التي ستعتمد على المعلومات الأولية¹.

4-2- التكوين المتواصل:

يعرفه آخرون بالتكوين الاستكمالي ويتمثل في إعطاء فرصة للمدرسين للسماح لهم بالتكوين في أثناء عملهم للحصول على معارف ومهارات لم يتوصلوا إلى اكتسابها من خلال تكوينهم الأولي فيتمكنوا بذلك من استكمال التكوين الأولي وخاص يقومون بمهامهم في مهنة التدريس ولكن لديهم نقص والمعنيون بهذا التكوين هم²:

أ- **المتخرجون الجدد:** وهو ذلك التكوين الذي يتلقاه المتخرجون من معاهد تكوين منذ توظيفهم الأول إلى ترسيمهم وبدون سنة واحدة على الأقل، وقد يكون أكثر من ذلك إذا لم ينجح المتربص العامل في امتحان الترسيم وهذه المدة واجبة وضرورية ومكاملة للتكون الأول³.

ب- **غير المؤهلين:** يؤدي التوسع في التعليم إلى توظيف المدرسين غير المؤهلين علميا وتربويا وحتى قانونيا، وإذا كان المدرس الذي تم إعداده قبل مباشرته لمهنة التعليم في حاجة إلى متابعة فما بالك بالمدرس الذي لم يثلق هذا الإعداد قبل مباشرته لمهنة التعليم⁴.

4-3- التكوين المستمر:

والذي يعرف كذلك بالتكوين أثناء الخدمة وهو ذلك التكوين الذي يتلقاه المرسمون من تاريخ ترسيمهم إلى تاريخ التقاعد، فهو يدوم طول مدة التي يقضيها المعلم في المهنة والغاية من التكوين المستمر هو تحسين المستوى وتحديد المعارف قصد الترقية والتكيف مع منصب العمل.

¹ - سند تكويني لفائدة مديرو المدارس الابتدائية، 1999، ص 37.

² - جيرائيل بشارة: تكوين المعلم العربي والثورة العلمية والتكنولوجية، المؤسسة الجامعية للدراسات والنشر والتوزيع، ط1، 1986، ص 09.

³ - توفيق حداد: 1997، ص 52.

⁴ - جيرائيل بشارة، المرجع السابق، ص 10.

ويهتم هذا النوع من التكوين بجميع الموظفين التابعين لوزارة التربية عملاً بأحكام القانون، فيجب على المعلمين والأساتذة متابعة مختلف النشاط قصد الاستفادة من التكوين المستمر، وتكون المشاركة في عملية التكوين إلزامية سواء للمؤطرين أو للمستفيدين وتحدد كل سنة وزارة التربية الوطنية برامج التدريبات بهذا التكوين¹.

II- التكوين أثناء الخدمة:

1- مفهوم التكوين أثناء الخدمة:

سوف نقوم هنا ليس بغرض تعاريف مختلفة للتكوين أثناء الخدمة ولكن أيضا بتحليل لكل تعريف لاستخراج العناصر التي اهتم بها الباحثون في هذا النوع من التكوين حيث أن كل باحث يضيف عناصر جديدة له، فبينما يركز كار Carre على كون التكوين المستمر هو الاستجابة للتغيرات المحيطة المستمرة من خلال أساليب تعليم حالية وأنه مرتبط بالخصوص الراشدين في حياتهم النشطة².

من خلال هذا التعريف نرى أنه تضمن عنصرين أساسيين للتكوين المستمر التي هي الإطار الذي يندرج ضمنه التكوين المستمر كونه استجابة ومحاولة للتكيف مع العوامل الخارجية المتغيرة، بالإضافة إلى أنه يعني فقط شريحة البالغين الذين هم في حالة نشاط.

يضيف تيليون عناصر أخرى لهذا المفهوم من حيث أنه امتداد للتكوين القاعدي أو الأساسي اذلي تلقاه المعلم من جهة ومن جهة أخرى أعطى الباحث الأهمية الأكبر في تعريفه لمحتوى هذا التكوين اذلي يشمل فقط الجانب الوظيفي أو المهني للأساتذة بحيث يقول أنه يهتم بالجانب الوظيفي للمعلم الذي يعتبر أهم جوانب إعدادة وتكوينه حيث يتيح الفرصة للمعلم بالعمل على توظيف ما تلقاه من معارف أكاديمية وتربوية³.

وبالتالي يستطيع القول أن التكوين أثناء الخدمة حسب البحث هو الآليات أو الوسائل التي تتيح للأستاذ توظيف وترجمة معارفه النظرية خلال تأدية مهامه التدريسية.

¹ - رشدي محمد طعيمة: المعلم كفاياته إعدادة وتدريبه، دار الفكر العربي، القاهرة، 1999، ص 52.

² - Carre, Ph : MAISON a Poisson, l'out information et RIF, Paris, 1997, P 207

³ - جيب نيلون: التقويم تكنولوجيا أم إيديولوجيا، مجلة العلوم الإنسانية، العدد 19، الجزائر، 2002، ص 14.

لم يعد التكوين بمفهومه المعاصر مقصوراً على مجرد برامج تعليمية تستهدف معالجة عيوب الإعداد العلمي القبلي للمعلم فحسب وإنما أصبح يؤكد على طبيعة النمو المهني أثناء الخدمة سواء من خلال البرامج المخطط لها من قبل الإدارة التعليمية أو من خلال النمو الذاتي للمعلم بأي شكل من أشكال التكوين¹.

ويعتبر هذا النوع من التكوين من أكثر الأنواع شيوعاً وتطبيقاً في المؤسسات نظراً لأهميته وضرورة استمرارهم ولذا فالتكوين أثناء الخدمة هو مجموعة من البرامج والأنشطة في ضوء فلسفة واستراتيجية واضحة منبثقة من فلسفة وسياسة المجتمع عامة، والتعليم خاصة، والتي تستهدف التأصيل والتجديد والتوجيه التي من شأنها تمكين المعلمين من زيادة كفاءتهم على أقصى درجة وزيادة كفاية النظام التعليمي الداخلي.

أما ميلز Mills فيرى أن مفهوم التكوين أثناء الخدمة هو عبارة عن مجموعة من الأنشطة المختلفة التي تساعدهم في حل مشكلاتهم التعليمية².

إن التكوين أثناء الخدمة هو مجموع البرامج والأنشطة المخطط لها من قبل النظام التعليمي الذي يهدف إلى تزويد المعلمين بالمعارف والمفاهيم الجديدة لرفع كفاياتهم المهنية والإدارية، لما من شأنه زيادة فعالية التدريس لرفع مستوى التحصيل العلمي لدى المتعلمين³.

التعريف الإجرائي:

التكوين أثناء الخدمة هو النشاط التكويني الذي يخضع له من هم يمارسون مهنة التكوين فعلاً تمضي على ممارستهم حقبة من الزمن، ق تقتصر على مدة سنوات ما قبل الانتهاء من الخدمة.

2- الاتجاهات الحديثة في مجال التكوين أثناء الخدمة:

-التكوين الذي يركز على الممارسة العملية في الميدان.

¹ عبد الباقي أحمد: المعلم والوسائل التعليمية وأشكال التكوين، المكتب الجامعي الحديث، ط1، مصر، 2003، ص314.

² ميس، 1982، ص 55.

³ سهيل أحمد عبادات: إعداد المعلمين وتمييزهم، عالم الكتاب الحديث، د ط، الأردن، 2007، ص 178.

- التركيز على مفاهيم التعلم الذاتي وتفريد التعليم وتنظيم العلاقة بين المعلم والتلميذ على أساس إبراز قيمة التلميذ.

- بناء قيادات تربوية في جميع المستويات.

- استخدام التجديدات التربوية وتوجيهه.

- توفير المنهج المبني على الكفاية.

- إعطاء الدروس العلمية ما تستحق من اهتمام.

- الاهتمام بالتدريب المصغر لرفع مستوى النمو المهني للمعلم¹.

3- أهمية التكوين أثناء الخدمة:

تتمثل أهمية التكوين أثناء الخدمة للأساتذة في تحقيق الذات المهنية والتي تتكون من العناصر

التالية:

- مدى إتقان الأستاذ لمعلومات والمعارف والمبادئ والحقائق العلمية المتصلة بمجال تخصصه.

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

- الاقتناع برسالة التعليم وقيمتها واتجاهاتها والحرص على الانتماء إليها والإقبال عليها.

- تمكين الأستاذ من مواكبة المستجدات العالمية حتى يستطيع مواجهة حاجات الأفراد الذين يتعلمون على يديه.

- تغيير الاتجاهات السالبة نحو التجديد في المهنة وتطويرها وبناء اتجاهات موجبة ورفع سقف الطموحات².

4- أهداف التكوين أثناء الخدمة:

- ووقوف الأساتذة على الحديث من طرق التدريس والوسائل التعليمية وتكنولوجيا التعليم وكيفية تطبيق تلك الطرق وهذه الوسائل يفعل في مدارسنا.

¹ - علي راشد: كفايات الأداء التدريسي، دار الفكر العربي، ط1، القاهرة، 2005، ص 40.

² - علي راشد: خصائص المعلم العصري وأدواره والإشراف عليه وتدريبه، دار الفكر العربي، ط1، 2002، ص 186-181.

- وقوف المعلمين أيضا على الجديد من وسائل التقويم والأساليب الحديثة في الاختبارات والامتحانات الشفهية منها والتحريرية وكيفية استخدام بطاقات الملاحظة واستبانات.
 - تنمية المعلمين في كافة الجوانب أكاديميا ومهنيا وشخصيا وثقافيا.
 - تنمية الجوانب الإبداعية للمعلمين وتحفيزهم على شمل تدريبهم لبعض تلك الجوانب الإبداعية.
 - ربط المعلم ببيئته ومجتمعه وأيضا مجتمعه العالمي وتدريبه على مهارات التخطيط لتوثيق الصلة بين التلاميذ وبين بيئتهم ومهارات تنفيذ وتقويم هذا التخطيط.
 - تنمية كفاءات القائمين على العملية التعليمية كتطبيق لمبدأ استمرارية المرور في الخبرات والأخذ بمبدأ التربية المستمرة والتعلم مدى الحياة.
 - تغيير اتجاهات الأساتذة وسلوكه إلى الأفضل وتعريفهم بدورهم ومسؤولياتهم في العملية التربوية.
 - زيادة الكفاية الانتاجية للأستاذ ومساعدته على أداء عمله بطريقة أفضل وبجهد أقل وفي وقت أقصر¹.
- 5- مميزات التكوين أثناء الخدمة:**

- للتكوين مميزات عديدة نذكر منها:
- يكسب الفرد الخبرة في بيئة العمل واقعية.
- تتيح للمتدرب تطبيق خبراته التي تلقاها أثناء التدريب في ممارسته لعمله اليومي.
- يساهم في تحديد الاحتياجات التدريبية بدقة.
- العمل على الوقت من خلال انتظام مجموعات كبيرة من الأفراد في التدريب دون انقطاعهم لفترات طويلة عن العمل².

6- مشكلات التكوين أثناء الخدمة:

إن واقع التكوين أثناء الخدمة متدني ولا يحقق الأهداف المرجوة منه وهو يعاني من مشكلات عديدة ومتنوعة يمكن تصنيفها حسب علي راشد على النحو التالي:

¹ علي راشد: خصائص المعلم العصري وأدواره والإشراف عليه وتدريبه ، ص 179.

² عايض سعد النجمي: تقييم فعالية التدريب على رأس العمل في حرس الحدود، دراسة تطبيقية على الأفراد العاملين بحرس الحدود بمنطقة مكة المكرمة، رسالة ماجستير، أكاديمية نايف للعلوم الأمنية، الرياض، 1999، ص 36.

6-1- **مشكلات تتعلق بالتخطيط:** تتسم برامج التكوين بصفة الارتجال من حيث التخطيط فقلما تكون هذه البرامج جزء لا يتجزأ من الخطط التربوية.

6-2- **مشكلات تتعلق بالمحتوى والوسائل المعينة:** رغم الدعوة إلى جعل برامج التكوين تسير في خطط الإصلاح والتجديد إلا أنها ما زالت تقليدية تعتمد على أسلوب الدورات والمحاضرات وتلقي دروس في جوانب أكاديمية نظرية وهذا راجع إلى سهولة سير هذا الأسلوب من حيث أنه يكفي أن تجمع الأساتذة المعنيين بالتكوين في صف مدرسي أو في إحدى كليات التربية وإعطاء دروس لهم، وتكمن خطورة هذا المحتوى في تأكيد الجوانب النظرية وقلة المرونة، وتدجني مقومات النمو المهني التي تحتاج إلى أساليب حديثة كالتدريس المصغر، ورش العمل، الوسائط التعليمية المتعددة¹.

