

وزارة التعليم العالي والبحث العلمي

MOHAMEDSEDDIK BENYAHIA UNIVERSITY-JIJEL
HUMAN AND SOCIAL SCIENCES FACULTY
DEPARTEMENT OF PSYCHOLGY AND EDUCATION
SCIENCES AND ORTHOPHONIE

جامعة محمد الصديق بن يحي - جيجل
كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية
قسم علم النفس وعلوم التربية و الأورطوفونيا



العنوان

مدى رضا الأساتذة عن تكوينهم المستمر أثناء الخدمة في مرحلة التعليم المتوسط

دراسة ميدانية ببعض متوسطات بلدية الطاهير. جيجل

مذكرة مكملة لنيل شهادة الماستر في علوم التربية

تخصص: علم النفس التربوي

لجنة المناقشة /

رئيسا - الأستاذ (ة): دعاس حياة
مشرفا - الأستاذ (ة): بن صالحية كريمة
مناقشا - الأستاذ (ة): عبايدية أحلام

من إعداد الطلبة /

- الطالب (ة): منغور حنان
- الطالب (ة): جرفي فايذة

شكر وتقدير:

نشكر الله عز وجل الذي وفقنا على إتمام هذا العمل

وتتقدم لكي بجزيل الشكر وخالص الامتنان للأستاذة المشرفة لما تفضلت به من

إشراف على هذا العمل وتعهدك بتوجيهاتك القيمة وتوصياتك السديدة

فجزاك الله كل خير

إلى أستاذتنا الفاضلة

بن صالحية كريمة

كما تتقدم بالشكر الجزيل إلى الأساتذة أعضاء اللجنة

إهداء:

إلى من جرع الكأس فارغاً ليستقيني قطرة حب إلى من كلت أنامله ليقدّم لي لحظة السعادة إلى أبي العزّيز إلى من

أرضعتني الحب والحنان وبلسم الشفاء إلى القلب الناصع أمي الحبيبة حماها الله وحفظها .

إلى إخوتي وأخواتي حفظهم الله ومرعاهم إلى صديقاتي . حفظهم الله ووقفهم في حياتهم اليومية .

إلى الصديقة والأخت التي شاركتني في هذا العمل فائزة إلى كل من ساعدني من قرب في عملي هذا .

حنان

إهداء:

إلى سندي ومسندي واطكائي إلى عالمي ومبسمي

أبتسم فأراها تبتسم وأدمع فأمرى الحزن يشق طريقا إليها

لأحلامي وطموحاتي هي أول المشجعين وعند تحقيقها هي أول المهنئين وعند إخفاقي هي أول

الداعمين وعند مرضي هي أول المساندين وعند فرحي هي أول الفرحين إلى أمي الغالية

إلى من كافح من أجلنا في هذه الحياة إلى من أتعبته الدنيا لكي نكون سعداء إلى من

تحمل لأجلنا كل شقاء إلى أبي الغالي

إلى من ساندني ويسر لي الصعاب وكان معي خطوة بخطوة وتحمل معي المشاق طيلة العام إلى

نروحي العزيز

إلى من ينافس أبي في كل شيء إلى ضلعي الثابت الذي لا يميل أبدا ولا ينحني إلى أخي الغالي

إلى من جهم يسري في عروقي ويسر بذكرهم فؤادي إلى أخواتي العزيزات

إلى حماتي رحمها الله التي دعمتني لإكمال دراستي

إلى كل من أعانني ولو بكلمة طيبة لهم الشكر الجزيل

فايزة

ملخص الدراسة باللغة العربية:

هدفت الدراسة لمعرفة مدى رضا الأساتذة عن تكوينهم المستمر أثناء الخدمة لدى أساتذة التعليم المتوسط، ولهذا استخدمنا المنهج الوصفي التحليلي وقمنا باختيار عينة قوامها (107) أستاذ في مؤسسات التعليم المتوسط ببلدية الطاهير والشحنة وقد تم استخدام إستبيان تحققت فيه شروط الصدق والثبات قائم على ثلاثة محاور أساسية

وبعد المعالجة الإحصائية لفرضيات الدراسة لاستخدام برنامج (spss20) ومن خلال حساب المتوسط الحسابي والانحراف المعياري توصلنا إلى النتائج التالية:

- يوجد رضا عن التكوين المستمر أثناء الخدمة بالنسبة لأساتذة التعليم المتوسط في تحسين الأداء التربوي بدرجة عالية.
- يوجد رضا عن التكوين المستمر أثناء الخدمة بالنسبة لأساتذة التعليم المتوسط في وضع طرق وأساليب التدريس بدرجة عالية.
- يوجد رضا عن التكوين المستمر أثناء الخدمة بالنسبة لأساتذة التعليم المتوسط في الجانب العلائقي بدرجة عالية.

الكلمات المفتاحية: التكوين أثناء الخدمة، الأستاذ

Abstract:

The study aimed to find out the extent of teachers' satisfaction with their continuous formation during service with teachers of intermediate education, and for this we used the descriptive analytical approach, and we selected a sample of (107) teachers in intermediate education institutions in the municipality of al-Taher and al-Shahan, with the in-service continuous training for intermediate education teachers in improving performance satisfaction, and after the statistical treatment of the hypotheses of the study to use the mean and standard deviation, we reached the following results: improve the performance there is satisfaction with continuous training during the service for teachers of intermediate education in the development of methods there is satisfaction with continuous training during the service for intermediate education teachers in the relational aspect.

Key words:

Configuration during service, professors.

فهرس المحتويات

فهرس المحتويات

فهرس المحتويات:

الصفحة	المحتويات
/	الشكر والتقدير
/	الإهداء
/	ملخص الدراسة باللغة العربية
/	ملخص الدراسة باللغة الانجليزية
/	فهرس المحتويات
/	فهرس الجداول
أ	مقدمة
الفصل الأول: الإطار العام للدراسة	
05	الإشكالية
06	فرضيات الدراسة
07	أهمية الدراسة
07	أهداف الدراسة
07	تحديد مفاهيم الدراسة إجرائيا
08	أسباب اختيار الموضوع
09	الدراسات السابقة
11	التعقيب على الدراسات السابقة
الفصل الثاني: التعليم في مرحلة الطور المتوسط	
14	تمهيد
15	تعريف التعليم في مرحلة التعليم المتوسط

فهرس المحتويات

15	تعريف الأستاذ
16	التلميذ في الطور المتوسط
16	أهمية مهنة التعليم
17	أهداف مهنة التعليم المتوسط
18	الأدوار التي يمثلها المعلم
20	مكانة المعلم في العملية التربوية
21	الكفاءة الضرورية للمعلم
24	فوائد علم النفس التربوي بالنسبة للمعلم
25	عوامل تؤثر على المعلم ومهنة التعليم حاليا
27	خلاصة الفصل
الفصل الثالث: التكوين والتكوين أثناء الخدمة	
29	التمهيد
30	أولا: التكوين
30	مفهوم التكوين
30	أهمية التكوين
31	أهداف التكوين
31	مبادئ التكوين
32	مبررات التكوين
32	أنواع التكوين
33	الجوانب التكوينية للمعلم
34	متطلبات تكوين المعلم
36	معايير اختيار طرق وأساليب التكوين

فهرس المحتويات

37	ثانيا: التكوين أثناء الخدمة
37	مفهوم التكوين أثناء الخدمة
37	أهمية التكوين أثناء الخدمة
38	أهداف التكوين أثناء الخدمة
38	أساليب تكوين المعلمين أثناء الخدمة
39	طرق ترغيب المعلمين في التكوين أثناء الخدمة
40	أنواع التكوين أثناء الخدمة
40	وظائف التكوين أثناء الخدمة
40	تقويم نجاعة التكوين
42	خلاصة الفصل
الفصل الرابع: الإجراءات المنهجية للدراسة	
45	منهج الدراسة
45	الدراسة الاستطلاعية
45	إجراءات الدراسة الاستطلاعية
46	حدود الدراسة الاستطلاعية
46	نتائج الدراسة الاستطلاعية
48	الدراسة الأساسية
48	حدود الدراسة الأساسية
48	عينة الدراسة الأساسية
48	الأدوات المستخدمة في الدراسة
51	الأساليب الإحصائية المستخدمة في الدراسة
الفصل الخامس: عرض وتفسير نتائج الدراسة	

فهرس المحتويات

53	1- عرض نتائج الدراسة
53	عرض نتائج الفرضية العامة
54	عرض نتائج الفرضية الجزئية الأولى
58	عرض نتائج الفرضية الجزئية الثانية
60	عرض نتائج الفرضية الجزئية الثالثة
61	2- تفسير نتائج الدراسة
61	مناقشة تفسير نتائج الفرضية الأولى
62	مناقشة وتفسير تفسير نتائج الفرضية الثانية
63	مناقشة وتفسير النتائج الفرضية الثالثة
64	مناقشة تفسير نتائج الفرضية العامة
65	الاقتراحات
67	الخاتمة
69	قائمة المراجع
/	قائمة الملاحق

فهرس الجداول

فهرس الجداول

فهرس الجداول:

رقم الصفحة	عنوان الجدول	رقم الجداول
46	جدول يمثل محاور الدراسة الاستطلاعية	01
49	جدول يمثل محاور الاستبيان	02
49	جدول يمثل البدائل المعتمدة في الاستبيان	03
50	جدول يمثل الخصائص السيكومترية	04
50	جدول يمثل متغير الجنس	05
50	جدول يمثل متغير المؤهل العلمي	06
51	جدول يمثل متغير الأقدمية	07
53	جدول يمثل التحليل الإحصائي حول الفرضية العامة	08
54	جدول يمثل التحليل الإحصائي حول الفرضية الأولى	09
57	جدول يمثل التحليل الإحصائي حول الفرضية الثانية	10
59	جدول يمثل التحليل الإحصائي حول الفرضية الثالثة	11

قائمة الملاحق

قائمة الملحق

رقم الملحق	عنوان الملحق
01	قائمة الأساتذة المحكمين في صورته الأولية
02	الاستبيان في صورته النهائية
03	معامل الثبات ألفا كرومباخ
04	ترخيص بالدخول

مقدمة

مقدمة:

اختلفت طرق إعداد المعلمين عبر العصور وواجهت مشكلات كثيرة وخاصة أن المعاهد والجامعات تعد الطلبة لمهنة التدريس أكاديميا فقط، أما مهنيا فقد أهمل هذا الجانب لانعدام الجانب التطبيقي في العلم وبالتالي فالمعلم الجديد يواجه صعوبات كثيرة عند بداية مشواره في التعليم وهذا لانعدام المهارات والإمكانيات التي تجعله يقوم بوظيفته على أكمل وجه، هذا بجانب التغيرات التي تطرأ على مهنة التدريس من تغير المناهج الدراسية وطرائق التدريس، ولهذا يعتبر التكوين ضروري بالنسبة للأساتذة وخاصة التكوين أثناء الخدمة، فالمعلم لا ينقطع عن التكوين، وهذا لمواكبة مختلف التطورات والتغيرات التي تطرأ على الحياة المدرسية.

أما بالنسبة لبرامج تكوين المعلمين أثناء الخدمة فهي ليست مجرد تكلفة النقص في إعدادهم، فبالرغم من أهمية هذا الأمر إلا أن المهام الأساسية مثل هذه البرامج هي تبصير المعلمين بالدور الذي يقوم به المدارس في المجتمع الحديث والبحث في الوسائل التي تساعد على فهم وتنسيق العملية التربوية، وفهم المشكلات التعليمية والمدرسية، ومحاولة حل هذه المشكلات، وتقدير الدور الذي يقوم به، ونظرا للمشكلات التي تكون داخل المدارس سواء المتعلقة بالتدريس مثل: ضعف التحصيل الدراسي، والتسرب المدرسي، أو المتعلقة بالجانب السلوكي، مثل العنف المدرسي، وظهور بعض الآفات في المدارس كالتدخين.

فالتكوين له دور فعال في محاولة مواكبة هذه الظواهر، وهذا من خلال تسطير برامج من أجل زيادة، كفاءة الأستاذ فيما يخص كل جوانب العملية التعليمية لأن الأستاذ هو محور العملية التعليمية والهدف من هذه البرامج هو اكتساب المهارات المعرفية والجديد في حقله العلمي وزيادة قدرة المعلم على التفكير المبدع والخلق بما يمكنه من التكيف مع عمله من جهة ومواجهة الصعوبات التي تقابله من جهة أخرى، مما يؤدي إلى تحسين الإنتاجية التربوية للمعلمين لمعرفة مدى نجاح التكوين ومدى تحقيق الأهداف المرجوة منه ومعرفة مدى فعالية البرامج المسطرة، وهذا من خلال استجابة الأساتذة لبرامجه، ومدى تقبلهم له، ومدى رضاهم عنه، هل حقق المطلوب أم هناك خصائص لا بد من تداركها والقيام ببعض التغيرات.

مقدمة

وفي هذه الدراسة والمتمثلة في موضوع مدى رضا الأساتذة عن تكوينهم المستمر أثناء الخدمة، وحتى يتسنى لنا الخوض في الموضوع قسم هذا البحث إلى جانبين النظري والجانب التطبيقي، وقد تضمن الجانب النظري ثلاثة فصول، وهي كالتالي:

الفصل الأول: وهو الإطار المفاهيمي للدراسة، حيث تناولت فيه إشكالية الدراسة، تساؤلاتها، فرضياتها، أهداف وأهمية الدراسة، أسباب الدراسة، تحديد مصطلحات الدراسة وأخيرا الدراسات السابقة.

الفصل الثاني: تم التطرق فيه إلى التعليم في الطور المتوسط ويتضمن (التعريف، الأهمية، الأهداف، الأدوار...).

الفصل الثالث: تم التطرق فيه إلى التكوين والتكوين أثناء الخدمة، ويتضمن (المفهوم، الأهمية، المبادئ، الجوانب والمعايير...).

الفصل الرابع: يشمل الجانب الميداني للدراسة وتمثل في حدود الدراسة، منهج الدراسة، وأداة الدراسة، الخصائص السيكومترية والأساليب الإحصائية المستخدمة، إجراءات الدراسة الاستطلاعية...).

الفصل الخامس: يشمل عرض وتحليل وتفسير نتائج الدراسة حيث تضمن (عرض نتائج الدراسة وتحليل وتفسير نتائج الدراسة).

**الجانب النظري
للدراسة**

الفصل الأول: الإطار العام للدراسة

- (1): إشكالية الدراسة
- (2): فرضيات الدراسة
- (3): أهمية الدراسة
- (4): أهداف الدراسة
- (5): تحديد مفاهيم الدراسة إجرائيا
- (6): أسباب اختيار الموضوع
- (7): الدراسات السابقة
- (8): التعقيب على الدراسات السابقة

إشكالية الدراسة:

يعيش الإنسان حالياً في زمن العلم والمعرفة التي توصل إليها العقل البشري عبر الزمن والتي نتجت عنها أساليب علمية وعملية للحصول على المعلومات، ولاكتسابها وفهمها وتوظيفها والاستفادة منها حيث يسعى الفرد إلى الحصول على التعلم الجيد الذي يضمن له فهم نفسه والمحيط الذي يعيش فيه، لذلك نجد أن المؤسسات التعليمية المختلفة في سعي دائم نحو خلق عملية تعليمية كفؤة تحقق هذا الغرض. والعملية التعليمية تقوم على جملة من العناصر الأساسية التي تتمثل في المعلم أو المدرس الذي تقع على عاتقه مسؤولية نقل المعلومات والمعارف والحقائق إلى المتعلم بأساليب متعددة يثق بها ويؤمن بدورها الفعال في تحقيق الأهداف المراد الوصول إليها من العملية التعليمية وكذلك المتعلم الذي يعتبر المستقبل لهذه المعلومات والذي يهدف من خلالها إلى الانتقال من مرحلة اللامعرفة إلى مرحلة المعرفة، وكذلك المحتوى التعليمي من مناهج وطرق وأساليب التدريس المختلفة.

إن روح التربية والتعليم مرتبطة بالمعلم الذي يعد قلبها النابض ودماعها فهو المحرك الرئيسي لكافة عناصر النظام التربوي والتعليمي، فمهما تعددت وتنوعت مصادر المعلومات والمعرفة يبقى المعلم مسؤولاً عن مختلف الخبرات التي يكتسبها وينميها التلاميذ في مختلف المراحل الدراسية، والمعلم ذا أهمية بالغة فهو يقوم بدور الفرد الذي يوصل المعلومات والمهارات من جيل إلى جيل وهو بالتالي يساعد على استمرارية إشعال شعلة الحضارة والتقدم

والتربية والتعليم ليست بمعزل عن المتغيرات والتطورات العلمية والثورة التكنولوجية بل هي الوعاء الذي تصب فيه قنوات التغيير وتبلورها في خبرات متكاملة ومتجانسة في نسق تعليمي، ولكي يستمر المعلم في مهامه وأدواره لا يمكن أن يعتمد على معرفته الأكاديمية والمهنية المبدئية وخاصة في ضوء توسيع مجالات المعرفة والابتكارات التكنولوجية.

ومن ثم فهناك أسباب ومبررات تجعل من إعداد وتكوين المعلم أمراً ضرورياً، أي يتم فيها تزويد المعلم بالمعارف والمهارات والقدرات اللازمة لتعلمه في مهنته ووظيفته مع إتاحة الظروف المناسبة لذلك بهدف تحسين وتطوير مهاراته وخبراته مدى حياته المهنية أي التكوين المستمر أثناء الخدمة، حيث أن التكوين المستمر يحقق العديد من أهداف مثل دعم واستكمال مرحلة الإعداد وتزويدهم بخبرات جديدة مما يزيد من نموهم المهني.

وهناك دراسات كثيرة تناولت تكوين المعلمين أثناء الخدمة وكل دراسة تناولت جانب من جوانب التكوين المتعددة فمنها من سلطت الضوء على جانب الأداء الوظيفي ومنها من تناولت دور التكوين أثناء الخدمة في تحسين المهارات ومنه من اهتم بهذا الجانب في ضوء التجربة الجزائرية وبعض التجارب العالمية وغيرها من الدراسات ومن بين هذه الدراسات دراسة حلوش مصطفى والتي هدفت إلى بيان أوجه التشابه والاختلاف في التجربة الجزائرية وتجارب عينة من البلدان في مجال تكوين المعلمين أثناء الخدمة وقد توصلت الدراسة إلى أن التكوين أثناء الخدمة يتخذ نماذج واتجاهات متعددة تختلف باختلاف الأنظمة التربوية وكذلك تتبنى الكثير من البلدان الاتجاهات المعاصرة في التنمية المهنية للمعلمين .

دراسة سعيدة بن عمارة والتي هدفت إلى معرفة آراء الأساتذة باختلاف متغيراتهم الديمغرافية وقد توصلت الدراسة إلى النتائج التالية : عدم وجود فروق دالة إحصائية في آراء أساتذة التعليم المتوسط حول مدى استجابة برامج التكوين أثناء الخدمة للمتطلبات المهنية تعزى للجنس والأقدمية في العمل أما لمتغير التخصص الوظيفي فبينت الدراسة أنه لا توجد فروق دالة إحصائية في آراء أساتذة التعليم المتوسط حول مدى استجابة برامج التكوين أثناء الخدمة للمتطلبات المهنية .

