

وزارة التعليم العالي والبحث العلمي

جامعة محمد الصديق بن يحيى - جيجل -

كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية

قسم علم النفس وعلوم التربية والأورطفونلي



عنوان المذكرة:

درجة مساهمة التكوين أثناء الخدمة في تحسين الأداء التدريسي لدى معلمي المرحلة
الابتدائية

-دراسة ميدانية ببعض ابتدائيات ولاية جيجل-

مذكرة مكملة لنيل شهادة الماستر في علوم التربية

تخصص: علم النفس التربوي.

تحت إشراف الدكتورة

نجيبة بكيري

من إعداد الطالبة

زكية صيفور

أعضاء لجنة المناقشة

رئيسا	د.بشنة حنان	01
مشرفا ومقررا	بكيري نجيبة	02
مناقشا	دمشري زبيدة	03

السنة الجامعية 2018/2019م

شكر و عرفان

بسم الله الرحمن الرحيم

"وإذ تأذن ربكم لئن شكرتم لأزيدنكم"

صدق الله العظيم

نتوجه بالشكر والعرفان لله عز وجل على آلائه وفضله

بتوفيقه لنا في انجاز هذا العمل المتواضع

كما نتقدم بأسمى عبارات التقدير والشكر

إلى الأستاذة الدكتورة المشرفة

"بكري نجية"

التي لم تبخل علينا بنصائحها القيمة

وإرشاداتها وحرصها واهتمامها وما قدمته لي

من ملاحظات رغم مشاغلها العديدة وكان لها الفضل في

إتمام هذه المذكرة

كما نتقدم بالشكر الجزيل إلى الأساتذة أعضاء اللجنة

ملخص الدراسة:

هدف هذه الدراسة إلى معرفة درجة مساهمة التكوين أثناء الخدمة في تحسين الأداء التدريسي لدى معلمي المرحلة الابتدائية، ولهذا الغرض فقد استخدم المنهج الوصفي التحليلي واختيرت عينة قوامها (101) معلما ومعلمة في مؤسسات التعليم الابتدائي بولاية جيجل، وقد تم استخدام " استبيان " تحققت فيه شروط الصدق والثبات قائم على ثلاث محاور أساسية واشتملت الدراسة على ثلاث فرضيات:

- يساهم التكوين أثناء الخدمة لدى معلمي المرحلة الابتدائية في تحسين مهارات التخطيط.
- يساهم التكوين أثناء الخدمة لدى معلمي المرحلة الابتدائية في تحسين مهارات تنفيذ الدرس.
- يساهم التكوين أثناء الخدمة لدى معلمي المرحلة الابتدائية في تحسين مهارات التقويم.

وبعد المعالجة الإحصائية لفرضيات الدراسة لاستخدام برنامج (spss 20) ومن خلال حساب المتوسط الحسابي والانحراف المعياري توصلنا إلى النتائج التالية:

- يساهم التكوين أثناء الخدمة لدى معلمي المرحلة الابتدائية في تحسين مهارات التخطيط بدرجة عالية.
- يساهم التكوين أثناء الخدمة لدى معلمي المرحلة الابتدائية في تحسين مهارات تنفيذ الدرس بدرجة عالية.
- يساهم التكوين أثناء الخدمة لدى معلمي المرحلة الابتدائية في تحسين مهارات التقويم بدرجة عالية.

Abstract:

The present study aimed to identify the contribution degree of training during the job in improving teaching performance among primary school teachers. To meet this purpose, the descriptive and analytical approach was adopted, and a questionnaire fulfilled validity and consistency criteria, and based on three principal dimensions was designed and distributed on a sample of (101) teachers from some primary school of Jijel. This study included the following three hypotheses:

- Training during the job contributes in improving lesson planning skills among primary school teachers,
- Training during the job contributes in improving lesson implementation skills among primary school teachers,
- Training during the job contributes in improving evaluation skills among primary school teachers.

After the statistical processing of these hypotheses using SPSS 20 program, the arithmetic average, and normative deviation, the following results were obtained:

- Training during the job contributes highly in improving lesson planning skills among primary school teachers,
- Training during the job contributes highly in improving lesson implementation skills among primary school teachers,
- Training during the job contributes highly in improving evaluation skills among primary school teachers.

فهرس المحتويات

الصفحة	الموضوع
	شكر وتقدير
أ	ملخص الدراسة باللغة العربية
أ	ملخص الدراسة باللغة الإنجليزية
ب	فهرس المحتويات
هـ	فهرس الجداول
و	فهرس الملاحق
2	مقدمة
الفصل الأول: الإطار المفاهيمي للدراسة	
5	1 +الإشكالية
7	2 فرضيات الدراسة
8	3 أهمية الدراسة
8	4 أهداف الدراسة
8	5 مفاهيم الدراسة
9	6 الدراسات السابقة
14	7 التعقيب على الدراسات السابقة
الفصل الثاني: التكوين أثناء الخدمة	
16	تمهيد
17	أولاً: ماهية التكوين
17	1 مفاهيم التكوين
19	2 أنواع التكوين
20	3 مبادئ التكوين
22	4 أهداف التكوين
23	5 نظريات التكوين
25	ثانياً: التكوين أثناء الخدمة
25	1 مفهوم التكوين أثناء الخدمة
26	2 أهمية التكوين أثناء الخدمة
27	3 مبررات التكوين أثناء الخدمة

27	4 تكوين المعلمين في الجزائر
30	5 جوانب إعداد وتكوين المعلم
31	6 أساليب تكوين المعلم ووسائل تقييم أداءه أثناء الخدمة
36	خلاصة الفصل
الفصل الثالث: الأداء التدريسي	
38	تمهيد
39	أولاً: مفاهيم الأداء التدريسي
39	1 مفهوم الأداء
39	2 مفهوم التدريس
40	3 مفهوم الأداء التدريسي
41	ثانياً: مفهوم المعلم الفعال ومكوناته ومكونات التدريس الفعال
41	1 مفهوم المعلم الفعال
41	2 مقومات المعلم الفعال
42	3 مكونات التدريس الفعال
43	ثالثاً: مهارات الأداء التدريسي الفعال
43	1 التخطيط
46	2 التنفيذ
49	3 التقويم
49	رابعاً: تقويم الأداء التدريسي للمعلم
51	خلاصة الفصل
الفصل الرابع: إجراءات الدراسة الميدانية	
53	تمهيد
54	1 حدود الدراسة
54	2 مجتمع وعينة الدراسة
55	3 الدراسة الاستطلاعية
56	4 منهج وأداة الدراسة
57	5 الخصائص السيكومترية للأداة
58	6+أساليب الإحصائية المستخدمة في الدراسة

الفصل الخامس: عرض وتحليل نتائج الدراسة	
61	تمهيد
62	1 عرض نتائج الدراسة
68	2 مناقشة نتائج الدراسة في ضوء الدراسات السابقة
72	3 التوصيات والمقترحات
74	الخاتمة
76	قائمة المراجع
81	الملاحق

فهرس الجداول

رقم الصفحة	عنوان الجدول	رقم الجدول
57	يوضح محاور الأربعة للاستبيان	01
57	البدائل المستخدمة	02
62	يوضح متوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية والدرجات المعيارية لبنود المحور (01)	03
64	يوضح متوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية والدرجات المعيارية لبنود المحور (02)	04
66	يوضح متوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية والدرجات المعيارية لبنود المحور (03)	05
68	يوضح متوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية والدرجات المعيارية للاستبيان ككل.	06

فهرس الملاحق

الصفحة	عنوان الملحق	رقم الملحق
81	قائمة الأساتذة المحكمين في صورته الأولى	01
82	الاستبيان في صورته النهائية	02
85	يوضح نتيجة حساب معامل الثبات باستخدام معامل ألفا كرونباخ	03
85	يمثل نتائج تطبيق معامل الارتباط جثمان للتجزئة النصفية	04
87	تسهيلات إجراء الدراسة الميدانية	05

مقدمة

يعتبر التكوين أثناء الخدمة ضرورة ملحة لكل قطاعات ومؤسسات المجتمع الإنتاجية والخدمية، وإذا كانت المؤسسات التربوية والتعليمية تمد مختلف هذه القطاعات بالموارد البشرية اللازمة لتدبرها، حينها تظهر أولوية التكوين أثناء الخدمة للمؤسسة التربوية ليستفيد منها إطاراته وبما أن أستاذ التعليم الابتدائي المحرك الأساسي للعملية التربوية التعليمية وأهم عناصرها فإعداده قبل الخدمة يوفر له المعارف والخبرات الأولية التي تساعد على ممارسة الفعل التعليمي التربوي.

وقد اجمع معظم الباحثين التربويين أن معظم المشاكل التربوية سببها افتقار المدارس إلى معلمين أكفاء فالمعلم المتمكن يستطيع إيجاد الحلول لهذه المشاكل بالإضافة إلى أن جميع المعدات والأدوات والوسائل التعليمية لا تجدي نفعا كبيرا بدونه فهو الذي يكسبها معناها التربوي.

إن العملية التربوية تعتمد في تحقيق أهدافها اعتمادا كبيرا على المعلم باعتباره محور العملية التعليمية والركيزة الأساسية في نهوض بمستوى التعليم والتعلم وتحسينه والعنصر الفعال الذي يتوقف عليه نجاح التربية في بلوغ غاياتها وتحقيق دورها حيث أن الأداء الجيد للمعلم يؤدي إلى إنجاح العملية التعليمية ويأتي هذا الاهتمام بالمعلم من الحقيقة إلى مؤداها أن جودة النظام التعليمي من جودة المعلم الذي سوف يقوم بتنفيذ الخطة التربوية وبناءا على ما سبق فإن النهوض بالعملية التربوية لا يتأتى إلا بالقيام بحشد أفضل للطاقات البشرية وتطبيق أفضل لأحداث المستجدات التربوية العملية منها والنظرية ونظرا لتدفق التطورات المعاصرة بشكل سريع معرفيا وتقنيا، جعل التربويين ينادون باستثمار التعليم استثمارا قويا في تطبيق مفهوم التعليم مدى الحياة في تربية المعلم وبذلك أصبح الاتجاه في إعداد وتكوين المعلم في نظام موحد ويمكن القول أن المعلم يحتاج للتكوين أثناء الخدمة أكثر بكثير مما يحتاج من تكوين قبلها وذلك لأن التكوين ما قبل الخدمة ما هو إلى مقدمة لسلسلة من الأنشطة التي تستمر مع المعلم ما دام في الخدمة، ولكي ينجح أي برنامج تكويني لابد للمعلم بالإيمان بأهميته وفائدته له وذلك من أجل رفع كفاءة المعلم وممارسته للمهارات التي يمتلكها بفعاليتها ومسؤوليته.

نقترح البحث الحالي والمتمثل في موضوع التكوين أثناء الخدمة ودوره في تحسين أداء معلمي المرحلة الابتدائية كمحاولة للإحاطة بواقعه وحتى يتسنى لنا الخوض في الموضوع قسم هذا البحث إلى جانبين الجانب النظري والجانب التطبيقي وقد تضمن الجانب النظري ثلاثة فصول وهي كالتالي:

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

الفصل الثاني: حيث تناولنا مفاهيم التكوين، أنواعه، مبادئه أهدافه مظاهره، والنظريات المفسرة له، في حين تناولت مفهوم التكوين أثناء الخدمة وأهميته ومبرراته، تكوين المعلمين في الجزائر جوانب إعداد وتكوين المعلم وأساليب تكوين المعلم ووسائل تقييم أدائه أثناء الخدمة.

الفصل الثالث: حيث تناولت الطالبة فيه مفاهيم الأداء التدريسي، مفهوم المعلم الفعال، مقوماته، مكوناته، مهارات التدريس الفعال تقويم الأداء التدريسي.

أما الجانب التطبيقي فقد تضمن فصلين:

الفصل الرابع: وهي إجراءات الدراسة الميدانية وتمثلت في حدود الدراسة، ومنهج الدراسة، مجتمع وعينة الدراسة الإستطلاعية، أداة الدراسة، الخصائص السيكومترية للأداة والأساليب الاحصائية المستخدمة.

الفصل الخامس: الذي تضمن عرض ومناقشة نتائج الدراسة وأخيرا الخروج ببعض التوصيات والاقتراحات.

الفصل الأول: الإطار المفاهيمي للدراسة

1 - إشكالية الدراسة

2 - فرضيات الدراسة

3 - أهمية الدراسة

4 - أهداف الدراسة

5 - مفاهيم الدراسة

6 - الدراسات السابقة

7- التعقيب على الدراسات السابقة

1- إشكالية الدراسة:

يعد التعليم بصفة عامة من أسس التنمية الشاملة في أي مجتمع، لان التعليم هو المصدر الأساسي لإعداد وتأهيل الأفراد وتزويدهم بالمعارف والمهارات والقدرات التي تجعلهم قادرين على أداء أعمالهم بصورة فعالة لخدمة أنفسهم وخدمة مجتمعاتهم وبالتالي فان الاهتمام بالتعليم بجميع مراحلها من اهم المتطلبات لتنمية المجتمعات والنهوض بها وجعلها قادرة على مسايرة التطور الحضاري، والاجتماعي والاقتصادي، والسياسي، والمعرفي، والتكنولوجي.