6-3- **مشكلات تتعلق بندرة الكفايات المطلوبة والأجهزة الفنية:** بم أن نجاح التكوين مرهون بالمكونين الذين يجب أن تتوفر فيهم صفات متميزة وأن يكونوا ذو كفاءة عالية ليستطيعوا تنفيذ برامجهم بعد تحديد مستويات الأساتذة المتكونين واستعداداتهم وينسقون مع الجهات ذات العلاقة وعليه فإن من أسباب ضعف نتائج التكوين أو لدى الفئات التي من مهامها القيام بالتكوين، ليست من المستوى المطلوب ولا بد من تكوين خاص مسبقاً.

6-4- **مشكلات تتعلق بالتمويل:** ترتبط مشكلات التمويل إلى حد كبير بالتخطيط العلمي يولي الجانب التمويلي أهمية بالغة، ويفرض على الجهات المسؤولة أن تتدبر أمرها لترصد الأموال اللازمة للتكوين.

6-5- **مشكلات تتعلق بالتأهيل والحوافز:** يعتبر تأهيل الأستاذ من خلال الدورات التكوينية حافز هام لهذا الأستاذ، إلا أنه من بين أهم الحوافز هو اعتبار أي نوع من الفعاليات التكوينية الناجحة التي يشرك فيها الأستاذ إضافة جديدة إلى كفاءاته يرقى بموجبها في السلم الوظيف أو يحصل على علاوات مادية مهما كانت ضئيلة خاصة وأنه في الوضع الحالي فالدورات التكوينية لا تضم حوافز تخص التأهيل أو أية علاوات مادية.

6-6- **مشكلات تتعلق بالأنماط والاستخدامات والتدريب:** بما أن التكوين عمل يتطلب تجديداً واستمراراً واستحداثاً ضمن جهود جماعية فإن البنى التقليدية تتعارض في الغالب مع تطلعات التجديد والاستحداث.

¹ علي راشد: خصائص المعلم العصري وأدواره والإشراف عليه وتدريبه ، ص 181-186.

6-7- مشكلات تتعلق بالتوثيق والمعلومات: إن التكوين قد بات من بين الأولويات في الخطط التربوية إذن لابد من توفير توثيق علمي منهجي لكل البحوث والدراسات والبرامج المتحدثة في هذا التكوين وكما أن المفهوم الحديث للتكوين جديد في واقعنا فإن ما يعززه من توثيق علمي وبيانات وبرامج استحداثية نادرة جدا.

6-8- مشكلات تتعلق بالتقويم والمتابعة: يعد التقويم جانبا هاما وأساسيا لبرامج التكوين للوقوف على مدى تحقيق الأهداف المنشودة ويقرن نقاط القوة ونقاط الضعف في محاولة للتغلب على نقاط الضعف وتحسين هذه العمليات وتلك البرامج.

ويكاد التقويم الحالي الذي يتناول برامج التكوين لا يخرج عن إجراءات روتينية عرضية وبأساليب مرتجلة وفي أغلب الحالات يكتفي بتطبيق برنامج التكوين ويحكم على نجاحه أو فشله من انتظام الاساتذة المتكويين في نشاطات البرامج ومواضبتهم على الحضور وتجميعهم للمحاضرات والتوجيهات والبيانات الإحصائية التي يعدها المربون والمشرفون على تنفيذ البرامج وقد لا يتم تقويم على الإطلاق. ومن أجل أن يكون التقويم تقويما منهجيا يعتمد على البحوث العلمية التربوية والمتابعة المستمرة البناءة، وأن يبنى التقويم على أسس سليمة وأن يكون هادفا وشاملا علميا وتعاونيا مستمرا يعتمد التكوين المستمر.¹

الخلاصة:

لقد حاولنا في هذا الفصل شرح التكوين أثناء الخدمة باعتباره ضروري لتغطية حاجات الأساتذة وسدها ليصنع أجيال أكفاء وفي هذا المضمون عمل قطاع التربية على تكوين الأساتذة من أجل ترقية مستواهم العلمي والرفع من كفاءتهم كما يسعى بالوصول إلى رفع من مستوى الأستاذ وعلى العملية التكوينية التي يتلقاها أن تكون بدرجة المهارة والكفاءة المطلوبة ولتحقيق كل ذلك لابد من توفير كل الوسائل المادية والعمل على تصميم البرامج التكوينية وفقا للأهداف المسطرة.

¹ - علي راشد: مرجع سابق، ص 186.

الفصل الثالث:

الكفاية التدريسية

تمهيد

- 1- تعريف الكفاية
- 2- مفهوم الكفايات التدريسية
- 3- أنواع الكفايات التدريسية
- 4- أساليب تحديد الكفايات
- 5- أهداف تقويم كفايات الأساتذة
- 6- أبعاد الكفايات التي ينبغي توفرها في الأستاذ
- 7- الكفايات التدريسية المتطلبة لدى الأستاذ
- 8- الكفايات التدريسية التي يجب أن يمتلكها الأستاذ

خلاصة

تمهيد:

يعتبر مفهوم الكفايات من أهم المواضيع التربوية والبيداغوجية في مجال التدريس بالمؤسسات التربوية أو مؤسسات التكوين، وقد ارتبط نجاح الأستاذ في أدائه التدريسي بمدى امتلاكه للكفايات التدريسية اللازمة لأنها تنمو وتتطور لدى الأستاذ من خلال التكوين الأكاديمي لديه وكذلك من خلال خبرته.

لذلك وجب على الأستاذ أن تتوفر لديه مجموعة من الكفايات تمكنه من السير بالعملية التعليمية وتضمن نجاحه فيها وتشمل هذه الكفايات كفايات التخطيط، كفايات التنفيذ وكفايات التقويم، وهذا ما سنتناوله بشيء من التفصيل في هذا الفصل.

1-تعريف الكفاية:

لقد تعددت التعاريف للكفاية ولكننا في البدء علينا أن نتعرف على هذا المصطلح من خلال الدلالة والمفهوم لنقترب المعنى والدلالة المرجوة في اللغة العربية. ورد في المعجم الوسيط عن مجمع اللغة العربية بالقاهرة أن: كفاه الشيء يكفي كفاية، استغنى به عن غيره فهو كاف، كفى.¹

إن اختلاف المربين في نظرتهم إلى مفهوم الكفاية، أدى إلى تقديم العديد من التعريفات، حيث عرف هوسام هوستن الكفاية بأنها القدرة على عمل شيء أو إحداث تغيير متوقع أو ناتج متوقع.² ويعرف باتريس الكفاية بأنه أهداف سلوكية محددة بدقة وتصف الأهداف كل المعارف والمهارات والاتجاهات اللازمة لممارسة مهنة التعليم. ويعرفها آخرون بأنها القدرة المتطورة على أداء مهات التعليم والقدرة على أداء العمل بمستوى معين من الإتقان.³

التعريف الإجرائي للكفاية:

¹ - محمد صالح حثروبي: المدخل للتدريس بالكفايات، ط1، دار الهدى للنشر والتوزيع، الجزائر، 2000، ص 42.
² - عبد الرحمان عبد السلام: الكفايات التعليمية في القياس والتقويم واكتسابها بالتعلم الذاتي، ط1، دار المناهج، عمان، الأردن، 2002، ص 12.
³ - عزيز عبد السلام: مفاهيم تربوية بمنظور سيكولوجي حديث، د ط، دار ربحانة للنشر والتوزيع، الجزائر، 2003، ص98.

عبارة عن مجموعة من المعارف والمهارات والقدرات والسلوكيات التي تنظم في شكل متناسق من أجل تحقيق وإنجاز الأهداف المرجوة.

2- مفهوم الكفايات التدريسية:

هي مجموع ما يمتلكه الأستاذ من مهارات وقدرات وموارد وجدانية ومعرفية وحركية تظهر في تأديته للعملية التدريسية بمراحلها الثلاث الأساسية والمتمثلة في التخطيط والتنفيذ والتقويم وثم تحديد الكفايات التدريسية في هذه الدراسة.

كما أنها مجموعة من القدرات وما يرتبط بها من مهارات والتي يفترض أن المعلم يمتلكها بما يمكنه من أداء مهامه وأدواره ومسؤولياته خير أداء مما ينعكس على العملية التعليمية ككل، وخصوصاً من ناحية نجاح المعلم وقدرته على نقل المعلومات إلى تلاميذه وقد يقوم المعلم بذلك عن طريق التخطيط والإعداد للدروس وغيره من الأنشطة اليومية والتطبيقية مما يتضح في السلوك والإعداد الفعلي للمعلم داخل الصف وخارجه.

ويعرفها الهذلي أن الكفاية هي الأهداف العامة التي تعكس الوظائف والأدوار المختلفة التي على المعلم أن يكون قادراً على أدائها.¹

- القدرة على تطبيق المبادئ والتقنيات الجوهرية لمادة حقل معين في مهنة التعليم.

- أهداف سلوكية محددة بدقة تصف كل المعارف والمهارات والاتجاهات اللازمة لممارسة مهنة التعليم. أما المفهوم الشامل للكفاية التدريسية فهي سلوك إنساني منظم وموجه تنعكس آثاره مباشرة على مستقبل الفرد الأمر الذي يحتم على جهات المختصة إنجازه من خلال أسس علمية موضوعية تمكنه من تحقيق دوره لبناء المتوقع منه في تحسين العملية التعليمية وتطويرها.²

3- أنواع الكفايات التدريسية:

يوجد عدة أنواع للكفايات التدريسية نذكر منها:

3-1- الكفايات المعرفية:

¹ - هذلي عبد الله بن محسن: مدى توفر الكفايات التعليمية لدى المعلمين في المواد الاجتماعية بالمرحلة الابتدائية من وجهة نظر المشرفين التربويين، الطائف، العدد 35، ص 245.

² - مركز الملكة للإشراف التربوي والتدريب والاستشارات التربوية والتعليمية، ترخيص رقم 493.

عبارة عن مجموعة من المعلومات والعمليات والقدرات العقلية والمهارات الفكرية الضرورية لأداء الفرد لمهامه في شتى المجالات والأنشطة المتصلة بهذه المهام¹.

3-2- الكفايات الوجدانية:

عبارة عن أداء الفرد واستعداداته وميوله واتجاهاته وقيمه ومعتقداته وسلوكه الوجداني وهذه تعطي جوانب كثيرة مثل حساسية الفرد وتقبله لنفسه واتجاهاته نحو المهنة².

3-3- الكفايات الأدائية:

وهي الكفايات التي يظهرها الفرد وتتضمن المهارات النفس الحركية والمواد المتصلة بالتكوين البدني والحركي³.

3-4- الكفايات الإنتاجية:

وهي تعني إثراء الفرد للكفايات في عمله والبرامج التي تركز على الكفايات الإنتاجية والكفاية الإنتاجية تشير إلى نجاح المتخصص في أداء عمله⁴.

4- أساليب تحديد الكفايات:

أجمع الباحثون على عدة أساليب لتحديد الكفايات إلا أن أكثرها شيوعاً هي:

- ترجمة محتوى المقررات الدراسية العالية إلى كفاية ينبغي أن تتوافر عند الأستاذ الذي يضطلع بمسؤولية تدريسها.

- تحليل المهمة ويقصد بذلك الوصف الدقيق لأدوار الأستاذ وتوفير حجم هذا الوصف إلى كفاية يتدرب عليها.

- دراسة حاجات الطلبة وقيمهم وطموحاتهم وترجمة هذا كله إلى كفاية يجب أن تتوافر عند الأستاذ الذي يتصل بهم.

¹ - يسرى مصطفى السيد: الإبداع في العملية التربوية وسائله ونتائجه، كلية التربية، جامعة الإمارات العربية المتحدة، العدد 02، 2007، ص 38.

² - رشدي محمد طعيمة: المعلم كفاياته إعداده وتدريبه، ط1، دار الفكر العربي، القاهرة، 1999، ص 27.

³ - المرجع نفسه، ص 28.

⁴ - محمود كامل ناقة: البرنامج التعليمي القائم على الكفايات، د ن، القاهرة، مصر، 1987، ص 142.

- التصور النظري لمهنة التدريس وتحليل المنطقي لأبعاد هذا التصور في هذا الأسلوب يبدأ الباحث بمجموعة من افتراضات حول مهنة التدريس وما ينبغي أن يكون عليه الأستاذ ومنها تحديد الكفايات المناسبة¹.