ودراسة ويبستر والتي هدفت إلى متابعة عدد من المعلمين الجدد خلال السنة الأولى من خدمتهم بهدف التعرف على تطور أدائهم خلال تلك السنة وكان من نتائج هذه الدراسة مايلي : قوة الارتباط بين الإطار التنظيمي للمدرسة والنمو المهني للمعلمين في السنة الأولى لخدمة المدارس الثانوية ذات التنظيم القويم كان فيها تطور أداء المعلمين ضعيفا .

وقد جاءت الدراسة الحالية من أجل معرفة مدى فعالية برامج التكوين أثناء الخدمة وهل حققت الأهداف المرجوة منها أي هل زاد التكوين من مهارات الأساتذة وهل ساعدهم على التغلب على الصعوبات التي يعانون منها، وهل ترك التكوين أثناء الخدمة أثرا إيجابيا على الأساتذة في مختلف الجوانب المتعلقة بمهنة التدريس، والجواب على كل هذه التساؤلات يظهر لنا مدى تجاوب الأساتذة مع برامج التكوين ورؤيتهم الشخصية لهذا التكوين ورضاهم عنه والتساؤل الذي يمكن طرحه هو: ما مدى رضا الأساتذة عن تكوينهم المستمر أثناء الخدمة في الطور المتوسط؟

ويمكن طرح التساؤلات الفرعية التالية:

- ما مدى رضا الأساتذة عن تكوينهم المستمر أثناء الخدمة في تحسين الأداء التربوي في مرحلة التعليم المتوسط؟
 - ما مدى رضا الأساتذة عن تكوينهم المستمر أثناء الخدمة في وضع طرق وأساليب التدريس في مرحلة التعليم المتوسط؟
 - ما مدى رضا الاساتذة عن تكوينهم المستمر أثناء الخدمة في الجانب العلائقي في مرحلة التعليم المتوسط؟
- الفرضية العامة:

يوجد رضا عن التكوين المستمر أثناء الخدمة بالنسبة لأساتذة التعليم المتوسط

الفرضيات الفرعية:

- يوجد رضا عن التكوين المستمر أثناء الخدمة في تحسين الأداء التربوي بالنسبة لأساتذة التعليم المتوسط
- يوجد رضا عن التكوين المستمر أثناء الخدمة في وضع طرق وأساليب التدريس بالنسبة لأساتذة التعليم المتوسط
- يوجد رضا عن التكوين المستمر أثناء الخدمة في الجانب العلائقي بالنسبة لأساتذة التعليم المتوسط

(3): أهمية الدراسة:

تكمن أهمية هذه الدراسة في طبيعة الموضوع الذي نحن بصددده وهو رضا الأساتذة عن تكوينهم المستمر أثناء الخدمة في مرحلة التعليم المتوسط، فالتكوين أثناء الخدمة للأستاذ ضرورة وهذا نتيجة التغيرات التي تطرأ على الحياة المدرسية عموماً وتكمن أهمية هذه الدراسة في:

- بيان أهمية ضرورة مواصلة التكوين للأساتذة.
- ضرورة معرفة جوانب القصور في برامج التكوين أثناء الخدمة.
- ضرورة معرفة كل ما هو جديد فيما يخص مناهج وطرق التدريس.
- ضرورة الإلمام بكل المعارف والمهارات التي من شأنها أن تساعد في أداء وظيفة الأستاذ.
- أهمية التكوين أثناء الخدمة في تحسين العملية التعليمية.

(4): أهداف الدراسة

تتمثل أهداف الدراسة في:

- معرفة درجة رضا أساتذة التعليم المتوسط عن تكوينهم المستمر أثناء الخدمة في تحسين الأداء التربوي.
- معرفة درجة رضا أساتذة التعليم المتوسط عن تكوينهم المستمر أثناء الخدمة في وضع طرق وأساليب التدريس.
- معرفة درجة رضا أساتذة التعليم المتوسط عن تكوينهم المستمر أثناء الخدمة في الجانب العلائقي.

(5): تحديد مفاهيم الدراسة اصطلاحياً وإجراءياً:

1- التكوين أثناء الخدمة:

• اصطلاحاً:

يقصد به مجموعة من الخبرات والمهارات التي تنطلق من برامج الإعداد، وتهدف إلى تنمية الكفاءات التعليمية التربوية للمعلمين الموجودين فعلاً في المهنة ورفع طاقاتهم الإنتاجية إلى الحد الأقصى، وتأهيلها لمواجهة ما يحدث من تصورات تربوية وعلمية في مجال تخصصهم، إذ لا ينتهي إعداد المعلم بمجرد تخرج من المعهد أو المدرسة العليا للتكوين فلا بد أن يكمل هذا الإعداد أثناء قيامه بعمله كمعلم وطالما

يقوم بهذا العمل طيلة حياته المهنية وإعداد المعلم قبل التحاقه بالممارسة الفعلية لمهنة التدريس ليس إلا حلقة من سلسلة إعداد وتدريب طويلة ومستمرة أثناء حياته المهنية (حديد، 2009 ص138).

• إجرائيا:

التكوين أثناء الخدمة هو الجهود المنظمة والمخطط لها لتزويد المعلمين الذين يمارسون مهنة التعليم بمهارات ومعارف وخبرات متجددة تستهدف لإحداث تغييرات إيجابية ثقافية وتربوية.

2- الأستاذ

• اصطلاحا:

الأستاذ هو شخص مسؤول عن تنفيذ محتوى المنهاج الدراسي في ظل المقاربة وتحقيق أهدافه، ومعرفة تلاميذه، وخصائصهم النفسية والمعرفية، والإلمام بالمادة الدراسية وطرق توصيلها إلى التلميذ لتمكينه من استخدام المعرفة والإفادة منها في حل المشكلات. (بعراف وسعيد، 2018، ص360).

• إجرائيا:

هو الشخص الذي يقوم بعملية التدريس أمام مجموعة من التلاميذ له القدرة على التحكم فيهم، حيث يمتلك خبرات ومعارف علمية وثقافية وتربوية

(6): أسباب اختيار الموضوع:

تتمثل في أسباب موضوعية وهي:

- الفضول العلمي.
- اكتساب معلومات عن واقع مهنة التعليم.
- محاولة التعرف على فعالية التكوين أثناء الخدمة.
- أهمية الدراسة لاكتشاف واقع الأستاذ.
- محاولة الوصول إلى نتائج التكوين أثناء الخدمة.
- فائدة موضوع البحث حيث تعتبر الأهمية والفائدة التي يقف الموضوع خلفها من أهم الأسباب لاختيار الموضوع.
- الإضافة العلمية حيث من الممكن أن يفتح أمام الباحثين أفكار وآفاق جديدة من المهم دراستها.

7: الدراسات السابقة

1: دراسة غادة رفيق حمدي الفرا (2013) بعنوان: تقويم برامج تدريب المعلمين أثناء الخدمة في التعليم الأساسي بمدارس وزارة التربية والتعليم ومدارس وكالة الغوث الدولية -دراسة مقارنة -

هدفت هذه الدراسة التعرف إلى مستوى برامج تدريب المعلمين أثناء الخدمة في التعليم الأساسي بمدارس وزارة التربية والتعليم ومدارس وكالة الغوث الدولية -دراسة مقارنة - وتوصلت الدراسة إلى النتائج التالية:

- 1: عدم وجود فروق دالة إحصائية في تقديرات عينة الدراسة تعزى لمتغير الجنس
- 2: وجود فروق دالة إحصائية في تقديرات عينة الدراسة تعزى لمتغير المؤهل العلمي الجامعي.
- 3: عدم وجود فروق دالة إحصائية في تقديرات عينة الدراسة تعزى لسنوات الخدمة
- 4: وجود فروق دالة إحصائية في تقديرات عينة الدراسة تعزى لمكان العمل (غادة رفيق حمدي الفرا 2013 ص 5)

2: دراسة حلوش مصطفى (2022) بعنوان: تكوين المعلمين أثناء الخدمة في ضوء التجربة الجزائرية وبعض التجارب العالمية دراسة مقارنة

هدفت هذه الدراسة إلى الإجابة عن التساؤل التالي: ماهي أوجه الاختلاف والتشابه في التجربة الجزائرية وتجارب عينة من البلدان في مجال التكوين المعلمين أثناء الخدمة؟ وللإجابة على هذا التساؤل وتحقيق أهداف البحث عرض الباحث التجربة الجزائرية وبعض التجارب الدولية العربية والأجنبية في مجال التكوين المعلمين أثناء الخدمة وأجرى مقارنة بينهما، وتوصل البحث إلى النتائج التالية:

- ينال التكوين المعلمين أثناء الخدمة اهتماما كبيرا في دول العالم المتقدمة أو النامية بما فيها الجزائر، لأهميته في التنمية المهنية للمعلمين.
- يتخذ لتكوين المعلمين أثناء الخدمة نماذج واتجاهات متعددة تختلف باختلاف الأنظمة التربوية.
- تتبنى منظومات التكوين في الكثير من البلدان الاتجاهات المعاصرة في التنمية المهنية للمعلمين.
- خطط تكوين المعلمين أثناء الخدمة في الدول الغربية وبعض الدول الآسيوية أكثر تطورا وفعالية منه في الدول العربية والجزائر (حلوش مصطفى 2022 ص 383).

3): دراسة سعيدة بن عمارة (2014) بعنوان: آراء أساتذة التعليم المتوسط حول مدى استجابة برامج التكوين أثناء الخدمة للمتطلبات المهنية -دراسة ميدانية -

هدفت هذه الدراسة إلى معرفة آراء الأساتذة باختلاف متغيراتهم الديمغرافية (الجنس، التخصص الوظيفي، الأقدمية في العمل) وتوصلت الدراسة إلى النتائج التالية:

-عدم وجود فروق دالة إحصائية في آراء أساتذة التعليم المتوسط حول مدى استجابة برامج التكوين أثناء الخدمة للمتطلبات المهنية تعزى للجنس والأقدمية في العمل في كل محاور الاستبيان، أما بالنسبة لمتغير التخصص الوظيفي فبينت الدراسة أنه لا توجد فروق دالة إحصائية في آراء أساتذة التعليم المتوسط حول مدى استجابة برامج التكوين أثناء الخدمة للمتطلبات المهنية في المحورين الأول والثاني للاستبيان، بينما تبين وجود فروق دالة إحصائية في آراء الأساتذة حول المحور الأخير في الاستبيان. (سعيدة بن عمارة 2014 ص 5)

4): دراسة صباح ساعد (2013) بعنوان: دور التكوين أثناء الخدمة في تحسين مهارات المعلمين في مجال التدريس وفق بيداغوجيا الكفاءات. هدفت هذه الدراسة للتعرف على الدور الذي لعبه التكوين أثناء الخدمة في تحسين مهارات التدريس وفق المقاربة بالكفاءات في مجال كل من التخطيط للدرس، التنفيذ والتقييم. وجاءت بالنتائج التالية:

- أنه لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين وجهات نظر أساتذة التعليم المتوسط حول مساهمة التكوين أثناء الخدمة في تحسين مهاراتهم في مجال (التخطيط للدرس، تنفيذ الدرس، والتقييم) وفق المقاربة بالكفاءات. (صباح ساعد 2013 ص 42)

- لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين وجهات نظر أساتذة التعليم المتوسط حول مساهمة التكوين أثناء الخدمة في تحسين مهارات أساتذة التعليم المتوسط في مجال التخطيط للدرس، تنفيذ الدرس، تقييم وفق المقاربة بالكفاءات تبعا لمتغير الجنس.

5): دراسة نسرين ندير (2017) بعنوان: رضا الأساتذة عن التكوين أثناء الخدمة وعلاقته بالأداء البيداغوجي دراسة ميدانية بجامعة الجزائر 2.

هدفت الدراسة إلى معالجة مشكلة مستقلة في المدارس الجزائرية من طرف المشرف التربوي لمستوى أداءه البيداغوجي ولتحقيق أهداف الدراسة استخدمت الباحثة المنهج الوصفي التحليلي مع اعتماد مقياس

الرضا عن التكوين أثناء الخدمة مع اعتمادها على شبكة الملاحظة للأداء البيداغوجي حيث تمثلت عينة الدراسة (60) أستاذ للتعليم الابتدائي منهم أساتذة جدد ومثبتين وقد توصلت الدراسة إلى النتائج التالية.

-توجد علاقة بين مستوى رضا الأساتذة عن التكوين أثناء الخدمة ومستوى أداءهم البيداغوجي.

- توجد فروق ذات دلالة إحصائية في مستوى الأداء البيداغوجي بين الأساتذة الجدد والأساتذة المثبتين (نسرين ندير، 2017 ص ص 177).

(6): دراسة ويبستر **webster 2000** بعنوان: المعلمون في أولى سنوات الخدمة

هدفت الدراسة وهي دراسة حالة إلى متابعة عدد من المعلمين الجدد (11معلم) خلال السنة الأولى من خدمتهم بهدف التعرف على تطور آدهم خلال تلك السنة وقد تمت المتابعة الميدانية لهؤلاء المعلمين في ثلاث مدارس ثانوية حكومية في ولاية نيو جيرسي الأمريكية.

وكان من نتائج هذه الدراسة ما يلي:

-قوة الارتباط بين الإطار التنظيمي للمدرسة والنمو المهني للمعلمين في السنة الأولى لخدمة المدارس الثانوية ذات التنظيم القويم كان فيها تطور أداء المعلمين ضعيفا (عبد الجليل، 2008 ص 107).

(8): التعقيب على الدراسات السابقة:

من خلال عرض الدراسات السابقة والتي لها علاقة بموضوع الدراسة الحالية نجد أن معظم الدراسات:

- أغلب الدراسات السابقة شملت على متغير الجنس (ذكر، أنثى) وكذلك متغير الخبرة (عدد سنوات العمل).

- معظم الدراسات استعملت المنهج الوصفي وهذا تناسباً مع طبيعة الدراسات التي بصددتها وتكوين الأساتذة أثناء الخدمة.

- وجود دراسات مقارنة في الدراسات السابقة كدراسة حلوش مصطفى والتي كانت المقارنة بين تكوين المعلمين أثناء الخدمة في الجزائر وبعض الدول.

- تتفق الدراسات السابقة مع الدراسة الحالية في نوع الأداة المستعملة وهي الاستمارة وهذا يرجع لطبيعة الدراسة.

- من حيث العينات قد جاءت متفاوتة.

- معظم الدراسات توصلت إلى نتائج تثبت فعالية وأهمية التكوين أثناء الخدمة بالنسبة للمعلمين.

- الاستفادة من الدراسة السابقة
- الإسهام في بناء الإطار النظري للدراسة الحالية.

الفصل الثاني:

مرحلة التعليم المتوسط

تمهيد

(1): تعريف التعليم في مرحلة التعليم المتوسط

(2): تعريف الأستاذ

(3): التلميذ في الطور المتوسط

(4): أهمية مهنة التعليم

(5): أهداف التعليم المتوسط

(6): الأدوار التي يمثلها المعلم

(7): مكانة المعلم في العملية التربوية

(8): الكفاءات الضرورية للمعلم

(9): فوائد علم النفس التربوي بالنسبة للمعلم

(10): عوامل تؤثر على المعلم ومهنة التعليم حاليا

خلاصة الفصل

تمهيد

تعتبر مهنة التعليم من المهن التي تحتاج إلى إعداد مهني وثقافي عالي لأن ميدان تخصصها هو البشر، ولذلك فإن نجاح عملية التعليم تتوقف عليها بنسبة كبيرة بينما يتوقف الباقي على عوامل أخرى، وكلما زاد مستوى المعلم المهني واتسعت اهتماماته الفكرية والثقافية ارتفع مستوى أدائه لعمله بما ينعكس على العملية التعليمية، وينبغي استخدام كافة الطرق لتحقيق أعلى مستوى من الكفاءة، ولأهمية تكوين المعلمين في ضوء التغيرات التي تشهدها المجتمعات فقد بات ضروريا إلقاء الضوء على جوانب تكوين المعلم كلها أثناء مساره المهني من بدايته حتى نهايته.

(1): تعريف التعليم في مرحلة التعليم المتوسط:

هي مرحلة دراسية تقع ما بين المرحلة الابتدائية والثانوية تتكون من أربع سنوات دراسية في التعليم العام والخاص الثانية من التعليم الأساسي بعد الابتدائي وهي مرحلة أساسية التي يتم فيها تشكيل وإعداد الثروة البشرية من حيث اكتشاف قدرات الفرد واستعداداته ومهاراته وتوجيهاته وإرشادها التربوي السليح. (حنا، 2018، ص34).

وهو التعليم الذي يزود الفرد في المجتمع بالمعلومات والاتجاهات والمهارات الأساسية التي تمكنه من النمو الشامل المستمر، وتعدده للتعامل مع غيره من أفراد المجتمع والتفاعل الناجح مع بيئته، وعلى هذا فإنه يساعد الفرد على كشف الميول والمواهب والاستعدادات بحيث يهيئ الفرد لتلقي التدريبات والدراسات المهنية المناسبة للانخراط في الحياة العملية أو متابعة الدراسة التخصصية في المراحل التعليمية الأعلى. والتعليم في هذه المرحلة هو حد أدنى للتعليم يمكن أن توفره الدولة للأفراد كي يكونوا قادرين على إشباع حاجاتهم الأساسية كأفراد بجانب قدرتهم على التكيف الاجتماعي كمواطنين، وما يتضمن ذلك من ربط التعليم بالعمل والبيئة والمجتمع، وخلق القدرة على التعليم الذاتي والتربية المستمرة لدى التلاميذ. (صادق، 2011، ص30).

(2): تعريف الأستاذ:

هو الذي يعلم في المدرسة أو المعهد العلمي والأدبي ومن خلاله يتم بناء شخصيات أبناء الوطن. يتم إعداد هؤلاء المدرسين في كليات التربية المتخصصة في كافة التخصصات العلمية والأدبية، مدة الدراسة فيها أربع سنوات (ثلاث سنوات حالياً) يحصل بعدها الخريج على درجة الليسانس في التخصصات الأدبية أو العلمية، ويصبح الخريج مؤهلاً للتدريس في تخصصه بكفاءة دون غيره وينضم هؤلاء المدرسين إلى نقابة وهي شؤونهم الوظيفية والاجتماعية هي نقابة المهن التعليمية أو نقابة المعلمين. (السكافي، بدون سنة، ص30).

يعرف الأستاذ حسب فيليب جاكسون philip-jakson بأنه: "صانع قرار يفهم طلبته ويتفهمهم، قادراً على صيانة المادة الدراسية وتشكيلها، يسهل على الطلبة استيعابها، يعرف ماذا يعمل ويعرف متى يحمل".