وفي ظل التغيرات الهائلة المعرفية والتكنولوجية ومحاولات الإصلاح والتجديد الذي يشهدها مجتمعنا الآن والتي مست كل القطاعات بما فيه قطاع التربية والتعليم، لذا أصبح الاهتمام بكل عناصر النظام التربوي ضرورة ملحة لتحقيق جودة مخرجات هذا النظام، وقد جعلت هذه الإصلاحات التربوية الجديدة من المتعلم محور العملية التعليمية، من خلال التركيز على تنمية قدراتهم المعرفية وتنمية جوانبهم الشخصية بصفة عامة منها السيكولوجية والاجتماعية وحتى الوطنية والدينية والثقافية، وبالنظر إلى الكثير من دول العالم لا سيما الدول المتقدمة نجد أن إعداد المعلمين يقع ضمن أولوياتها التربوية، من حيث التجديد والتطوير المستمر.

وعملية الإصلاح في الجزائر مست المناهج الدراسية على وجه الخصوص بغض النظر عن وسائل وطرائق التدريس، فبعد أن كانت المناهج القديمة تعتمد على المقاربة بالأهداف كأساس لتوجيه عملية التعليم والتعلم، فإن المناهج الجديدة تعتمد على المقاربة بالكفاءات التي تركز على المتعلم في حين أنها لا تحمل دور المعلم.

وبما أن المدرسة الحديثة تسعى لتحقيق الإصلاحات التربوية المخطط لها مسبقا ، وذلك بتوفير مكونين أكفاء لهم القدرة على تعليم أفراد المجتمع، لذا كان لتكوين المعلم عنصرا من أهم عناصر المنظومة التربوية فإذا كانت من بين عناصرها إدخال المقاربة بالكفاءات هو ضرورة إعادة النظر في المناهج التعليمية مما يستدعي بالضرورة النظر إلى البرامج التكوينية للمعلمين خاصة أثناء الخدمة لإعدادهم وتدريبهم على متطلبات التدريس وفق المقاربة الجديدة.

وقد شمل هذا التكوين مختلف المستويات التعليمية وهذا التكوين لا يكون فعالا إلا ببعض الممارسات الواقعية في البيئة التربوية، كما يعتبر إعداد وتكوين المعلم وتنميته مهنيا من أساسيات تحسين

التعليم وذلك لما لها من أهمية بالغة في تطوير الأداء التدريسي، والتنمية المهنية هي المفتاح الأساسي لاكتساب المهارات الأدائية الأكاديمية للمعلم وتشمل برامج إعداد المعلمين ثلاث مجالات رئيسية هي الإعداد العلمي الأكاديمي التي تشمل مقررات علمية تخصصية (عملية ونظرية) والإعداد المهني الذي يتضمن دراسات تربوية نفسية (نظرية وعملية) تمكن المعلم من تنظيم المواقف التعليمية.

وبما أن المعلم يعتبر المحرك الأساسي في العملية التعليمية التعليمية لما له من دور في التواصل والتفاهم مع المتعلم وفهم مشكلاته الأكاديمية والنمائية، إضافة إلى فهم خصائصه العقلية والوجدانية وتصورات حسب ما تناولته نظرية بياجيه البنائية والتي اعتمدت في المدرسة الجزائرية منذ سنة 2003 كما يعد المعلم المسؤول الأول عند تناول المادة الدراسية وتوفير الجو المناسب لتحقيق نمو التلاميذ ويكون ذلك بتوجيه المتعلمين لبناء معارفهم بنفسهم وتوفير الوسائل التعليمية المناسبة، بغرض تحقيق الكفاءة المستهدفة لكل عملية تعليمية، ومن أجل وصول المعلم لتحقيق هذه الأخيرة ينبغي أن يتوفر في المعلم مجموعة من الخصائص كالتكوين الجيد على هذه الأساليب حيث يعرف حبيب تلوين (2000) التكوين أثناء الخدمة جميع العمليات والإجراءات التي تهدف إلى الرفع من المستوى المعرفي أو الأدائي أو الإنتمائي إلى مهنة التعليم. (ندير، 2017، ص 164).

وتجدر الإشارة إلى أن هذا النوع من التكوين يعد تربية مستمرة للمعلم من بداية دخوله لمهنة

التعليم حتى خروجه منها.

ورغم أهمية هذا التكوين في نجاح العملية التعليمية التربوية ككل إلا أن معظم مشكلات المنظومة التربوية سببها نقص تكوين المعلم، حيث بينت دراسة العنابي، (2000) أن من مشكلات تدني مستوى التحصيل الدراسي هي ضعف تكوين المعلم حيث بينت نتائج الدراسة أنه توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين المستوى التعليمي للمعلمين اللذين يدرسون عند الأساتذة المتلقين تكويناً أثناء الخدمة وبين المتعلمين الدارسين عند أساتذة لم تلقوا برامج تكوينية، فالتكوين إناء الخدمة يعد عملية أساسية وضرورية في سيرورة النظام التربوي، وهذا ما أكدته دراسة زاوي عبد الحق، (2013) والتي توصلت إلى أن الأساتذة اللذين يبدون اهتماماً بالبرامج التكوينية لهم دافعية مرتفعة نحو التدريس وبالتالي يكون أدائهم التعليمي أحسن من خلال التنوع في الأساليب والاستراتيجيات والقدرة على استخدام الوسائل التعليمية ومن هنا يظهر دور التكوين أثناء الخدمة وأهميته البارزة في تحسين الأداء التدريسي للمعلم، والذي يعرفه اللقاني (1996) بأنه

" مجموع العمليات والإجراءات والأساليب التي يقوم بها المعلم أثناء التدريس وهي تشكل في مجموعها نمطا مميزا لسلوك المعلم في تدريسه" (ندير، 2017، ص 167)

كما بينت دراسة رودولف Rudolph (2002) أن الأساتذة الملتحقين بالدورات التكوينية أثناء الخدمة امتازوا بالفعالية التدريسية مقارنة بالأساتذة اللذين لم يلتحقوا بهذه الأخيرة، فإذا كانت معظم نتائج الدراسات تقول بأن الأساتذة المتكويين لهم أداء تدريسي فعال، ومن منطلق أن لكل تكوين دور في زيادة المعارف والقدرات والمهارات لكل متريص مستفيد من التكوين، فإنه بلا شك هناك تغيير يمس أداء أساتذة المرحلة الابتدائية وهو التوجه الذي يعمل به ومن الملاحظ من خلال قوانين التربية للمنظومة الجزائرية ينص على إلزامية تكوين جميع الأساتذة أثناء الخدمة وفي نفس الوقت بينت نتائج الدراسات الجزائرية أن معظم مشكلات التحصيل الدراسي سببها عدم فعالية الأداء التعليمي للمعلم، وهذا ما يقودنا إلى محاولة معرفة مدى درجة مساهمة التكوين أثناء الخدمة في تحسين الأداء التدريسي لدى معلمي المرحلة الابتدائية.

ومنه يمكن طرح التساؤلات الفرعية التالية:

- هل يساهم التكوين أثناء الخدمة لدى معلمي التعليم الإبتدائي في تحسين مهارة التخطيط لبناء الدرس ؟
- هل يساهم التكوين أثناء الخدمة لدى معلمي التعليم الإبتدائي في تحسين أساليب تنفيذ الدرس ؟
- هل يساهم التكوين أثناء الخدمة لدى معلمي التعليم الإبتدائي في تحسين طرق التقويم ؟

2- فرضيات الدراسة:

الفرضية العامة:

يساهم التكوين أثناء الخدمة في تحسين الأداء التدريسي لدى معلمي المرحلة الإبتدائية.

الفرضيات الفرعية:

- 1- يساهم التكوين أثناء الخدمة لدى معلمي المرحلة الإبتدائية في تحسين مهارات التخطيط للدرس بدرجة عالية.

2- يساهم التكوين أثناء الخدمة لدى معلمي المرحلة الابتدائية في تحسين مهارات تنفيذ الدرس بدرجة عالية.

3- يساهم التكوين أثناء الخدمة لدى معلمي المرحلة الابتدائية في تحسين طرق التقويم بدرجة عالية.

3- أهمية الدراسة

تكمن أهمية هذه الدراسة في طبيعة الموضوع الذي تتناوله وهو درجة مساهمة التكوين أثناء الخدمة في تحسين الأداء التدريسي للمعلم في المرحلة الابتدائية، فالأداء التدريسي للمعلم له تأثير كبير على مردود التلاميذ خاصة في المرحلة الابتدائية باعتبارها مرحلة الانطلاق الأولى التي يتلقى فيها التلميذ العلوم ومختلف المعارف المتنوعة، بالإضافة إلى ضرورة الاهتمام بتكوين هذا المعلم أثناء الخدمة من أجل تحسيه لأدائه التدريسي وذلك عن طريق:

- إفادة المعلمين بتجديد المعارف بصفة مستمرة
- توجيه المعلمين إلى التنوع في طرائق التدريس
- تتبع أهمية الدراسة من أهمية التكوين أثناء الخدمة في العملية التعليمية والتعلمية وما له من دور في تحسين أداء المعلمين والرفع من مستواهم التعليمي.

4- أهداف الدراسة:

تتمثل أهداف الدراسة في:

- ✓ التعرف على درجة مساهمة التكوين أثناء الخدمة في تحسين الأداء التدريسي لدى معلمي المرحلة الابتدائية في مهارات التخطيط للدرس.
- ✓ التعرف على درجة مساهمة التكوين أثناء الخدمة في تحسين الأداء التدريسي لدى معلمي المرحلة الابتدائية في مهارات تنفيذ الدرس.
- ✓ التعرف على درجة مساهمة التكوين أثناء الخدمة في تحسين الأداء التدريسي لدى معلمي المرحلة الابتدائية في مهارات التقويم.

5- مفاهيم الدراسة:

التكوين أثناء الخدمة: هي تلك العملية الإنمائية التي يتلقاها المعلم أثناء الخدمة لضمان مواكبة التطور الذي يطرأ على المنهاج وطرق التدريس وتقنيات التربية الحديثة المستخدمة في تنفيذ ذلك (عثماني وآخرون 2018، ص182)

التعريف الإجرائي: هو برنامج مخطط ومنظم يهدف إلى تقديم مجموعة من الخبرات المعرفية والمهارية للمعلم للرفع من مستواه العلمي.

الأداء التدريسي: هو كل ما ينجزه المعلم من مهام المهارات والكفايات بشكل قابل للقياس، فمن الممكن قياس أداء المعلم وفق استمارة الملاحظة الموضوعية التي تعد لهذا الغرض، كما من الممكن قياس نتائج أداء المعلم عن طريق قياس أداء أو سلوك المتعلم الذي يعد حصيلة التدريس الفعال. (حسيني، 2017 ص30)

التعريف الإجرائي: هو كل ما يبده المعلم من خلال توظيف المعارف والمهارات والاتجاهات في الموقف التعليمي التعليمي قصد إحداث تغييرات في سلوك المتعلمين.

6- الدراسات السابقة:

أولاً: الدراسات العربية:

1- دراسة صباح ساعد (2013) بعنوان: دور التكوين أثناء الخدمة في تحسين مهارات المعلمين في مجال التدريس وفق بيداغوجيا الكفاءات.

هدفت الدراسة إلى التعرف على مدى مساهمة عملية التكوين أثناء الخدمة في تحسين مهارات أساتذة التعليم المتوسط في مجال التدريس (التخطيط، التنفيذ، التقويم)، وفي المقاربة بالكفاءات مع اختلاف وجهات نظر أساتذة التعليم المتوسط حول مساهمة هذا التكوين في تحسين مهاراتهم ولتحقيق أهداف البحث استخدم الباحثة المنهج الوصفي التحليلي مع اعتمادها على استبيان طبق على عينة عشوائية ممثلة ب (43) أستاذ توصلت النتائج التالية:

- مجموع أفراد العينة يرون أن التكوين أثناء الخدمة يساهم بدرجة متوسطة في تحسين مهاراتهم في مجال التخطيط للدرس وفق المقاربة بالكفاءات، في حين أنه يرون أنه لم يساهم إلا بدرجة قليلة في مجال تنفيذ الدرس وكذلك في مجال التقويم وذلك (55.81% 60.46%) على التوالي.

- لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى ($\alpha=0.01$) بين وجهات نظر أساتذة التعليم المتوسط حول مساهمة التكوين أثناء الخدمة في تحسين مهارات أساتذة التعليم المتوسط في مجال (التخطيط، تنفيذ الدرس، التقويم) وفق المقاربة بالكفاءات.

- لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى ($\alpha=0.01$) بين وجهات نظر أساتذة التعليم المتوسط في مجال (التخطيط، تنفيذ الدرس، التقويم) وفق المقاربة بالكفاءات تبعا لمتغير الجنس (ساعد، 2013، ص 39-52).

2- دراسة سعيدة بن عمارة (2014): بعنوان: آراء أساتذة التعليم المتوسط حول مدى استجابة برامج التكوين أثناء الخدمة لمتطلبات المهنة.