5- أهداف تقويم كفايات الأساتذة:

- رفع الكفايات التدريسية لدى الأستاذ وإحساسه بالثقة بالنفس والتأكد من تحكمه قفي مجال تخصصه.
- وضع معايير تساعد الأستاذ على ترقية وتحسين مستوى أدائه بالمقارنة بالتغيرات التي تحدث في المجتمع وضرورة مواكبة الجامعة لحاجيات الطلبة ومتغيرات العصر.
- القدرة على الحكم لتأهيل الأستاذ لمراكز تعليمية أعلى.
- تحقيق العدالة والأنصاف بين العاملين في السلك التعليمي من الناحية القانونية بحيث يؤدي إلى الاهتمام بالتدريس الفعال.
- تمديد فئة الأساتذة التي في حاجة إلى تمديد المعارف وتحسين المستوى المعرفي والبيداغوجي².

6- أبعاد الكفايات التي ينبغي توفرها في الأستاذ:

يوجد عدة أبعاد للكفايات يجب توافرها لدى الأستاذ منها:

6-1- البعد الأخلاقي:

- يتمتع بأخلاقيات مهنة عالية.
- يجب عليه الشعور بالثقة وبتق الطلبة فيه.
- يشجع الاحترام المتبادل بنيه وبين المتعلمين وبين المتعلمين أنفسهم.
- يظهر اهتماما وثقة بطلبته، ويعاملهم معاملة إنسانية قائمة على الاهتمام.
- عادل يشجع فرص التقويم الذاتي ويقلص فرص التحيز الأدنى درجة.

¹ - رشدي أحمد طعيمة: مرجع سابق، ص 27-28.

² - محمد صالح حشروي: المدخل للتدريب بالكفاءات، ط1، دار الهدى للنشر والتوزيع، الجزائر، 2002، ص140.

- التخاطب مع المتعلمين بأساليب تربوية نفسية تزيد من دافعيتهم للتعلم¹.

6-2- البعد الأكاديمي:

- يوضح ويفسر ويربط الدرس بمشكلات الحياة وضمان مشاركة المتعلمين أثناء الدرس ويلم بمادة التخصص.

- امتلاك مهارات عملية التقصي والاكتشاف العلمي.

- يستخدم خطوات منهج البحث العلمي في التقصي والتدريس.

- يؤكد على علاقات الأسباب والنتائج.

- يلم بالأهداف التربوية العامة بمجتمعه.

- يحدد الاقتراحات الضرورية لجعل النتائج صحيحة².

6-3- البعد التربوي:

إن البعد التربوي لكفايات المتعلم يقترن بالقدرة على استخدام المفاهيم والاتجاهات وأنواع

السلوك الذاتي في التدريس بسهولة ويسر وإتقان لتحقيق الأهداف التربوية ويضم البعد التربوي لكفايات

الأدائية أو الإنجازية الآتية:

أ- الكفايات السابقة للتدريس:

- تحليل محتوى مادة التدريس

- تحليل خصائص المتعلم

- التخطيط للتدريس

- صياغة الأهداف للتدريس

- تحديد طرائق التدريس

- تحديد استراتيجية التدريس وتحديد الوسائل التعليمية³.

¹ سهيلة محسن كاظم: كفايات التدريس، ط1، دار الشروق للنشر والتوزيع، الأردن، 2003، ص 28.

² فايز مراد دندش، الأمين عبد الحفيظ أبو بكر: دليل التربية العملية وإعداد المعلمين، دار الوفاء لدنيا الطباعة والنشر، الإسكندرية، 2002، ص 133.

³ المرجع نفسه، ص 42.

ب- كفايات للتدريس:

- تنظيم بيئة الفصل
- التهيئة للدرس
- جذب الانتباه
- تنويع الحافز
- تحسين الاتصال
- استخدام الوسائل التعليمية
- إدارة الفصل¹.

ج- كفايات تقويم نتائج التدريس:

- صياغة وتوجيه الأسئلة الصفية وهي إعداد الأستاذ أسئلة لمادة الدرس تقيس قدرات عقلية متنوعة لطلبة بعد إثارة تفكيرهم.
- التقويم التكويني وهي الوسائل التي يستخدمها الأستاذ أثناء الدرس أو بعده من أجل معرفة أخطائهم وغالبا تكون وسائل التقويم أسئلة شفوية أو تحريرية أو تقارير فردية يكتبها الطلبة².

د- التقويم النهائي:

- هي الوسائل التي يستخدمها الأستاذ أثناء نهاية البرنامج الدراسي سوى إذا كان فصليا أو سنويا من أجل تحديد مستوى الطلبة.

6-4- بعد التفاعل والعلاقات الاجتماعية والإنسانية:

- يستوعب طبيعة المجتمع الذي يعمل فيه وبالتالي يساعد على ترجمة الأهداف المدرسية لصالح المجتمع الذي يعيش فيه.
- يقدم نشاطات حل المشكلات بوعي وقصد.
- يقيم علاقات مع المتعلمين قائمة على التفاهم والتعاون والاحترام المتبادل.
- يعطي توجيهات وتعليمات واضحة ومحددة للمتعلمين.

¹- فايز مراد دندش، مرجع سابق، ص 42-43.

²-محمد عبد الرزاق، شفيق الناشف وآخرون: إدارة الصف المدرسي، ط3، دار الفكر العربي، القاهرة، 1995، ص 219.

- يشجع مشاركة المتعلمين في التفاعل داخل الصف
- يشجع الاختبار للمتعلمين وتنظيمها وإدارتها.
- 7- الكفايات التدريسية المتطلبة لدى الأستاذ:

من أهم الكفايات التي لا بد أن يمارسها لكي يمتلكها ويعمل على تعزيزها وإتقان ممارستها:

7-1- كفاية السمات الشخصية:

- العناية بالمظهر العام المناسب من جميع الجوانب وبخاصة المهنية والاجتماعية.
- الاهتمام باللياقة والهدام والنظافة.
- الالتزام بمواعيد الدوام اليومي.
- التعاون والاستعداد للقيام بالواجبات والمهام التي يكلف بها.
- الاتزان والثبات الانفعالي.
- الحيوية والحماسة خلال العمل.
- التواصل وحسن الخلق¹.

7-2- كيفية التخطيط والإعداد للدروس:

- صياغة الأهداف السلوكية صياغة: محددة، واضحة، دقيقة، مناسبة، قابلة للتحقيق لملاحظتها وقياسها، شاملة ومتنوعة.
- عناصر الدرس: التهيئة، التعلم القبلي، الأسئلة الصفية، الوسائط التعليمية، الأنشطة المصاحبة، الخلق
- التقويم: القبلي، بنائي، ختامي.
- التعيينات: تعيينات داخلية أثناء الحصة، واجبات منزلية عن الدرس الراهن، تعيينات منزلية عن الدرس القادم².

8- الكفايات التدريسية التي يجب أن يمتلكها الأستاذ:

على الأستاذ أو المدرس أن يمتلك مجموعة من الكفايات التدريسية ومنها:

¹ - بن قسمية فريد: الكفايات التعليمية لدى المعلمين لذوي الاحتياجات الخاصة، مذكرة ماجستير تربية خاصة، علم النفس وعلوم التربية والأرطوفونيا، جامعة الجزائر 02، 2012، ص 39.

² - جورج براون: التدريس المصغر، دار الفطر العربي، ط2، القاهرة، 2005، ص 58.

8-1- التخطيط للتدريس:

- أهمية التخطيط للدروس.
- مبادئ التخطيط لعملية التدريس.
- ربط الخبرات العلمية لخبرات التلاميذ السابقة.
- وضوح الأهداف التعليمية.
- إتاحة الفرصة للتلاميذ في الاشتراك في العملية التعليمية بجوانبهم سواء عن طريق الأنشطة التعليمية المصاحبة لموضوع الدرس أم استخدامهم للوسائل التعليمية.
- مساعدة التلاميذ في حل مشكلاتهم¹.

8-2- مستويات التخطيط للتدريس:

- التخطيط لتدريس المقرر الدراسي.
- التخطيط لتدريس الوحدة الدراسية.
- الجوانب التي يشملها التخطيط لتدريس الوحدة الدراسية:
- * أهداف تدريس الوحدة.

- * المفاهيم والمعلومات المنطوية للوحدة.²
- * الأنشطة التعليمية وتتضمن ثلاثة أنواع: الاتصالية، البنائية، الختامية.
- * المواد والأدوات المجهزة.
- * الكتب والمراجع.

8-3- التخطيط لتدريس الدرس اليومي:

- الجوانب التي يتضمنها التخطيط للدرس اليومي هي: عنوان الدرس، الأهداف السلوكية، خطة عرض الدرس التي تتضمن بدورها التهيئة وعرض مادة الدرس والأنشطة التعليمية³.

¹ - علي راشد: كفايات الأداء التدريسي، ط1، دار الفكر العربي، القاهرة، 2005، ص 82.

² - المرجع نفسه، ص 83.

³ - رندة كززة أسماء: الكفايات المهنية وعلاقتها بدافعية الإنجاز لدى الأستاذ الجامعي، مذكرة ماجستير، علم النفس وعلوم التربية والأرطوفونيا، جامعة الوادي، 2011، ص 25-29.

خلاصة:

لقد حاولنا من خلال هذا الفصل تحليل الكفايات التدريسية ووجدنا أنها تتضمن ثلاث عناصر أساسية وهي التخطيط والتنفيذ والتقييم كما ينبغي الاهتمام بتعليم الأساتذة القائم على هذه الكفايات من أجل تطوير إعداد وتكوين الأستاذ وتدريبه إلى تحقيق أهداف العملية التعليمية.

الفصل الرابع:

الاجراءات المنهجية للدراسة

تمهيد:

1- الدراسة الاستطلاعية:

2- حدود الدراسة:

3- مجتمع الدراسة:

4- عينة الدراسة:

5- المنهج المتبع في الدراسة:

6- أدوات الدراسة:

أساليب المعالجة الإحصائية المستخدمة:

تمهيد:

يتناول هذا الفصل وصفا للإجراءات التي إتبعها الباحثة في تنفيذ الدراسة ومن ذلك تعريف منهج الدراسة، الدراسة الاستطلاعية والدراسة الأساسية والأساليب الإحصائية التي استخدمت في معالجة النتائج وفيما يلي وصف لهذه الإجراءات.

1- الدراسة الاستطلاعية:

تعد هذه المرحلة بمثابة خطوة الميدانية الأولى التي حاول معد الدراسة من خلالها استطلاع الميدان حول الموضوع، والوقوف على توفر بعض المعطيات المهمة على غرار توفر عينة الدراسة، توفر المراجع الضرورية، وكان لهذه الدراسة مجموعة من الأهداف التي سعت إلى تحقيقها وتمت وفق أطر زمانية ومكانية وبشرية محددة اعتمادا على أدوات لجمع البيانات، وتوصلت الباحثة من خلالها إلى جملة من النتائج والتي من بينها أن اتجاهات العينة الاستطلاعية كانت تشير إلى نسب مرتفعة من دور التكوين في تعزيز الكفايات التدريسية لأفراد العينة الدراسة الاستطلاعية..

كانت المرحلة الأولى من هذه الدراسة الاستطلاعية موجهة نحو البحث في التراث النظري عن قراءات المراجع المتعلقة بموضوع البحث والمفاهيم المرتبطة به بهدف جمع القدر اللازم من المعلومات والمعطيات حول الأطر النظرية للموضوع.

أهداف الدراسة الاستطلاعية:

تمثلت أهداف الدراسة الاستطلاعية في النقاط التالية:

- جمع المادة العلمية المتعلقة بموضوع البحث والاطلاع على التراث النظري للوقوف على حيثيات الموضوع والمفاهيم المرتبطة به.
- التعرف عن قرب على ميدان الدراسة وتكوين صورة أولية عنه.
- التدريب على خطوات البحث. - الكشف عن الصعوبات التي قد تعترض الباحث أثناء مباشرة الإجراءات البحثية الميدانية من أجل التقليل من حدتها أو تفاديها في الدراسة الأساسية.
- التعرف على مدى استعداد عينة البحث للتجاوب مع الموضوع.
- اختبار وبناء الأداء وتجهيزها للتطبيق في الدراسة الأساسية.

2- حدود الدراسة:

الحدود المكانية: تم إجراء الدراسة الاستطلاعية على مجموعة من أساتذة التعليم المتوسط بمتوسطات ولاية المسيلة (العقيد الحواس، أول نوفمبر، ابن هاني الأندلسي).

الحدود الزمانية: استغرقت الدراسة حوالي 20 يوما من شهر أفريل 2019.

الحدود البشرية: تم إجراء هذه الدراسة على أساتذة التعليم المتوسط ببعض متوسطات مدينة المسيلة

3- مجتمع الدراسة:

تكون مجتمع الدراسة من بعض الأساتذة والأستاذات للتعليم المتوسط بولاية المسيلة والذين تلقوا التكوين أثناء الخدمة دفعة (2019-2020) والبالغ عددهم (90) أستاذ وأستاذة.

4- عينة الدراسة:

من أهم المسائل التي تواجه الباحث الاجتماعي عند شروعه في القيام ببحثه تحديد نطاق العمل وذلك وفقا لظروف كل باحث والإمكانيات المتاحة له.