أما glasserwilliam يرى أن الأستاذ هو الذي يتحاشى الإجبار والإلزام تماما، ويؤكد على ضرورة إشعار التلميذ بالرضا ويستخدم الدرجات كمؤشرات مؤقتة فقط لما تعلموه أو ما لم يتعلموه.

من خلال التعريفين السابقين يتضح أن الأستاذ هو ذلك الشخص المعلم بالمعرفة والمادة التي يدرسها والملمزم بمعرفة كيفية التعامل والتفاعل مع التلاميذ مستخدما في ذلك مهاراته الإدارية والسلوكية من أجل تطوير قدرات التلاميذ وتنشيطهم.

إذن الأستاذ هو شخص مسؤول عن تنفيذ محتوى المنهاج الدراسي في ظل المقاربة وتحقيق أهدافه، ومعرفة تلاميذه، وخصائصهم النفسية والمعرفية، والإلمام بالمادة الدراسية وطرق توصيلها إلى التلميذ لتمكينه من استخدام المعرفة والإفادة منها في حل المشكلات. (بعراف وسعيد، 2018، ص360).

(3): التلميذ في الطور المتوسط:

ترجع أهمية دراستنا لمرحلة المراهقة إلى أنها مرحلة دقيقة فاصلة من الناحية الاجتماعية إذ يتعلم فيها المراهق تحمل المسؤوليات الاجتماعية، والواجبات المواطن في المجتمع.

يكون المراهق أفكاره عن الزواج والحياة الأسرية والدور الاجتماعي الذي يقوم به في المستقبل ويحد نفسه لهذا الدور وهذه المهنة.

تأتي أهمية هذه المرحلة أيضا حيث أنها مقابل الحلقة الثانية من مرحلة التعليم الأساسي أي التعليم المتوسط. وتستمد مرحلة التعليم الأساسي أهميتها من ناحية كونها مرحلة أساسية التي يتم فيها تشكيل وإعداد الثروة البشرية من حيث اكتشاف قدرات الفرد واستعداداته ومهاراته وتوجيهها وإرشادها التربوي السليم.

بالإضافة إلى ذلك تأتي أهميتها للوالدين والمربين ولكل من يتعامل مع الشباب حتى يقف على الخصائص والأسس النفسية لهذه المرحلة ويراعيها في تربية وتوجيه المراهقين.

(4): أهمية مهنة التعليم:

إن التعليم مهنة لها قدسيته، وذلك لأنها مهنة سامية لأنها تتطلب من المعلم عملا متواصلا ومهارات خاصة، وخلقاً قوياً ينبثق من الشعور العميق بالمسؤولية نحو الفرد والمتعلم، وأهداف المجتمع، فالمعلم قدوة حسنة لطلبه في الأخلاق والتحصيل العملي، لذلك لا بد أن يكون الشخص الذي يمارسها

متصفا بأفضل الصفات والمميزات ويكون ذا أفق واسع وخلق قويم، وهي مهنة تتطلب من أصحابها علما ومهارة وشعورا بالأمانة والتزاما بالمسؤولية اتجاه الفرد المتعلم ذلك لتحقيق أهداف المجتمع وطموحاته.

وانطلاقا من الإيمان الراسخ بأهمية مهنة التعليم، وإن المعلم صاحب مهنة متميزة، ولمكانة المعلم الذي يقوم بتوجيه العملية التعليمية نحو تحقيق أهدافها، فإن هذا الإيمان يقود إلى السعي العلمي الجاد لتعميق مهنة التعليم وتطويرها لصالح المعلم، ولصالح المهنة ذاتها، ومن ثم لصالح الطالب ذاته، ومن ثم لصالح الطلاب والمجتمع معا.

إن تعميق المهنة وتطويرها في العمل التعليمي تستدعي الحوار العلمي الجاد حول تكوين المعلم وإعداده إعدادا جيدا من النواحي الأكاديمية والمهنية والثقافية داخل مؤسسات الإعداد قبل الخدمة وتدريبه وتنميته أثناء الخدمة، بحيث تعكس برامج الإعداد قبل الخدمة وأثنائها خبرات تربوية تضمن مستوى رفيع الأداء، ومن هنا تأتي أهمية الاتجاهات المعاصرة للتنمية المهنية للمعلم لكي يكتسب قدرات تمكنه من تحقيق أهداف التعليم داخل حجرات الدراسة وخارجها، كما تمكنه من التفاعل الجاد والخلاق مع مختلف معطيات عصر تقنية المعلومات وتطوير أدواره بما يؤدي إلى تطوير هذه المعطيات. (الأسدي وآخرون، 2016، ص13).

5: أهداف التعليم المتوسط:

- ترسيخ القيم الدينية وفهم الدين فهما صحيحا وتعميق ما حصله التلميذ في الحلقة الأولى (الابتدائي).
- اكتساب التلاميذ عادات وسلوكيات العمل من البذل والدقة والإتقان والإبداع.
- تنمية الميول والاتجاهات الخاصة بالتذوق الجمالي.
- إكساب التلاميذ المعلومات والمهارات والاتجاهات التي ستبصرهم بالمحافظة على سلامة البيئة وحمايتها من التلوث.
- إكساب التلاميذ القدرة على المشاركة الإيجابية في العهد الجمعي والتي تعتمد على روح التعاون والتكاملية والتطوعية.
- التعامل مع تحديات القرن الحادي والعشرين، وأولها الانفتاح على علوم المستقبل وتطبيقاتها اليومية والتدريب على المهارات العلمية المرتبطة بتكنولوجيا العصر.
- تقدير تراثه بموضوعية واستلهام قيمه المشرفة والإفادة من دروسه وفهم واقع مجتمعية وهويته.

- تنمية مهارات التعليم الذاتي واتجاهاته، مما يجعل التلميذ قادرا على الوصول إلى المعلومات الصحيحة وتكوين الإدارة المستقلة والفهم قبل الحفظ والمناقشة قبل الإلزام.
- توفير الرعاية التربوية للفئات ذات الاحتياجات الخاصة. (صادق، 2011، ص32).

(6): الأدوار التي يمثلها المعلم الجيد:

يمكن إجمال الأدوار التي يلعبها المعلم الجيد في النقاط التالية:

1- دور المعلم كناقل للمعرفة:

في هذا الدور لم يعد المعلم موصل للمعلومات والمعارف للطلاب ولا ملقنا لهم، بل أصبح دور المعلم في هذا المجال مساعدا للتلاميذ في عملية التعلم والتعليم، إذ يساهم التلاميذ في الاستعداد للدرس والإعداد والدراسة مستثمرين بإرشادات وتوجيه معلمهم الكفاء الذي يعي الأساليب التقنية وتكنولوجيا التعليم ولديه القدرة والمهارات الهادفة في معاونة الطلاب على توظيف المعرفة في المجالات الحياتية المتنوعة، هذا إضافة إلى قدرة المعلم على صياغة الأهداف الدراسية والتربوية والعمل على تحقيقها من خلال الدرس والحصة والنشاطات الصفية واللاصفية.

2- دور المعلم في رعاية النمو الشامل للتلاميذ:

لتحقيق الأهداف السلوكية التي تساعد في النمو المتكامل للطلاب وتنشئته وتنشئة سليمة يتطلب من المعلم أن يكون قادرا على تحليل المناهج والمقررات التي يدرسها عاملا على إثرائها وتوظيفها لخدمة الطلاب، كما يترتب عليه وضع الخطط الهادفة للنشطة الصفية واللاصفية التي تساعد في توظيف المعرفة وربطها بالواقع الحياتي الذي سيساهم به الطالب عندما يصبح أهلا لذلك.

3- دور المعلم كخبير وماهر في خدمة التدريس والتعليم:

يجب أن يسعى المعلم دائما للنمو المهني والتطور والتجديد في مجال الاطلاع على خبرات المهنة الحديثة والمتجددة كما ويجدر به ويتطلب منه أن يعي الأساليب والتقنيات الحديثة ليقوم بنقل الخبرات المتطورة إلى طلابه بشكل فعال، كما يطلب منه أن يكون عصريا في توظيف تكنولوجيا التعلم والتعليم المبرمج والأجهزة الالكترونية الأخرى، ومتجددا ومسائرا لروح العصر في أساليبه ومهاراته التعليمية.

4- دور المعلم في مسؤولية الانضباط وحفظ النظام:

يعتبر المعلم في المجال وسيطا لتحقيق سلوك اجتماعي ايجابي لدى الطلاب قوامه النظام والانضباط، بحيث لا يتأتى ذلك من خلال الأوامر والتسلط بل من خلال إشاعة الجو الديمقراطي الهادف لرعاية الطلاب في هذا المجال.

5- دور المعلم كمسؤول على مستوى تحصيل تلاميذه وتقويمه:

إن مستوى التحصيل الجيد في المجالات التربوية المتنوعة معرفية ووجدانية ومهارية يعد هدفا مرموقا يسعى المعلم الناجح لمتابعته وتحقيقه مستخدما كل الأساليب التقنية وتكنولوجيا التعليم في رعاية مستوى تلاميذه التحصيلي على مدار العام الدراسي وذلك في مجال ما يدرسه من مناهج ومقررات.

6- دور المعلم كمرشد نفسي:

على الرغم من صعوبة قيام المعلم بدور إرشادي وتوجيهي للطلبة إلا أنه يجب عليه أن يكون ملاحظا دقيقا للسلوك الإنساني، كما يجب عليه أن يستجيب بشكل ايجابي عندما تعيق انفعالات الطالب تعلمه ويجب عليه أيضا معرفة الوقت المناسب لتحويل الطالب للأخصائي النفسي طالبا المساعدة.

7- دور المعلم كنموذج:

بغض النظر عما يفعله المعلم داخل الصف أو خارجه فإنه يعد نموذجا للتلاميذ، فعندما يدخن المعلم أمام طلبته أو يستخدم ألفاظا نابية مع طلبته، فإنه لا يدرك تأثير ذلك على سلوك طلبته المستقبلي.

8- دور المعلم كعضو في مهنته:

لا بد من انتماء المعلم للمهنة التي يعمل بها فينظم إلى نقابتها ويحافظ على شرفها وسمعتها، ويسعى على الدوام بأن ينمو ويتطور من طريف جمعيات المعلمين ونقابتهم، كما أن المعلم في هذا الدور مطالب بالمساهمة في نشاط هذه المؤسسات والجمعيات لما له من مردودات ايجابية في مجال النمو المهني.

9- دور المعلم كعضو في المجتمع:

يطالب المعلم في هذا الدور أن يكون عضوا فعالا في المجتمع المحلي، بحيث يتفاعل معه فيأخذ منه ويعطيه، فالمعلم بالمفهوم التربوي الحديث ناقل لثقافة المجتمع.

(خضير وآخرون، 2007، ص60_62).

7:مكانة المعلم في العملية التربوية والتعليمية:

إن المعلم هو عصب العملية التربوية والعامل الرئيسي الذي يتوقف عليه النجاح التربوية في بلوغ غايتها وتحقيق دورها في تطور الحياة في عالمنا الجديد وهو القادر على تحقيق أهدا فالتعليم وترجمتها إلى واقع ملموس، فهو ركن أساسي من أركان العملية التربوية، فهو الذي يعمل على تنمية القدرات والمهارات عند التلاميذ عن طريق تنظيم العملية التعليمية وضبطها، واستخدام تقنيات التعليم ووسائله، ومعرفة حاجات التلاميذ وطرائق تفكيرهم وتعلمهم، وهو عنصر أساسي في أي موقف تعليمي لأنه أكبر مدخلات العملية التعليمية وأخطرها بعد الطلبة، هذا بالإضافة إلى الدور الريادي الذي يلعبه المعلم فهو رائد اجتماعي يسهم في تطوير المجتمع وتطويره عن طريق تربية النشء تربية صحيحة.

وإذا كانت أحد أهداف العملية التعليمية تنمية شخصية الفرد وإكسابه اتجاهات ايجابية نحو المجتمع وثقافته وتحقيق تكيفه الشخصي والاجتماعي وتزويده بالخبرات والمهارات التعليمية التي تمكنه من أداء دوره الوظيفي الذي يتوقعه المجتمع منه، فإن دور المعلم يرتبط بتلك الأهداف العامة، وأن مقدرة المعلم على الوفاء بمسؤولياته اتجاه المجتمع والتلميذ تتحدد بمدى استيعابه لأهداف العملية التعليمية ومتطلبات المجتمع وتوقعاته من دوره كمعلم، كما أن أدائه لدوره التربوي والتعليمي يتأثر أيضا بمدى إتقانه للمهارات والمعارف المرتبطة بتخصصه وقدرته على الانتقاء والاختيار من خبرته بما يؤثر به على خبرات ومهارات الآخرين واستجابته وتوقعاته المتجددة من دوره كمعلم.

ولما كان للمعلم هذه الأهمية في العملية التربوية، فمن الضروري أن ينال من العناية القدر الذي يتناسب مع الدور الخطير الذي يقوم به في إعداد النشء وتكوينهم، ولذلك تهتم المجتمعات مهما تباينت في إعداد المعلمين في إطار الفلسفة الاجتماعية والسياسية، وفي الحد التي تجعلهم قادرين على ممارسة مسؤولياتهم لتشكيل المواطن الصالح للمجتمع، ولذلك فإن المعلم الكفاء يمثل دون شك ذخيرة قومية كبرى، ذلك أن تكوين جيل بأكمله يعتمد إلى حد كبير على ما يتصف به المعلم من سمات تعاونه على أداء هذه المهنة، ومن هنا كان لابد من الاهتمام الشديد بالتنمية المهنية للمعلم.(الأسدي وآخرون، 2016، ص16).

8):الكفاءات الضرورية للمعلم:**أولاً: الكفاءات الشخصية للمعلم:**

المعلم هو العنصر الفعال في عملية التعليم فمقدار ما يحمل في رأسه من علم وفكر وما يحمله في قلبه من إيمان برسالته ومحبة لتلاميذه، ولا شك أن شخصية المعلم تلعب دوراً معيناً في إيجاد المحبة والمودة بينه وبين تلاميذه، فما هي مقومات الشخصية التي يجب أن تتوفر في المعلم؟

1-الإخلاص والتقوى: فهما عاملان ضروريان لنجاح المعلم في أداء رسالته، وإحياء العمل لا يكون إلا بالإخلاص والتقوى، وشعور التلاميذ بإخلاص معلمهم يغرس في نفوسهم شعوراً عميقاً بالمسؤولية وتدفعهم لأداء واجباتهم برغبة وبصورة مستمرة.

2-قوة الشخصية: إن قوة الشخصية عامل مهم جداً في نجاح المعلم في إدارة صفة وحسن قيادته لتلاميذه، ونفي بقوة الشخصية في التدريس القوة المعنوية، التي تسكن المدرس في أن يمتلك زمام الأمور صفة وتحمل تلاميذه على أن يقبلوا عليه.

3-الذكاء: إن الذكاء من أهم الصفات التي يحتاج إليها المدرس، فالمعلم في أي مرحلة من مراحل التعليم لا بد أن يكون على مرتبة مقبولة من الذكاء ليتمكن من توصيل المعلومات لطلابه من أيسر السبل وأفضلها، ومن مقومات الذكاء في أداء المعلم قدرته على الإبداع والتأمل في التعامل مع المعلومات لأن دور المعلم يتعدى مجرد تقديم المعلومات لطلابه وشرح المفاهيم بل إلى استعارة تفكير التلاميذ نحو التأمل والتحليل. (عبد الله العامري، 2009، ص29).

4-الحماس: ومن الخصائص الانفعالية اللازمة للمعلم قدرته على إظهار الحماس اللازم في عمله بدرجة ايجابية لتثير المعلمين وتدفعهم نحو عملية التعلم والمشاركة فيها بفعالية وحماية إن المعلم المتحمس لمهنته ومادته يعتبر نموذجاً سلوكياً جيداً للتلاميذ ويدعوهم إلى حبه وتقليده لا شعورياً في هذه الصفات.

ثانياً: الكفاءات العلمية للمعلم

-إن مهنة التدريس من المهن التي تحتاج

إلى ثقافة عامة واسعة لتهديب روح المعلم وتقوم سلوكه وخلقه وتنمي عقله وتنظمه ومن هنا كان لا بد للمعلم من كفاءات علمية حتى يكون على مستوى المهنة ومن هذه الكفاءات.

-المعلم ذو ثقافة عامة واسعة: حيث كلما زادت ثقافة المعلم وسعه اطلاعه كلما كان أقدر على التعامل مع طلابه وتقديم المادة العلمية لهم، والمعلم ذو الثقافة العالية يستطيع أن يجذب الطلاب إليه ومن هنا نرى أن على المعلم ألا يحصر نفسه في تخصصه فقط بل لا بد من الاطلاع على العلوم الأخرى.

-متفوق في مادته: من الأمور البارزة التي تجذب المعلم إلى المتعلمين وتكسبه احترامهم غزارة المادة العلمية التي يمتلكها، فإذا أراد المعلم أن يمتلك قلوب تلاميذه لا بد أن يملك عقولهم بما يقدمه من علم ومعرفة ومن هنا نرى أن المعلم الجيد لا يقطع صلته بالمادة التي يعلمها أبداً إنه يقرأ بتوسع وعمق ويقبل على الدراسة والبحث بشغف ليتمكن من لم أطراف المادة وتقديمها بأحسن صورة لطلابيه ولا يكتفي أبداً بما يجده في الكتاب المدرسي ولا بد أن يتوقع من تلاميذه أسئلة كثيرة تحتاج إلى إجابات دقيقة وواضحة.

المعلم باحث ونام في مادته:

ومن القضايا التي تجذب المعلم إلى طلابه وتغرس في نفوسهم حبه واحترامه أن يأتيهم بالجديد دائماً، إذ أن العالم اليوم شديد التغير، بحيث ثورة تكنولوجية هائلة يتبعها ثورة معرفية موازية لها، فعلى المعلم أن يكون ملماً بكل الفنون التي يمكن أن ستخر لخدمة المادة العلمية.

المعلم متواضع وموضوعي:

قال تعالى: «إِنَّمَا يَخْشَى اللَّهَ مِنْ عِبَادِهِ الْعُلَمَاءُ». الآية 28 من سورة فاطر

المعلم الحقيقي هو الذي يعرف قيمة العلم ويعرف أنه مهما تعلم وارتقى في عمله يبقى طالب علم ولا يمكن أن يختر بعلمه.

إن المعلم يعرف الكثير فإذا سئل وقال لا أدري في ذلك لا يضع من قدرته كما يظن البعض الجهلة بل يرفعه لأن دليل على ثقته بنفسه وقوة دينه وتقواه.

المعلم يبدع: كلما كان المعلم مبدع ومبتكراً في طريقة تعامله مع طلابه كلما كان محبوباً لأن الروتين الدائم والرتابة في العمل يؤديان إلى الملل والنفور، ومن هنا على المعلم أن يجدد دائماً في أساليبه التدريبية وفي أعداد وسائله التعليمية وفي طريقة تقويمه وأن يعمل دائماً على التجديد والابتكار. (عبد الله العامري، 2009، ص30).