هدفت الدراسة إلى معرفة آراء أساتذة التعليم المتوسط حول مدى استجابة برامج التكوين أثناء الخدمة للمتطلبات المهنية، حيث سعت لمعرفة الفروق في آراء الأساتذة باختلاف متغيراتهم الديموغرافية (الجنس، التخصص الوظيفي، الأقدمية في العمل)، وقد اعتمدت الباحثة المنهج الوصفي ولتحقيق أهداف الدراسة تم بناء استبيان وزع على عينة من (70) فردا 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 كل محاور الاستبيان، أما بالنسبة للمتغير 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، بينما بينت وجود فروق دالة إحصائية في آراء الأساتذة حول المحور الأخير في الاستبيان (بن عمارة، 2014، ص 31-37)

3- دراسة أنور شحادة نصار (2016) بعنوان: واقع الأداء التدريسي لأعضاء هيئة التدريس في كليات التربية من وجهة الطلبة بجامعة غزة.

هدفت الدراسة التعرف إلى واقع الأداء التدريسي لأعضاء هيئة التدريس في كليات التربية من وجهة نظر الطلبة بجامعة غزة وقد تم استخدام المنهج الوصفي التحليلي، حيث استخدم استبيان مكون من (34) فقرة موزعة على المجالات: الإعداد والتخطيط للدرس والبحث العلمي والقياس والتقويم والحوار والمناقشة مع الطلبة، وتكونت عينة الدراسة من (81) طالب وطالبة تم اختيارها بطريقة عشوائية من طلبة كلية التربية في جامعتي الأقصى والأزهر.

وتوصلت الدراسة إلى النتائج التالية:

- عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسط تقديرات طلبة كلية التربية في جامعتي الأقصى والأزهر في واقع الأداء التدريسي لأعضاء هيئة التدريس تعزى لمتغير الجنس والجامعة ولم تظهر فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسط تقديرات الطلبة تعزى لمتغير المستوى الدراسي في المجالات الإعداد والتخطيط للتدريس والقياس والتقويم بينما وجدت فروق ذات دلالة إحصائية في مجالات البحث العلمي والحوار والمناقشة مع الطلبة (شحادة، 2016، ص ص160-174)

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

هدفت الدراسة إلى معالجة مشكلة مستفحلة في المدارس الجزائرية من طرف المشرف التربوي المفتش لمستوى أدائهم 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) أستاذاً للتعليم الابتدائي منهم أساتذة جدد ومثبتين وقد توصلت الدراسة إلى النتائج التالية:

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

- توجد فروق ذات دلالة إحصائية في مستوى الأداء البيداغوجي بين الأساتذة الجدد (المتربصين) والأساتذة المثبتين (نسرين ندير، 2017، ص ص 164-177)

5- دراسة ملاح رقية، محمد بن أحمد (2018) بعنوان: دور التكوين أثناء الخدمة في تحسين مهارات المعلمين في مجال التدريس وفق بيداغوجيا الكفاءات.

هدفت الدراسة إلى معرفة محطات التكوين أثناء الخدمة وتأثيرها على المعلم من الناحية الفكرية والتربوية وكذا الثقافية لأن المعلم في حاجة مستمرة إلى التكوين وذلك لأجل تحسين أدائه داخل الصف ولتحقيق أهداف الدراسة اعتمد الباحثين على إجراء مقابلات موجهة مع المعلمين قسمت على فئتين القدامى الذين استفادوا من التكوين بلغ عددهم (25) معلما، أجرى التكوين أثناء الفترة الانتقالية.

الفئة الثانية تمثلت في المعلمين الذين تلقوا تكوين مباشر أثناء الخدمة لمدة سنة بلغ عددهم (60)

توصلت الدراسة إلى النتائج التالية:

- المقاربة بالكفاءات في المدرسة الجزائرية استلزمت إجراء تكوين لمعلمين لأجل مواكبة التغيرات في المناهج والبرامج الدراسية (المعلمين اللذين درسوا ضمن المقاربات السابقة)

- طرح التكوين أثناء الخدمة للمعلمين السابق العهد بالتعليم صعوبة في تقبل الإصلاحات التعليمية التي جاءت بها المقاربة بالكفاءات لدرجة أن بعضهم رفض الإلتحاق بالتكوين الذي أصبح فيما بعد معيارا للوصول لمختلف الدرجات.

- مساهمة التكوين أثناء الخدمة للمعلمين في ترقية المستوى الأدائي للمعلمين. (ملاح بن أحمد، 2018، ص 45-65)

6- دراسة عثمانى، بن دقفل، وزبوش (2018) بعنوان: أهمية التكوين أثناء الخدمة في تنمية كفايات التدريس لدى أساتذة التربية البدنية والرياضية.

هدفت الدراسة إلى اقتراح برنامج تكويني أثناء الخدمة لتنمية كفايات التدريس لدى أساتذة التربية البدنية والرياضية وفق احتياجاتهم وهذا لرفع كفاءة وأداء الأستاذ وفق الأهداف العامة التربوية والتعليمية ولتحقيق أهداف الدراسة استخدم الباحث المنهج الشبه تجريبي منهاجا للدراسة الحالية مع إعتداد استبيان مقياس كفايات التدريس لأساتذة التربية والبدنية والرياضية المصمم من طرف الباحث، طبق استبيان الدراسة على عينة قصدية ممثلة ب (13) أستاذ التربية البدنية والرياضية الموجودين على مستوى المتوسطات والمدارس الابتدائية.

توصلت الدراسة إلى النتائج التالية:

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

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

- توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسط علامات أساتذة التربية البدنية للاختبار القبلي والاختبار البعدي في كفاية التنفيذ تعزى للبرنامج التكويني أثناء الخدمة. (عثماني وآخرون، 2018، ص ص 185-196)

ثانيا- الدراسات الأجنبية

7- دراسة رولي (rouley) (1999) بعنوان: أثر المعلم الممارس على المعلم الجديد في أثناء الخدمة

هدفت هذه الدراسة إلى تشجيع المعلم الجديد في المدرسة وداخل غرفة الصف، وعرض في هذه الدراسة اتجاهها جديدا لرعاية المعلم الجديد وهو على عينة العمل الميداني عن طريق تعيين معلم ممارس ومرافق ناجح للمعلم الجديد وهذا التعيين قائم على أساس تقديم النصيحة من معلم خبير إلى معلم جديد تتقسه الخبرة (التدريب بالأقران)

استخدام الباحث المنهج الوصفي التحليلي من خلال استبانة للمعلمين الجدد والمعلمين ذوي الخبرة وتوصلت الدراسة إلى العديد من النتائج ومنها ضرورة توفير عدد من الصفات في المعلم الناصح ومنها:

- أن يكون معهودا إليه بدور الناصح.

- أن يوجه المعلم المتدرب دون إصدار أية أحكام مسبقة.

- أن يمتلك مهارة تقديم الإرشادات المساعدة.

- أن يمتلك قوة التأثير في علاقته مع مختلف الأشخاص.

- أن يتواصل بروح الأمل والتفاؤل.

- إن نتائج مستويات طلبية المعلمين الجدد لا تقل عن مستويات نتائج تلاميذ يعلمهم معلمون لهم خبرة أربع سنوات ويدرسون نفس المواد لفصول مماثلة. (عبد الجليل، 2008، ص 108)

8- دراسة ويبستر WEBSTER (2000) بعنوان: المعلمون في أولى سنوات الخدمة

هدفت الدراسة وهي دراسة حالة إلى متابعة عدد من المعلمين الجدد (11 معلم) خلال السنة الأولى من خدمتهم بهدف التعرف على تطور أدائهم خلال تلك السنة وقد تمت المتابعة الميدانية لهؤلاء المعلمين في ثلاث مدارس ثانوية حكومية في ولاية نيوجرسي 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 القوي كان فيها تطور أداء المعلمين ضعيفا (عبد الجليل، 2008، ص107)

7- التعقيب على الدراسات السابقة

من خلال عرض الدراسات السابقة والتي لها علاقة بموضوع الدراسة الحالية ظهرت للطالبة مجموعة من النقاط تفصلها كالتالي:

- فيما يخص متغير الجنس نجد أن كل الدراسات شملت على متغير الجنس (ذكور وإناث)
- من حيث العينة وحجمها فقد اكتفت بعض الدراسات على استخدام عينات متفاوتة حيث بلغت ما بين 43 إلى 85 على غرار دراسة عثماني وآخرون (2018) الذي استخدم عينة أصغر وصل عددها إلى 13 أستاذ في حين بلغ حجم عينة ويبستر (2000) 11 معلما وهذا راجع إلى إختلاف الأهداف التي يسمو إليها كل باحث .
- معظم الدراسات المتناولة استخدمت المنهج الوصفي ما عدا دراسة ويبستر (2000) والتي اتفقت مع الدراسة الحالية في استخدام المنهج الوصفي وهذا راجع إلى ما تهدف إليه له كل دراسة.
- بخصوص النتائج المتوصل إليها في الدراسات السابقة فقد اتفقت أغلب الدراسات على مدى مساهمة التكوين أثناء الخدمة في تحسين أداء المعلم.
- تتفق الدراسة الحالية مع الدراسات السابقة من حيث اتفاقها مع بعض الدراسات المتعلقة بالمتغير التابع وكذلك استخدام الاستمارة كأداة للدراسة.
- تختلف الدراسة الحالية عن الدراسات السابقة في كون الدراسة الحالية استهدفت بشكل رئيسي الجمع بين المتغيرين من أجل معرفة مدى مساهمة التكوين أثناء الخدمة في تحسين الأداء التدريسي لمعلمي

- المرحلة الابتدائية في حين تباينت الدراسات من حيث الهدف مع بعض الدراسات،
الدراسات السابقة استفادت منها الباحثة في:
- الإسهام في بناء الإطار النظري للدراسة.
 - ساهمت الدراسات السابقة في تحديد حجم وعدد العينة المكونة للدراسة.

الفصل الثاني: التكوين أثناء الخدمة

تمهيد

أولاً: التكوين

- 1 مفاهيم التكوين
- 2 أنواع التكوين
- 3 مبادئ التكوين
- 4 أهداف التكوين
- 5 مظاهر التكوين
- 6 النظريات المفسرة للتكوين

ثانياً: التكوين أثناء الخدمة

- 1 مفهوم التكوين أثناء الخدمة
- 2 أهمية التكوين أثناء الخدمة
- 3 مبررات التكوين أثناء الخدمة
- 4 تكوين المعلمين في الجزائر
- 5 جوانب إعداد وتكوين المعلم
- 6 أساليب تكوين المعلم ووسائل تقييم أدائه أثناء الخدمة.

خلاصة الفصل

تمهيد:

يعتبر التكوين من الدعائم الأساسية للاستثمار البشري لتحقيق التنمية الاقتصادية والاجتماعية والأمنية التي تسعى كل الدول للوصول إليها لذا فالتكوين كان ومزال يشغل اهتمام الكثير من الباحثين في مجالات متعددة، وعليه فالتكوين هو عملية تعليم وتعلم تمكن الفرد من إتقان مهنته والتكيف مع ظروف عمله في أقصر وقت وبأقل جهد، وذلك من خلال إكسابه أساليب مهارات ومعارف من أجل إحداث تغيير في سلوكه وتحسين أدائه.

وسأتناول في هذا الفصل التكوين من عدة جوانب منها، مفهومه، مبادئه، أنواعه، متطلباته، وكذلك سنتطرق لمفهوم التكوين أثناء الخدمة، مبرراته، جوانب إعداد وتكوين المعلم وأساليب تكوين المعلمين أثناء الخدمة وأخيرا وسائل تقييم أداء المعلم.

1 مفاهيم التكوين

يستعمل التربويين مفاهيم عديدة عند الحديث عن موضوع التكوين والإعداد الوظيفي للمعلمين حيث نجد تكوين المعلمين، إعداد المعلمين، تأهيل المعلمين، تدريب المعلمين ومنه يمكن أن أقدم شرحا حول هذه المفاهيم وارتباطها ببعضها البعض.

ومنه يمكن تعريف مفهوم الإعداد لمهنة التعليم على أنه عبارة عن جهود منظمة ومخطط لها لاكتساب المعلمين المتدربين مجموعة من المعارف وقدرات عملية ومهارات حركية.

في حين يرتبط مفهوم الإعداد عند الكثير من التربويين بالمرحلة التي تسبق الالتحاق بالمهنة، والتي تتم بالنسبة للمعلمين في معاهد إعداد المعلمين أو في كليات التربية بالجامعات أو في المدارس العليا للأساتذة.

أما مفهوم التكوين:

فيحدده العلوي على أنه الدراسة الأساسية التي تتم قبل مباشرة المهنة سواء كانت المهنة تعليمية أو حرفية والبعض يتجاوز في استعمالها ويمدها على التعليم المدرسي والغرض من التكوين تلقين المتوجه إلى التعليم مثلا مبادئ التربية والتعليم وخصائص المواد عن طريق التربية العامة، والخاصة وتهيئته للمهنة التي سيلتحق بها بعد انتهاء الفترة التكوينية.

وهناك مفهوم آخر وهو مفهوم التدريب ويعرف على أنه مجموعة من الدراسات الشاملة النظرية والتجريبية والعملية التي تقدم إلى مجموعة من المتدربين بقصد رفع كفاءتهم الأدائية في مجال مهنتهم إلى أقصى حد ممكن تحقيقا لأحسن عائد وأفضل مردود، أو لبلوغ أهداف خطة تطوير جديدة، ويتم تدريب المعلمين أثناء الإعداد في معاهد إعداد المعلم أو في أثناء الخدمة (حدي، 2009، ص126).