حيث أن العينة تعرف على أنها مجموعة جزئية من مجتمع الدراسة وفق إجراءات وأساليب محددة والعينة هي جزء من الدراسة الذي تجمع منه البيانات الميدانية وهي تعتبر جزء من الكل بمعنى أنها تأخذ مجموعة من أفراد المجتمع على أن تكون ممثلة له تجرى عليها الدراسة ليتم تعميم نتائج الدراسة على المجتمع كله*.

وفي دراستنا هذه تم استخدام أسلوب العينة العشوائية القصيدة باعتبارها النموذج الأمثل الذي يتماشى مع موضوع الدراسة والأهداف التي تتطلع الباحثة للوصول إليها وكانت المراحل العملية كالتالي:
- تحديد مجتمع الدراسة المتمثل في بعض المتوسطات بمدينة المسيلة وكان السحب العشوائي، حيث تم اختيار عينة من 05 متوسطات، فشملت بذلك عينة الدراسة على 90 أستاذ وأستاذة.

5- المنهج المتبع في الدراسة:

يرتكز كل بحث علمي على منهج يتبعه الباحث من أجل الوصول إلى نتائج علمية دقيقة وللإجابة عن تساؤلات الدراسة واختبار فرضياتها استخدمت الباحثة المنهج الوصفي الذي يقوم بجمع أوصاف دقيقة وعلمية عن الظاهرة المدروسة في وضعها الراهن[†].

ويعتبر المنهج الوصفي من أكثر المنهجات استخداما في البحوث التربوية والنفسية والاجتماعية، حيث يقوم هذا المنهج بدراسة الظواهر التعليمية أو النفسية والاجتماعية بهدف فهم مضمونها وعلاقتها، أو

*- حمدي ياسين، علي عسكر: علم النفس الصناعي والتنظيمي بين النظرية والتطبيق، دار الكتاب الحديث، القاهرة، مصر، ط2، 1990، ص 56.

†- عكاشة محمود زكي: مدخل إلى علم النفس الاجتماعي، المكتب الجامعي، الإسكندرية، ط، 1997، ص 124.

قد يكون هدفه الأساسي تقويم وضع معين لأعراض علمية بشكل عام يمكن تعريف المنهج بأنه أسلوب من أساليب التحليل المرتكز على المعلومات الكافية والدقيقة عن ظاهرة أو موضوع محدد من خلال فترة من فترات زمنية معلومة، وذلك من أجل الحصول على نتائج علمية تم تفسيرها بطريقة موضوعية وبما ينسجم مع المعطيات الفعلية للظاهرة.

وحيث أن الدراسة الحالية تتناول العلاقة بين متغيرين هما التكوين أثناء الخدمة والكفايات التدريسية للأساتذة بمرحلة التعليم المتوسط، وفي ضوء تغيرات العينة المتمثلة في كفاية التخطيط والتنفيذ والتقويم ولذا فالمنهج الوصفي هو المنهج المناسب لهذه الدراسة غيرها من الدراسات الوصفية.

إن عنوان دراستنا هو التكوين أثناء الخدمة ودوره في تعزيز كفايات التدريسية لدى الأساتذة بمرحلة التعليم المتوسط، وعليه فإن موضوع الدراسة هو وصفي يهدف إلى جمع الحقائق الراهنة المتعلقة بالظاهرة المدروسة مع محاولة تفسيرها وتحليلها تحليلًا دقيقًا بغية الوصول إلى تعميمات بشأنها.

وبالتالي ترتكز هذه الدراسة على المنهج الوصفي لكونه يعتمد على وصف التكوين أثناء الخدمة ودوره في تعزيز الكفايات التدريسية بناء على جمع البيانات الميدانية المتعلقة بمتغيراته المؤثرة فيه وبالحقائق المرتبطة بها وتفسيرها تحليلًا علميًا دقيقًا ولتحقيق الهدف العام للبحث نعتمد على تقنيات مساعدة لتشخيص موضوع الدراسة من جهة، ولتدعيم منهج البحث من جهة أخرى وفق أطر زمنية ومكانية وبشرية محددة اعتمادًا على أدوات لجمع البيانات، وتوصل الباحثة من خلالها إلى جملة من النتائج.

6- أدوات الدراسة:

6-1-المقابلة:

تعتبر المقابلة من أهم وسائل البحث المستخدمة لجمع المعلومات والبيانات، وهي عبارة عن مسعى كلامي محادثي بين الباحث والمبحوث في إطار تفاعلي معين، يجب أن يكون الباحث مع المبحوث ويتبادل معه أطراف الحديث حول مسألة أو مسائل ما، حيث تعطي للمبحوث حرية معينة في الإدلاء برأيه والتعبير عن تمثلاته لهذه المسائل.

والمقابلة طريقة شائعة الاستخدام في جمع المعلومات من الناس وفي عدة مواقف من الحياة، ونحن نجمع المعلومات من خلال أشكال مختلفة من التفاعل مع الآخرين، التفاعل الذي يحدث بين شخصين أو أكثر من أجل غاية محددة تسمى المقابلة*.

أو هي عملية التفاعل المباشر بين فردين أو أكثر وجها لوجه عن طريق أسئلة يلقبها السائل لمعرفة رأي المجيب في موضوع محدد تستعمل من أجل مساءلة الأفراد بكيفية منعزلة تتيح الفرصة لملاحظة سلوك وتصرفات المبحوث وردة فعله وتصرفاته اتجاه سؤال ما يساعد في نسبة الصدق[†].

ولقد تم الاستعانة بها بشكل كبير من أجل الوصول إلى أفضل النتائج وجمع أكبر قدر ممكن من المعلومات المباشرة من الأساتذة، حيث أجريت 15 مقابلة أتاحت الفرصة لملاحظة سلوك وتصرفات الأساتذة وردة فعلهم اتجاه سؤال ما، وهو ما يفيد في تقدير نسبة الصدق في الإجابات، كما أن الاتصال المباشر بالمبحوث يزيد من ثقته مما يؤدي إلى الإدلاء بآرائه بكل حرية، وقد لفت انتباهنا إلى المعلومات لم تكن مأخوذة بعين الاعتبار في الدراسة.

6-2-الاستبيان:

يعتبر الاستبيان من أكثر أدوات جمع المعلومات استخداما في العلوم التربوية والنفسية والهدف من الدراسة الميدانية هو معرفة دور التكوين أثناء الخدمة في تعزيز الكفايات التدريسية لأساتذة التعليم المتوسط، ولذلك تم تصميم استبيان موجه لأساتذة التعليم المتوسط على مستوى ولاية المسيلة، ويبقى إعداد الاستبيان من أهم الخطوات التي يقوم بها الباحث، لأنه الأساس الذي يضمن صحة النتائج التي يتم التوصل إليها إذا ما توفرت الدقة في تحضير الأسئلة وتفرغ ما جاء من بيانات ومعالجتها.

ويعني الاستبيان تقنية مباشرة للتقصي العلمي يستعمل إزاء الأفراد ويسمح باستجوابهم بطريقة نصف موجهة والقيام بحسب كمي. كما هو عبارة عن قائمة أسئلة مكتوبة، الإجابة عنها تسجل من طرف المبحوثين، وفي الاستبيان يقوم المستجوب بقراءة الأسئلة ثم يحددون توقعاتهم ثم يدونون إجاباتهم[‡].

*- عزوز ناصر، محاضرات مقياس منهجية البحث العلمي، جامعة المسيلة، 2018-2019، ص 05.

†- حسان محمد حسن: الأسس العلمية لمناهج البحث الاجتماعي، دار الطليعة للطباعة والنشر، ط3، بيروت، لبنان، 1994، ص 93.

‡- عزوز ناصر، محاضرات مقياس منهجية البحث العلمي، جامعة المسيلة، 2017/2018، ص 08.

كيفية بناء الاستبيان:

لم يتوفر للباحثة استبيان مقنن يضم الموضوع لذا تم الاعتماد في بناء الاستبيان على الجزء النظري الذي تم جمعه من مراجع متعددة ومختلفة وبعض المواضيع التي لها صلة بالموضوع، ويشمل الاستبيان في الدراسة الحالية على ثلاثة محاور رئيسية هي:

المحور الأول: تخطيط الدروس.

المحور الثاني: تنفيذ الدروس.

المحور الثالث: تقويم الدروس.

وقد تم اختيار ثلاثة بدائل للإجابة عن أسئلة المحاور وهذا لكي تكون الإجابة واضحة ومحددة تساعد في دراسة الموضوع وكانت البدائل كالتالي: نعم - لا - أحيانا

-الخصائص السيكومترية لإستبيان الكفايات التدريسية لدى أساتذة التعليم المتوسط..:

الصدق:

- طريقة الاتساق الداخلي: تم حساب صدق الاستبيان عن حساب الاتساق الداخلي عن طريق حساب ارتباط كل بعد بالدرجة الكلية للاستبيان وعن طريق حساب ارتباط كل عبارة بالدرجة الكلية للبعد الذي تنتمي إليه.

-أولاً: الطريقة الأولى حساب ارتباط كل بعد بالدرجة الكلية للاستبيان

الجدول رقم (01) يوضع العلاقة الارتباطية بين الدرجة الكلية لإستبيان الكفايات التدريسية لدى أساتذة التعليم المتوسط وأبعاده الفرعية.

أبعاد الاستبيان	معامل الارتباط	مستوى الدلالة
التخطيط	,749**	0,01
التنفيذ	,843**	0,01
التقويم	,853**	0,01

تشير البيانات الموضحة في الجدول أعلاه إلى أن جميع قيم معاملات الارتباط لأبعاد الكفايات التدريسية لدى أساتذة التعليم المتوسط كلها دالة إحصائياً عند مستوى الدلالة ($\alpha = 0,01$)، حيث تراوحت جميعها على التوالي (0,74) و (0,84) و (0,85) وهذا ما يؤكد مدى التجانس وقوة الاتساق الداخلي للاستبيان كمؤشر لصدق التكوين في قياس الكفايات التدريسية لدى أساتذة التعليم المتوسط..

-ثانيا: الطريقة الثانية حساب ارتباط كل عبارة بالدرجة الكلية للبعد الذي تنتمي إليه.

1- حساب معامل الارتباط بيرسون بين عبارات محور التخطيط مع الدرجة الكلية للمحور كما هو مبين في الجدول التالي:

الجدول رقم (02): مصفوفة ارتباطات عبارات محور التخطيط مع الدرجة الكلية للمحور

الدرجة الكلية			الدرجة الكلية			الدرجة الكلية					
الدرجة الكلية	معامل الارتباط	10	الدرجة الكلية	معامل الارتباط	6	الدرجة الكلية	معامل الارتباط	1			
									0,672**	0,621**	0,758**
									0,000	0,000	0,000
	حجم العينة	30		حجم العينة	30		حجم العينة	30			
الدرجة الكلية	معامل الارتباط	11	الدرجة الكلية	معامل الارتباط	7	الدرجة الكلية	معامل الارتباط	2			
									0,600**	0,565**	0,492**
									0,000	0,001	0,006
	حجم العينة	30		حجم العينة	30		حجم العينة	30			
الدرجة الكلية	معامل الارتباط	12	الدرجة الكلية	معامل الارتباط	8	الدرجة الكلية	معامل الارتباط	3			
									0,613**	0,658**	0,557**
									0,000	0,000	0,001
	حجم العينة	30		حجم العينة	30		حجم العينة	30			
الدرجة الكلية	معامل الارتباط	13	الدرجة الكلية	معامل الارتباط	9	الدرجة الكلية	معامل الارتباط	4			
									0,687**	0,447*	0,470**
									0,000	0,013	0,009
	حجم العينة	30		حجم العينة	30		حجم العينة	30			
						الدرجة الكلية	معامل الارتباط	5			
							0,489**				
							0,006				
							حجم العينة	30			

تشير البيانات الموضحة في الجدول أعلاه إلى أن قيم معاملات الارتباط لفقرات (محور التخطيط مع الدرجة الكلية للمحور جاءت دالة إحصائياً عند مستوى الدلالة $(\alpha = 0,01)$ حيث تراوحت جميعها بين $(0,47)$ و $(0,75)$ ، ما عدى العبارة رقم (9) جاءت دالة إحصائياً عند مستوى الدلالة $(0,05)$ حيث بلغت قيمة معامل ارتباطها مع الدرجة الكلية للمحور $(0,44)$ وهذا ما يؤكد مدى التجانس وقوة الاتساق الداخلي للمحور الأول كمؤشر لصدق التكوين في قياس التخطيط.