ثالثاً: الموقف التعليمي

من أهم الكفاءات التي تقرب المعلم من تلاميذه نجاحه في موقفه التعليمي والذي نقصد به هو ما يتم في المعلم وتلاميذه من تفاعل داخل الصف يهدف إلى إكساب المتعلم الخبرات التعليمية.

ومن أهم مقومات نجاح الموقف التعليمي للمعلم نجاحه في الأمور التالية:

1- **إيجاد محك بين المعلم والطالب:** إذ لابد من إيجاد معيار أو محك للتعامل بين المعلم والطالب حتى ينجح الموقف التعليمي بينهما ويمكن بناء هذا المعيار وفق الأمور التالية: اشعر الطالب أو المتعلم بأهميته، كن جادا في العمل والتدريس، تجنب النبرة الشاذة، احفظ أسماء الطلبة جميعا... الخ.

2- **الإدارة الصفية:** بعد أن يوجد المعلم معيارا سليما للتعامل بينه وبين تلاميذه لا بد أن يمتاز بحسن الإدارة الصفية لأنها من أهم مقومات نجاح الموقف التعليمي، فمثلا لا بد على المعلم أن يحترم تلاميذه في أشخاصهم وحقوقهم الإنسانية والاجتماعية، حفظ النظام والعدد داخل غرف الصف، يحسن التصرف على الحالات والمواقف الطارئة وأن ينفذ خطته الدراسية بالشكل الصحيح.

3- **يراعي الفروق الفردية:** إذ ان المعلم الناجح الذي يتعامل مع الطلبة كل حسب قدرته وفهمه ولا شك أن يدفع المتفوقين وأصحاب القدرات العالية لمزيد من التحصيل بإثراء معلوماتهم بالواجبات اللاصفية التي ترقى بهم وتشجعهم على البحث والتحصيل، وأن يعامل أصحاب القدرات الضعيفة بلطف ولين وأن يوجه لهم الأسئلة للطلبة ويكلفهم بالواجبات التي تناسب قدراتهم.

4- **استخدام أساليب التشويق:** وهذا بإثارة الرغبة بغرض جعل التلميذ يعمل بطريقة مرغوبة ويتم ذلك عن طريق:

أ- اختيار مواد دراسية وتقديمها للطالب بطريقة مثيرة تدفعه للعمل بحماس.

ب- استخدام أدوات كالثواب وحاجة الفرد للتحصيل بغرض اثاره الفرد للتعليم.

5- **حسن استخدام الوسائل التعليمية:** وهذا باستخدام الوسيلة في الوقت المناسب وبالقدر المناسب، وهناك وسائل تعليمية موجودة داخل الصف لو أحسن المعلم استخدامها لغنته عن كثير من الوسائل التي تحتاج الى اعداد تكاليف مثل الورد، والكتاب المدرسي (عبد الله العامري، 2009، ص31).

(9) فوائد علم النفس التربوي بالنسبة للمعلم:

- لكي يكتسب المعلم المهارات الضرورية لقيامه بمهامه التربوية على أفضل وجه لا بد له من الإلمام بعلم النفس التربوي التي تقدم له كل ما يرغب بمعرفته من الأطر النظرية حول مبادئ نظريات التعليم، طرائق التعليم، تعديل السلوك، والتي تسعى لإحداث تغييرات سلوكية لدى التلاميذ من خلال دراسة المراحل العمرية وخصائصها وعلاقتها بالخصائص المعرفية، ويمكن أن نلخص أهمية علم النفس التربوي للمعلم فيما يلي:

1- استبعاد ما ليس صحيحا حول العملية التربوية حيث يساعد المعلم على استبعاد الأداء التربوي التي تعتمد على ملاحظات غير دقيقة والتي لا تتفق دائما مع الحقائق العلمية.

2- تزويد المعلم بحصيلة من القواعد والمبادئ الصحيحة التي تقسر التعلم المدرسي فقد نجد أن أحد المبادئ السيكولوجية قد يصلح لبعض الممارسات التربوية أو بعض طرق التدريس ولا يصلح للبعض الآخر، بل إن بعض هذه المبادئ قد يكون أكثر ملائمة إذا توفرت مجموعة من الشروط المدرسية والخصائص النفسية للتلميذ والمعلم، بينما قد يصلح بعضها الآخر في ظروف تعليمية مختلفة أو مع تلاميذ ومعلمين آخرين.

3- إكساب المعلم مهارات الوصف العلمي والفهم النظري والوظيفي للعملية التربوية حيث يصبح هذا الفهم أوسع نطاقا وأعمق مدى وأكثر فاعلية، معتمدا على الملاحظة العلمية المنظمة وطرق البحث القائمة عليها.

4- تدريب المعلم على التفسير العلمي للعملية التربوية: يساعد المعلم على التحفيز على أنماط السلوك التي تثير الاهتمام وتلك التي لا تثيره، فيبدأ ملاحظته بطريقة علمية منظمة، وقد يتوصل من ذلك إلى أن يبطن التلميذ في الاستجابة إنما يرجع إلى ضعف سمعة، وهكذا يوصف هذا المعلم أنه تدرب على نوع آخر من الفهم العلمي والتحفيز أو التفكير التسببي.

5- مساعدة المعلم على التنبؤ العلمي بسلوك التلاميذ وضبطه من مهام علم النفس التربوي الرئيسية، دراسة العوامل المرتبطة بالنجاح والفشل في التعلم المدرسي ومن هذه العوامل: طرق التعلم ووسائله وشخصية المتعلم، ومستوى نضجه، والعوامل الوراثية، والظروف الاجتماعية المحيطة والدافعية والجو الانفعالي المصاحب للتعلم. (السكافي، بدون سنة ص55).

10):عوامل تؤثر على المعلم ومهنة التعليم حاليا:

كانت مهنة التعليم خاصة قبل بداية القرن العشرين تمثل مطمحا لبعض الشباب على اختلاف مستوياتهم العقلية والاقتصادية والاجتماعية، حيث كان المعلم ميسور الحال من الناحية المادية الى حد ما وكان ذلك ينعكس على مكانة اجتماعية تحترمها الجميع، ولكن مع مطلع القرن العشرين ظهرت مجموعة من العوامل أحدثت ثورات وتغيرات سريعة في مجالات الحياة السياسية مظاهر هذه التغيرات على العملية التعليمية بصفة عامة، وعلى مهنة التعليم والمعلم بصفة خاصة، وإذا كانت هذه التغيرات قد جلبت معها الكثير من الايجابيات لمهنة التعليم والمعلم إلا أنها في نفس الوقت كانت أسباب لمشكلات كثيرة بدأت تواجه المعلم، وتؤثر على أدائهم لمهامهم وظيفته ومكانته الاجتماعية في المجتمع الذي يعيش فيه وفيما يلي بعض هذه التغيرات:

1-تغير وظيفة الأسرة: حيث مع تبيين سياسة تكافؤ الفرص التعليمية لكل من البنين والبنات وطبقا لهذه السياسة بدأت المرأة في الحصول على فرص متكافئة مع الرجل في الالتحاق بالمدرسة والاستمرار في التعليم ثم الالتحاق بالعمل الذي يتناسب مع المستوى الدراسي الذي وصلت إليه، وهذا يؤثر بالضرورة على وظيفتها الأساسية وهي تربية النشء وكذلك ظهور أجهزة التلفزيون وغيرها التي أصبحت وسائل للهو الكثير من الأولياء مما يؤثر على أدائهم لواجباتهم نحو تربية أطفالهم ونتيجة لهذه التغيرات داخل الأسرة أصبح الطفل يأتي إلى المدرسة غير حاصل على الجرعة الكافية داخل الأسرة بل كثير من هؤلاء الأطفال يأتون إلى المدرسة ومعهم من المشكلات الأسرية ما يؤثر على تحصيلهم الدراسي وعلاقتهم بزملائهم وبالتالي يزداد عبء المعلم نظرا لأنه الشخص الأكثر تفاعلا مع التلاميذ.

2- التوزيع في التعليم من حيث الكم والكيف:

فكل فرد في المجتمع له الحق في الالتحاق بالتعليم والاستمرار فيه بقدر ما تؤهله امكانياته وقدراته الشخصية وهذا ما أدى إلى زيادة أعداد الطلاب في المدارس على مختلف مستوياتها وأنواعه.

3- ارتفاع المعرفة وتشابكها:

فمع بداية القرن العشرين انفجرت المعرفة وهذا من خلال:

- كثرة المؤلفات من الكتب والمراجع والدوريات في مختلف مجالات المعرفة.

- كثرة عدد العلماء والمتخصصين في مجالات المعرفة المختلفة.

- قيام الكثير من الدول بدور فعال في التقدم العلمي والتكنولوجي.
 - تشعب المعرفة إلى فروع وتخصصات عديد لم تكن موجودة من قبل.
 - التغيير السريع في نظريات وقوانين المعرفة حيث لا يمر يوم إلا وهناك نظرية أو قانون جديد.
- فمع هذا الاتساع في نسيج المعرفة تزداد المشكلات والصعوبات المرتبطة بالتغيرات السريعة في المناهج والتي من المحتمل أن تواجه المعلم ويؤثر على أداءه.

4- انتشار النظم البيروقراطية: فعلى الرغم من مميزاتها حيث الدقة في العمل والمسؤولية والنظام والتعاون التي تحتاجها العملية التعليمية كغيرها من العمليات إلا أنها أيضا تحمل معها العديد من المشكلات التي من المحتمل أن تفوق المعلم لمهام وظيفته فالمعلم بطبيعته يشغل المستوى الأول في مصفوفة التنظيم الإدارة والفني في التعليم، وبالتالي لا يستطيع أن يتخذ أي قرار خاص بالمناهج وطرق التدريس وإدارة الفصل إلا إذا حصل على موافقة جميع من هم أعلى نسبة في التسلسل الوظيفي.

- التقدم التكنولوجي: إن الاختراعات والابتكارات الحديثة ما هي إلا مظاهر التقدم التكنولوجي وقد شملت هذه الاختراعات المجال التربوي وتمثل ذلك في تكنولوجيا التعليم وطرق التدريس وعلى الرغم مما تتميز به هذه التكنولوجيا من تيسير للعملية التعليمية فإنها تحمل معها الكثير من المشكلات للمعلم والتي من المحتمل أن تؤثر على أداءه لواجبات مهنته.

- كثرة التغيير في طرق التدريس:

كانت طريقة المحاضرة هي الطريقة السائدة في المدارس حيث كان المعلم يقوم بإلقاء درسه على تلاميذه بدون مناقشة ثم تطورت هذه الطريقة بعد ذلك حيث سمح المعلم لتلاميذه بمناقشته في موضوع الدرس، ثم طريقة المشروعات أو النشاط ورغم أهمية هذه الطرق بالنسبة لكل من المعلم والتلميذ فإنها غالبا ما تصحب معها كثير من المشكلات للمعلم خاصة في المجتمعات التي لا تفي المعنى الحقيقي للديمقراطية وحرية المناقشة. (حساني، 2003، ص257).

خلاصة الفصل

يقوم دور المعلم على اعداد قادة المستقبل، ولا يقتصر ذلك على تعليمهم الدروس الأكاديمية فقط، وانما تربيتهم على حب المشاركة واحترام الآخر، وتقبل الاختلاف، واتخاذ القرارات الخلاقية، فخلق بيئة صافية آمنة تجعل التلاميذ يتحلون بصفات القادة الذين سيكونون عليه مستقبلا وتتمثل مهمة المعلم في جعل التلميذ يشعر أنه جزء في هذه العملية.

الفصل الثالث: التكوين والتكوين أثناء الخدمة

أولاً: التكوين

(1): مفهوم التكوين

(2): أهمية التكوين

(3): مبادئ التكوين

(4): مبررات التكوين

(5): أنواع التكوين

(6): الجوانب التكوينية للمعلم

(7): متطلبات تكوين المعلمين

(8): معايير اختيار طرق وأساليب التكوين

ثانياً: التكوين أثناء الخدمة

(1): مفهوم التكوين أثناء الخدمة

(2): أهمية التكوين أثناء الخدمة

(3): أهداف التكوين أثناء الخدمة

(4): أساليب تكوين المعلمين أثناء الخدمة

(5): طرق ترغيب المعلمين في التكوين أثناء الخدمة

(6): أنواع التكوين أثناء الخدمة

(7): وظائف التكوين أثناء الخدمة

(8): تقويم نجاعة التكوين

خلاصة الفصل

تمهيد:

إن التكوين هو عملية يتوقع فيها الفرد بتعليم أو إرشاد فرد آخر، ويقوم التدريس على نقل المعلومات إلى المتعلمين داخل وخارج الفصل الدراسي والمدرس هو الذي يقوم بنقل المعرفة والمهارات، والأدوات اللازمة للنجاح في الحياة إلى تلاميذه وتعليمهم بشكل إيجابي وفعال، مما يجعل له تأثير كبير في تكوين معتقداتهم الأخلاقية والاجتماعية والدينية، وتشكيل طموحاتهم واتجاهاتهم المستقبلية.

أولاً: التكوين

1: مفهوم التكوين:

يستعمل التربويين مفاهيم عديدة عند الحديث عن موضوع التكوين والإعداد الوظيفي للمعلمين حيث نجد تكوين المعلمين إعداد المعلمين، تأهيل المعلمين، التحضير وظيفي للمعلمين، وهذا التعدد في المعاني والمفاهيم لا تنفرد به اللغة العربية بل يشترك فيه لغات عديدة مثل الفرنسية والانجليزية.

ومفهوم التكوين يحدده العلوي على أنه الدراسة الأساسية التي تتقدم قبل مباشرة المهنة سواء كانت المهنة تعليمية أو حرفية والبعض يتجاوز لاستعمالها ويمدها إلى التعليم المدرسي والغرض من التكوين تلقين المتوجه إلى التعليم مثلاً مباد التربية والتعليم وخصائص المواد عن طريق التربية العامة والخاصة وتهيئته للمهنة التي سيلتحق بها بعد انتهاء الفترة التكوينية فالتكوين عملية قصدية هادفة بشكل دقيق حيث يتحصل بواسطتها المتكون على المعرفة الضرورية للتحكم في مهارات معينة وهذه المعرفة والمهارات الغرض منها هو الإعداد لأداء مهنة أو وظيفة (حديد، 2009، ص، 126)

2: أهمية التكوين:

يمكن النظر إلى أهمية تكوين المعلمين عن طريق النقاط الآتية:

- 1- يكسب التكوين أثناء الخدمة المعلمين معارف ومهارات واتجاهات ذات علاقة مباشرة بالفعل ويمكنهم من القيام بمهامهم المتعددة والمتطورة بكفاءة أفضل مما يطور أدوارهم.
- 2- يكتسب المعلمين ثقتهم بأنفسهم وقدرتهم على العمل من دون الاعتماد على الآخرين، ويدعمهم احترامه لنفسه واحترام الآخرين له.
- 3- يكسب المعلمين خبرات جديدة تؤهله إلى الارتقاء وتحمل مسؤوليات أكبر وربما قد تكون مسؤوليات قيادية.
- 4- يساهم التكوين في تخفيف النفقات وزيادة المهارات والكفاءات تؤدي إلى تقبل نسبة الأخطاء في العمل.
- 5- ينص التكوين لدى المعلمين المرونة والقدرة على التكيف في حياته العملية.
- 6- التدريب بوصفه جدها مخططاً يرتكز في تحسين الأداء العالي والمستقبلي للأفراد والجماعات على حد سواء.

7- إن التكوين هو انجح الوسائل لتحقيق الأهداف من حيث الكلف والموفورات ومن حيث المدى الزمني للوصول للأهداف.

8- يعد التكوين مجالاً للاستثمار، مما يدفع كثير من الدول المتقدمة إلى أن تتبارى في زيادة مخصصات التكوين في ميزانيتها. (خضير وكاطع، 2018، ص41)

(3): أهداف التكوين

- اعداد الفرد مهنياً وتدريبه على مهنة معينة قصد رفع كفايته الإنتاجية، واكتساب معارف ومهارات جديدة تمكنه من حسن استغلالها واستثمارها في مواقع علمية مختلفة وفي أقل وقت ممكن.

- رفع الروح المعنوية لدى الفرد لأن معرفته لكيفية إنجاز عمله مع اتقانه يعتبر ميزة نفسية، وبالتالي زيادة الاهتمام بالعمل والتقليل من معدلات الغياب.

- إتاحة الفرصة للفرد المتكون للترقي سواء في شكل أجر مرتفع أو منصب وظيفي أفضل

- التقليل من الحاجة إلى الإشراف يخفض العبء على المشرفين والمدرسين لأن تكوين الفرد يؤدي إلى صقل قدراته وتعميق معلوماته ويكتشف مهاراته وتعزيز اتجاهاته الإيجابية نحو العمل وبالتالي التقليل من الحاجة إلى الإشراف والمتابعة المستمرة

- النهوض بالإنتاج، فالقدرات والمهارات العالية تؤدي إلى زيادة الإنتاج كما وكيفا (صالح ميقاتي، 2009، ص 59).

(4): مبادئ التكوين

المبدأ الأول: اعتماد نموذج نظري للتكوين: برنامج تكوين الأستاذ الأكثر فعالية هو الذي يركز على إطار أو نموذج نظري له جذور في الحقائق التجريبية لاعتماده كإطار مرجعي لتوجيه النشاطات والممارسات التكوينية في البرنامج.

المبدأ الثاني: وضوح وتحديد أهداف التكوين: لا بد أن تكون أهداف التكوين واضحة ومحددة ومصاغة بلغة السلوك المتوقع عند المتكويين.

المبدأ الثالث: استمرارية عملية التكوين: هذا المبدأ يرتبط بمبدأ التربية المستمرة وينص على أن التربية لا تنتهي مع نهاية التعليم الرسمي وإنما مستمرة مدى الحياة.

المبدأ الرابع: استثمار تكنولوجيا التربية: لابد من توظيف الوسائط التكنولوجية والانتفاع بها في عمليات التكوين كالأجهزة، الآلات التعليمية، المختبرات اللغوية، التلفزيون التعليمي، أجهزة الفيديو. (الخطيب، 2014، ص34-35)

المبدأ الخامس: أن تكون برامج التكوين جيدة: يجب أن تكون برامج التكوين متطورة ومبتكرة للتفكير والمناقشة ودافعه للتجريب.

المبدأ السادس: أن يكون التكوين عملية يشارك فيها المختصون من أساتذة الجامعات والخبراء التربويين والإداريين والعمل كفريق متكامل. (الخطيب، 2009، ص234).