أولاً- تعريف التكوين:

اصطلاحاً: نظراً لعملية التكوين تشمل جوانب عديدة لذا حاول بعض الباحثين العملية ضبط معاينة وفق مجموعة من التحديدات التي نلخصها في التعاريف التالية:

-يعرفه دي مونتومولان التكوين بأنه: " يدل على إحداث تغيير إرادي في سلوك الراشدين في أعمال ذات طبيعة مهنية".

-بينما يضيف فيري بأن التكوين: " يدل على فعل منظم يسعى إلى إثارة عملية إعادة بناء متفاوتة الدرجة في وظائف الشخص فالتكوين بهذا المعنى وثيق الصلة بأساليب التفكير، الإدراك، الشعور، السلوك. -أما ميلاري فيذهب في نفس السياق ويعرف التكوين بأنه" عبارة عن نوع من العمليات التي تقود الفرد إلى ممارسة نشاط مهني كما أنه عبارة عن نتاج هذه العمليات".

ومنه يمكن أن نستخلص من التعاريف السابقة بأن التكوين هو عملية مقصودة وواعية تحدث تغييرات إرادية في سلوك المتكويين كما تؤدي إلى اكتساب مهارات مهنية بمعنى أنها لا تهتم بالجانب الأكاديمي بقدر اهتمامها بإحداث تغييرات في أساليب التفكير والممارسة. (بوسعدة، 2011، ص 296)

- ويعرف أيضاً على أنه مجموعة الأنشطة والوضعيات البيداغوجية والوسائل الديدانكتيكية التي يكون هدفها إكساب وتنمية المعارف من أجل ممارسة مهنة أو عمل ومنه فإن التكوين يعني إعداد الفرد لأداء مهمة ما، وتزويده بمعطيات خاصة حول المهمة أو الوظيفة التي يشغلها في جوانبها النظرية والتطبيقية والتدريبية بطرائق ناجحة ووسائل متنوعة وفعالة وكذا إكسابه تقنيات التدريس والتخطيط والتقييم. (زروق، ص81)

التعريف الإجرائي:

التكوين هو عمل مخطط يتكون من مجموعة من برامج مصممة من أجل تعليم الموارد البشرية كيف تؤدي أعمالها الحالية بمستوى عالي من الكفاءة من خلال تطوير وتحسين أدائهم.

2- أنواع التكوين:

تتم عملية التكوين في مراحل ثلاث متلاحقة ومتكاملة هي:

أ- التكوين الأولي:

يتم هذا التكوين في المعاهد التكنولوجية للتربية ومراكز التكوين وفي الجامعات أيضا، ويتمثل في تحسين مستوى الموظف وتوعيته وإعداده لممارسة الوظيفة وتدوم مدة التكوين الأولى بالنسبة لمعلمي المدرسة الأساسية الطور الأول والثاني سنتين بصفة عامة، حيث يتلقى خلالها الطالب تكوينا معرفيا ومهنيا وأن يركز على الجانب المعرفي في السنة الأولى من التكوين، بينما يعنى بالجانب المهني والتطبيقي خلال السنة الثانية مدعمة بتدريب ميداني. (بوسعدة، 2011، ص 298)

ويمكن القول بأن مدة السنوات التي يستغرقها إعداد المدرس خلال تكوينه الأولى لا يمكن أن ينهي قدراته المهنية إلى أقصاها بل تتطلب استمرارية في التكوين طوال ممارسة العملية التعليمية لأن الإعداد قبل الخدمة لا يعطي للمعلم إلا مجرد الأسس التي تساعد على البدء والانطلاق في ممارسته لمهنة التعليم. (مودةك التربوي، 1998، ص 07)

والشيء الذي يجب أن نشير إليه هو أن التكوين الأولى الذي يحدث في المعاهد التكنولوجية للتربية قد توقف منذ سنوات وهذا راجع لسياسة تكوينية جديدة انتهجتها وزارة التربية الوطنية على أن يتم التكوين الأولى على مستوى الجامعات. (بوسعدة، 2011، ص 298)

ب- التكوين المتواصل:

يعتبر التكوين المتواصل امتداد للتكوين الأولي وهو مرحلة ضرورية وهامة من مراحل تكوين المعلم لذا سميت بالتكوين المتواصل ويدوم هذا التكوين حتى الترسيم أو ما يسمى بالثبوت ومدته سنة واحدة وقد يستمر أكثر من ذلك إذا لم ينجح المعلم في امتحان الترسيم. (بوسعدة، 2011، ص 298)

ج- التكوين أثناء الخدمة:

إذا كان التدريب أثناء الخدمة ضرورة لازمة فإنه لمهنة التعليم، بشكل ضروري أكثر إلهاماً لأن مهنة التدريس تتطور فيها التقنيات والمعارف وتتغير فيها المناهج بشكل سريع ويعتبر هذا التكوين تكويناً مهنيًا مستمرًا.

ويشير توفيق حداد وآخرون (1977) أنه هو " تكوين يتلقاه المرسمون من تاريخ ترسيمهم إلى التقاعد".

وهو يتم عن طريق الملتقيات والندوات والتريصات وغيرها ويهدف التكوين أثناء الخدمة إلى ما يلي:

- تعويض النقص في التكوين الأولي من ناحية التحصيل المعرفي والأكاديمي.
- تأهيل المدرسين غير المؤهلين تربوياً للذين تم توظيفهم مباشرة دون أي تكوين بيداغوجي خاص.
- تعميق وتحديث المعارف الأكاديمية للمدرسين.
- تنمية حب التكوين الذاتي لدى المدرسين قصد تحسين مستوياتهم.
- تحضير المدرس للتغييرات المستجدة والإصلاحات التي من الممكن أن تطرأ أو تدخل على النظام التربوي.

من خلال ما تقدم يمكن الإشارة إلى أن التكوين أثناء الخدمة ينبغي مراعاة ما يلي:

- أن يكون التكوين مستمرا بحيث يكون المدرس مطلعاً دوماً على تطور النظام التربوي وعلى المستجدات وعلى التقدم الذي يتحقق فيه.
- أن يشمل التكوين أثناء الخدمة جميع المشاركين في العملية التربوية المدرسين على اختلاف مستوياتهم، والإداريين والمشرفين التربويين... الخ.
- أن يشترك هؤلاء العاملين في ميدان التربية والتعليم في وضع خطة تكوينية مدروسة بإحكام على حسب احتياجات المدرسين أنفسهم حتى يقبلوا على هذا التكوين أثناء الخدمة بحيوية وحماس. (بوسعدة، 2011، ص 299).

3- مبادئ التكوين:

إن جوهر عملية التكوين يكمن في تشكيل وتعديل السلوك وإعطاء الموظفين قدراً من المعلومات والمهارات والاتجاهات ويتطلب من هاته العملية معرفة معمقة لخصائص التعليم البشري وقواعده النفسية وذلك بهدف تسهيل عملية اختيار الطرق المناسبة للتكوين، فنجاح العملية التكوينية تتوقف على إدراك ومعرفة مبادئ التكوين التي تتمثل في:

1 - تقديم المعلومات: إن طريقة تقديم المعلومات ومراقبة تطورها بالغة الأهمية ويمكن إتباع التوجيهات التالية:

يجب أن تكون أهداف وعوامل نجاح البرامج التكوينية واضحة عند المتكويين وذلك قبل بداية تنفيذها.

يجب أن تقسم المهام إلى مكوناتها البسيطة، وذلك لتسهيل تعلمها كما يجب أن تكون عناصر المهام مرتبطة في الصعوبة من السهل إلى الصعب.

2 - دور المكون: يعتبر المكون عنصرا هاما في عملية التكوين لذلك يجب اختياره بعناية بحيث يجب أن تتوفر فيه بعض الخصائص وهي:

- لكي ينجح المكون في مهامه يجب أن يكون ملما بموضوع التكوين، إلى جانب قدرته على إيصال المعلومات إلى غيره.

- على المكون أن يتحكم في استجاباته العاطفية أثناء القيام بمهامه.

- على المكون أن يحدد الأهداف والطرق وتسلسل المواضيع والوقت اللازم لكل مرحلة من مراحل التكوين.

3 - خصائص المتكويين: إن معرفة خصائص المتكويين كفيل بالمساعدة على معرفة الطرق المناسبة لتعليمهم وإيصال المعارف والمهارات إليهم وفيما يلي بعض هذه الخصائص:

- ليس الاختلاف الوحيد بين المتكويين هو اختلاف سرعة تعلمهم بل هناك اختلاف بينهم في الحالات الانفعالية التي يجلبها كل واحد منهم إلى مواقف التعلم، إن الفهم الجيد لشخصيات المتكويين وقواعدهم العلمية والثقافية كفيل بمساعدة على حسن اختيار استراتيجية التكوين.

- إن مستوى تحفز المتعلم يتناسب مع مستوى التحفيز التي يستجيب لها ونوعيتها، ويجب علينا أن نعرف ما إذا كانت للمتكون حوافز داخلية أو مادية كما يجب اعتبار حاجات المتكويين وذلك لهدف استغلالها في عملية التعلم. (بوفلجة، 1984، ص 27)

4 - صيرورة التعلم: تدل صيرورة التعلم على عملية تطور استيعاب المعلومات ويمكن تسهيل ال صيرورة عن طريق فهم المبادئ التي تتحكم فيها والتي يمكن توضيحها فيما يلي:

- إن مصدر الميل إلى الشيء والاهتمام به يأتيان من التجارب الناجحة ويسهلان عملية التعلم.

- يمكن للفرد أن يتعلم من خلال الملاحظة والاستماع والمناقشة ولا تكون المشاركة العملية والتطبيقية ضرورية إلا في حالات تعلم المهارات النفسية الحركية.

- ويمكن للتعلم أن ينطفئ إذا أكثرنا من التكرار مما ينتج عنه الملل والتعب.

5 - ضرورة توفير الدافع لدى المتكون (الدافعية للإنجاز):

حيث أنه من الضروري تنمية رغبة الأفراد على التعلم بحيث أن هذه الأخيرة تؤدي إلى زيادة مستويات الجهود المبذولة فكلما كان الدافع قويا لدى المتكون كلما ساعد ذلك على سرعة التعلم واكتساب المعارف والمهارات الجديدة وعليه فإن الاستعداد للتكوين يتطلب تهيئة الموظف أولا. (بوفلجة، 1984، ص28)

6 -التعزيز: أي استئثار المتكون وتشجيعه نتيجة لجهوده الناجحة وقد يكون التعزيز على شكل مكافأة أو زيادة لمردود العامل أو مكافأة مالية.

7 -ضرورة الممارسة العلمية للمكون: لا بد من إعطاء المكون الفرصة والوقت اللازم للمكونين فضلا عن توفير الأدوات والوسائل التكوينية في مكان التكوين والتي لا بد أن تكون مشابهة لمكان العمل حيث يمكن من تطبيق ونقل ما تعلمه الفرد إلى الواقع الفعلي كما يسمح بزيادة ثقة الفرد في نفسه.

8 - ضرورة مراعاة الفروق الفردية بين المكونين: بالرغم من أن التكوين يكون عمل جماعي وأقل تكلفة إلا أن تباين الأفراد وفروقاتهم الفردية من حيث الذكاء، الاستعداد، الميول تدعو لبناء برنامج للتكوين يتلاءم وهذه الاختلافات مما يجعلها أكثر منطقية وعملية.

4- أهداف التكوين:

تهدف العملية التكوينية في مجملها إلى تحسين مستوى التعليم من خلال التكوين المباشر لأعضاء الفريق الإداري والتربوي للمساهمة في تنمية المؤسسة التربوية وتطوير نتائجها ويمكن تلخيص أهداف التكوين التربوي فيما يلي:

-الإلمام بالطرائق التربوية الحديثة وتعزيز خبرات المتعلمين في مجال التخصص وتبصيرهم بالمشكلات التعليمية ووسائل حلها.

-تغيير اتجاهات المعلمين وسلوكهم إلى الأفضل وتعريفهم بدورهم ومسؤولياتهم في العملية التربوية.

-زيادة الكفاءة الإنتاجية للمعلم ومساعدته على أداء عمله بطريقة أفضل وبجهد أقل ووقت

أقصر. (بوسعدة، 2011، ص 304)

-إتاحة الفرصة للمعلمين ليتعرفوا على الاتجاهات والأساليب الحديثة المتطورة في التربية وتحسين العلاقات الإنسانية داخل العمل.

-مساعدة المعلمين حديثي العهد بالمهنة على الاطلاع على النظم والقوانين التي تجعلهم يواجهون المواقف الجديدة في ميدان العمل.

- تحسين مهارات المعلمين وزيادتهم بما يمكنهم من تحقيق أهداف المؤسسة التعليمية ويكون عملهم، هادفاً، منظماً، فعالاً. (وزارة التربية الوطنية، 2000، ص 8-10)
- تمكين الأفراد من ممارسة الأساليب المتطورة بالفعالية على أساس تجريبي قبل الانتقال إلى مرحلة التطبيق الفعلي (فينيش، 2017، ص 22).