2- حساب معامل الارتباط بيرسون بين عبارات محور: (التنفيذ) مع الدرجة الكلية للمحور كما هو مبين في الجدول التالي:

الجدول رقم (03): مصفوفة ارتباطات عبارات محور الصلاحيات: (التنفيذ) مع الدرجة الكلية للمحور

الدرجة الكلية			الدرجة الكلية			الدرجة الكلية		
الدرجة الكلية	معامل الارتباط	21	معامل الارتباط	18	معامل الارتباط	14	معامل الارتباط	14
	مستوى الدلالة		مستوى الدلالة		مستوى الدلالة			
	حجم العينة		حجم العينة		حجم العينة			
0,427*		0,551**		0,368*		0,045		0,045
0,019		0,002		0,045		0,001		0,001
30		30		30		30		30
الدرجة الكلية	معامل الارتباط	22	معامل الارتباط	19	معامل الارتباط	15	معامل الارتباط	15
	مستوى الدلالة		مستوى الدلالة		مستوى الدلالة			
	حجم العينة		حجم العينة		حجم العينة			
0,744**		0,617**		0,581**		0,001		0,001
0,000		0,000		0,001		0,001		0,001
30		30		30		30		30
الدرجة الكلية	معامل الارتباط	23	معامل الارتباط	20	معامل الارتباط	16	معامل الارتباط	16
	مستوى الدلالة		مستوى الدلالة		مستوى الدلالة			
	حجم العينة		حجم العينة		حجم العينة			
0,666**		0,602**		0,554**		0,001		0,001
0,000		0,000		0,001		0,001		0,001
30		30		30		30		30
					0,512**	17	معامل الارتباط	17
					0,004		مستوى الدلالة	
					30		حجم العينة	
							**الارتباط دال عند(0.01) * الارتباط دال عند(0.05)	

تشير البيانات الموضحة في الجدول أعلاه إلى أن قيم معاملات الارتباط لفقرات (محور التنفيذ مع الدرجة الكلية للمحور جاءت دالة إحصائياً عند مستوى الدلالة $(\alpha = 0,01)$ حيث تراوحت جميعها بين (0,51) و (0,74)، ما عدى العبارة رقم (14) و العبارة رقم (21) جاءت دالتين إحصائياً عند مستوى الدلالة (0,05) حيث بلغت قيمة معامل ارتباطها مع الدرجة الكلية للمحور (0,36) و (0,42) وهذا ما يؤكد مدى التجانس وقوة الاتساق الداخلي للمحور الثاني كمؤشر لصدق التكوين في قياس كفاية التنفيذ.

3- حساب معامل الارتباط بيرسون بين عبارات محور التقويم مع الدرجة الكلية للمحور كما هو مبين في الجدول التالي:

الجدول رقم (04): مصفوفة ارتباطات عبارات محور التقويم مع الدرجة الكلية للمحور

الدرجة الكلية	الدرجة الكلية	الدرجة الكلية	الدرجة الكلية	الدرجة الكلية	الدرجة الكلية
معامل الارتباط	معامل الارتباط	معامل الارتباط	معامل الارتباط	معامل الارتباط	معامل الارتباط
0,439*	0,001	0,598**	0,001	0,561**	0,001
0,015	30	0,000	29	0,001	24
30	معامل الارتباط	30	معامل الارتباط	30	معامل الارتباط
معامل الارتباط	معامل الارتباط	معامل الارتباط	معامل الارتباط	معامل الارتباط	معامل الارتباط
0,543**	0,002	0,555**	0,001	0,578**	0,001
0,002	30	0,001	30	0,001	25
30	معامل الارتباط	30	معامل الارتباط	30	معامل الارتباط
معامل الارتباط	معامل الارتباط	معامل الارتباط	معامل الارتباط	معامل الارتباط	معامل الارتباط
0,679**	0,000	0,453*	0,012	0,598**	0,000
0,000	30	0,012	30	0,000	26
30	معامل الارتباط	30	معامل الارتباط	30	معامل الارتباط
معامل الارتباط	معامل الارتباط	معامل الارتباط	معامل الارتباط	معامل الارتباط	معامل الارتباط
0,679**	0,000	0,529**	0,003	0,803**	0,000
0,000	30	0,003	30	0,000	27
30	معامل الارتباط	30	معامل الارتباط	30	معامل الارتباط
معامل الارتباط	معامل الارتباط	معامل الارتباط	معامل الارتباط	معامل الارتباط	معامل الارتباط
0,629**	0,000	0,629**	0,000	0,629**	0,000
0,000	30	0,000	30	0,000	28
30	معامل الارتباط	30	معامل الارتباط	30	معامل الارتباط

تشير البيانات الموضحة في الجدول أعلاه إلى أن قيم معاملات الارتباط لفقرات (محور التقويم مع الدرجة الكلية للمحور جاءت دالة إحصائياً عند مستوى الدلالة $(\alpha = 0,01)$ حيث تراوحت جميعها بين $(0,52)$ و $(0,80)$ ، ما عدى العبارة رقم (31) والعبارة رقم (33) جاءتا دالتين إحصائياً عند مستوى الدلالة $(0,05)$ حيث بلغت قيمة معامل ارتباطها مع الدرجة الكلية للمحور $(0,45)$ و $(0,43)$ وهذا ما يؤكد مدى التجانس وقوة الاتساق الداخلي للمحور الثالث كمؤشر لصدق التكوين في قياس التقويم.

-- ثبات الاستبيان:

أولاً: معامل ألفا كرو نباخ للتناسق الداخلي: تم التأكد من ثبات إستبيان الكفايات التدريسية لدى أساتذة التعليم المتوسط. عن طريق حساب تم حساب؟ معامل الثبات ألفا كرو نباخ فتحصلنا على النتيجة التالية:

الجدول (05): يوضح معامل ألفا كرونباخ للإستبيان الكفايات التدريسية لدى أساتذة التعليم المتوسط.

عدد العبارات	معامل ألفا كرونباخ	أبعاد لإستبيان الكفايات التدريسية لدى أساتذة التعليم المتوسط
13	0,833	التخطيط
10	0,760	التنفيذ
13	0,843	القيوم
36	0,899	الدرجة الكلية لإستبيان الكفايات التدريسية لدى أساتذة التعليم المتوسط.

يتضح من الجدول أعلاه أن جميع معاملات ألفا كرونباخ لأبعاد إستبيان الكفايات التدريسية لدى أساتذة التعليم المتوسط جاءت مرتفعة حيث تراوحت على التوالي (0,843/0,760/0,833) وللاستبيان ككل (0,899) وهذا بمثابة مؤشر دال على ثبات الاستبيان، وهذا يعني أن الاستبيان يتمتع بمعامل ثبات قوي مما يجعله صالحا للتطبيق في الدراسة الأساسية.

7- أساليب المعالجة الإحصائية المستخدمة:

إن البحث الوصفي يجب أن لا يقتصر على مجرد جمع الحقائق والبيانات من الميدان بل ينبغي أيضا تصنيفها وتحليلها تحليلًا دقيقًا كافيًا لإعطاء تلك البيانات حتى يمكن الوصول من خلاله إلى تعميم نتائج الموقف موضوع الدراسة. حيث عالجتنا المعلومات المتحصل عليها من خلال الاستبيان عن طريق معايير إحصائية تمثلت فيما يلي:

- المتوسط الحسابي: لحساب مدى تمركز الدرجات حول المتوسط لعينة الدراسة.
- الانحراف المعياري: لقياس مدى اتفاق وعدم تشتت الدرجات حول المتوسط.
- الاختبار التائي للدلالة الإحصائية (T) // لمعرفة الفرق بين المتوسطات وهو فرق جوهري وقد استخدم لمعرفة التأكد من صحة الفرضيات الجزئية.
- اختبار تحليل التباين Anova: للتعرف على مدى دلالة الفروق بين عدة متوسطات وذلك للتأكد من صحة الفرضيات.

- اختبار كا² للدلالة اللابرامترية لمعرفة ما إذا كانت دلالة إحصائية في دور التكوين أثناء الخدمة في تعزيز الكفايات التدريسية.

- معامل الارتباط بيرسون ثم استخدام معامل الارتباط بيرسون في حساب الصدق التكويني لأداة الدراسة.

عادلة ألفا كرونباخ: وقد استخدم لحساب ثبات أداء الدراسة.

.

الفصل الخامس:

عرض ومناقشة النتائج وتحليلها وتفسيرها

الفصل الخامس:

عرض ومناقشة النتائج وتحليلها وتفسيرها

1- عرض نتائج الدراسة الميدانية:

1-1- عرض نتائج الفرضية الجزئية الأولى:

تنص الفرضية على: يساهم التكوين أثناء الخدمة في تقرير الكفايات التدريسية بنسب مرتفعة لدى الأستاذ فيما يخص التخطيط للدروس " انتباه لحجم الخط ولاختبار هذا الفرض تم استخدام اختبار (T.test) لعينة واحدة للمقارنة بين المتوسط الحسابي لأفراد العينة في عبارات والدرجة الكلية للمحور الأول مع المتوسط النظري كما هو مبين في الجدول التالي:

الجدول رقم (06) يوضح مستوى مساهمة التكوين أثناء الخدمة في تقرير الكفايات التدريسية لدى الأستاذ فيما يخص التخطيط للدروس										
الترتيب	المستوى	القرار	مستوى الدلالة	T	الفرق بين المتوسطات	المتوسط النظري	الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	محتوى العبارات	العبارة
3	عال	دال	0,000	16,389	1,01111	1,5	0,58530	2,5111	يساعد التكوين على التحكم في سير وقت الحصة	1
5	عال	دال	0,000	13,265	0,91111	1,5	0,65161	2,4111	يساعدني التكوين على فهم تقديم الدرس بالوضعية إشكالية	2
2	عال	دال	0,000	18,686	1,06667	1,5	0,54153	2,5667	مراعاة الفروق الفردية عند تقديم الدرس	3
13	متوسط	دال	0,000	7,359	0,58889	1,5	0,75913	2,0889	تقييم الدرس باستخدام الوسائل التكنولوجية	4
11	متوسط	دال	0,000	10,158	0,66667	1,5	0,62261	2,1667	الحرص على إثارة الدافعية	5
6	عال	دال	0,000	12,321	0,85556	1,5	0,65875	2,3556	إتاحة الفرصة للتلاميذ في المشاركة في العملية التعليمية	6
9	متوسط	دال	0,000	9,941	0,71111	1,5	0,67864	2,2111	مساعدة التلاميذ في حل مشكلاتهم	7
12	متوسط	دال	0,000	9,616	0,66667	1,5	0,65771	2,1667	مشاركة التلاميذ في الأنشطة العلمية	8
1	عال	دال	0,000	17,285	1,08889	1,5	0,59764	2,5889	تنويع الأساليب التدريسية من أجل ضمان فهم التلاميذ	9
9	متوسط	دال	0,000	10,759	0,71111	1,5	0,62700	2,2111	تغيير نمط التفاعل داخل الصف	10
7	متوسط		0,000	10,931	0,80000	1,5	0,69428	2,3000	التنويع في استخدام الوسائل التعليمية	11
8	متوسط		0,000	9,555	0,74444	1,5	0,73913	2,2444	العمل على خلق علاقات إيجابية	12
4	عال		0,000	13,961	0,96667	1,5	0,65686	2,4667	يساعد التكوين على التحكم في سير وقت الحصة	13
	متوسط	دال	0,000	25,494	0,82991	1,5	0,30882	2,3299	التخطيط	المحور الأول

وللتعرف على مستوى مساهمة التكوين أثناء الخدمة في تقرير الكفايات التدريسية لدى الأستاذ

فيما يخص التخطيط للدروس-تم معالجة البيانات التي تم الحصول عليها من تطبيق الاستبيان على العينة المؤلفة من (90) أستاذ وبعد استخراج المتوسط الحسابي والانحراف المعياري لكل عبارة من

عبارات المحور الأول والدرجة الكلية للمحور الأول ومقارنته بالمتوسط النظري البالغ (1,5) وبمعيار الحكم حيث تبين أن متوسط درجات افراد العينة في عبارات المحور الأول جاءت تتراوح بين المستوى العالي والمتوسط حيث جاءت العبارات رقم (1-2-3-6-9-13) عالية حيث حل في الرتب الأولى العبارة رقم (9) والتي نصت على " تنويع الأساليب التدريسية من أجل ضمان فهم التلاميذ" أما بالنسبة لباقي العبارات فقد جاءت متوسطة وحلت العبارة رقم (؟) في المرتبة الأخيرة والتي نصت على " تقييم الدرس باستخدام الوسائل التكنولوجية" أما بالنسبة للدرجة الكلية لمحور [التخطيط] فقد بلغ المتوسط الحسابي (2,3299) بانحراف معياري قدره (0,30882) وعند اجراء المقارنة بين المتوسط الحسابي المتحقق (المحسوب) ومع معيار الحكم نلاحظ أن المتوسط المحسوب ينتمي الى المجال [من 1,67-2,33] أي المجال المتوسط، هذا يعني أن مستوى مساهمة التكوين أثناء الخدمة في تقرير الكفايات التدريسية لدى الأستاذ فيما يخص التخطيط للدروس متوسطة.