(5): مبررات التكوين:

- من الأسباب الرئيسية التي تجعل تدريب المعلمين وفق متطلبات الجودة ضروريا هي ما يأتي:
- الانفجار المعرفي الذي يتمثل في المنجزات التكنولوجية والمخترعات وإتقان الصناعات، ضبط الأمور ضبطا محكما.
- النمو السكاني المتزايد الذي يصاحبه تزايد الطلب على توافر الخدمات التعليمية بصورتها الأفضل.
- قصور كليات ومعاهد إعداد المعلم عن تحقيق الجودة في الإعداد.
- ظهور عدد من مدا خيل تدريس العلوم الحديثة ومن أمثلتها المدخل المنظومي والمدخل البيئي واستعمال المستحدثات التكنولوجية والعصف الذهني والتعلم الذاتي... وغيرها التي تدعم الدراسات السابقة وأدبيات البحث العلمي مدى فعاليتها في هذا الشأن.
- ظهور عدد من منطلقات العصر التي تمثل المعاصرة بوجهيها الموجب والسالب، والتي تستلزم ضرورة النهوض بإعداد المعلم بوجه عام لمواجهة.
- انخفاض مستوى التلاميذ الذين يدرسون على أيدي معلمين بوجه عام.
- قصور خريجي التعليم العالي عن ممارسته الجوانب التطبيقية في مواقف الحياة اليومية، وذلك بسبب عدم الاهتمام بالجانب النظري في العملية التعليمية. (خضير وآخرون، 2018، ص45).

(6): أنواع التكوين:

تتم عملية التكوين في مراحل

ثلاث متكاملة هي:

أ- التكوين الأولي: يتم هذا التكوين في المعاهد التكنولوجية للتربية ومراكز التكوين، وفي الجامعات أيضا يتمثل في تحسين مستوى الموظف وتوعيته وإعداده لممارسة الوظيفة. ويتلقى خلالها الطالب تكوينا معرفيا ومهنيا.

إن التكوين الأولي هو ضروري جدا حيث يزود الطالب المتربص قبل مزاوله وظيفته بمهارات متخصصة ومواد مهنية وتدريبات ميدانية.

ب- التكوين المتواصل: يعتبر التكوين المتواصل امتدادا للتكوين الأولي، وهو مرحلة ضرورية وهامة من مراحل تكوين المعلم، وتمهد للمرحلة الأولى، لذا سميت بالتكوين المتواصل وهذا التكوين حتى الترسيم أو ما يسمى بالتثبيت ومدته سنة واحدة وقد يستمر أكثر من ذلك إذا لم ينجح المعلم في امتحان الترسيم.

ج- التكوين أثناء الخدمة: إذا كان التدريس أثناء الخدمة ضرورة لازمة وحقيقة في جميع الوظائف والمهن فانه مهنة التعليم بشكل ضرورة أكثر إلحاحا لأن مهنة التدريس تتطور فيها التقنيات والمعارف وتتغير فيها المناهج بشكل سريع، ويعتبر هذا التكوين تكوينا مهنيا مستمرا ويشير توفيق حداد وآخرون (1977) انه هو تكوين يتلقاه المرسمون من تاريخ ترسيمهم الى التقاعد وهو يتم عن طريق الملتقيات والندوات والتربصات وغيرها. (قاسم، 2011، ص299)

(7): الجوانب التكوينية للمعلم:

أولا: الجوانب الشخصية والنفسية:

- الاختيار المناسب لمن يرشح للعمل في التدريس بحيث يكون ذو شخصية قوية، ويتمتع بحسن المظهر والنطق السليم.

- إقناع من يختار للعمل بمهنة التدريس بأن ما يقوم به مهنية سامية فمهنته هي مهنة الأنبياء والرسول الكرام.

إن شعور المعلم بهذا ستكون له آثار ايجابية على عمله وعلاقاته مع تلاميذه الذين يتعامل معهم. (العامري 2009 ص 17).

ثانيا: الجانب العلمي التخصصي:

- الجانب العلمي للمعلم تقوم به غالبا المؤسسات التعليمية من المعاهد والكليات والجامعات ولكن ليس كل من يتدرج من الجامعات والكليات على مستوى يمكنه من العملية أن مستوى المعلم العلمي له أثر

كبير على التدريس، إن غزارة المادة العلمية هي أحد عناصر الكفاءة الخاصة للمعلم، وتظهر أهمية ذلك من خلال ميل المتعلمين وحبهم وإعجابهم وإقباله على مدرّسهم، لما يجدونه عنده من حسن تصرف، وعلى الرغم من الدور الذي تقوم به المؤسسات التعليمية في إعداد المعلم فإن المعلم يحتاج إلى تكوين من نوع خاص.

- دورات خاصة في القضايا العلمية المتعلقة في المناهج التي سيقوم بتدريسها حتى يستطيع التعامل معها بسهولة فقد يختلف ما درسه في الجامعة مع ما يتم تدريسه.

- إرشاد المعلم إلى أهم المراجع العلمية اللازمة للمادة التي يقوم بتدريسها.

ثالثاً: الجانب الميداني: يقصد بالجانب المهنية تدريب المعلم على كيفية تنفيذ دوره كمعلم، والحقيقة أن المعلمين الذين درسوا في كليات التربية تلقوا تدريباً عملياً في بعض القضايا التربوية اللازمة للمعلم، ولكن مواجهة الطلاب في الموقف التعليمي الحقيقي يختلف عن التدريب أثناء مرحلة الدراسة.

من مفاخر المسلمين أنهم أدركوا أن العلم وحده لا يكفي ليكون سلاح المعلم وعرفوا أن لا بد من أن يضاف إلى العلم فن التربية، ليتمكن المدرس من دراسة نفسية التلميذ والنزول إلى مستواه والاتصال العاطفي به ليكون ذلك جسراً يوصل خلاله العلم إلى عقل التلميذ.

ومن القضايا التربوي التي يحتاج المعلم إلى التكوين عليها:

- 1- الإدارة الصفية والتفاعل الصفّي.
- 2- التخطيط التربوي (اليومي والسنوي)
- 3- أساليب التدريس والتقييم.
- 4- استخدام التدريس والتقييم.
- 5- استخدام الوسائل التعليمية المدرسية
- 6- الأنشطة الطلابية اللاصفية.
- 7- التعامل مع التلاميذ وحل مشاكلهم. (العامري، 2009، ص18).

(8): متطلبات تكوين المعلمين:

يوجد العديد من المتطلبات لبرامج التكوين وهي كالتالي:

01- اعتماد إطار نظري للتكوين لتوجيه النشاطات والممارسات التكوينية في البرنامج.

- 02- وضوح أهداف برنامج التكوين وأن تكون صياغتها بلغة السلوك المتوقع عند المتكويين، وأن تحدد الأداء الذي سيتقنه المتكون بعد الانتهاء من البرنامج.
- 03- تلبية الحاجات المهنية للمتدربين ليشعرهم بأهمية برنامج التكوين بالنسبة لحياتهم العملية
- 04- المرونة وتعدد الاختبارات في برنامج التكوين بحيث يتصف بتنوع الاختبارات المتاحة للمتكويين فيما يتعلق بالنشاطات التكوينية المتنوعة.
- 05- توجيه برنامج التكوين نحو الكفايات والتركيز على إكساب المتكويين مهارات سلوكية أو أدائية لتساعدهم على القيام بمهام وأدوار محددة.
- 06- مراعاة برنامج التكوين والتطابق، مابين النظرية والتطبيق، ففاعلية التكوين تتوقف على مدى قدرة البرنامج على ترجمة الأفكار النظرية إلى ممارسات عملية أدائية يمكن ملاحظتها في سلوك المتدربين.
- 07- استمرارية عملية التكوين وهذا ينسجم مع الاتجاه العالمي المعاصر القائم على النظر إلى العملية التكوينية كعملية مستمرة لا تتوقف بعد انتهاء المتكون من عملية التكوين (مبارك، 2020، ص، 142)
- 08- مساعدة البرنامج للمتكويين على تحقيق دوافعهم بحيث يتيح الفرصة لهم للمشاركة والتفاعل مع الموقف التكويني وتشجيعهم ليشاركوا في صناعة القرارات المتعلقة بالبرنامج التكويني وأن يبسر لهم فرص النمو الذاتي للامتلاك للمهارات والكفاءات المهنية الضرورية.
- 09- استثمار نتائج البحوث والدراسات العلمية كأساس لتطوير وتحسين برامج التكوين كما يعتبر إجراء البحوث والدراسات عنصرا رئيسيا ضمن العناصر الرئيسية التي يبنى عليها البرنامج التكويني.
- 10- استثمار تكنولوجيا التعليم وتوظيفها في عمليات التكوين كالمختبرات اللغوية ومختبرات التعليم المصغر والأجهزة والأدوات التعليمية المختلفة والوسائط التعليمية المتنوعة.
- 11- تفريد التعليم حيث تؤكد برامج تدريب المعلمين على تفرد عملية التكوين لمراعاة الفروق الفردية لينمو ذاتيا ويتعلم بمفرده وفق معايير عامة تنطبق على جميع المتكويين في البرنامج.
- 12- اعتماد منهج التكوين المتعدد الوسائط حيث يرتبط مبدأ تفريد التعليم بهذا المبدأ، فبرنامج التكوين الحديثة تعتمد مجموعة من الوسائط في عمليات التكوين فبالإضافة إلى اعتماد المواد التعليمية المطبوعة المستخدمة في هذه البرامج فانها تعتمد على وسائط أخرى مثل المشاغل والندوات والتلفزيون التعليمي والحاسوب التعليمي والفيديو والبحوث الإجرائية ليتناسب هذا التعدد في الوسائط مع الحاجات التكوينية

للمتكونين من جهة ويتيح الفرصة لكل مكون لاختيار نوع النشاط الذي يتفق مع ميوله وقدراته من جهة أخرى (مبارك، 2020، ص143)

9): معايير اختيار طرق وأساليب التكوين للمتعلمين:

تختلف طرق التكوين باختلاف طبيعة البرامج التدريبية وطبيعة المتكونين بها وطبيعة القائمين على التكوين، كما يمكن أن تتعدد الطرق والأساليب التكوينية ضمن البرنامج الواحد، وهذا يمكن من اختيار طريقة أو أسلوب التكوين المناسب لكل موقف تكويني وفق المعايير التي نذكرها (عبيدات وسهيل، 2007)، وهي كالتالي:

1- الارتكاز على القوانين ومبادئ التعليم والتعلم: وضع علماء النفس عددا من القوانين والمبادئ الخاصة بعملية التعليم والتعلم والتي أثبتت فعاليتها وكيفيةها إذا ما تم توظيفها في العمليات التكوينية مثل توفر الدافعية والتعزيز ووضوح المعنى... الخ.

2- ملائمة طرق وأساليب التكوين لاحتياجات المتكونين:

يراعى أن تلبي البرامج التكوينية حاجات المتكونين أنفسهم وأنم تسهم في حل مشكلاتهم الميدانية.

3- حجم المتكونين: تستخدم عادة الأساليب الفردية في حالات التكوين على اكتساب المتكونين إليه فانه من الممكن استخدام الطرق والأساليب الجماعية في التكوين، بينما يتم استخدام الطرق الفردية إذا كانت أماكن تواجد المتكونين في مناطق نائية. ص126

4- توفير التسهيلات المادية للتكوين: يتحدد اختيار أنسب طرق وأساليب التكوين في ضوء الإمكانيات المادية المتاحة في الأماكن التي يتم فيها التكوين من حيث مدى توفر القاعات والأجهزة والمعدات اللازمة وتوفر المناخ الملائم للإنجاز العملية التكوينية بشكل فعال.

5- الإمكانيات المالية: حتى يتم نجاح أي برنامج تكويني في تحقيق أهداف لابد من وضع ميزانية لتغطية النفقات المترتبة على ذلك البرنامج التكويني.

6- عامل الزمن المخصص والوقت المناسب للتكوين:

كطول البرنامج التكويني أو قصره والأوقات التي يحضر فيها المتكونين إلى مكان التكوين يحدد اختيار الطريقة أو الأسلوب التكويني دون آخر. (مبارك، 2020، ص127)

ثانيا: التكوين أثناء الخدمة

(1): مفهوم التكوين أثناء الخدمة

هو كل البرامج المنظمة والمخطط لها والتي تمكن المعلمين من الحصول على المزيد من الخبرات ثقافية والمهنية والتخصصية وكل ما من شأنه رفع مستوى عملية التعليم وزيادة طاقات المعلمين الإنتاجية إذ لا ينتهي إعداد المعلم بمجرد تخرج من المعهد أو المدرسة العليا للتكوين إذ لا بد أن يكمل هذا الإعداد أثناء قيامه بعمله كمعلم وطالما يقوم بهذا العمل طيلة حياته المهنية وإعداد المعلم قبل التحاقه بالممارسة الفعلية لمهنة التدريس ليس إلا حلقة من سلسلة إعداد وتدريب طويلة ومستمرة أثناء حياته المهنية (حديد، 2009 ص138).

(2): أهمية التكوين أثناء الخدمة:

- الانفجار المعرفي الذي أصبح من سمات العصر المميزة.
- سهولة تدفق المعلومات.
- تطور مفهوم التربية.
- تغير دور المعلم في العملية التعليمية
- ويعتقد الكثير من المربين والمهتمين بشؤون تكوين معلمين أن برامج التكوين أثناء الخدمة مهمة لأسباب عديدة قد يكون من أهمها:
- إن الإعداد قبل الخدمة نادرا ما يكون مثاليا بل يصح أن يكون مقدمة للإعداد.
- إن التغير الاجتماعي يجعل الممارسات المهنية غير فعالة نسبيا بعد وقت قصير من التخرج، وهذا ما ينطبق على الطرق والوسائل والمعدات والمعرفة نفسها.
- إن عوامل متنوعة أخرى تحث على نشاطات التكوين التربوي مثل الروح المعنوية والحوافز التشجيعية التي يمكن إثارتها وإبقائها من خلالها.
- إن التنسيق والتتابع في الممارسات التعليمية يتطلب تغيرات مهنية وشخصية في الأفراد القائمين بالعملية. (أسعد، 2018، ص93)
- التقليل من الأخطاء المهنية في المؤسسة
- معالجة القصور والخلل في الأداء الكلي

- تطوير أساليب التفاعل الاجتماعي بين الأفراد (بوقطف محمود 2014 ص 22)

(3): أهداف التكوين أثناء الخدمة:

للتدريب أثناء الخدمة أهداف كبيرة تتبلور في رفع مستوى أداء المعلم عن طريق:

- اكتساب المهارات المعرفية والجديد في حقله العلمي وزيادة قدرة المعلم على التفكير المبدع والخلاق بما يمكنه من التكيف مع عمله من جهة ومواجهة الصعوبات التي تقابله من جهة أخرى وتنمية وتطوير اتجاهات الطبيعية السليمة للمعلم نحو تقديره لمهنته وقيمه وعمله والآثار الاجتماعية المتعلقة به.

- متابعة التقدم العلمي والتكنولوجي في جميع مراحل المعرفة الذي يتطلب باستمرار متابعة الجديد من العلوم وعلاقتها بالتخصص التربوي.

- تحسين الإنتاجية التربوية للمعلمين وهو ما يطلق عليه في التربية "التربية نحو المهنة"

ويهدف التكوين المعلمين أثناء الخدمة إلى التكوين على أساس تحليل مباشر شبيه بتدريب الأطباء المقيمين داخل المستشفيات والوعي الكامل والمسؤول لأخلاقية وإيديولوجية ممارسة التعليم. (أسعد، 2018، ص95).

(4): أساليب تكوين المعلمين أثناء الخدمة:

- تعتبر أساليب التكوين أثناء الخدمة أحد عناصر عمليات نظام التدريب.

- وتتعدد الأساليب والوسائل المستخدمة لنظم التكوين في تكوين معلمين أثناء الخدمة وتتنوع حسب أهداف ونوع البرامج التكوينية التي يتم تنفيذها حيث يتم استخدام الوسائل الحديثة والمتقدمة وفقا لإمكانات وقدرات أجهزة ومراكز التكوين القائمة بعملية التكوين، ويفيد هذا النوع التنوع في تحقيق الأهداف المرجوة.

- كما تتنوع أساليب التكوين، فمنها ما يتطلب أدنى توجيه من المكون ومنها ما يعتمد على مهارات وقدرات المتكون الشخصية ولا يتطلب أي تدخل للمكون، كما يتم تحديد كل نوع منها عند تصميم البرنامج التكويني، كما تعرف أساليب التكوين بأنها التفاعل بين موضوع التكوين والطريقة الملائمة لتحقيق الأهداف الموضوعية والتي غالبا ما يتأثر بأسلوب تعلم المكونون.

- ويمثل تكوين المعلمين أهمية خاصة عندما يتم إدخال أساليب طرق وتدریس ومقررات جديدة وتشق موضوعات الدورات التكوينية للمعلمين من المستجدات التربوية الجديدة، والتي يمكن تطبيقها داخل

حجرات الدراسة مثل إدخال برامج تكوينية للمعلمين حول تكنولوجيا المعلومات وعلوم الحاسب الآلي وتكوين اللغات الأجنبية.

- تتنوع الأساليب التكنولوجية في نظم تكوين المعلمين أثناء الخدمة حيث استخدمت التكنولوجيا المتطورة في تكوين المعلمين عن بعد بواسطة مؤتمرات الفيديو حيث نجد دورات تكوينية في مختلف الموضوعات في مناهج وإدارة وغيرها من الموضوعات التعليمية، مما يبرهن على دور الوسائل والأساليب التكنولوجية الحديثة في التكوين كجزء من عمليات النظام التكويني، واستخدام أساليب تتناسب مع محتوى موضوع التكوين الذي يتم تنفيذه ويعتمد هذا على الإمكانيات المادية والرغبة الصادقة في استخدام التكنولوجيا في تحسين التكوين.

- وتعتبر أكثر أساليب التكوين استخداما في المستقبل هي الأساليب التي تعتمد على التكنولوجيا الحديثة والمتقدمة وتوظيفها كأداة تعليم وتعلم مثل التدريب مباشر، كما أن أساليب التكوين الحديثة تعتمد على المتكون وقدراته وإمكانياته كما تجعل التكوين عملية مستمرة مدى الحياة وتمنح المكون فرصا لتوجيه وإرشاد وتيسير المعرفة وتنسيق مصادر التعلم للمتكون وابتكار المزيد من أساليب الحديثة (الخولي، 2018، ص33).

5) طرق ترغيب المعلمين في التكوين أثناء الخدمة

- توجد طرق عديدة لترغيب المعلمين للاشتراك في برامج التكوين أثناء الخدمة منها:
 - أن لا يكون هناك إلزامية في الحضور وترك ذلك للمعلمين.
 - أن تكون غير منتهية باختبارات أو شهادات بل تكون عملية حضور ومشاركة في البرامج فقط.
 - تمكين المعلمين من منح إجازة دراسية بمرتب كامل للقيام بمشروع تكويني.
 - أن يكون لها اعتبار في الترقية وزيادة الراتب..
 - أن يكون لها أثر في مجال عمل المعلم ومعدل أدائه وترشيحه إلى وظائف أعلى.
 - حضور مديري المدارس والمفتشين التربويين والمسؤولين ومشاركتهم كأفراد في التكوين.
 - توفير الخبرات التي من شأنها تمكين المعلمين من تحرير أنفسهم من التوتر العاطفي الذي يعيق قيامهم بعمل بناء ولذلك لا بد ان يتضمن برنامج التأهيل والتكوين إمكانات ترفيهية.
 - أن يشعر المعلم أن هناك قيمة وفائدة عملية لهذه البرامج وأنه يمكن تطبيقها بعد انتهاء الدورات.
- (أسعد، 2018، ص98).