5- نظريات التكوين:

اختلف المنظرون في تحليلهم للعملية التكوينية، انطلاقاً من اختلافهم حول مفهوم التكوين وأهدافه وانطلاقاً من دراستهم للسلوك الإنساني، وتسعى المراكز المعاهد التكوينية اعتماد النظريات الموافقة لاستراتيجياتها وطبيعة الأفراد اللذين يتلقون هذا التكوين ومن أبرز النظريات المفسرة في هذا الموضوع:

أ) النظريات السلوكية:

أساس هذه النظرية ينطلق من وجود علاقات ترابطية بين الميزات والاستجابة السلوكية وأهم

مبادئها:

- مبدأ المؤثر والاستجابة: يتأثر السلوك الإنساني بالمؤثرات المرتبطة بالبيئ الداخلية والخارجية والتفاعل بين هذه المؤثرات والسلوك.
- مبدأ التعزيز: يتعزز السلوك الإنساني عند زيادة المؤثرات.
- مبدأ تعديل السلوك: بمعنى السلوك الإنساني قابل للتعديل بتعديل المؤثرات.
- مبدأ الأثر: كلما أدى السلوك الإنساني إلى النجاح كلما دفع بالفرد إلى التكرار
- مبدأ الاستعداد: يكون التكوين أكثر فاعلية كلما كان استعداد الفرد بدرجة عالية. (طالب، 2013، ص 30).

ب) النظريات المعرفية:

تنطلق هذه النظرية من المعطى القائل أن التعلم عملية عقلية تقوم على إعادة تنظيم البنى المعرفية للفرد والتفاعل الحاصل بين الفرد والبيئة التعليمية.

ومن أشهر هذه النظريات:

- 1 -نظرية التطور المعرفي " لجان بياجيه"
- 2 -نظرية الجشطالت " لورتايمز" و " تولمان"
- 3 -نظرية التمثيل " لجيروم برونر"

وباستعراض هذه النظريات نستخلص المبادئ التكوينية التالية:

- مبدأ التعلم: التفاعل المباشر مع موضوع التعلم ومثيرات البيئة.
- مبدأ اثريتك أكبر عدد من الحواس.
- مبدأ التخرج: من المحسوس إلى شبه المحسوس إلى المجرد المحسوس والنظم.
- مبدأ الاستبصار والتفكير كعامل أساسي في التعامل واكتساب المعارف والمهارات.
- مبدأ التعلم الاستقصائي: والانطلاق من الجزئيات وتجميعها للوصول إلى التعميمات. (طالب، 2013

ص 31)

ثانياً - التكوين أثناء الخدمة:

من المعلوم أن المعلم هو الركن الرئيس في العملية التعليمية، أي أن قيمة التعليم من قيمة المعلم ويستحيل أن ينجح أي مشروع إصلاحي أو تجديدي في ميدان التربية مهما كانت الوسائل ومهما كانت المناهج إذا كان المعلم غير متمكن من المادة التعليمية (المعرفة) وغير مستوعب للحقائق النفسية والتربوية التي يقوم عليها التعلم ويبني على أساسها أسلوب التعامل مع المناهج التعليمية، ومع الأطفال والمراهقين. (عبد القادر فضيل 2013، ص 196)، وعلى هذا الأساس يمكننا تقديم مفهوم للتكوين أثناء الخدمة

1- مفهوم التكوين أثناء الخدمة

التكوين أثناء الخدمة: هو جهود إدارية وتنظيمية مرتبطة بحالة الاستمرارية تستهدف إجراء تغيير مهاري معرفي وسلوكي في خصائص الفرد الحالية والمستقبلية، لكي يتمكن من الإيفاء بمتطلبات عمله أو أن يطور أدائه العملي والسلوكي بشكل أفضل.

ويعرف بأنه مجموعة من البرامج الهادفة إلى إكساب الأساتذة جملة من المعارف والمهارات من أجل رفع أدائهم بغية تحسين قدراتهم وتحقيق أهداف المنظومة التربوية. (أم الخيوط وآخرون، ص 340)

كما يعرف بأنه تلك العمليات الإنمائية التي يتلقاها المعلم أثناء الخدمة لضمان مواكبة التطور الذي يطرأ على المنهاج وطرق التدريس والتقنيات التربوية الحديثة المستخدمة في تنفيذ ذلك.

ويعرفه يوسف القادر (1998) بأنه كل برنامج منظم مخطط يمكن المعلمين من النمو في المهنة التعليمية بالحصول على مزيد من الخبرات الثقافية والمسلكية والتدريب، من خطة مسبقة وأن تتم في إطار جماعي تعاوني وبموجب فلسفة واضحة واستراتيجية مستنيرة وأهداف محددة.

يعرفه أيضا الفقي بأنه: تلك النشاطات التي تنفذ وتطبق في المدرسة أو مجموعة من المدارس التي قدمتها مؤسسات أخرى تساعد المدرسين لتحسين وتطوير تدريبهم وتعليمهم ونموهم أثناء الخدمة. (عثماني وآخرون، 2018، ص 188)

التعريف الإجرائي:

التكوين أثناء الخدمة هو نشاط إنساني مخطط له ومنظم وفق خطة زمنية محددة مسبقا بهدف إلى تنمية معارف واتجاهات وخبرات المعلمين لتأدية عملهم بأعلى كفاءة ممكنة وتحقيق أهدافهم وأهداف المنظومة التربوية.

أما قسم الصحة والتربية في الولايات المتحدة الأمريكية وصف التكوين أثناء الخدمة بأنه برنامج يتكون من نشاطات منتظمة في تطويرها وتوجيهها واعتمادها من قبل النظام المدرسي، بحيث يساهم في النمو المهني والوظيفي والكفاية لدى أعضاء هيئة العاملين خلال الخدمة التي يقدمونها للنظام المدرسي. (بوحفص، 2018، ص 102)

ومنه عند تحليل التعاريف السابقة نستنتج أن التكوين أثناء الخدمة:

- ✓ هو عملية هادفة ومستمرة تهدف إلى زيادة الكفاءة ورفع المستوى أثناء الخدمة.
- ✓ هو عملية هادفة ومستمرة تهدف إلى زيادة الكفاءة ورفع المستوى.
- ✓ يتم أثناء المسار المهني للمعلم.
- ✓ يقوم به المكونين التربويين وأهمل الاختصاص في المراكز المتخصصة.
- ✓ يستهدف كافة المعلمين بهدف تحسين عمليتي التعليم والتعلم.

2- أهمية التكوين أثناء الخدمة:

يسمح التكوين أثناء الخدمة بمرافقة المدرسين في مساهم المهني وتلبية حاجاتهم وترقية توقعاتهم كما يسمح أيضا بإعطائهم عناصر الإجابة عن التساؤلات البيداغوجية التي تطرح يوميا في أقسامهم ويعمل التكوين أثناء الخدمة على تحقيق ما يلي:

- يكسب المعلمين أفاق جديدة في مجال ممارسة مهنتهم.
- يوفر مجالا للمعلمين بالاحتكاك مع زملائهم للاستفادة منهم.
- يغير من الاتجاهات السابقة ويكسب اتجاهات إيجابية.

ومنه يمكن القول أن التكوين أثناء الخدمة للمعلمين يحسن من أدائهم المهني ويرفع من كفاءتهم أما إذا لم يخضع للتكوين ستكون روعية التربية والتعليم ضعيفة، مما يؤدي إلى الفشل الدراسي. (راشد، 2002،

3- مبررات التكوين أثناء الخدمة:

من أهم مبررات التكوين للمعلمين أثناء الخدمة ما يلي:

- التنامي السريع في نظم المعرفة وتنوعها: مما يسمح بعطاء علمي وتقني جديد ومتلاحق ويكشف عن مجالات تطبيقية جديدة لهذه المعارف.
 - تطور المناهج التربوية: إن التغيرات التي تحصل في بنية المناهج التربوية ومحتواها والتطورات التي ترافقها في تقنيات التعليم وأساليب استخدامها.
 - تجديد الخطط التنموية: إن التغيرات المتعاقبة والتجديدات التي تتصف بها الخطط التنموية وأساليب تنفيذها، تتطلب بطبيعة الحال تعديلا يلاءم خطط التربية وكفاءات المعلمين على حد سواء.
 - تطور العلوم وطرائق التدريس: إن جودة مناهج إعداد المعلمين مهما بلغت لا يمكن لها في خضم عصر حافل بالتطورات والتغيرات المستمرة، تحتاج إلى تكوين مستمر للمعلم في أثناء الخدمة.
 - تطور التكنولوجيات ووسائل الاتصال: يواجه المعلم في حياته الوظيفية حاليا متغيرات متسارعة ومستمرة في مجال العلوم وتطبيقاتها، وفي مجال التكنولوجيا، ووسائل المعرفة والاتصالات مما يستوجب تكوين المعلم عليها لينمي معارفه عن طريقها ويوظفها في أثناء التعليم.
 - تطور النظريات التربوية: تظهر بين الحين والآخر تطورات في النظريات والفلسفات التربوية التي تعتمد الأنظمة التربوية في الدولة أو المجتمع. (بولنوار، 2018، ص 73)
- من خلال ما سبق يتضح لنا أن غاية التكوين أثناء الخدمة هي جعل المعلمين يواكبون التطوير والتجديد بما يوافق عصر التكنولوجيا وذلك من أجل ضمان نجاح العملية التكوينية انطلاق من الاحتياجات الفعلية للمعلمين.

4- تكوين المعلمين في الجزائر

من الأمور التي ينبغي أن يشملها سياسة التكوين، الخطة التي تضبط الإجراءات الخاصة بالتكوين أثناء الخدمة لكل المعلمين والأساتذة والإطارات بحيث يبرمج العمل في مجال تجديد المعارف وترقية الخبرات لكل فئة من فئات المعلمين وغيرهم من الأساتذة والإطارات وفق أسلوب يساير احتياجات المنظومة التربوية، ويلاءم أوضاع العاملين، ويواكب المستجدات العلمية الحاصلة في ميدان التربية.

ولكي يحدث التكوين أثناء الخدمة أثره الإيجابي في أوساط العاملين في حقل التربية، يجب أن نضبط استراتيجية وطنية لتنظيم هذا التكوين. (فضيل، 2016، ص 136)، وعلى هذا الأساس سنتطرق لجوانب تكوين المعلمين في الجزائر:

أدركت الجزائر منذ الإستقلال الأهمية القصوى لتكوين المعلمين والأساتذة، فبعد رحيل الإستعمار الفرنسي واستقلال الجزائر سنة 1962، وجدت الجزائر نفسها في حاجة ماسة إلى تأسيس منظومة تعليمية وطنية، في ظل انعدام الإمكانيات المادية المتمثلة في المباني والتجهيزات والوسائل التعليمية الضرورية، وقلة الإمكانيات البشرية والمتمثلة في المعلمين والأساتذة الذين يشرفون على تعليم تلاميذ المدارس.

وهكذا شرعت السلطات الجزائرية في بناء المدارس ومختلف المؤسسات التعليمية ومن جهة أخرى استعانت بالعدد المحدود من الجزائريين اللذين يملكون شهادات تعليمية متواضعة لتوظيفهم كمعلمين كما قامت بجلب أعداد كبيرة من المعلمين والأساتذة من مختلف البلدان الآسيوية والأوروبية والعربية وحتى الثانوية للقيام بمهام التدريس في المراحل التعليمية المختلفة من الابتدائي وحتى الثانوية وهذا في إطار مرحلة انتقالية هدفها توفير المعلمين والأساتذة الجزائريين المؤهلين.

ولقد مر تكوين المعلمين والأساتذة بالجزائر منذ الإستقلال وإلى غاية اليوم بمراحل يمكن إيجازها فيما يلي:

المرحلة الأولى: من 1962 إلى 1970: تميزت هذه المرحلة بتوظيف عدد كبير من المعلمين محدودي المستوى والشهادة حيث كان الأغلبية بمستوى الشهادة الابتدائية، حيث تم توظيفهم دون إعداد أو تكوين مسبق نتيجة لأسباب ظرفية أهمها الرحيل الجماعي للمعمرين والفراغ الذي تركوه بالإضافة إلى العدد القليل للذين يتوفرون على تكوين يمكنهم من القيام بمهنة التعليم لذلك الكم الهائل من الأطفال اللذين في سن التمدرس.

أما بخصوص أنماط التكوين السائدة في هذه المرحلة تميزت بنمطين وهذا قبل الإنتشار الكلي للمعاهد التكنولوجية للتربية والمدارس العليا للأساتذة ويتمثل النمط الأول في التكوين الإستثنائي الذي تم التركيز فيه على الرفع الممرنين الثقافي والمهني وتحضيرهم للحصول على شهادة التعليم العام.

ولذلك أنشأت الدولة مؤسسات مختلفة للقيام بمهنة التكوين وتحسين المستوى بموجب مرسوم مؤرخ في 6 أكتوبر 1964 وبلغ عددهم إلى غاية 1970 (19634) مركزا.

كذلك ميز هذه المرحلة إنشاء مراكز التنشيط التي كانت تتولى مهمة تدريب الم بقرنين وإخضاعهم إلى تكوين معرفي أكاديمي بلغ عددها في الموسم الدراسي 1473 (20 مركز)، كذلك قامت الدولة بالتركيز على التكوين المهني من خلال التبرصات القصيرة المدى وكانت تدوم 15 يوما حتى الشهر، بهدف تنمية الكفاءة الأدائية للمدرسين (حديد، 2009، ص 143).