وعليه نستنتج عدم تحقق الفرضية البحثية والتي نصت على التكوين أثناء الخدمة في تعزيز الكفايات التدريسية بنسب مرتفعة لدى أساتذة مرحلة التعليم المتوسط فيما يخص التخطيط للدروس. بل نستنتج تحقق الفرضية الاولى التكوين أثناء الخدمة في تقرير الكفايات التدريسية لدى الأستاذ فيما يخص التخطيط للدروس ولكن بنسب متوسطة. - هنا لا بد من ذكر الأسباب بناء على الدراسة النظرية والميدانية.

1-2- عرض نتائج الفرضية الجزئية الثانية:

نص الفرضية: يساهم التكوين أثناء الخدمة في تقرير الكفايات التدريسية بنسب مرتفعة لدى الأستاذ فيما يخص التنفيذ للدروس.

ولاختبار هذا الفرض تم استخدام اختبار ($T_{.test}$) لعينة واحدة للمقارنة بين المتوسط الحسابي لأفراد العينة في المحور الثاني مع المتوسط النظري لعبارات المحور الثاني كما هو مبين في الجدول التالي:

الفصل الخامس:

عرض ومناقشة النتائج وتحليلها وتفسيرها

الجدول رقم (07) يوضح مستوى مساهمة التكوين أثناء الخدمة في تقرير الكفايات التدريسية لدى الأستاذ فيما يخص التنفيذ للدروس

الترتيب	المستوى	القرار	مستوى الدلالة	T	الفرق بين المتوسطات	المتوسط النظري	الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	محتوى العبارات	العبارة
6	متوسط	دال	0,000	0,61111	0,4960	1,5	0,54966	2,1111	طرح الأسئلة قبل البدء في الحصة	14
7	متوسط	دال	0,000	0,56667	0,4201	1,5	0,69992	2,0667	عرض أنشطة ذهنية على التلاميذ لمعرفة مستواهم	15
7	متوسط	دال	0,000	0,56667	0,4201	1,5	0,69992	2,0667	القيام بواجبات منزلية	16
4	متوسط	دال	0,000	0,78889	0,6375	1,5	0,72274	2,2889	مشاركة التلاميذ في أساليب وطرق التدريس من أجل فهم وإدراك الجميع لمحتوى الدروس	17
1	عال	دال	0,000	1,03333	0,9031	1,5	0,62170	2,5333	يحدد التكوين أهداف مرجوة استخراجها من الدرس	18
2	عال	دال	0,000	0,94444	0,8308	1,5	0,54280	2,4444	الإعداد الجيد للمادة الدراسية	19
3	عال	دال	0,000	0,88889	0,7496	1,5	0,66526	2,3889	التدرج في عرض المادة العلمية من البسيط إلى المعقد	20
9	متوسط	دال	0,000	0,44444	0,2863	1,5	0,75493	1,9444	تهيئة التلميذ لاستقبال الدرس	21
10	متوسط	دال	0,000	0,42222	0,2584	1,5	0,78221	1,9222	يلبي التكوين احتياجاتك المهنية	22
5	متوسط	دال	0,000	0,71111	0,5406	1,5	0,81412	2,2111	يساعدك التكوين أثناء الخدمة على حل المشكلات	23
	متوسط	دال	0,000	0,69778	0,6249	1,5	0,34802	2,1978	التنفيذ	المحور الثاني

وللتعرف على مستوى مساهمة التكوين أثناء الخدمة في تقرير الكفايات التدريسية لدى الأستاذ فيما يخص التخطيط للدروس-تم معالجة البيانات التي تم الحصول عليها من تطبيق الاستبيان على العينة المؤلفة من 90 أستاذ وبعد استخراج المتوسط الحسابي والانحراف المعياري لكل عبارة من عبارات المحور الثاني والدرجة الكلية للمحور الثاني ومقارنته بالمتوسط النظري البالغ (1,5) وبمعيار الحكم حيث تبين أن متوسط درجات افراد العينة في عبارات المحور الثاني جاءت تتراوح بين المستوى العالي والمتوسط حيث جاءت العبارات رقم (17-18-19) عالية اما باقي العبارات فجاءت متوسطة حيث حل في الرتبة الأولى العبارة رقم (18) والتي نصت على "يحدد التكوين أهداف مرجوة استخراجها من الدرس" أما بالنسبة لباقي العبارات فقد جاءت متوسطة وحلت العبارة رقم (22) في المرتبة الأخيرة والتي نصت على " يلبي التكوين احتياجاتك المهنية" أما بالنسبة للدرجة الكلية لمحور [التنفيذ] فقد بلغ المتوسط الحسابي (2,1978) بانحراف معياري قدره (0,34802) وعند اجراء المقارنة بين المتوسط الحسابي المتحقق (المحسوب) ومع معيار الحكم نلاحظ أن المتوسط المحسوب ينتمي الى المجال [من

الفصل الخامس:

عرض ومناقشة النتائج وتحليلها وتفسيرها

1,67-2,33] أي المجال المتوسط، هذا يعني أن مستوى مساهمة التكوين أثناء الخدمة في تقرير الكفايات التدريسية لدى الأستاذ فيما يخص التنفيذ للدروس متوسطة.

وعليه نستنتج عدم تحقق الفرضية البحثية والتي نصت على أن التكوين أثناء الخدمة يساهم في تعزيز الكفايات التدريسية بنسب مرتفعة لدى أساتذة مرحلة التعليم المتوسط فيما يخص التنفيذ للدروس.

1-3- عرض نتائج الفرضية الجزئية الثالثة:

نص الفرضية: يساهم التكوين أثناء الخدمة في تعزيز الكفايات التدريسية بنسب مرتفعة لدى الأستاذ فيما يخص التقويم للدروس

ولاختبار هذا الفرض تم استخدام اختبار (T_{test}) لعينة واحدة للمقارنة بين المتوسط الحسابي لأفراد العينة في المحور الثالث مع المتوسط النظري لعبارات المحور الثالث كما هو مبين في الجدول التالي:

الجدول رقم (08) يوضح مستوى مساهمة التكوين أثناء الخدمة في تقرير الكفايات التدريسية لدى الأستاذ فيما يخص التقويم للدروس

الترتيب	المستوى	القرار	مستوى الدلالة	T	الفرق بين المتوسطات	المتوسط النظري	الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	محتوى العبارات	العبارة
12	متوسط	دال	0,000	0,60000	0,4337	1,5	0,79394	2,1000	التكوين إجباري ولا مجال للاختيار فيه	24
11	متوسط	دال	0,000	0,61111	0,4407	1,5	0,81343	2,1111	لديك اقتناع بأهمية التكوين أثناء الخدمة	25
8	متوسط	دال	0,000	0,73333	0,5731	1,5	0,76511	2,2333	تفضل الاستمرار في التكوين بسبب تطوير البرامج التعليمية في مختلف المراحل العمرية	26
9	متوسط	دال	0,000	0,70000	0,5333	1,5	0,79606	2,2000	التكوين ضروري ويكسب معارف وخبرات جديدة	27
10	متوسط	دال	0,000	0,63333	0,4637	1,5	0,81005	2,1333	يزيدك التكوين الثقة بالنفس	28
3	عال	دال	0,000	0,92222	0,7750	1,5	0,70277	2,4222	التكوين يرفع المستوى العلمي لديك	29
4	عال	دال	0,000	0,87778	0,7253	1,5	0,72790	2,3778	التكوين يعزز الكفايات التدريسية	30
13	متوسط	دال	0,000	0,57778	0,4080	1,5	0,81043	2,0778	يطور التكوين من قدرات ومهارات الأستاذ	31
7	عال	دال	0,000	0,85556	0,7288	1,5	0,60543	2,3556	يحقق لك التكوين امتيازات كثيرة	32
1	عال	دال	0,000	1,02222	0,8919	1,5	0,62221	2,5222	يتطلب التكوين الانضباط والمثابرة في الميدان	33
2	عال	دال	0,000	0,94444	0,8002	1,5	0,68877	2,4444	التكوين يحسن وينمي مستوى الأستاذ	34
5	عال	دال	0,000	0,86667	0,7179	1,5	0,71028	2,3667	أسئلة الامتحان تكون حسب برنامج الكتاب المدرسي	35
5	عال	دال	0,000	0,86667	0,7179	1,5	0,71028	2,3667	طرح الأسئلة في نهاية كل حصة لمعرفة مستوى تخزين ذاكراتهم	36
	متوسط	دال	0,000	0,78547	0,7011	1,5	0,40297	2,2855	التقويم	المحور الثالث

وللتعرف على مستوى مساهمة التكوين أثناء الخدمة في تقرير الكفايات التدريسية لدى الأستاذ فيما يخص التقويم للدروس-تم معالجة البيانات التي تم الحصول عليها من تطبيق الاستبيان على العينة المؤلفة من 90 أستاذ وبعد استخراج المتوسط الحسابي والانحراف المعياري لكل عبارة من عبارات المحور الثالث والدرجة الكلية للمحور الثالث ومقارنته بالمتوسط النظري البالغ (1,5) وبمعيار الحكم حيث تبين أن متوسط درجات افراد العينة في عبارات المحور الثالث جاءت تتراوح بين المستوى العالي والمتوسط حيث جاءت العبارات رقم (29-30-32-33-34-35-36) عالية لماذا التفسير الإحصائي والتعليل العلمي خاصة لهذا المتغير تحديدا حيث حل في الرتبة الأولى العبارة رقم (33) والتي نصت على " يتطلب التكوين الانضباط والمثابرة في الميدان" أما بالنسبة لباقي العبارات فقد جاءت متوسطة وحلت العبارة رقم (31) في المرتبة الأخيرة والتي نصت على " يطور التكوين من قدرات ومهارات الأستاذ" أما بالنسبة للدرجة الكلية لمحور [التقويم] فقد بلغ المتوسط الحسابي (2,2855) بانحراف معياري قدره (0,40297) وعند اجراء المقارنة بين المتوسط الحسابي المتحقق (المحسوب) ومع معيار الحكم نلاحظ أن المتوسط المحسوب ينتمي الى المجال [من 2,67-2,33] أي المجال المتوسط، هذا يعني أن مستوى مساهمة التكوين أثناء الخدمة في تقرير الكفايات التدريسية لدى الأستاذ فيما يخص التقويم للدروس متوسطة.

وعليه نستنتج عدم تحقق الفرضية البحثية والتي نصت على أن التكوين أثناء الخدمة يساهم في تعزيز الكفايات التدريسية بنسب مرتفعة لدى أساتذة مرحلة التعليم المتوسط فيما يخص التقويم للدروس.

1-4- عرض نتائج الفرضية العامة:

نص الفرضية: يساهم التكوين أثناء الخدمة في تعزيز الكفايات التدريسية بنسب مرتفعة لدى أساتذة مرحلة التعليم المتوسط.

ولاختبار هذه الفرضية تم استخدام اختبار ($T_{.test}$) لعينة واحدة للمقارنة بين المتوسط الحسابي لأفراد العينة في الاستبيان ككل مع المتوسط النظري كما هو مبين في الجدول التالي:

جدول رقم 09: نتائج الاختبار التائي لدلالة الفرق بين المتوسط الحسابي والمتوسط النظري للاستبيان مساهمة التكوين أثناء الخدمة في تعزيز الكفايات التدريسية								
المتغير	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	المتوسط النظري	الفرق بين المتوسطين	T	مستوى الدلالة	القرار	المستوى
مساهمة التكوين أثناء الخدمة في تعزيز الكفايات التدريسية	2,2772	0,27709	1.5	0,77716	26,608	0,000	دال عند 0,01	متوسط

لأجل اختبار هذه الفرضية جرى معالجة البيانات التي تم الحصول عليها من تطبيق استبيان مساهمة التكوين أثناء الخدمة في تعزيز الكفايات التدريسية على العينة المؤلفة من 90 أستاذ وبعد استخراج المتوسط الحسابي والانحراف المعياري مساهمة التكوين أثناء الخدمة في تعزيز الكفايات التدريسية ومقارنته بالمتوسط النظري للاستبيان تبين أن متوسط درجات أفراد العينة الاستبيان ككل بلغ (2,2772) درجة وبانحراف معياري قدره (0,27709) درجة، وعند إجراء المقارنة بين المتوسط الحسابي المتحقق (المحسوب) والمتوسط النظري البالغ (1,5) درجة، حيث أن الفرق بين المتوسطين بلغ (0,77716) درجات، [و باستخدام الاختبار التائي لعينة واحدة وسيلة إحصائية في المعالجة، تبين أن الفرق دال إحصائياً بين كلا الوسطين المحسوب والنظري لصالح المحسوب، وما يؤكد ذلك هو قيمة (T.test) التي بلغت 26,608 وهي دالة إحصائياً عند مستوى الدلالة ($\alpha=0.01$)] ونسبة التأكد من هذه النتيجة هي 99% مع احتمال الوقوع في الخطأ بنسبة 1%.