(6):أنواع التكوين أثناء الخدمة:

- التكوين عند بداية الخدمة: يشمل البرامج التمهيدية التي تكون المعلمين الجدد على المهارات الوظيفية، وتزويدهم بالمعارف الخاصة بالمؤسسة والاتجاهات والمهارات الفنية اللازمة للأداء الوظيفي.
 - التكوين العلاجي: بهدف تصحيح الأخطاء في معارف ومهارات واتجاهات المعلمين أثناء الخدمة.
 - التكوين لزيادة الكفاءة او التكوين المتقدم: ويهدف لتحسين وتحديث المهارات للمعلمين.
 - إعادة التكوين: تهدف لتزويد المعلمين بمهارات جديدة نتيجة التقدم وظهور طرق حديثة في التدريس.
- (الخولي، 2015، ص35).

(7): وظائف التكوين أثناء الخدمة:

للتكوين أثناء الخدمة وظائف وأدوار عديدة في البرامج والأنشطة التي يقدمها التكوين تساعد المدرس على التنمية الشاملة في جميع الجوانب الشخصية والمهنية والمعرفية ولقد تحددت وتعددت دورها وتنوعها في العناصر التالية:

- الانتقال من الإعداد قبل الخدمة إلى مرحلة الخدمة.
- النمو الشخصي والذاتي.
- استمرارية التربية.
- التنمية المهنية المستدامة.
- التقويم في الوظيفة. (أسعد، 2018 ص96)

(8):تقويم نجاعة التكوين:

- لا يمكن أن نحكم على نجاعة التكوين إلا إذا استعملت الطرق المناسبة للتقييم والتقويم هي مهمة كل المسؤولين على ميادين التربية والتعليم وليس حكرا على المفتش فقط ولتقويم التكوين هدفين رئيسيين هما:
- معرفة مدى نجاعة طريقة معينة في التكوين ونجاعة طريقة معينة في التكوين ونجاحه في تحقيق الأهداف المرسومة وهذا أمر يصعب تحقيقه بسهولة
- العمل على تدارك النقص الملحوظ في الفترة التكوينية وذلك من أجل لفت انتباه المسؤولين لهذه النقائص.

- تقنيات التقويم:

- هناك تقنيات يمكن الاعتماد عليها في التقييم وذلك باستخدام بعض الروايز وذلك بعد تكييفها على حسب البيئة التي يوجد فيها المقوم وفيما يلي بعض هذه التقنيات:
- **روايز المعيار المرجعي:** يعتبر روايز المعيار المرجعي أهم طريقة لقياس مدى تحقيق أهداف التكوين، حيث يقدم قبل وبعد الفترة التكوينية وذلك لتقويم مواطن الضعف والقوة التي تحتاج إلى مراجعة.
- **الطرق الذاتية في التقييم:** إن الطريقة الذاتية في التقييم تعتمد على المتكويين في تقييم أنفسهم بأنفسهم وأبسط طريقة مستعملة في كتابة التقارير والاختبارات التحريرية حيث أن جمعها يعطينا نظرة عن نتائج التكوين
- **استعمال الأجهزة:** تستعمل عادة في التكوين أجهزة وآلات لتقويم أداءات المتكويين، والهدف من استخدام الأجهزة هو وقوف المتكون على الأخطاء المرتكبة والتعرف على النقائص المسجلة.
- **الروايز المقننة:** وهي من بعض الرسائل المستخدمة في التقييم، وهي على أنواع عديدة منها الروايز الشخصية، وروايز الميول والاتجاهات أما الغرض منها فهو التعرف على شخصية المتكون واتجاهاته وميوله.
- **طريقة الملاحظة:** وتتمثل في إحصاء بعض السلوكيات والتصرفات مثلا عدد الذين يتركون فترة التكوين قبل نهايتها، وكذلك ملاحظة بعض الأداءات ويجب أن يكون فريق لهذا الغرض مدربين على الملاحظة. (قاسم، 2011ص310)

خلاصة الفصل:

إذن إن المعلم أساس أي نظام تعليمي مما جعل الاهتمام به وتدريبه مدخلا من المداخل الرئيسية لأي إصلاح تعليمي وتربوي، ونظرا للاهتمام الحالي بالتنمية المهنية للمعلم فإنه أصبح مرشدا ومسيرا للعملية التعليمية بعد أن كان مجرد ناقل أو ملقن للمعرفة، يعتبر التكوين أحد أنواع الاستثمار لما يعود به من عوائد مباشرة وأخرى غير مباشرة ويعود ذلك على المعلم والعملية التعليمية بصفة عامة.

**الجانب الميداني
للدراسة**

الفصل الرابع: إجراءات الدراسة الميدانية

أولاً: الإجراءات المنهجية للدراسة:

- (1): منهج الدراسة
- (2): الدراسة الاستطلاعية
- (3): إجراءات الدراسة الاستطلاعية
- (4): حدود الدراسة الاستطلاعية
- (5): نتائج الدراسة الاستطلاعية
- (6): الدراسة الأساسية
- (7): حدود الدراسة الأساسية
- (8): عينة الدراسة الأساسية
- (9): الأدوات المستخدمة في الدراسة
- (10): الأساليب الإحصائية المستخدمة في الدراسة

(1) : منهج الدراسة :

تختلف مناهج الدراسة باختلاف مواضيع البحث وبالتالي تم استخدام المنهج الوصفي تناسباً مع طبيعة الدراسة والذي يسمح لنا بتحديد مستوى رضا الأساتذة عن التكوين المستمر أثناء الخدمة لدى أساتذة التعليم المتوسط.

تعريف المنهج الوصفي: هو طريقة لدراسة الظواهر أو المشكلات العلمية من خلال القيام بالوصف بطريقة علمية، ومن ثم الوصول إلى تفسيرات منطقية لها دلائل وبراهين تمنح الباحث القدرة على وضع أطر محددة للمشكلة ويتم استخدام ذلك في تحديد نتائج البحث.

كما يعرف أن

ه مجموعة الإجراءات البحثية التي تتكامل لوصف الظاهرة أو الموضوع اعتماداً على جمع الحقائق والبيانات وتصنيفها ومعالجتها وتحليلها تحليلًا كافيًا ودقيقًا. (المشهداني، 2019، ص126)

(2): الدراسة الاستطلاعية:

وتعتبر إحدى أهم خطوات البحث وتسمى أيضاً بالبحث الكشفي، وتمثل هذه الدراسة نقطة تمهيدية في البحث حيث يتم فيها جمع أكبر عدد ممكن من المعلومات والبيانات مع تحديد الطريقة العلمية التي يتم بواسطتها دراسة موضوعه.

(3): إجراءات الدراسة الاستطلاعية:

من أجل الحصول على معلومات أكثر دقة تم القيام بدراسة استطلاعية، حيث تم القيام بمقابلة مع عينة من أساتذة التعليم المتوسط قوامها 20 أستاذ، تم اختيارهم بطريقة عشوائية، تضمنت ثلاث محاور شملت مجموعة من الأسئلة وهي:

المحور الأول: تحسين الأداء التربوي

- س1: هل التكوين أثناء الخدمة يؤدي إلى المساعدة في اختيار أنشطة تناسب الهدف من الدرس
- س2: هل التكوين أثناء الخدمة يؤدي إلى تطوير المهارة في التمكن من المادة العلمية التي تدرس
- س3: هل التكوين أثناء الخدمة يساعد في التعامل مع المناهج الجديدة .

المحور الثاني: وضع طرق وأساليب التدريس

- س1: هل يساعد التكوين أثناء الخدمة في التعامل مع الدراسية
 س2: هل يعمل التكوين أثناء الخدمة على زيادة القدرة على بناء التقييم المستمر
 س3: هل يسمح التكوين أثناء الخدمة بتنمية قدرة الأستاذ على تحفيز العمل الجماعي

المحور الثالث: الجانب العلائقي

- س1: هل يسمح التكوين أثناء الخدمة بتمكن الأستاذ من مهارات الحوار
 س2: هل يسمح التكوين أثناء الخدمة بزيادة قدرة الأستاذ على رفع دافعية التلميذ
 س3: هل يسمح التكوين أثناء الخدمة بتمكن الأستاذ من مهارات المحادثة
 (4): حدود الدراسة الاستطلاعية:

الحدود المكانية للدراسة: متوسطة بن عمر محمد، متوسطة بغول عبد الرحمان.

الحدود الزمانية للدراسة: من 5 ماي إلى 15 ماي 2023

(5): نتائج الدراسة الاستطلاعية:

بعد القيام بالدراسة الاستطلاعية (المقابلة) تم الحصول على النتائج التالية:

جدول رقم 1: يوضح محاور الدراسة الاستطلاعية

النسبة المئوية	التكرار	الإجابات	المحاور
95%	19	ج 1: نعم التكوين أثناء الخدمة يؤدي إلى المساعدة في اختيار أنشطة تناسب الهدف من الدرس	تحسين الأداء التربوي
100%	20	ج 2: التكوين أثناء الخدمة يؤدي إلى تطوير المهارة في التمكن من المادة العلمية التي تدرس	
100%	20	ج 3: نعم التكوين أثناء الخدمة يساعد في التعامل مع المناهج الجديدة	
90%	18	ج 1: نعم يساعد التكوين أثناء الخدمة في التعامل مع الدراسية	وضع طرق

85%	17	ج 2: نعم يعمل التكوين أثناء الخدمة على زيادة القدرة على بناء التقييم المستمر	وأساليب التدريس
95%	19	ج 3: نعم يسمح التكوين أثناء الخدمة بتنمية قدرة الأستاذ على تحفيز العمل الجماعي	
100%	20	ج 1: نعم يسمح التكوين أثناء الخدمة يتمكن الأستاذ من مهارات الحوار	الجانب العلائقي
100%	20	ج 2: نعم يسمح التكوين أثناء الخدمة بزيادة قدرة الأستاذ على رفع دافعية التلميذ	
90%	18	ج 3: نعم يسمح التكوين أثناء الخدمة يتمكن الأستاذ من مهارات المحادثة	

التعليق على الجدول:

نلاحظ من الجدول أنه لا يوجد اختلاف كبير بين استجابات أساتذة التعليم المتوسط نحو رضاهم عن البرامج المقدمة في التكوين أثناء الخدمة في جانب تحسين الأداء التربوي، ورفع طرق وأساليب التدريس وكذلك في الجانب العلائقي.

فمن حيث جانب الأداء التربوي فأغلب الإجابات كانت راضية، وهذا يدل أن التكوين أثناء الخدمة يحسن من مستوى الأساتذة في جانب الأداء التربوي وخاصة في تطوير المهارات في التمكن من المادة العلمية التي يدرسها وكذلك في التعامل مع المناهج الجديدة وهذا لأهمية دور المعلم في تحسين العملية التعليمية.

وكذلك في وضع طرق وأساليب التدريس، وهذا نظرا للتغيير في الأساليب التدريسية وتغيير طرق تقييم التلاميذ من فترة إلى أخرى ولهذا هناك أيام تكوينية لهذا الغرض.

كذلك إن الأساتذة يجدون أن التكوين يساعدهم في التعامل مع الصعوبات الدراسية وكذلك في تحفيز التلاميذ على العمل الجماعي.

أما في الجانب العلائقي فالأساتذة يرون أن التكوين أثناء الخدمة يسمح من تطوير مهارات الحوار والمحادثة.

(6): الدراسة الأساسية: هي مجموعة جزئية من مجتمع الدراسة يشمل أساتذة التعليم المتوسط يحتوي على عينة قوامها 107 أستاذ من مختلف المواد التعليمية.

(7): حدود الدراسة الأساسية:

الحدود المكانية: تم إجراء الدراسة الأساسية في ولاية جيجل ضمن بلدية الطاهير وبلدية الشحنة في المتوسطات التالية: (بغول عبد الرحمان، لبيض محمد، طارق بن زياد، مالك بن نبي، بلال، لبادة السعيد).

الحدود الزمانية: تم القيام بالدراسة في الفترة الممتدة من 28 إلى 30 ماي 2023.

(8): مجتمع وعينة الدراسة الأساسية:

- مجتمع الدراسة: تمثل في جميع أساتذة التعليم المتوسط ببلديتي الطاهير والشحنة بولاية جيجل.
- عينة الدراسة:

تمثلت عينة الدراسة في فئة الأساتذة لولاية جيجل موزعين على بلديتي الطاهير والشحنة والذي بلغ عددهم (107) أستاذ، وقد اخترنا عينة غير عشوائية عن طريق الصدفة نظرا لتزامن توزيع الاستمارات مع وقت الامتحانات وعدم رضا المدراء وضيق الوقت.

(9): الأدوات المستخدمة في الدراسة:

من أجل اختبار فرضيات الدراسة والوقوف على مدى تحققها وبعد مراجعة الجانب النظري والاطلاع على دراسات ذات علاقة بالتكوين أثناء الخدمة، تم الاعتماد على الاستبيان والذي يعد من أكثر الأدوات استخداما في البحث العلمي بشكل عام ويعرف الاستبيان أنه: أداة لجمع البيانات المتعلقة بموضوع بحث عن طريق استمارة يجرى تعبئتها من قبل المستجيب (سامي محمد، ملحم، 2005، ص 307)

خطوات بناء الاستبيان:

اطلعنا على الدراسات السابقة ذات الصلة بموضوع الدراسة.

تحديد المحاور الرئيسية

بناء بنود الاستبيان والتي هدفها قياس استجابات المبحوثين.

كان الاستبيان في صورته الأولى يتكون من (23) بنداً.

عرض الاستبيان على مختصين ومحكمين تربويين بجامعة محمد الصديق بن يحيى -جيجل -

في ضوء آراء المكممين تم تعديل الاستبيان وقد أجمع المحكمون ملحق رقم (1)

الجدول رقم 02: يوضح محاور الاستبيان

المحاور	محاور الاستبيان
الأول	تحسين الأداء التربوي
الثاني	وضع طرق وأساليب التدريس
الثالث	الجانب العلائقي

البدائل المعتمدة:

تم الاعتماد خمس اختيارات في هذا الاستبيان وهي: (غير راضي بشدة، غير راضي، محايد، راضي، راضي بشدة)

ويتم التقييم من 1 إلى 5 درجات لعل اختيارهما في الجدول التالي:

الجدول رقم (3): يمثل البدائل المستخدمة:

الإجابة	غير راضي بشدة	راضي	غير راضي	محايد	راضي	راضي بشدة
الدرجة	1	2	3	4	5	

الخصائص السيكمترية للأداة:

يحتاج الباحث إلى التأكد من أن المقياس الذي يستعمله في بحثه يقيس فعلاً المتغير ولا يقيس شيء

سواه، ولهذا يعد صدق المقياس الخاصية الأكثر أهمية بين خصائص المقياس، فالثبات شرط ضروري

لاختبار ولكنه ليس مؤشر كافي عن صدق الاختبار.

جدول رقم 4: يمثل الخصائص السيكومترية

مستوى الدلالة	معامل ألفا كرونباخ	معامل ارتباط بيرسون	الاستبيان
0.01	88 ،0	88 ،0	مدى رضا الأساتذة عن تكوينهم المستمر أثناء الخدمة في مرحلة التعليم المتوسط

التعليق على الجدول:

- بما أن كل معاملات الارتباط بيرسون دالة إحصائياً لأن الدالة الأحصائية (p) ، أصغر من مستوى الدلالة ($\alpha = 0.01$) ، وبالتالي تعتبر كل المحاور صادقة لما وضعت لقياسه .
- بما أن قيمة معامل ألفا كرونباخ مرتفعة لكل محاور الاستبيان حيث تراوحت ما بين (0.939-0.541) ، بينما بلغت لجميع فقرات الاستبيان (0.881) ، وهذا يعني أن معامل الثبات مرتفع ودال إحصائياً ، وبذلك يكون الاستبيان في صورته النهائية قابل للتوزيع .

جدول رقم 5: يمثل متغير الجنس

الجنس	التكرارات	النسب المئوية
الذكور	28	26%
الإناث	79	73%
المجموع	107	100%

جدول رقم 6: جدول يمثل متغير المؤهل العلمي

المؤهل العلمي	التكرارات	النسب المئوية
الليسان	80	26%
الماستر	27	73%
المجموع	107	100%

جدول رقم 7: جدول يمثل متغير الأقدمية

الأقدمية	التكرار	النسبة المئوية
من 1 إلى 3 سنوات	10	9%
من 3 إلى 10 سنوات	36	33%
أكثر من 10 سنوات	61	57%
المجموع	107	107

10): الأساليب الإحصائية المستخدمة في الدراسة:

لمعالجة البيانات المتحصل عليها من خلال تطبيق الدراسة الأساسية تم اعتماد مجموعة من الأساليب الإحصائية التالية:

. **المتوسط الحسابي:** وهو المقياس الأكثر استخداما في قياس النزعة المركزية، وهو يمثل جمع الدرجات ثم تقسيمها على عدد هذه الدرجات ثم استخدامه من أجل معرفة الإتجاه العام لإجابات أفراد عينة البحث (أحمد عمرو وآخرون، 2010، ص 32)

. **الانحراف المعياري:** وهو الجذر التربيعي لمعدل مجموع مربعات انحرافات القيم عن متوسطها (المنيزل غرابية، ص 69).

. **معامل الصدق والثبات ألفا كرونباخ**

ولقد تمت المعالجة الإحصائية باستعمال برنامج الحزمة الإحصائية للعلوم الإنسانية والاجتماعية.

الفصل الخامس: عرض وتفسير نتائج الدراسة

1 - عرض نتائج الدراسة

- عرض نتائج الفرضية العامة

- عرض نتائج الفرضية الجزئية الأولى

- عرض نتائج الفرضية الجزئية الثانية

- عرض نتائج الفرضية الجزئية الثالثة

2 - تفسير نتائج الدراسة

- مناقشة تفسير نتائج الفرضية الجزئية الأولى

- مناقشة تفسير نتائج الفرضية الجزئية الثانية

- مناقشة تفسير نتائج الفرضية الجزئية الثالثة

- المناقشة وتفسير الفرضية العامة

1- عرض نتائج الدراسة:

عرض نتائج الفرضية العامة:

الجدول رقم (8): التحليل الإحصائي أساتذة التعليم المتوسط حول مدى رضاهم عن تكوينهم أثناء الخدمة.