المرحلة الثانية من 1970 إلى 1980: أكدت ضرورة التكوين السريع للمعلمين الذين لا يحملون شهادات من خلال إمدادهم بالمعارف اللازمة، تميزت هذه الفترة بالسماح للمتخرجين الأوائل من المعاهد التكنولوجية للتربية في سلك أساتذة التعليم المتوسط بالإنداب إلى مدارس للأساتذة للتحضير لشهادة الليسانس لممارسة التدريب في التعليم الثانوي، كما تم اتخاذ قرار بتقليص مدة التكوين بالمدارس العليا للأساتذة من 4 سنوات إلى 3 سنوات (حديد، 2009، ص 145).

المرحلة الثالثة 1980-1994: في هذه المرحلة تم الشروع في تنصيب التعليم الأساسي مع الإلغاء التدريجي للتعليم المتوسط ويسمح التعليم الأساسي للتلميذ من مزولة تعليمه إلى غاية السنة التاسعة ولا يحق طرد التلميذ مالم يتجاوز سم السادسة عشر، ومع تطبيق هذه السياسة الجديدة زادت الحاجة إلى أعداد كبيرة من أساتذة التعليم الأساسي، في هذه المرحلة قررت الدولة الرفع من نوعية التكوين المقدم للمعلمين كما قررت تمديد التكوين لأساتذة التعليم الأساسي الطور الثالث من سنة واحدة إلى سنتين، وتمديد فترة التكوين بالمدارس العليا للأساتذة من ثلاثة سنوات إلى أربع سنوات.

المرحلة الرابعة من 1994 إلى 1999:

عرفت هذه المرحلة تلبية حاجات قطاع التعليم من المعلمين والأساتذة بشكل مرضي الشيء الذي جعل الدولة تتخذ قرار توظيف حاملي الشهادات الجامعية في التعليم الأساسي بمختلف أطواره وتمديد فترة التكوين من سنة واحدة إلى سنتين بالنسبة لسلك معلم التعليم الأساسي. والمميز في هذه المرحلة هو الإتجاه من تحقيق الكم إلى الإهتمام بالنوعية وتحسين مستوى الأساتذة والمعلمين. (حديد، 2009، ص 145).

المرحلة الخامسة من 1999 إلى 2003:

وقد عرفت هذه المرحلة إعادة تنظيم التكوين الأساسي لكل أسلاك قطاع التربية والتعليم، وإلحاق تكوين المعلمين والأساتذة إلى المدارس العليا للأساتذة وتحديد شروط الإلتحاق بالمدارس العليا للأساتذة حين ينبغي للطلبة الحاصلين على شهادة البكالوريا الراغبين في الإلتحاق بها، أن يحصل على معدل مرتفع بالإضافة إلى إجرائهم لمسابقة الدخول كما تم تمديد فترة التكوين من ثلاثة سنوات إلى أربع سنوات وتميزت هذه المرحلة بالشرع في تنفيذ برنامج لتكوين المعلمين والأساتذة غير جامعيين أثناء الخدمة من أجل الرفع من مستواهم العلمي والأكاديمي وتأهيلهم للحصول على شهادات جامعية.

المرحلة من سنة 2003 إلى اليوم:

قد تم الشروع في تنفيذ قرارات مجلس الوزراء المنعقد بتاريخ 30 أبريل 2002 والخاصة بتحسين وتأهيل أسلاك المعلمين والأساتذة، كما تم إنشاء معاهد تكوين وتأهيل المعلمين من أجل تكوين مـ غميين المدرسة الإبتدائية في فترة ثلاث سنوات بينما تم الإبقاء على تكوين أساتذة التعليم المتوسط والثانوي في المدارس العليا للأساتذة. (حديد، 2009، ص 145).

5- جوانب إعداد وتكوين المعلم:

إن ما يفترضه المعلمون من أنهم يم ثكون قدرة خاصة لا يمكن تسويقها على المدى الطويل إلا بتتمية واقعية لمجموعة من المعارف والطرق التربوية وذلك وفقا للمبدأ الذي يرى أن المعلم مصنوع لا مطبوع، وأن هناك بعض الخطوات يجب أن تتخذ لإعداد الأفراد للعمل التعليمي الفعال بهدف اكتساب المعلم الخبرة الضرورية للقيام بوظيفة التدريس ويشمل إعداد المعلمين الجوانب الأربعة التالية: الإعداد العلمي الأكاديمي، الإعداد المهني التربوي، الإعداد الثقافي، والإعداد الشخصي.

أ- الإعداد العلمي الأكاديمي:

إن المعرفة العلمية في هذه الأيام تكاد تكون أسرع من البرامج ، فالمعلم نفسه ولهذا فإن تنمية روح النقد، وتكوين الإستقلالية الفكرية، والحس النقدي حينما نريد تصميم أو تحسين برامج تكوين المعلمين، مع بناء الأفكار والنظريات والمفاهيم المتعلقة بالمادة التي سيقوم بتدريسها أثناء أدائهم لعملهم.

با الإعداد المهني التربوي:

يتمثل في التزويد بالأفكار والمفاهيم والنظريات المتعلقة بالجوانب التربوية بالإضافة إلى التربية التعليمية كمجال تطبيقي في زمن الممكن اعتبار مثل هذه المقررات التربوية والنفسية والثقافية أكثر العوامل أهمية ونجاحه في عمله، ومن المتوقع من المقررات التربوية والنفسية والتدريب المنظم بجانب الإعداد العلمي أن تساد في جعله أكثر رضا وميلاً نحو المهنة وكفاية في الأداء المهني. (غونالي، 2015، ص 54).

ولهذا فليق إعداد الأفراد مهنيًا أمر لا بد منه وخاصة على المشتغلين في مهنة التدريس.

الإعداد الثقافي: ويتضمن هذا المجال دراسة المعلم للمواد التي تزوده بثقافة عامة تعده أو تساعد في عملية التعلم ومعرفة التعلم ومعرفة البيئة التي يعيش فيها ويتعامل معها، وكذا يشمل هذا الجانب دراسة معلم المستقبل التي تزوده بمعارف وإدراكا في جوانب متنوعة ويتمثل هذا الجانب من الإعداد في فهم ومعرفة الجوانب العملية والتربوية والدينية والاجتماعية والإقتصادية والصحية ومشكلات محلية وعالمية.

الإعداد الشخصي: يشمل هذا الجانب تهيئة معلم المستقبل لإكتساب السمات والخصائص الشخصية السوية، السلوك المتميز، والإتجاهات و القيم، والإهتمامات المرغوب فيها وقد توجد مقررات دراسية. (غونالي، 2016، ص 55).

6- أساليب تكوين المعلم ووسائل تقييم أدائه أثناء الخدمة:

1-6 أساليب تكون المعلم:

تختلف أساليب التكوين أثناء الخدمة للأساتذة باختلاف طبيعة البرامج التكوينية وطبيعة المتكويين ومستوياتهم وإعدادهم قبل الخدمة، واختلاف تخصص انهم والظروف والمواقف والإمكانيات كما تختلف حسب طبيعة الحاجة للتكوين.

هذا ويمكن اختيار طريقة وأسلوب التكوين المناسب وفق المعايير التالية:

- 1 +إلترتكاز على قوانين ومبادئ التعلم والتعليم.
- 2 ملائمة أساليب التكوين لإحتياجات المتكويين.
- 3 حجم المتكويين.

- 4 أماكن تواجد المتكويين.
- 5 توفر الإمكانيات المالية والمادية والبشرية للتكوين.
- 6 عامل الزمن المخصص والوقت المناسب للتكوين.

ويمكن تقسيم أساليب التكوين إلى قسمين هما:

أ- أساليب التكوين النظرية:

وهي الأساليب والطرق التي تعتمد المحاضرة والمناقشة والعرض والتحليل والسماع كأسلوب للتكوين دون التطرق إلى الجانب العلمي بحيث يحقق عن طريقها كفاءات نظرية معرفية لا غنى عنها ومن هذه الأساليب:

1- أسلوب المحاضرة: هي أسلوب تكويني يستخدم من أجل توصيل معارف وخبرات الأفكار والمعلومات والحقائق العلمية والنظرية والمفاهيم، من قبل المكون إلى المتكويين . حيث يقدم المكون مختلف النقاط في تسلسل يؤدي إلى نتيجة أو خاتمة في النهاية ويعتبر هذا الأسلوب من أقدم الأساليب والطرق ويستخدم أسلوب المحاضرة مع المجموعات الكبيرة إذ لا بد أن تتوفر فيه مجموعة من الشروط نذكر فيها ما يلي:

- الإعداد المسبق من قبل المحاضر للمحاضرة من حيث أهدافها ومحتواها وترتيب أفكارها.
- ضرورة الإنطلاق في إعداد المحاضرة من حاجات المتكويين واستعداداتهم وقدراتهم حتى يستجيبوا لها ويتجاوزون معها.
- أن تكون لغة المحاضر سهلة بما يتماشى ومستوى المتكويين من استخدام تعبيرات الوجه والإتصال اللفظي مع الصوت الواضح مع استخدام الوسائل التعليمية المناسبة.

2- أسلوب الندوات

هي عبارة عن اجتماعات يدعى إليها المتخصصون في أحد العلوم التربوية أو الأكاديمية، لمناقشة موضوع معين يشترك فيه الحاضرون بالرأي والمناقشة، يقوم فيها المختصون بعرض الموضوع من زوايا مختلفة، ليبدأ بعدها المتكويين في المناقشة وتبادل الآراء. (بولنوار، 2018، ص 84)

ويتعرف المعلمون في هذه الندوات إلى مقاربات جديدة عن مواضيع تربوية وتعليمية ومعرفية تساعدهم على مقارنة معلوماتهم وتجاربهم مع آراء وتجاوب الآخرين.

ويقترح الخطيب إجراءات لعقد الندوة وهي:

- تحديد أهداف الندوة.
- تحديد نوعية المحتوى.
- تحديد النوعيات والمستويات التعليمية في الندوة.
- الإتفاق على أسلوب تتابع الندوة.
- تلخيص نتائج المناقشة.
- تقويم الندوة. (بولنوار، 2018، ص 84).

3- أسلوب المؤتمرات:

هي عبارة عن اجتماع منظم لبحث موضوع معين أو للوصول إلى قرار معين إزاء مشكلة معينة وهذا عن طريق تجميع خبرات وتجارب وآراء جماعة من المختصين القادرين على تحليل المشكلة بناء على المعلومات المتاحة، تعمل هذه الطريقة على تنمية تفكير الأفراد والجماعة، بما يلقي في المؤتمر من أضواء على المشكلة المطروحة وما يبلغون من اتفاق على الحلول، ويمكن أن تأخذ المؤتمرات شكلا محليا أو إقليميا أو دوليا على حسب أهمية الموضوع المطروح للنقاش ويخلص إلى التوصيات التي يوصي بها المؤتمر والتي تهدف إلى تفصيل العمل التربوي. (بولنوار، 2018، ص 85).

4- أسلوب التعلم الذاتي:

يتلخص هذا الأسلوب في استخدام المتكون طرق معينة تتيح له أن يعلم نفسه بنفسه ذاتيا حيث يكون المتكون في هذا الأسلوب هو صانع عملية التعلم من خلال قراءته الذاتية، وحله للأشطة والتكوينات المتاحة له ذاتيا، فيقوم المعلم بالتكوين على المهارات المهنية واكتساب المعلومات التخصصية والتربوية معتمدا على نفسه لا على مكون متخصص ويتم هذا التكوين عندما يصل المعلم على درجة الوعي والنضج التي تسمح له بالتدريب ذاتيا. (بولنوار، 2006، ص 87).

5- أسلوب البحوث:

في محاولة من قبل الأساتذة لدرس مشكلاتهم بطريقة موضوعية بها تلك البحوث التي يتكون عليها المعلمون بهدف دراسة مشكلة معينة في الحقل التربوي بطريقة موضوعية، ووضع الحلول لها، ويهدف هذا الأسلوب إلى اكتساب المتكويين مهارات استخدام المنهج العلمي في البحث، كما يهدف أيضا إلى تنميتهم مهنيا وعلميا وثقافيا مما ينعكس أثره على تحسين وتجويد العمل التربوي.

6- أسلوب المشروع

المشروع هو عبارة عن نشاط، أو عمل يحضر ويخطط من قبل مجموعة ويتم انجازه ومعايشته وتقويمه جماعيا، وهو فعالية قصدية تجرى في محيط اجتماعي وبطريقة نشطة ومتميزة. ويهدف إلى تبادل الأفكار بين المتكويين وبين المشرفين أصحاب الخبرة.

- تحسين طرق التدريس.

- تطوير المعارف والمهارات والجوانب القيمية.