هذا يعني التكوين أثناء الخدمة يساهم في تعزيز الكفايات التدريسية بنسب متوسطة لدى أساتذة مرحلة التعليم المتوسط، وعليه نرفض الفرضية البحثية التي نصت "على أن التكوين أثناء الخدمة يساهم في تعزيز الكفايات التدريسية بنسب مرتفعة لدى أساتذة مرحلة التعليم المتوسط".

2- تفسير ومناقشة الفرضية الجزئية الثانية:

والتي تنص عبارتها على أنه يساهم التكوين أثناء الخدمة في تعزيز الكفايات التدريسية بنسب مرتفعة لدى أساتذة المرحلة المتوسطة فيما يخص "التنفيذ". والتي تضمن التعليق على نتائجها الجدول رقم 06، فقد أكدت النتائج المتحصل عليها على أن التكوين أثناء الخدمة يساهم في تعزيز كفاية تنفيذ الدروس.

فبالنسبة لكفاية تحقيق الأهداف المرجوة من الدرس والإعداد الجيد للمادة الدراسية والتدرج في عرض المادة العلمية من البسيط إلى المعقد قد جاءت قيم هذه الكفايات مرتفعة حيث تراوحت بين (2.38 و2.53) فيما سجلنا فيما يخص كفاية طرح الأسئلة قبل البدء في الحصة وعرض أنشطة ذهنية على التلاميذ لمعرفة مستواهم وتهيئة التلميذ لاستقبال الدرس نتائج متوسطة حيث تراوحت بين (2.28 و1.94) وهذا يدل على عدم تلقي الأساتذة تكويناً كافياً في هذا المجال.

وعلى هذا الأساس يمكن القول أن الفرضية البحثية الإجرائية الثانية لم تتحقق بنسب مرتفعة.

3- تفسير ومناقشة الفرضية الجزئية الثالثة :

بالنسبة للفرضية الإجرائية الثالثة التي تنص على يساهم التكوين أثناء الخدمة في تعزيز الكفايات التدريسية بنسب مرتفعة لدى أساتذة المرحلة المتوسطة فيما يخص تقويم الدروس والتي تضمنها المحور الثالث من الاستبيان، والذي شمل ما يؤثر على صحة الفرضية حيث انعكس ذلك على نسبة استجاباتهم على أن التكوين يرفع من المستوى العلمي لديك والتكوين يعزز الكفايات التدريسية ويتطلب التكوين الانضباط والمثابرة في الميدان وذلك بنسبة (2.51 و2.36) وأي كانت استجاباتهم بمستوى عال.

في حين جاءت نسب متوسط على أن يفضل التكوين بسبب تطوير البرامج التعليمية في مختلف المراحل العمرية والتكوين ضروري ويكسب معارف وخبرات جديدة حيث كانت النتائج تتراوح بين (2.10 و2.07) وهذا يدل على عدم تحكم الأساتذة في كل كفايات تقويم الدروس والتي تهدف إلى الاقتناع بأهمية التطوير يطور التكوين من مهارات وقدرات الأساتذة.

وهكذا يمكن أن نستنتج أن الفرضية الإجرائية الثالثة للبحث لم تتحقق بنسب مرتفعة.

2-2- تفسير ومناقشة الفرضيات في ضوء نتائج الدراسة:

من خلال عرض ومناقشة وتفسير النتائج المتعلقة بالفرضيات الجزئية تكون أهداف الدراسة الحالية تحققت من خلال معرفة مدى مساهمة التكوين أثناء الخدمة في تعزيز كفايات التدريس لدى بعض

أساتذة التعليم المتوسط بالمسيلة تم التوصل إلى عدم تحقق كل الفرضيات وهذا ما أكدت عليه الدراسات السابقة الخاصة بالتكوين أثناء الخدمة والكفايات التدريسية، فيما يخص التكوين أثناء الخدمة وافقت نتائج الدراسة الحالية ما توصل إليه الباحثون عثمان عبد القادر ودقفل رشيد زيوش أحمد في دراستهم على أهمية التكوين أثناء الخدمة في تنمية الكفايات التدريسية لأساتذة التربية البدنية والرياضية والتي حاولوا فيها الدراسة اقتراح برنامج تكويني لتنمية كفايات التدريس لهذه العينة، ابتداء من الكشف عن الاحتياجات الحقيقية لها وتخطيط وتنفيذ وتقويم الكفايات التدريسية، وتم تنفيذ هذا البرنامج أثناء الخدمة لتنمية هذه الكفايات، وقد تم التركيز على التكوين أثناء الخدمة باعتباره الأقدر على مواكبة التجديد وتوظيف المستجدات في مجال التربية لتحسين الأداء الوظيفي للأساتذة.

وعلى عكس نتائج دراستنا الحالية كانت نتائج الدراسة السابقة لعلي فارس وعبد الحليم مزور التي هدفت إلى معرفة دور التكوين البيداغوجي في تنمية الكفايات التدريسية لدى أساتذة التعليم المتوسط قد توصلت إلى أن لأساتذة التعليم المتوسط يمتلكون كفايات تدريسية مرتفعة. وهذا ما تحقق في بداية بحثنا من خلال نتائج الدراسة الاستطلاعية التي نفيتها الدراسة الميدانية المعمقة.

كما أن دراسة خليل إبراهيم شبر تؤكد على مكانة الأستاذ في مجال التربوي الذي يصنع تلاميذه ومن هنا كان الاهتمام بإعداده وتكوينه في كل المستويات أمر لا بد منه وهذا ما أكدت عليه دراستنا الحالية في الصفحة 54 من المذكرة في الجزئية الميدانية المتعلقة بتقويم الدروس.

أما بخصوص محور كفايات التدريس كانت الدراسة بدراي كاسيا بعنوان تقويم الكفايات التدريسية لدى أساتذة التربية البدنية والرياضية بمرحلة التعليم الثانوي توصلت إلى أن التكوين أفضل لتحفيز الكفايات ودرجة ممارستها من خلال نفي متغيرات الدراسة. حيث توصلت هذه الدراسة إلى أن كفايات التدريس لدى أساتذة التربية البدنية والرياضية كانت بدرجة فوق المتوسط أي أن دراستي الحالية كانت متشابهة ومتقاربة لكن بفارق الزمن والمكان، فدراسة بوراي كاسيا (2016) والتي كانت نتائجها فوق المتوسط، أما دراستي فكانت نتائجها كانت متوسط.

في حين دراسة جيمس وبلقاند التي تتوقف نمو مهارات وقدرات الأساتذة على طموحه الشخصي والقابلية للتقدم ومدى تأثره بالعوامل المتطورة المحيطة به، لذا نرى بأن الوصول إلى العمل الجيد في عملية التدريس مرتبط بمستوى الطموح والقناعة الشخصية والتقييم الذاتي إلا أن هذه الدراسة لم تتفق مع نتائج دراستنا الحالية والتي كشفت على وجود فروق جوهرية في تعزيز كفايات التدريس.

أما دراسة عفانة فقد توصلت إلى وجود فروق في الجنس في الكفايات التدريسية وقد اختلفت مع دراستي التي لم تركز على الجنس بل ركزت على كفايات التخطيط للدروس تنفيذ وتقييم الدرس، وجاءت بنسب متوسطة والتي تشجع على الالتحاق الدائم للأساتذة بالدورات التكوينية من أجل رفع درجة وكفاءة الأستاذ في الكفايات الثالثة السابقة لمواكبة تطورات التعليم.

توصلنا من خلال فحص فرضيات البحث حول معرفة مدى مساهمة التكوين أثناء الخدمة في تعزيز الكفايات التدريسية من تخطيط للدروس وتنفيذها وتقييمها لدى أساتذة التعليم المتوسط، إلى نتائج مفادها أن التكوين أثناء الخدمة يساهم في تعزيز الكفايات التدريسية بنسب متوسطة لدى أساتذة التعليم المتوسط من خلال التوصل إلى النتائج النوعية المتعلقة بمتغيرات الدراسة التي هي (التخطيط، التنفيذ، التقويم) ومن خلال هذا نستنتج أن المتغير تحقق بنسب متوسطة.

كما سمحت لنا نتائج البحث بالخروج ببعض الاستنتاجات نوجزها فيما يلي:

- لكفايات التدريس دور في معالجة أوجه القصور في البرامج التكوينية.
- اختلاف وتعدد الأدوار التي يبغى إلى الأستاذ القيام بها مما يتطلب مجموعة من الكفايات التدريسية.
- اكتشاف تقنيات جديدة تساعد على تحقيق تعليم أفضل بأسرع وقت وأقل تكلفة (التكوين يرفع من مستوى العلمي لدى الأساتذة، يطور التكوين من قدرات ومهارات الأستاذ، يتطلب التكوين انضباط ومثابرة) وهذا فرض على الأستاذ أدوار جديدة تتطلب قدرات وكفايات تدريسية جيدة.

بعد عرض وتحليل وتفسير البيانات الواردة في الدراسة وبعد التوصل إلى مجموعة من النتائج تبين وجود بعض النقائص التي يعاني منها التكوين أثناء الخدمة في إعداد وتكوين أساتذة التعليم المتوسط في تعزيز كفاياتهم التدريسية، ومن أجل ممارسة الكفايات التدريسية سواء على مستوى التخطيط للدروس أو تنفيذها وتقييمها حتى يتمكنوا من تحقيق الأهداف التي ينص عليها هذا التكوين من أجل إعداد الأستاذ الكفاء القادر على ممارسة جميع الكفايات التدريسية لذلك من المفيد والعملية أن تلتزم وزارة التربية باقتراح مجموعة من الإجراءات العلمية التي تنص على ما يلي:

- إعادة النظر في برامج تكوين الأساتذة والاهتمام بطرق التدريس.
- تشجيع الأساتذة على استعمال الوسائل والتكنولوجيا في البحث والتدريس وفي جميع المؤسسات التعليمية.
- تدريب الأساتذة على كيفية التدريس في الفصول المزدحمة وذات المستويات المتعددة.
- وضع قواعد علمية وموضوعية للراغبين بالالتحاق بوظيفة التعليم عن طريق اجتياز اختبارات قبل التحاقهم بالوظيفة من أجل قياس الكفايات التدريسية.
- وضع قوائم لكفايات التدريس كل مادة دراسية على حدا من أجل معرفة الأداء التدريسي لكل أستاذ.
- إقامة الدورات التدريبية والتنشيطية في مرحلة أثناء الخدمة للأساتذة بالاعتماد على برامج معدة ومدروسة تهدف إلى تعزيز الكفايات التدريسية اللازمة.

خاتمة

خاتمة

يعتبر التكوين أثناء الخدمة أحد أشكال التكوين حيث يعتبر ضرورة تفرضها التطورات الحديثة الذي يساهم في تقدم المجتمع وتطوره والأستاذ يحتل مكانة أساسية في التربية وهو الذي يقوم بتوجيه العملية التعليمية نحو تحقيق أهدافها وغاياتها، لذلك وجب أن تكون أساليب تربية المعلم وإعداده على درجة كبيرة من الكفاءة التي تضمن تكوين معلمين على مستوى عال من الكفاءة الإنتاجية والخدمات التعليمية وهذا ما عمدت إليه وزارة التربية الوطنية في خضم إصلاح المنظومة التربوية من خلال تحسين نوعية المخرجات للوفاء بمتطلبات التعليم والعمل على تزويد البلاد بحاجاتها من الأساتذة المؤهلين لمجالات التدريس .

إلا أن موضوع التكوين أثناء الخدمة واسع وقمنا من خلال دراستنا بمعرفة واقعه تقي الميدان ومدى تحقق لبرامجه والإعداد له من طرف المختصين التربويين، حيث أفادنا البحث في الاطلاع على مختلف ميادين التكوين أثناء الخدمة والغايات التي يتم التخطيط لها بعناية فيما يتعلق بكفاية التخطيط والتنفيذ وتقديم الدرس، ومن حيث اختيار المواد الدراسية التي تفيد الأستاذ وحتى الاهتمام بالجانب التربوي والمهني الذي يعتبر قاعدة أساسية في تكوين الأساتذة بالمرحلة المتوسطة، كما أن قلة الوسائل التعليمية إن لم نقل انعدامها في أغلب الأحيان يعتبر من الصعوبات التي تواجه هذا النوع من التكوين.