الرقم	المحاور	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	رتبة العبارة
1	رضا الأساتذة عن تكوينهم أثناء الخدمة في تحسين الأداء التربوي	3.90	1.091	1
2	رضا الأساتذة عن تكوينهم أثناء الخدمة في وضع طرق وأساليب التدريس	3.72	0.951	3
3	رضا الأساتذة عن تكوينهم أثناء الخدمة في الجانب العلائقي	3.74	1.001	2
	الإستبيان الكلي	3.79	1.019	

لقد تضمن البحث رضا أساتذة التعليم المتوسط عن تكوينهم المستمر أثناء الخدمة ثلاث محاور أساسية هي (رضا الأساتذة عن تكوينهم أثناء الخدمة في تحسين الأداء التربوي، رضا الأساتذة عن تكوينهم أثناء الخدمة في وضع طرق وأساليب التدريس، رضا الأساتذة عن تكوينهم أثناء الخدمة في الجانب العلائقي)، ويظهر الجدول رقم (1)، المتوسطات الحسابية لكل محور من هذه المحاور حيث تراوح المتوسط الحسابي لهذه المحاور بين (3.72 إلى 3.90)، حيث جاء محور رضا الأساتذة عن تكوينهم أثناء الخدمة في تحسين الأداء التربوي 3.90 وهو متوسط حسابي مرتفع، وجاء في المرتبة الثانية محور رضا الأساتذة عن تكوينهم أثناء الخدمة في الجانب العلائقي بمتوسط حسابي قدر ب 3.74، وهو متوسط حسابي مرتفع في حين جاء في المرتبة الثالثة محور رضا الأساتذة عن تكوينهم أثناء الخدمة في وضع طرق وأساليب التدريس بمتوسط حسابي منخفض قدر ب 3.72. وهو كذلك متوسط حسابي مرتفع وقدر المتوسط الحسابي لإجابات أساتذة التعليم المتوسط حول مدى رضا هم عن تكوينهم المستمر أثناء الخدمة ب 3.79 وهو متوسط حسابي مرتفع أيضا.

عرض نتائج الفرضية الجزئية الأولى:

الجدول رقم (9): التحليل الإحصائي لأساتذة التعليم المتوسط حول مدى رضاهم عن تكوينهم أثناء الخدمة في تحسين الأداء التربوي.

رقم العبارة	التكرار	درجة الإجابة					المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	رتبة العبارة
		غير راضي بشدة	غير راضي	محايد	راضي	راضي بشدة			
01	ت	1	3	4	82	17	4.4	0.628	02
	%=	0.9	2.7	3.8	76.6	15.9			
02	ت	1	6	11	67	22	3.96	0.788	5
	%=	0.9	5.6	10.3	62.6	20.6			
03	ت	1	9	2	71	24	4.01	0.818	4
	%=	0.9	8.4	1.9	66.4	22.4			
04	ت	0	8	5	69	25	4.04	0.764	3
	%=	0	7.5	4.7	64.5	23.4			
05	ت	1	13	13	60	20	3.79	0.919	11
	%=	0.9	12.1	12.1	56.1	18.7			
06	ت	0	10	6	72	19	3.93	0.780	6
	%=	0	9.3	5.6	67.3	17.8			
07	ت	0	5	7	69	26	4.08	0.702	1
	%=	0	4.7	6.5	64.5	24.3			
08	ت	3	9	12	57	26	3.88	0.968	

7			24.3	53.3	11.2	8.4	2.8	%	
8	0.758	3.86	14	73	12	7	1	ت	09
			13.1	68.2	11.2	6.5	0.9	%	
9	0.950	3.85	24	58	12	11	2	ت	10
			22.4	54.2	11.2	10.3	1.9	%	
10	0.974	3.81	13	51	18	18	6	ت	11
			12.1	47.7	16.8	16.8	5.6	%	
12	1.048	3.64	17	60	9	17	4	ت	12
			15.9	56.1	8.4	15.9	3.7	%	
1.091		3.90							

يوجد رضا عن التكوين المستمر أثناء الخدمة في تحسين الأداء التربوي بالنسبة للأساتذة التعليم المتوسط، وقد أوضح التحليل الإحصائي الموضح في الجدول أن المتوسط الحسابي لإجابات أساتذة التعليم المتوسط حول مدى رضاهم عن تكوينهم أثناء الخدمة في تحسين الأداء التربوي هو 3.90 وهو متوسط حسابي مرتفع، وهذا ما يؤكد أن أغلبية لإجابات أساتذة التعليم المتوسط جاءت راضية على عبارات هذه المحور، وهذا ما تؤكد كذلك درجة الإنحراف المعياري والذي يساوي والتي قدرت ب 0.091 حيث يتضح أن العبارة "رقم 7" يساعد التكوين الأستاذ على التعامل مع المناهج الجديدة "أخذت الرتبة الأولى فيما يتعلق بإجابات أساتذة التعليم المتوسط حول رضاهم عن تكوينهم أثناء الخدمة في تحسين الأداء التربوي بمتوسط حسابي قدره 4.08 وهو متوسط حسابي مرتفع وانحراف معياري يساوي 0.702 حيث إشارة نتائج العبارة أن 88% من الأساتذة يعتبرون أن التكوين أثناء الخدمة يساعدهم على التعامل مع المناهج الجديدة. تليها العبارات التي في البنود (1، 4، 3) ("يهدف التكوين أثناء الخدمة على اكساب الأستاذ الخبرة لتطوير الأداء التربوي، يعمل التكوين على تطوير مهارة الأستاذ في عرض المادة العلمية، يعمل التكوين أثناء الخدمة على تطوير مهارة الأستاذ في التمكين من المادة العلمية التي يدرسها")

بدرجات معيارية عالية أيضا وهي (0.818/0.764/0.628) وبمتوسطات حسابية مرتفعة وقدرت وبالترتيب (4.01/4.04/4.04) وهي بنود تشير إلى رضا الأساتذة عن التكوين أثناء الخدمة في اكتساب الخبرة لتطوير الأداء التربوي، وكذلك تطوير مهارة الأستاذ عرض المادة العلمية، وكذلك تطوير مهارة الأستاذ في التمكين من المادة العلمية للتي يدرسها

في حين أتت العبارات التي في البنود (11، 5، 12) (" يعمل التكوين على تمكين الأستاذ من تطوير الأنشطة اللاصفية، يعمل التكوين على تطوير مهارة الأستاذة في التنظيم والتخطيط لحل المشكلات الصعبة، يساهم التكوين في زيادة قدرة الأستاذ على التحكم في الوقت) جاءت في المراتب لأخيرة بمتوسطات حسابية بالترتيب (3.81، 3.79، 3.64) وانحرافات معيارية بالترتيب (0.974، 0.919، 0.048) حيث تشير أن رضا الأساتذة يكون أقل عن تكوينهم أثناء الخدمة في تطوير الأنشطة اللاصفية وكذلك في تطوير مهارة الأستاذ في التنظيم والتخطيط لحل المشكلات الصعبة وكذلك القدرة في التحكم في الوقت يكون الرضا أقل.

الجدول رقم (10): التحليل الإحصائي لأساتذة التعليم المتوسط حول مدى رضاهم عن تكوينهم أثناء

الخدمة في وضع طرق وأساليب التدريس

رقم العبارة	التكرار و %	درجة الإجابة					المتوسط الحسابي	الإنحراف المعياري	رتبة العبارة
		غير راضي بشدة	غير راضي	محايد	راضي	راضي بشدة			
13	ت	4	10	9	63	21	3.81	0.982	3
	%	3.7	9.3	8.4	58.9	19.6			
14	ت	3	10	12	62	20	3.80	0.946	4
	%	2.8	9.3	11.2	57.9	18.7			
15	ت	4	10	10	62	21	3.80	0.985	4
	%	3.7	9.3	9.3	57.9	19.6			
16	ت	2	12	12	57	24	3.83	0.966	1

			22.4	53.3	11.2	11.2	1.9	%	
6	0.886	3.73	14	65	15	11	2	ت	17
			13.1	60.7	14.0	10.3	1.9	%	
7	0.877	3.72	12	69	12	12	2	ت	18
			11.2	64.5	11.2	11.2	1.9	%	
10	1.058	3.46	14	49	20	20	4	ت	19
			13.1	45.8	18.7	18.7	3.7	%	
8	0.938	3.68	16	59	15	16	1	ت	20
			15.0	55.1	14.0	15.0	0.9	%	
9	0.972	3.58	13	58	16	18	2	ت	21
			12.1	54.2	15.0	16.8	1.9	%	
2	0.909	3.82	18	67	10	9	3	ت	22
			16.8	62.6	9.3	8.4	2.8	%	
								%	
	0.951	3.72		الدرجة الكلية للإجابات حول عبارات محور رضا أساتذة التعليم المتوسط عن تكوينهم أثناء الخدمة في وضع طرق وأساليب التدريس					

عرض نتائج الفرضية الجزئية الثانية:

ويظهر الجدول التحليل الإحصائي لإجابات أساتذة التعليم المتوسط حول مدى رضاهم عن تكوينهم أثناء الخدمة في وضع طرق وأساليب التدريس.

قد أظهر التحليل الإحصائي الموضح في الجدول رقم (10) أن المتوسط الحسابي حول مدى رضاهم عن تكوينهم أثناء الخدمة في وضع طرق وأساليب التدريس هو 3.72، وهو متوسط حسابي مرتفع، وهذا

ما يؤكد أن أغلبية لإجابات أساتذة التعليم المتوسط جاءت راضية على عبارات هذا المحور، وهذا ما تؤكدته أيضا درجة الانحراف المعياري ب 0.951

وقد جاءت العبارة رقم 16 في المرتبة الأولى فيما يتعلق بإجابات أساتذة التعليم المتوسط حول رضاهم عن تكوينهم أثناء الخدمة في وضع طرق وأساليب التدريس بمتوسط 3.83 وهو متوسط حسابي مرتفع، وإنحراف معياري يساوي 0.966 حيث أن أغلبية الأساتذة يعتبرون أن التكوين أثناء الخدمة يجعل الأستاذ قادرا على التنوع في أساليب التقييم في حيث أتت العبارات التي في البنود رقم (22، 13، 14) أي يساعد التكوين أثناء الخدمة على زيادة مهارة الأستاذ بالاعتماد على التعلم القائم على حل المشكلات، يساعد التكوين أثناء الخدمة على كيفية تقديم محتوى المناهج في ظل الفروقات الفردية، يساعد التكوين أثناء الخدمة على مساعدة الأستاذ في التعامل مع الصعوبات الدراسية)

بالترتيب في المراتب الثانية والثالثة والرابعة وهذا بمتوسطات حسابية بالترتيب (3.80/3.81/3.82) وهي متوسطات حسابية مرتفعة وانحرافات معيارية تساوي بالترتيب (0.909/0).

وهي بنود تشير إلى رضا الأساتذة عن التكوين المستمر أثناء الخدمة في زيادة مهارة الأستاذ بالاعتماد على التعلم القائم على حل المشكلات وكذلك مساعدة التكوين على كيفية تقديم محتوى المناهج في ظل الفروقات الفردية وكذلك المساعدة في التعامل مع الصعوبات الدراسية.

أما العبارات التي جاءت في البنود (20، 21، 19) أي (يسمح التكوين بتتمية قدرة الأستاذ على تحفيز العمل الجماعي، يسمح التكوين على زيادة قدرة الأستاذ على تطوير تقنية العصف الذهني، يسمح التكوين أثناء الخدمة للأستاذ في تحديد منهجية واضحة لتطبيق حصص الإستدراك) وهذا يدل على الأساتذة يعتبرون التكوين أثناء الخدمة في مجال كيفية وضع طرق وأساليب التدريس الرضا يكون أقل في مجال تطبيق التقنيات الجديدة وكذلك في وضع حصص الإستدراك

الجدول رقم (11): التحليل الإحصائي أساتذة التعليم المتوسط حول مدى رضاهم عن تكوينهم أثناء

الخدمة في الجانب العلائقي

رقم العبارة	التكرار و %	درجة الإجابة				المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	رتبة العبارة
		غير راضي	غير راضي	محايد	راضي بشدة			

							بشدة		
11	1.037	3.58	14.0	56	17	14	5	ت	23
			21	13.1	15.8	2.7	0.9	%	
2	1.085	3.64	19.6	50	17	14	5	ت	24
			23	46.7	15.9	13.1	4.7	%	
5	0.919	3.85	21.5	59	12	12	1	ت	25
			20	55.1	11.2	11.2	0.9	%	
7	0.955	3.78	18.7	60	12	13	2	ت	26
			21	56.1	11.2	12.1	1.9	%	
9	1.021	3.70	19.6	55	10	20	1	ت	27
			20	51.4	9.3	18.7	0.9	%	
6	1.051	3.63	18.7	52	11	23	1	ت	28
			18	48.6	10.3	21.5	0.9	%	
4	0.902	3.75	16.8	59	15	15	0	ت	29
			25	55.1	14.2	14.0	0	%	
10	0.995	3.83	23.4	56	12	11	3	ت	30
			22	52.3	11.2	10.3	2.8	%	
3	1.116	3.58	20.6	45	17	19	4	ت	31
			25	42.1	15.9	17.8	3.7	%	
1	0.973	3.84	23.4	56	12	12	2	ت	32
			34	52.3	11.2	11.2	1.9	%	
	0.966	4.01	31.8	54	7	10	2	ت	33

				50.5	6.5	9.3	1.9	%	
	1.001	3.74		الدرجة الكلية للإجابات حول عبارات محور رضا أساتذة التعليم المتوسط عن تكوينهم أثناء الخدمة في الجانب العلائقي					

عرض نتائج الفرضية الجزئية الثالثة:

ويظهر التحليل الإحصائي لإجابات أساتذة التعليم المتوسط حول مدى رضاهم عن تكوينهم أثناء الخدمة في الجانب العلائقي

وقد أظهر التحليل الإحصائي الموضح في الجدول رقم (11) أن المتوسط الحسابي لإجابات أساتذة التعليم المتوسط حول مدى رضاهم عن تكوينهم أثناء الخدمة في الجانب العلائقي هو 3.74، وهو متوسط حسابي مرتفع، وهو هذا ما يؤكد أن أغلبية لإجابات أساتذة التعليم المتوسط جاءت راضية على عبارات هذا المحور، وهذا ما تؤكد أيضا درجة الانحراف المعياري والتي قدرت ب 1.001

وقد جاءت العبارة رقم 33 في المرتبة الأولى فيما يتعلق بإجابات أساتذة التعليم المتوسط حول رضاهم عن تكوينهم أثناء الخدمة في الجانب العلائقي بمتوسط حسابي قدره ب 4.01 وهو متوسط حسابي مرتفع، وانحراف معياري يساوي 0.966 حيث أشارت النتائج أن أغلب الأساتذة يعتبرون أن التكوين أثناء الخدمة يساعدهم على أن تكون علاقة الأستاذ مع المفتش مبنية على التواصل التربوي والتي تؤثر على كفاءته المهنية كذلك أتت العبارات (25، 32، 30) أي (يسمح التكوين أثناء الخدمة في زيارة مهارة الأستاذ في زيادة التفاعل داخل الصف، يجعل التكوين الأستاذ قادرا على المشاركة في اتخاذ القرارات واحترام وجهة نظرهم من طرف الإدارة، يجعل التكوين أثناء الخدمة الأستاذ قادرا على تطوير علاقات إنسانية مع زملاءه) في المراتب الأولى من هذا المحور بمتوسطات حسابية مرتفعة حيث قدرت بالترتيب (3.85، 3.84، 3.83) وبدرجات معيارية تساوي بالترتيب (0.919، 0.973، 0.995) وهذا يدل على أن التكوين أثناء الخدمة يسمح في زيادة مهارة الأستاذ في زيادة التفاعل داخل الصف الدراسي وكذلك القدرة على المشاركة في اتخاذ القرارات واحترام وجهة نظره من طرف الإدارة وكذلك تطوير العلاقات الإنسانية مع زملاءه في المهنة

أما البنود (28، 31، 23) فقد جاءت في المراتب الأخيرة من هذا المحور بمتوسطات حسابية بالترتيب (1.051، 1.116، 1.037) وهذا يدل على وجود رضا أقل من طرف الأساتذة على هذا التكوين يسمح بتمكين الأستاذ من مهارات الحوار وكذلك تكوين علاقات قائمة على التعاون والتكامل مع الأولياء لإزالة العوائق التي تعترض التلميذ وكذلك مساعدة التكوين أثناء الخدمة الأستاذ على إحداث التغيير الإيجابي في سلوك التلميذ.

2- مناقشة وتفسير نتائج الدراسة

مناقشة وتفسير الفرضية الجزئية الأولى

الفرضية: يوجد رضا من طرف الأساتذة عن تكوينهم المستمر أثناء الخدمة في تحسين الأداء التربوي

بناء على المعطيات التي في الجدول السابق يمكن تفسير رضا الأساتذة عن تكوينهم المستمر أثناء الخدمة في تحسين الأداء التربوي والتي حصلت على قيمة 3.90 والتي تؤكد على تحقيق الفرضية الأولى وذلك راجع إلى أن التكوين المستمر أثناء الخدمة تمكن من تحسين مستوى الأساتذة في الأداء التربوي وهذا من حيث التعامل مع المناهج الجديدة حيث التغيير في المناهج من فترة إلى أخرى يتطلب تكوين الأساتذة على المناهج الجديدة وكيفية تقديمها، فالتكوين له أثر فعال من حيث تتبع الأساتذة.

وكذلك التكوين أثناء الخدمة له أثر إيجابي على الأداء التربوي ومن خلال برامج التكوين المستمر، وهذا من خلال الندوات والأيام الدراسية والملتقيات تجعل من الأستاذ يتحكم في المادة العلمية التي يدرسها وكذلك كيفية عرضها. فمن حيث آراء الأساتذة نستنتج أن هناك رضا عن التكوين المستمر أثناء الخدمة في تحسين الأداء التربوي. لكن هناك نقص في التكوين في مجال النشاطات سواء الصفية واللاصفية سواء وهذا من خلال عدم وجود رضا كافي من طرف الأساتذة.

مناقشة وتفسير الفرضية الجزئية الثانية:

يوجد رضا عن التكوين المستمر أثناء الخدمة في وضع طرق وأساليب التدريس بالنسبة لأساتذة التعليم المتوسط

بناء على معطيات الجدول السابق يمكن تفسير رضا الأساتذة عن التكوين أثناء الخدمة في وضع طرق وأساليب التدريس والتي حصلت على قيمة 3.72، والتي تؤكد على تحقيق الفرضية وذلك يعني أن التكوين أثناء الخدمة له أثر إيجابي على الأستاذ في هذا الجانب، حيث يهتم بدراسة كل الأساليب

وخاصة فيما يخص التنوع في الأساليب حيث أن أهمية التكوين تكمن في جعل الأستاذ قادرا على التنوع في الأساليب حسب المادة الدراسية وطبيعة الموضوع المدروس، كذلك من حيث التقييم فبفضل التكوين المستمر يستطيع الأستاذ أن يأخذ بالطريقة التي تجعله يقيس درجات ومستوى التلميذ بدقة وموضوعية كذلك بفضل التكوين يكتسب الأستاذ المهارات المعرفية والجديد في حقله العلمي وزيادة قدرة المعلم على التفكير المبدع والخلق بما يمكنه من التكيف مع عمله من جهة ومواجهة الصعوبات التي تقابله من جهة أخرى.