- تحفيز المتكويين على الإبداع. (بولنغار، 2018، ص 91)

ب- أساليب التكوين الميدانية:

1- ورشة العمل:

مفهومها: هي نشاط تعاوني عملي لمجموعة من المعلمين وتحت إشراف هيئة تكوينية ذات خبرة مهنية واسعة يعمل فيها المشتركون أفراد أو جماعات في وقت واحد متعاونين تحت إرشاد مسبق من أجل تجريب أحسن طرق التدريس أو درس مشكلة تربوية مهمة، أو إنجاز عمل تربوي محدد مثل تحليل المحتوى، وحدات دراسية أو إنتاج وسيلة تعليمية معينة في مادة واحدة معينة لصف معين أو التخطيط للقيام بإحدى التجارب.

وتعد الورشة أسلوب إشرافي مكثف يمارس من طرف مجموعة من المعلمين لدراسة مشكلة تربوية.

وخلال تلك الورشات يتم إعداد الخطط السنوية، تحليل محتوى الوحدات الدراسية، التخطيط لمشروع أو بحث معين.

يأخذ هذا الأسلوب طابعا تكوينيا أثناء الخدمة ويرى البعض أن هذا التكوين يجعل المعلم يبذل جهد شخصي لتطوير مستواه. (بولنوار، 2008، ص 88).

2-6 وسائل وأساليب تقييم أداء المعلم:

ثمة العديد من الأساليب والأدوات التي يمكن الركون إليها في تقويم المعلم من أبرزها ما يلي:

- الملاحظة المقننة.
- الملاحظة بالمشاركة.
- المقابلة.
- التسجيلات البصرية والمسموعة.
- الإختبارات.
- التقارير الدورية.
- المذكرات اليومية.

وثمة بعض الأساليب التي يمكن الاعتماد عليها في هذا المجال مثل:

- تقويم الأقران.
- تقويم التلاميذ للمعلم.
- المستوى التحصيلي للمعلم.
- تقويم أولياء الأمور. (سفيان محمود، ص 102).

خلاصة الفصل:

لقد حاولت في هذا الفصل شرح التكوين أثناء الخدمة باعتباره ضرورة لبناء وتجديد وتطوير خبرات ومهارات وكفاءات الأساتذة في ضوء ما يستجد من طرائق وتقنيات جديدة ويستهدف هذا النوع من التكوين جميع الأساتذة وذلك من خلال محاولة تلبية احتياجاتهم من المادة التكوينية.

الفصل الثالث: الأداء التدريسي

تمهيد

أولاً: مفاهيم الأداء التدريسي

1- مفهوم الأداء

2- مفهوم التدريس

3- مفهوم الأداء التدريسي

ثانياً: مفهوم المعلم الفعال ومقوماته ومكونات التدريس الفعال

1- مفهوم المعلم الفعال

2- مقومات المعلم الفعال

3- مكونات التدريس الفعال

ثالثاً: مهارات الأداء التدريسي الفعال

أ- التخطيط

ب- التنفيذ

ج- التقويم

رابعاً: تقويم الأداء التدريسي

خلاصة الفصل

تمهيد

إن فاعلية العملية التربوية تعتمد اعتمادا أساسا على ما حققه المعلم من إنجازات أو مهام أو أعمال أي كل ما يقوم به المعلم داخل الصف الدراسي، فجميع المصادر التي يستخدمها المعلم سواء كانت مواد وسائل أو تقنيات أو غير ذلك يجب أن تكون في النهاية هدفها الأساسي هو إحداث تغييرات في سلوك التلاميذ

ومنه فللأداء التدريسي أهمية كبيرة تقف عليها مخرجات العملية التعليمية، لذا وجب توضيح مفهوم الأداء التدريسي وكفاياته وطرق تقويمه وهذا ما سيتم عرضه في الفصل.

أولاً- مفاهيم عامة:

1- مفهوم الأداء

يعرف بأنه تأدية عمل أو اتخاذ نشاط أو تنفيذ مهمة بمعنى القيام بفعل يساعد على الوصول إلى الأهداف المحددة ومنه نلاحظ أن الأداء يتجسد في القيام بالأعمال والأنشطة والمهام التي يقوم بها الفرد بما يحقق الوصول إلى الغايات والأهداف المسطرة مسبقاً من قبل الإدارة المسؤولة .(المحاسنة، 2013 ص102)

ويعرف أيضاً بأنه الجهد الذي يبذله الفرد في تنفيذ الأعمال وتبلور ثمرته في نتائج وإنجازات، وهذا الأداء قد يكون مصدره إنسانياً وقد يكون مشتركاً بين الإنسان والآلة وبين الإنسان والمادة .

كما يعرف بأنه على أنه ما يفعله الفرد نتيجة الاستجابة كمهنة معينة قام بها من تلقاء نفسه أو فرضها عليه الآخرون وهذه الاستجابة تحدث تغيير في البيئة لتحويل المدخلات إلى مخرجات بمواصفات فنية محددة (رجاء شعوي، 2014، ص15)

- مفهوم تقييم الأداء:

عملية يتم من خلالها تقدير جهود العاملين بطريقة منظمة وعادلة لتجزي مكافأتهم بقدر ما يعملون وينتجون وذلك بالإستناد إلى عناصر ومعدلات يتم بموجبها مقارنة أدائهم بها لتحديد مستوى كفاياتهم في العمل الذي يعملون به (العبادي، 2009، ص252)

2- مفهوم التدريس

إن التدريس بمفهومه الضيق هو تنفيذ الدرس ويقتصر على أداء المعلم فقط، دون الخوض في الكثير من المتغيرات ولكن المفهوم الشامل للتدريس يتعامل مع عملية التنفيذ على أنها واسعة ذات أطراف متعددة لا تقتصر على غرفة الدراسة بل هناك عناصر سابقة وعناصر لاحقة تؤثر في عملية التدريس (عبد الله، 2015، ص25)

ويعرف التدريس بأنه نشاط إنساني، هادف مخطط منظم بغرض إحاطة المتعلم بالمعارف وتمكينه من إكتشافها، فهو لا يكتفي بإلقاء المعارف واكتسابها وإنما يتجاوز إلى تنمية القدرات على اكتشاف

المعارف والتأثير في شخصية المتعلم من خلال عملية التفاعل التي تجري بين كل من المعلم والمتعلم والبيئة (محسن على عطية، 2008، ص25)

يعرفه **ستيفن كوري Stephen Cory**: عملية معتمدة في تشكيل بيئة الفرد بصورة تمكن من أن يتعلم القيام بسلوك محدد أو الإشتراك في سلوك معين وذلك كاستجابة لظروف معينة. (حمادنة عبيدات، 2012، ص23)

كما يعرف أيضا على أنه عملية نقل معلومات أو مهارات من المعلم إلى التلاميذ (علي راشد، 2005، ص19)

و يعرف على أنه حدث يتم إذا ما توفرت شروط معينة بين عناصر التدريس الثلاثة المعلم، الطالب، المحتوى، المادة الدراسية. (حسن حسين زيتون، 2004، ص8)

التعريف الإجرائي: نشاط متواصل يهدف إلى إثارة التعلم وتسهيل مهمة تحقيقه.

3- مفهوم الأداء التدريسي

يعرف بأنه أداء يقوم به المعلم فقط أو أداء يشترك فيه المعلم مع التلميذ.

كما يعرفه البعض بأنه: الممارسات التي تؤدي أثناء عملية التعلم داخل حجرة الدراسة بقصد التأثير المباشر في أداء التلميذ لتعديله وبالتالي تيسير حدوث التعلم.

يعرفه مصطفى رسلان (1995) على أن الأداء التدريسي هو السلوك الذي يقوم به المعلم في أثناء التدريس وهذا يشمل أدائه العملي داخل الموقف التعليمي ومن قام به من إعداد لهذا الموقف. (حسيني 2017، ص38)

التعريف الإجرائي:

وفي ضوء ما تقدم يمكن تعريف الأداء التدريسي بأنه عبارة عن مجموع من المهمات والإنجازات التي يقوم بها المتعلم داخل الفصل الدراسي ويعتمد في ذلك على مهارات وأداءات متعددة وقابلة للقياس والملاحظة في الموقف التعليمي من أجل التحقق من الأهداف المسطرة مسبقا.

ثانيا - مفهوم المعلم الفعال ومقوماته ومكونات التدريس:

1- مفهوم المعلم الفعال:

تعددت التعريفات والمفاهيم التي تناولت المعلم الفعال بهدف التعرف على الخصائص والسمات التي يجب أن يتجلى بها داخل الفصل والمدرسة التي يعمل بها وفيما يلي عرض لبعضها:

فقد أشار كلارك Clqrck إلى المعلم الفعال بأنه ذلك المعلم الذي لديه القدرة على تزويد معرفة الطالب وتحسينها، وتقديم محتوى جيد من المادة الدراسية، وتوفير التعلم الجيد لمختلف الطلاب ذوي القدرات والمهارات المختلفة.

ويرى بابان استاسيون Papana Stosion أنه لا توجد خاصية أو سمة واحدة لتحديد ماهية المعلم الفعال كما أكد وينجلنسكي Wenglinsky أن الممارسات داخل الفصل يؤثر على أداء المعلم وجوده أدائه وكذلك الأمر بالنسبة لطرائق التدريس وأساليبه ولكنها أكد على ضرورة استخدام تحصيل الطالب كمقياس لفعالية المعلم (عبد العزيز، عبد العظيم، 2007، ص93)

التعريف الإجرائي:

المعلم الفعال هو المعلم المتمكن من المادة التدريسية والذي يستطيع استخدام استراتيجيات فعالة للتعلم وإدارة الفصل وتحديد الاحتياجات التعليمية للطلاب.

2- مقومات المعلم الفعال:

تعتمد على ما يلي:

-ينبغي إدراك أن دور المعلم ينطوي على تقديم الخدمات النفسية والتوجيه المعنوي للطلاب والعمل على تهيئة المناخ المناسب والثقة بالنفس.

-إدراك أن المعلم لن يكون مصدر المعلومات الوحيد بل سيكون هناك مصادر أخرى عبر قنوات الاتصال الحديثة، وإدراك أن المعلومات لن تكون غاية في حد ذاتها بل سيكون التركيز على كيفية تقويمها ومن ثم توظيفها في مواقف جديدة.

- إعطاء المعلم حرية أكثر في اتخاذ القرارات التي تتعلق بنموه المهني وممارسته المهنية من حيث أن ذلك يعد جزء من تمهين التعليم.

- الاهتمام بالمعلم والنظر إليه كخبير تربوي يتمتع بدرجة كبيرة من الإبتكار والمبادرة بحيث لا تنحصر معرفته في إتقان المادة الدراسية التي يدرسها فقط وإنما يكون قادرا على أن يفكر بنفسه في الأهداف التربوية (عبد العزيز عبد العظيم، 2007، ص97)

3- مكونات التدريس الفعال:

التدريس الفعال نظام وهذا النظام يتكون من مدخلات وعمليات إجرائية ومخرجات تشكل بمجموعها متغيرات التعلم الفعال وهي كما يأتي:

1- مدخلات التدريس: يشمل

المعلم: وما يتصل به من صفات وخصائص مثل العمر، الجنس، الخصائص النفسية والاجتماعية وتأهيله من الناحية النفسية التربوية والفلسفية ومستوى اندفاعه لمهنته ورغبته فيها كل هذه الصفات تعد مدخلات مهمة في نظام التدريس ولها أثار لا يمكن إغفالها في عملية التدريس.

المتعلم: وما يتصل به من صفات وخصائص مثل العمر الجنس والقدرات والخلفية الاجتماعية والحالة الاقتصادية ومستوى دافعيته واستعداداته لأن المتعلم محور العملية التعليمية.

المادة: أو الموضوع المراد تدريسه من حيث الجوهر ومستوى الصعوبة ودرجة أهميته وصلته بنجاحات المتعلم والكتاب المدرسي.

بيئة التعلم وصفاتها: تتمثل في حجم المدرسة، غرفة الدراسة وأثارها، مستوى استيعابها، كثافة الطلبة، موقعها الجغرافي العوامل الخارجية المؤثرة في سير التدريس في تلك البيئة.

2- العمليات الإجرائية: تشمل في كل ما يفعله المدرس للقيام بالتدريس مثل تحديد أهداف التدريس

وصياغتها، الطرائق وأساليب التدريس، والوسائل والمعينات واستخدام التعزيز والتغذية الراجعة واستراتيجيات إدارة الصف وضبطه والتحكم فيه.

3- مخرجات التدريس:

وتشمل المتغيرات التي تم التخطيط لإحداثها في نهاية عملية التعلم أي أنها تشمل نواتج العملية التعليمية التي يسعى المدرس إلى تحقيقها بما فيها الأهداف قصيرة المدى ومن بين هذه المخرجات:

- زيادة المعرفة لدى المتعلم.
- زيادة المهارات لدى المتعلم.
- زيادة الإهتمام بالموضوع.
- تحفيز ذكاء المتعلم.
- زيادة الثقة بالنفس.
- زيادة النمو الاجتماعي. (عطية، 2008، ص68)

ثالثاً- مهارات الأداء التدريسي الفعال:

تشتمل معظم النشاطات والمهام التي يقوم بها معلم المرحلة الابتدائية أثناء الحصة التعليمية أو الدرس، وهو مرتبط بعدة متغيرات منها شخصية الأستاذ تكوينه البيداغوجي طبيعة النشاط المدرس مميزات التلاميذ، البيئة الدراسية، المستوى التعليمي، وهو الشيء الذي أدى إلى تنوع المهارات التدريسية للأستاذ واختلافهما ولا يخفى على كل باحث في هذا الميدان مهارات التدريس تشغل الحيز الكبير من الأداء التدريسي في مختلف المستويات التعليمية، فالأداء التدريسي هو كفاءة الأستاذ في إنجاز مهارات التدريس المتعلقة بالتخطيط وتنفيذ الدرس وإدارة الصف واستخدام الوسائل التعليمية والتقييم وسوف نتطرق لبعض المهارات التدريسية المتعلقة بالأداء وهي:

1 - **مهارات التخطيط:** التخطيط يمثل الرؤية الواعية الشاملة لجميع عناصر وأبعاد العملية التعليمية فهو ذلك الإعداد الدقيق للمواد والإجراءات التعليمية والتعرف كذلك على طبيعة العملية التدريسية وتسلسل مجرياتها التربوية والنفسية المختلفة.