قائمة

المصادر والمراجع

قائمة المصادر والمراجع

1- أولا: الكتب

- 1) أحمد حسن اللقاني: التدريس الفعال، عالم الكتب، ط3، القاهرة، 2007.
- 2) جبرائيل بشارة: تكوين المعلم العربي والثورة العلمية والتكنولوجية، المؤسسة الجامعية للدراسات والنشر والتوزيع، ط1، 1986.
- 3) جورج براون: التدريس المصغر، دار الفطر العربي، ط2، القاهرة، 2005.
- 4) جيب نيلون: التقويم تكنولوجيا أم إيديولوجيا، مجلة العلوم الإنسانية، العدد 19، الجزائر، 2002.
- 5) حسان محمد حسن: الأسس العلمية لمناهج البحث الاجتماعي، دار الطليعة للطباعة والنشر، ط3، بيروت، لبنان، 1994.
- 6) حسن إبراهيم تلووط: إدارة الموارد البشرية من منظور استراتيجي، ط1، دار النهضة العربية، بيروت، لبنان، 2002.
- 7) حمدي ياسين، علي عسكر: علم النفس الصناعي والتنظيمي بين النظرية والتطبيق، دار الكتاب الحديث، القاهرة، مصر، ط2، 1990.
- 8) رشدي محمد طعيمة: المعلم كفاياته إعداده وتدريبه، ط1، دار الفكر العربي، القاهرة، 1999.
- 9) سند توكيني لفائدة مديرو المدارس الابتدائية، 1999.
- 10) سهيل أحمد عبادات: إعداد المعلمين وتمييزهم، عالم الكتاب الحديث، د ط، الأردن، 2007.
- 11) سهيلة محسن كاظم: كفايات التدريس، ط1، دار الشروق للنشر والتوزيع، الأردن، 2003.
- 12) عبد الباقي أحمد: المعلم والوسائل التعليمية وأشكال التكوين، المكتب الجامعي الحديث، ط1، مصر، 2003.
- 13) عبد الرحمان عبد السلام: الكفايات التعليمية في القياس والتقويم واكتسابها بالتعلم الذاتي، ط1، دار المناهج، عمان، الأردن، 2002.
- 14) عزيز عبد السلام: مفاهيم تربوية بمنظور سيكولوجي حديث، د ط، دار ربحانة للنشر والتوزيع، الجزائر، 2003.
- 15) عكاشة محمود زكي: مدخل إلى علم النفس الاجتماعي، المكتب الجامعي، الإسكندرية، د ط، 1997.
- 16) علي السلمي: التدريب، كتيب 01، سلسلة الكتيبات، مجلس المعرفة الصناعية والتجارية، السعودية، 1998.

قائمة المصادر والمراجع

- (17) علي راشد: خصائص المعلم العصري وأدواره والإشراف عليه وتدريبه، دار الفكر العرب، ط1، 2002.
- (18) علي راشد: كفايات الأداء التدريسي، دار الفكر العربي، ط1، القاهرة، 2005.
- (19) فايز مراد دندش، الأمين عبد الحفيظ أبو بكر: دليل التربية العملي وإعداد المعلمين، دار الوفاء لندنيا الطباعة والنشر، الإسكندرية، 2002.
- (20) فرج عبد القادر: علم النفس الصناعي والتنظيمي، دار قباء للطباعة والنشر والتوزيع، مصر، 2001.
- (21) محمد صابر سليم: سياسات وبرامج إعداد المعلم العربي وبنية التعليمية التعليمية، ط1، الدار المصرية، القاهرة، 1998.
- (22) محمد صالح حثروبي: المدخل للتدريس بالكفايات، ط1، دار الهدى للنشر والتوزيع، الجزائر، 2000.
- (23) محمد عبد الرزاق، شفيق الناشف وآخرون: إدارة الصف المدرسي، ط3، دار الفكر العربي، القاهرة، 1995.
- (24) محمود كامل ناقة: البرنامج التعليمي القائم على الكفايات، دن، القاهرة، مصر، 1987.
- (25) مركز الملكة للإشراف التربوي والتدريب والاستشارات التربوية والتعليمية، ترخيص رقم 493.
- (26) نجم العزاوي: التدريس الإداري، دار اليازوري العلمية للنشر والتوزيع، عمان، الأردن، 2006.

ثانيا: الرسائل الجامعية

- (27) بن قسمية فريد: الكفايات التعليمية لدى المعلمين لذوي الاحتياجات الخاصة، مذكرة ماجستير تربية خاصة، علم النفس وعلوم التربية والأرطوفونيا، جامعة الجزائر 02، 2012.
- (28) رندة كنزة أسماء: الكفايات المهنية وعلاقتها بدافعية الإنجاز لدى الأستاذ الجامعي، مذكرة ماجستير، علم النفس وعلوم التربية والأرطوفونيا، جامعة الوادي، 2011.
- (29) عايض سعد النجمي: تقييم فعالية التدريب على رأس العمل في حرس الحدود، دراسة تطبيقية على الأفراد العاملين بحرس الحدود بمنطقة مكة المكرمة، رسالة ماجستير، أكاديمية نايف للعلوم الأمنية، الرياض، 1999.

قائمة المصادر والمراجع

ثالثا: المجلات والدوريات

- (30) حمود رفيعة: تكامل سياسات وبرامج تدريب المعلمين قبل وأثناءها، مكتب اليونسكو الإقليمي للدول العربية، عمان، الأردن، العدد 27، 1998.
- (31) زين الدين محمودي: مشكلات تكوين أساتذة التعليم الثانوي كما يراها طلبة المدرسة العليا للأساتذة في الجزائر، مجلة جامعة دمشق، المجلد 18، العدد 02، 2002.
- (32) عزوز ناصر، محاضرات مقياس منهجية البحث العلمي، جامعة المسيلة، 2018-2019.
- (33) علي برنس وآخرون: قياس أثر التدريب في أداء العاملين، دراسة ميدانية على مديرية التربية بمحافظة البريمي بسلطة عمان، مجلة جامعة تشرين للبحوث والدراسات العلمية، المجلد 31، العدد 01، سوريا، 2009.
- (34) هذلي عبد الله بن محسن: مدى توفر الكفايات التعليمية لدى المعلمين في المواد الاجتماعية بالمرحلة الابتدائية من وجهة نظر المشرفين التربويين، الطائف، العدد 35.
- (35) يسرى مصطفى السيد: الإبداع في العملية التربوية وسائله ونتائجه، كلية التربية، جامعة الإمارات العربية المتحدة، العدد 02، 2007.

رابعا: المراجع الأجنبية

36) carre, Ph : MAISON a Poisson, l'out information et RIF, Paris, 1997,

قائمة الملاحق

الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية

وزارة التعليم العالي والبحث العلمي

جامعة محمد بوضياف بالمسيلة

كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية

قسم: علم الاجتماع

استمارة استبيان

موضوع الدراسة: دور التكوين أثناء الخدمة في تعزيز الكفايات التدريسية لدى أساتذة التعليم المتوسط

في إطار إنجاز مذكرة تخرج لنيل شهادة الماستر تخصص علم الاجتماع التربوي بعنوان "دور التكوين أثناء الخدمة في تعزيز الكفايات التدريسية لدى أساتذة التعليم المتوسط"، يطيب لي أن أضع بين أديكم هذا الاستبيان راجية منكم الإجابة على الأسئلة الواردة فيه والمتعلقة بالدراسة وهذا بوضع علامة (X) أمام الإجابة المناسبة. وأحيطكم علما أن المعلومات التي تدلون بها تحاط بالسرية التامة ولا تستخدم إلا لغرض البحث العلمي فقط.

ولكم منا فائق الاحترام والتقدير على تعاونكم

إشراف الأستاذة:

د. بلقرمي سهام

إعداد الطالبة:

بوسعدية إيمان

السنة الجامعية: 2019/2018

الرقم	العبارة	دائما	أحيانا	نادرا
المحور الأول: التخطيط				
01	يساعد التكوين على التحكم في سير وقت الحصة			
02	يساعدني التكوين على فهم تقديم الدرس بالوضعية إشكالية			
03	مراعاة الفروق الفردية عند تقديم الدرس			
04	تقييم الدرس باستخدام الوسائل التكنولوجية			
05	الحرص على إثارة الدافعية			
06	إتاحة الفرصة للتلاميذ في المشاركة في العملية التعليمية			
07	مساعدة التلاميذ في حل مشكلاتهم			
08	مشاركة التلاميذ في الأنشطة العلمية			
09	تنويع الأساليب التدريسية من أجل ضمان فهم التلاميذ			
10	تغيير نمط التفاعل داخل الصف			
11	التنويع في استخدام الوسائل التعليمية			
13	العمل على خلق علاقات إيجابية			
المحور الثاني: التنفيذ				
14	طرح الأسئلة قبل البدء في الحصة			
15	عرض أنشطة ذهنية على التلاميذ لمعرفة مستواهم			
16	القيام بواجبات منزلية			
17	مشاركة التلاميذ في أساليب وطرق التدريس من أجل فهم وإدراك الجميع لمحتوى الدروس			
18	يحدد التكوين أهداف مرجوة استخراجها من الدرس			
19	الإعداد الجيد للمادة الدراسية			
20	التدرج في عرض المادة العلمية من البسيط إلى المعقد			
21	تهيئة التلميذ لاستقبال الدرس			

			يلبي التكوين احتياجاتك المهنية	22
			يساعدك التكوين أثناء الخدمة على حل المشكلات	23
			المحور الثالث: التقويم	
			التكوين إجباري ولا مجال للاختيار فيه	24
			لديك اقتناع بأهمية التكوين أثناء الخدمة	25
			تفضل الاستمرار في التكوين بسبب تطوير البرامج التعليمية في مختلف المراحل العمرية	26
			التكوين ضروري ويكسب معارف وخبرات جديدة	27
			يزيدك التكوين الثقة بالنفس	28
			التكوين يرفع المستوى العلمي لديك	29
			التكوين يعزز الكفايات التدريسية	30
			يطور التكوين من قدرات ومهارات الأستاذ	31
			يحقق لك التكوين امتيازات كثيرة	32
			يتطلب التكوين الانضباط والمثابرة في الميدان	33
			التكوين يحسن وينمي مستوى الأستاذ	34
			أسئلة الامتحان تكون حسب برنامج الكتاب المدرسي	35
			طرح الأسئلة في نهاية كل حصة لمعرفة مستوى تخزين ذكراتهم	36

قائمة بأسماء المحكمين

الاسم واللقب	الدرجة العلمية	التخصص	الجامعة
تالي جمال	أستاذ التعليم العالي	علم اجتماع التربية	المسيلة
علي شريف حورية	أستاذ محاضر أ	علم اجتماع	المسيلة
بن خالد جمال	أستاذ محاضر أ	علم اجتماع	المسيلة
مخلوف بومدين	أستاذ محاضر أ	علم اجتماع	المسيلة

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

ملخص الدراسة:

تهدف هذه الدراسة إلى الكشف عن دور التكوين أثناء الخدمة في تعزيز الكفايات التدريسية للأستاذ، حيث بلغ حجم العينة البحثية 90 أستاذ وأستاذة، واستخدمت الدراسة أداة استمارة الاستبيان لجمع المعلومات حول الموضوع، فشملت 26 بند موزعة على ثلاث محاور كالتالي: التخطيط للدروس، تنفيذ الدروس، تقويم الدروس. وخلصت الدراسة إلى:

- لكفايات التدريس دور في معالجة أوجه القصور في البرامج التكوينية.
- اختلاف وتعدد الأدوار التي يبغى إلى الأستاذ القيام بها مما يتطلب مجموعة من الكفايات التدريسية.
- اكتشاف تقنيات جديدة تساعد على تحقيق تعليم أفضل بأسرع وقت وأقل تكلفة (التكوين يرفع من مستوى العلمي لدى الأساتذة، يطور التكوين من قدرات ومهارات الأستاذ، يتطلب التكوين انضباط ومثابرة) وهذا فرض على الأستاذ أدوار جديدة تتطلب قدرات وكفايات تدريسية جيدة.

الكلمات المفتاحية:

التكوين أثناء الخدمة - الكفايات - التخطيط - التنفيذ - التقويم

abstract :

The study used the questionnaire questionnaire to collect information on the subject. It included 26 items divided into three axes: Evaluation of lessons.

The study concluded that:

- *Teaching competencies have a role in addressing the shortcomings of the training programs.*
- *The difference and multiple roles that the professor wants to do, which requires a set of teaching competencies.*
- *The discovery of new techniques that help to achieve better education faster and less expensive (the composition raises the level of science among teachers, develops the composition of the skills and skills of the professor, requires training discipline and perseverance) and this imposed on the professor new roles that require good teaching abilities and competencies.*

key words: Configuration during service - Competencies - Planning - Implementation - Calendar