لكن يوجد نقص في رضا الأساتذة عن جانب وضع الأساليب الحديثة وهذا يدل على عدم اهتمام التكوين بهذا الجانب ونقص أو إنعدام البرامج التكوينية وكذلك في كيفية تسيير حصص الاستدراك

مناقشة وتفسير الفرضية الجزئية الثالثة:

يوجد رضا الأساتذة عن التكوين المستمر أثناء الخدمة في الجانب العلانقي بالنسبة لأسلتذة التعليم المتوسط

وبناء على المعطيات المبينة في الجدول يمكن تفسير رضا الأساتذة عن تكوينهم في هذا الجانب يعود لاهتمام برامج التكوين بالعلاقات داخل المجتمع الدراسي وهذا نظرا لأهميته في توفي الجو المريح الذي يساعد الأستاذ على العمل إباريحية مما يزيد من تشجيعه على العمل والمثابرة في عمله وكذلك التكوين أثناء الخدمة يهدف لتحقيق الأهداف السلوكية التي تساعد في النمو المتكامل للطالب وتنشئته تنشئة سليمة يتطلب من المعلم أن يكون قادرا على تحليل المناهج والمقررات التي يدرسها عاملا على إثراءها وتوظيفها لخدمة الطلاب وهذا تطرق إليه عباس دحام في كتابه المعلم الناجح كذلك يرجع رضا الأساتذة عن تكوينهم أثناء الخدمة أن التكوين يزيد من اكسابهم ثقتهم بأنفسهم وقدرتهم على العمل من دون الاعتماد على الآخرين، ويدعم احترامه لنفسه واحترام الآخرين له

لكن يوجد نقص في رضا الأساتذة عن إحداث تغيير في الجانب السلوكي للتلميذ وكذلك في تكوين العلاقات مع الاولياء وهذا يدل على أن التكوين أثناء الخدمة لا يعطي إهتماما وأهمية للعلاقات التي تكون داخل الصف الدراسي أو في المدرسة وهذا نتيجة لنقص البرامج المتعلقة بهذه الجوانب

مناقشة وتفسير نتائج الفرضية العامة:

يوجد رضا عن التكوين المستمر أثناء الخدمة بالنسبة لأساتذة التعليم المتوسط

بناءً على معطيات الجدول السابق يمكن تفسير رضا الأساتذة عن التكوين المستمر أثناء الخدمة وذلك من خلال معامل الارتباط بارسون يدل على وجود دلالة إحصائية في رضا الأساتذة عن تكوينهم أثناء الخدمة. وبالتالي تم التحقق من الفرضية العامة وذلك يرجع إلى أهمية التكوين أثناء الخدمة في تحسين العملية التعليمية بكل جوانبها كما أن الأساليب التكوينية الحديثة تعتمد على المتكون وقدراته وإمكاناته وهذا ما وضحه صلاح الزهران الخوري وهذا يؤدي إلى زيادة مهارة الأستاذ في مختلف الجوانب المتعلقة بمهنة التدريس سواء في جانب تقديم المادة الدراسية أو في الجانب العلائقي مع مختلف أطراف العملية التعليمية مما يؤدي لتحسين الأداء التربوي.

كما أن التكوين يكسب الأساتذة معارف ومهارات وإتجاهات ذات علاقة مباشرة بالفعل ويمكنهم من القيام بمهامهم المتعددة والمتطورة بكفاءة أفضل مما يطور أدواره

ومن خلال عرض النتائج جاء محور رضا الأساتذة في تحسين الأداء التربوي في المرتبة الأولى وهذا لان تغير المناهج الدراسية يحتاج إلى تكوين ودراسات من أجل التكيف مع المناهج الجديدة ثم كذلك التكوين له دور فعال في تمكن الاستاذ من اكتساب الخبرات في كل مجالات العملية التعليمية كما أن الدورات التكوينية والأيام الدراسية المستمرة مع المفتشين يساهم في تمكين الأستاذ من المادة التي يدرسها. ثم يأتي المحور الثاني والذي ينص على رضا الأساتذة عن الجانب العلائقي حيث أن اللقاءات المتكررة في التكوين تجعل العلاقة وطيدة مع المفتشين وهذا للارتباط المباشر معهم كما أن التكوين المستمر يزيد من مهارة الأستاذ في كيفية التعامل داخل الصف وهذا دليل على وضع التكوين برامج خاصة بالجانب النفسي والسلوكي وكيفية التعامل مع التلاميذ وحل مشكلاتهم من خلال لقاءات وأيام تكوينية مع مختصين في هذا المجال وهذا ما أكده الدكتور عبد الله العامري في كتابه المعلم الناجح

أما في المحور رضا الأساتذة عن وضع طرق وأساليب التدريس جاء في المرتبة الثالثة وهذا يدل أن اهتمام التكوين بهذا الجانب جاء أقل من غيره من الجوانب رغم أن رضا الأساتذة كان أكثر عن وضع أساليب التقييم والتنوع فيها فتغير المناهج وطرق التدريس من فترة إلى أخرى يكون التغيير في التقييم كذلك ولهذا تهتم بوضع البرامج في هذا الجانب

رغم هذا يوجد رضا أقل في جانب التقنيات التدريس الحديثة مثل العصف الذهني وهذا يدل على نقص البرامج التكوينية في هذا المجال وكذلك برامج عن تطبيق حصص الاستدراك.

الاقتراحات:

بعد عرض وتحليل وتفسير البيانات الواردة في الدراسة، وبعد التوصل إلي مجموعة من النتائج ومن خلال وجود بعض الاختلالات والنقائص والتي يعاني منها التكوين أثناء الخدمة في إعداد معلمين قادرين على ممارسة أداءهم بكفاءة إذ لابد من التكوين:

(1): الاهتمام التكوين أثناء الخدمة بوضع برامج تكوينية خاصة بالنشاطات الصفية واللاصفية وكيفية تطوير الأستاذ من هذه النشاطات.

(2): زيادة في البرامج المتعلقة بالأساليب الحديثة وكيفية توظيف الأستاذ لها

(3): التركيز على الجانب السلوكي في وضع البرامج المتعلقة بالتكوين وهذا من خلال القيام بأيام دراسية من طرف مختصين.

(4): التنوع في استعمال طرق التكوين أثناء الخدمة وليس الاقتصار على المحاضرة والإلقاء

(5): الاعتماد على المشاركة والتفاعل بين الأساتذة والمشرفين والقائمين على البرامج التكوينية عن طريق المناقشات والحوارات الفعالة.

(6): الاهتمام بالجانب التكنولوجي ووضع برامج تساعد الأستاذ على تطوير الكفاءة في هذا الجانب

(7): الربط بين الجانب النظري والعلمي عند إعطاء الدورات التكوينية

(8): لابد من مختصين في مجال التربية يمتلكون الخبرة والمؤهلات العلمية لتكوين الأساتذة

خاتمة

خاتمة

إن المعلم يحتل مكانة مهمة في عملية التعليم ولهذا لا بد من إعداده إعداداً في كل الجوانب الخاصة بعملية التعليم من حيث تقديم الدروس ومن حيث التعامل مع المناهج الجديدة وكذلك جانب العلاقات ، وهذا من خلال التكوين المستمر أثناء الخدمة

فمن خلال موضوع التكوين أثناء الخدمة عرفنا مدى فعاليته وأهميته بالنسبة للأساتذة، حيث أفادتنا الدراسة في الاطلاع على واقع التكوين أثناء الخدمة، وهذا من خلال الآراء المتحصل عليها أثناء هذه الدراسة، وأنه يوجد هناك رضا

عن التكوين أثناء الخدمة بالنسبة للأساتذة حيث أن برامج التكوين تزيد من كفاءة الأستاذ في مختلف الجوانب العملية التربوية.

فموضوع التكوين أثناء الخدمة واسع ومتشعب أردنا من خلاله معرفة واقعه في الميدان ومدى تحقيقه لبرامجه والإعداد له من طرف مختصين تربويين.

قائمة المراجع

قائمة المراجع:

- 1) أحمد الخطيب ورداد الخطيب. (2014): الاتجاهات الحديثة في التدريب دار مكتبة الكندي عمان.
- 2) بوسعدة قاسم. (2011): تكوين المعلمين وإشكالياته، مجلة العلوم الإنسانية والاجتماعية، جامعة قاصدي مرباح، ورقلة، العدد 2.
- 3) بوقطف محمود. (2014): التكوين أثناء الخدمة ودوره في تحسين أداء الموظفين بالمؤسسة الجامعية رسالة ماجستير جامعة محمد خيضر -بسكرة -
- 4) حديد يوسف. (2009): تقويم الأداء التدريسي لأساتذة الرياضيات في التعليم الثانوي في ضوء أسلوب الكفايات الوظيفية، أطروحة دكتوراه، جامعة منتوري، قسنطينة.
- 5) حلوش مصطفى. (2022): تكوين المعلمين أثناء الخدمة في ضوء التجربة الجزائرية وبعض التجارب العالمية دراسة مقارنة، مجلة آفاق فكرية العدد 2.
- 6) خضير عباس جري، عباس دحام العلياوي 2017 الجودة في إعداد وتدريب المعلمين وتطويرهم الدار الجامعية للطباعة والنشر والترجمة
- 7) رفعه مبارك دخيل الله 2020 معلم القرن الحادي والعشرون الرؤى التربوية والمهنية التدريسية
- 8) سعد العنزي وآخرون: (2009): فاعلية المنظمة في فلسفة أبرز منظر في الفكر الإداري، مجلة كلية الإدارة والإقتصاد، جامعة بغداد، المجلة 35.
- 9) سعد سلمان المدني. (2019): منهجية البحث العلمي، (ط1)، دار الأردن أسامة للنشر والتوزيع.
- 10) سعيد جاسم الأسدي، محمد حميد المسعودي، هناء عبد الكريم التميمي (2016) التنمية المهنية القائمة على الكفاءات والكفايات التعليمية (المعلم - المدير - المشرف) ط1 عمان الدار المنهجية للنشر والتوزيع.
- 11) سعيدة بن عمارة (2014): آراء أساتذة التعليم المتوسط حول مدى استجابة برامج التكوين أثناء الخدمة للمتطلبات المهنية. مجلة وحدة البحث في تنمية الموارد البشرية العدد 01
- 12) صباح ساعد. (2013): دور التكوين أثناء الخدمة في تحسين مهارات المعلمين في مجال التدريس وفق بيداغوجية الكفاءات، مجلة العلوم الإنسانية، جامعة محمد خيضر، بسكرة، العدد 30.
- 13) صلاح زهران الخولي 2015 الإتجاهات المعاصرة في نظم تدريب المعلمين ط1 دار العلم والإيمان للنشر والتوزيع

قائمة المراجع

- 14) عبد الله العامري 2009 كتاب المعلم الناجح - عمان -الأردن دار أسامة للنشر والتوزيع.
- 15) عبد الله فلاح المنيزل، عياش موسى غرابية (د س): الإحصاء التربوي تطبيقات باستخدام الرزم الإحصائية للعلوم الإجتماعية، الأردن، دار المسيرة للنشر والتوزيع.
- 16) عبيدات، سهيل أحمد (2007): إعداد المعلمين وتمييزهم، عالم الكنب الحديث عمان الأردن
- 17) غادة رفيق حمدي الفراء. (2013): تقويم برامج تدريب المعلمين أثناء الخدمة في التعليم الأساسي بمدارس وزارة التربية والتعليم ومدارس وكالة الغوث الدولية. رسالة ماجستير، كلية التربية جامعة الأزهر.
- 18) فاتن أحمد السكافي (2017) (د س) مرجعك في التربية والتعليم
- 19) فرح أسعد 2018 المعلم الناجح في التربية والتدريس ط1 عمان دار النفيس
- 20) محمد أحمد وآخرون. (2010): القياس النفسي والتربوي، (ط1)، عمان، دار المسيرة للنشر والتوزيع.
- 21) محمد سمير حسانين 2003 مهنة التعليم -ط2 الدلتا للطباعة والتصوير. 5): محمد صادق إسماعيل 2011 ط1 تطوير التعليم الأساسي العربي للنشر والتوزيع.
- 22) محمد عبد الظاهر الطيب، رشدي عبده حنين، محمود منسي (2015) التلميذ في التعليم الأساسي منشأة المعارف بالأسكندرية.
- 23) مصطفى عبد الجليل مصطفى أبو عطوان. (2008): معوقات تدريب المعلمين أثناء الخدمة وسبل التغلب عليها بمحافظات غزة، رسالة ماجستير غير منشورة، الجامعة الإسلامية غزة.
- 24) نسرين ندير. (2017): رضا الأساتذة عن التكوين أثناء الخدمة وعلاقته بالأداء البيداغوجي مجلة الجامع في الدراسات النفسية والعلوم التربوية، جامعة الجزائر، العدد5.

الملاحق

قائمة الملاحق

الملحق رقم 1): قائمة المحكمين للاستبيان في صورته الأولى.

الرقم	الأساتذة المحكمين	الدرجة العلمية
01	كربوش وليد	الدكتوراه
02	عبايدية أحلام	الدكتوراه
03	مشري زبيدة	الدكتوراه

الملحق رقم (02): الاستمارة

الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية
وزارة التربية والبحث العلمي
كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية
قسم: علم النفس وعلوم التربية والأرطفونيا
التخصص: علم النفس التربوي
استبيان بعنوان:

مدى رضا الأساتذة عن تكوينهم المستمر
أثناء الخدمة في مرحلة التعليم المتوسط
-دراسة ميدانية ببعض متوسطات بلدية الطاهير
ولاية جيجل-

مذكرة مكملة لنيل شهادة الماستر تخصص: علم النفس التربوي

الأستاذة المشرفة
- بن صالحية كريمة

من إعداد:
- منغور حنان
- جرفي فايزة

السنة الدراسية: 2023/2022

قائمة الملاحق

الأسئلة:

❖ البيانات الشخصية

• الجنس

1- نكر

2- أنثى

• المؤهل العلمي:

1- ليسانس

2- ماستر

• الأقدمية: (الخبرة المهنية)

1- من (1-3) سنوات

2- من (3-10) سنة

3- أكثر من 10 سنوات

❖ مدى رضا الأساتذة على تكوينهم أثناء الخدمة:

رقم	العبارات	راضي	راضي بشدة	محايد	غير راضي	غير راضي بشدة
رضا الأساتذة عن تكوينهم أثناء الخدمة في تحسين الأداء التربوي:						
1	يهدف التكوين أثناء الخدمة على اكتساب الأستاذ الخبرة لتطوير الأداء التربوي					
2	يساعد التكوين أثناء الخدمة الأستاذ على اختيار أنشطة تناسب الهدف من الدرس					
3	يعمل التكوين أثناء الخدمة على تطوير مهارة الأستاذ في التمكين من المادة العلمية التي يدرسها					
4	يعمل التكوين على تطوير مهارة الأستاذ في عرض المادة العلمية					

قائمة الملاحق

					يعمل التكوين على تطوير مهارة الأستاذ في التنظيم والتخطيط لحل المشكلات الصعبة	5
					يساعد التكوين أثناء الخدمة على تحسين مهارة التخطيط السليم للدرس	6
					يساعد التكوين الأستاذ على التعامل مع المناهج الجديدة	7
					يعمل التكوين على جعل الأستاذ قادرا على استخدام الوسائل التعليمية الحديثة	8
					يساعد التكوين على مهارة التنظيم الجيد للأنشطة المدرسية	9
					يعمل التكوين على تمكين الأستاذ من تطوير الأنشطة الصفية	10
					يعمل التكوين على تمكين الأستاذ من تطوير الأنشطة اللاصفية	11
					يساهم التكوين في زيادة قدرة الأستاذ على التحكم في الوقت	12
رضا الأساتذة عن تكوينهم أثناء الخدمة في وضع طرق وأساليب التدريس:						
					يساعد التكوين أثناء الخدمة الأستاذ على كيفية تقديم محتوى المناهج في ظل الفروقات الفردية	13
					يساعد التكوين أثناء الخدمة على مساعدة الأستاذ في التعامل مع الصعوبات الدراسية	14
					يساعد التكوين أثناء الخدمة على جعل الأستاذ يتحكم جيدا في طرائق التدريس	15
					يجعل التكوين أثناء الخدمة على جعل الأستاذ قادرا على التنوع في أساليب التقييم	16
					يهدف التكوين إلى إيصال الأستاذ إلى تقييم التلميذ بموضوعية	17
					يعمل التكوين على زيادة قدرة الأستاذ على بناء التقييم المستمر	18
					يسمح التكوين أثناء الخدمة للأستاذ في تحديد منهجية واضحة لتطبيق حصص الاستدراك	19

قائمة الملاحق

					يسمح التكوين بتنمية قدرة الأستاذ على تحفيز العمل الجماعي	20
					يسمح التكوين على زيادة قدرة الأستاذ على تطوير تقنية العصف الذهني	21
					يساعد التكوين أثناء الخدمة على زيادة مهارة الأستاذ بالإعتماد على التعلم القائم على حل المشكلات	22
رضا الأساتذة عن تكوينهم أثناء الخدمة في الجانب العلائقي						
					يساعد التكوين أثناء الخدمة الأستاذ على إحداث التغيير الإيجابي في سلوك التلاميذ	23
					يساعد التكوين أثناء الخدمة على اكتساب الأستاذ مهارة التعامل مع التلميذ المراهق	24
					يسمح التكوين أثناء الخدمة في زيادة مهارة الأستاذ في زيادة التفاعل داخل الصف الدراسي	25
					يجعل التكوين أثناء الخدمة الأستاذ قادرا على بناء علاقات ايجابية مع تلاميذه	26
					يسمح التكوين بتمكن الأستاذ من مهارات المحادثة	27
					يسمح التكوين بتمكن الأستاذ من مهارات الحوار	28
					يسمح التكوين أثناء الخدمة بزيادة قدرة الأستاذ على رفع دافعية التلميذ	29
					يجعل التكوين أثناء الخدمة الأستاذ قادرا على تطوير علاقات إنسانية مع زملائه	30
					يسمح التكوين أثناء الخدمة للأستاذ بتكوين علاقات قائمة على التعاون والتكامل مع الأولياء لإزالة العوائق التي تعترض التلميذ	31
					يجعل التكوين الأستاذ قادرا على المشاركة في اتخاذ القرارات واحترام وجهة نظره من طرف الإدارة	32

قائمة الملاحق

					يساعد التكوين أثناء الخدمة على أن تكون علاقة الأستاذ مع المفتش مبنية على التواصل التربوي والتي تؤثر على كفاءته المهنية.	33
--	--	--	--	--	---	----

شكرا لتعاونكم.