ويعرف التخطيط على انه ذلك الإعداد المسبق للشيء وتنفيذ هذا الإعداد وفقاً للأهداف والاستراتيجيات الموضوعية، ويكون التنفيذ من خلال مراحل تنفيذية وزمنية. (عبد الكافي، 2003، ص120)

والتخطيط يقوم بين هذه العناصر من علاقات متداخلة ومتبادلة وتنظيم هذه العناصر مع بعضها البعض يؤدي إلى تحقيق الأهداف المنشودة لهذه العملية المتمثلة في تنمية المتعلم فكريا وجسميا ووجدانيا (حسيني، 2017، ص49)

لذا وجب على المعلم أن يلجأ إلى التخطيط لمواجهة الموقف التعليمي لكل عوامله ومتغيراته بطريقة علمية تؤدي إلى تحقيق الأهداف المسطرة.

- أنواع التخطيط:

توصف الخطة التدريسية بأنها خطة مرشدة وموجهة لعمل المعلم وهي ليست قواعد جامدة أو تعليمات بتطبيق صورة حرفية، بل هي وسيلة وليست غاية لذا يجب أن تتصف بالمرونة والاستعداد للتغيير والتطوير وتختلف أنواع الخطط من معلم لآخر حسب فلسفته التربوية وطريقة تدريسه وبشكل عام هناك ثلاثة أنواع من الخطط التدريسية وهي:

- الخطة الفصلية (السنوية).

- خطة الوحدة الدراسية.

- الخطة اليومية.

أ- الخطة الفصلية: Period planning

وهي خطة تدريسية طويلة الأمد وعملية التخطيط هذه يجب أن تبدأ قبل بدء الدراسة بوقت كافي وتتضمن هذه الخطوط العريضة والمبادئ العامة التالية:

-عناوين الوحدات التدريسية المتضمنة في المقرر الدراسي وتوزيعها وتوزيع تدريسيها وعدد الحصص لكل وحدة تدريسية والأهداف العامة لتدريس الموضوع.

-تحليل لمحتوى الوحدات التدريسية وخصوصا المفاهيم والمبادئ.

-تصور عام لأدوات التقويم وأساليبه

-المراجع الأساسية والثانوية المعتمدة (السليتي، 2015، ص428)

يساعد المعلم في بناء خطته المنهاج وكتاب الطالب ودليل المعلم، والخطوة الفصلية القديمة، وفي هذه المرحلة يقوم المعلم بتوزيع محتوى كتاب الطالب على مدار أسابيع الفصل أخذاً بعين الاعتبار ما يلي:

- طبيعة المادة التعليمية ومحتواها.
- الإمكانيات المادية والبشرية المتوفرة في الدراسة والبيئة المحلية.
- حاجات الطلبة وخصائصهم النفسية.
- تحديد العطل الرسمية وتحديد تواريخ الاختبارات الشهرية والفصلية.

ب- خطة الوحدة الدراسية: Unit planning

في خطة متوسطة المدى، وتستند على تصور المعلم المسبق للمادة الدراسية وتنظيمها وأسلوب تدريسها والنشاطات التي يقوم بها وطلابه على مدى أسبوعين أو شهر تقريبا ويتضمن التخطيط للوحدة الدراسية ما يأتي:

- عنوان الوحدة الدراسية والزمن التقريبي الملائم لتنفيذها وتحديد الأهداف العامة والخاصة للوحدة.
- تحليل محتوى الوحدة إلى مفاهيم ومبادئ.
- التوزيع التتابعي الزمني لوحدات المنهاج وموضوعاته.
- تحديد النشاطات والأدوات والمواد المطلوبة لدراستها.

ج- تخطيط الدروس اليومية: Lesson Planning

في خطة تدريسية قصيرة المدى، وتوصف بأنها خطة لدرس يقوم بها المعلم قبل التدريس وتهدف إلى رسم صورة واضحة لما يمكن أن يقوم به هو وطلابه وتعد من أهم واجبات المعلم ومسؤولياته وتشمل الخطة الدراسية العناصر التالية:

- الأهداف التدريسية.
- تحليل محتوى الدروس إلى أشكال المعرفة العلمية.
- الأساليب والأنشطة والوسائل.
- التقويم (السليتي، 2015، ص 431)

ولضمان تحقيق فوائد التخطيط الدراسي لابد من المعلم مراعاة المبادئ التالية:

- 1 +الإلمام بمحتوى الدروس.
 - 2 فهم الأهداف التربوية وأهداف تدريس مادة الكتاب خاصة.
 - 3 معرفة طبيعة الطلاب وقدراتهم وحاجاتهم وميولهم.
 - 4 معرفة أساليب التقويم المناسبة.
- مع أخذ بالأمور التالية بعين الاعتبار وهي:
- توضيح الخطة في ضوء الإمكانيات المتوفرة في المدرسة.
 - أن تكون الخطة قابلة للتحقيق والتنفيذ.
 - أن تتصف بالتحديد والتطوير والإبتعاد عن الروتين.
 - أن تكون شاملة للعناصر والمتغيرات التي تحيط بالمواقف المختلفة (السليتي، 2015، ص431)

2- تنفيذ الدرس: بعد قيام المعلم بالتخطيط وإعداد ما تتطلبه عملية التدريس يشرع مباشرة في تطبيق وتنفيذ التدريس وفقا للخطة الزمنية الموضوعة لذلك وتعني مجموعة الإجراءات العملية والممارسات الفعلية للحصة وتعد عملية تنفيذ الدرس المحك الفعلي لقدرة الأستاذ على نجاح في المهنة فقد يكون المعلم به القدرة على التخطيط والإعداد النظري لكنه عند التنفيذ لا يستطيع تحقيق الهدف المطلوب وهنا تبدو قدرة المعلم ليس فقط في الملائمة في تحديد الأهداف واختيار الوسائل عند التنفيذ بل في قدرته على إيجاد الحلول المناسبة والبديلة عند حدوث ومواقف جديدة (حسيني، 2017، ص51)

وكما ذكر مهارات التنفيذ تقوم على أساس مجموعة من مهارات التخطيط السابق ذكرها

والجدير بالذكر أن التنفيذ على مستوى الدرس يتطلب أن يكون الأستاذ قادرا على عرض المادة بطريقة مشوقة كما يمكن للمعلم أن يقوم بتهيئة المتعلم قبل البدء في الدرس وذلك لجذب انتباه التلاميذ نحو موضوع الدرس جيدا مع مراعاة الفروق الفردية واستخدام أساليب التعليمية المختلفة (ماجدة وآخرون، 2011 ص250)

وهنا لابد على المعلم أن يكون متحفزا ويقظا لسلوك التلاميذ والعمل بجهد حتى يحصل التلاميذ على التغذية الراجعة ويعرفون أنهم تحت الإشراف المباشر وأنهم مسؤولين عن التعلم و الأشغال المطلوبة

فالتغذية الراجعة يجب أن تعود على المحتوى التدريسي الذي يكون فيه العمل التدريسي في اللحظة التي تعطي فيها التغذية الراجعة (حسيني ، 2017، ص51)

وفي المقابل هناك العديد من المهارات الخاصة بتنفيذ الدرس والتي يجب على المعلم إتقانها نذكر منها ما يلي:

أ- **مهارات تهيئة الطلاب وإثارة دافعيتهم للتعلم:** يحتاج تنفيذ إلى توافر قدر كبير من الدافعية لدى المتعلمين من خلال وسائل وأساليب متنوعة مثل طرح بعض الأسئلة عليهم أو ما عرض يقرأه المعلم في جريدة، أو طلب القيام بأنشطة معينة، أو سرد قصة ظريفة أو طرح بعض الأحداث الجارية على أن يكون ذلك في بداية الدرس وذلك يؤدي إلى الإستعداد والتركيز والإهتمام بموضوع الدراسة ويكون المتعلم حينئذ أكثر قابلية للمشاركة في الموقف وأكثر حيوية ونشاط ويكون بذك المعلم قد هيا المتعلمين للدرس وجعلهم أكثر استعدادا للتعلم.

وتكمن أهمية تهيئة التلاميذ في ما يلي:

- تسهم في نقل التلاميذ من حالتهم النفسية قبل الدرس إلى حال نفسية تؤدي إلى اندماجهم ومتابعتهم للدرس فحالة الطلاب النفسية في الصباح تختلف عنه في المساء وعلى المعلم العمل على تغيير حالتهم النفسية لتحقيق أهدافه.

- تؤدي إلى إثارة وتنمية دافعية التلاميذ حيث أن الدافعية شرط أساسي من شروط التعلم الفعال. (بن سعادة، 2015، ص86)

- تعمل على تركيز انتباه التلاميذ على المادة التعليمية الجديدة كوسيلة لضمان اندماجهم في الأنشطة الصفية

- تسهم في إشباع حاجات معينة لدى بعض التلاميذ فعندما يستخدم المعلم مثلا مراجعة المعلومات السابقة كأسلوب للتهيئة قد يستفيد بعض الطلاب في تثبيت معلوماتهم أو قد يصحح بعض الطلاب معلومات أو قد تزداد ثقة بعض الطلاب في أنفسهم أو قد يؤدي إلى ربط الدروس ببعضها مما يؤدي إلى تحقيق الأهداف المرجوة.

ب- مكونات تهيئة مهارة الطلاب وإثارة انتباههم ودافعيته للتعلم:

تتكون هذه المهارة من العناصر التالية والتي يجب على المعلم أن يتقنها إذا أراد النجاح ف مهنة التدريس ومن هذه العناصر ما يلي:

- اختيار الأسلوب المناسب للتهيئة وإثارة الانتباه والدافعية:

حيث توجد أساليب ووسائل عديدة لهذا الغرض على المعلم أن يأخذ في اعتباره العديد من العوامل عند اختياره الأسلوب التهيئة وإثارة الانتباه والدافعية لدى طلابه ومن هذه العوامل:

المرحلة التعليمية: فأساليب التهيئة وإثارة الانتباه الدافعية تختلف من مستوى إلى مستوى آخر ففي المرحلة الابتدائية يكون فيه نوع من التشويق والإثارة أكثر وتختلف من مادة الرياضيات عن مادة اللغة العربية.

- التنفيذ الجيد لأسلوب التهيئة وإثارة الانتباه والدافعية المختار

فكل أسلوب قواعد معينة على المعلم الإلتزام بها فأسلوب القصة له قواعده وأسلوب الأحداث الجارية له قواعده وأسلوب الأسئلة له قواعده وأسلوب مواجهة المعلومات السابقة له قواعده وهكذا...

- مراعاة الزمن المناسب للتهيئة:

على العلم أنه لا يوجد زمن محدد، لكن هناك ما يرى الوقت المستغرق يتراوح ما بين 40-50 دقيقة وهناك من يرى أنه يتراوح بين 3 إلى 8 دقائق ويفضل ألا يزيد عن هذا القدر

- متابعة فعل الطلاب والانتقال من التهيئة إلى موضوع الدرس

بمعنى عدم الفصل بين التهيئة وموضوع الدرس (بن سعادة، 2015، ص97)

ج- الأداءات التدريسية في تنفيذ الدرس:

يجب مراعاة بعض النقاط عند التنفيذ نذكر منها ما يلي:

- بدأ الدرس في ميعاده المحدد.

- استخدام مداخل متنوعة لإثارة اهتمام التلاميذ بموضوع الدرس.

- الربط بين المهارة الجديدة والمهارة السابقة.

- الانتقال من جزء إلى آخر بطريقة تسلسلية مشوقة.
- استخدام أساليب التدريس المناسبة للموضوع.
- مراعاة الفروق الفردية بين التلاميذ.
- مراعاة مبادئ الأمن والسلامة أثناء سير الدرس.
- مراعاة التدرج المنطقي لتعليم المهارات الحركية.
- الإشراف بطريقة منظمة على المجموعات. (بن سعادة، 2015، ص88)

3- مهارات التقويم:

يعتبر التقويم أحد كفاءات التدريس وتتضمن أداء معلم المرحلة الابتدائية وممارسته الخاصة بقياس وتقويم نتائج التعلم لدى التلاميذ من خلال استخدام أدوات وتقنيات متعددة مما تمكنه من التعرف على أوجه القوة والضعف لدى التلاميذ ومحاولة تعزيز الجوانب الايجابية وتجنب الجوانب السلبية، ويتضمن التقويم على مستوى الدرس أن يكون الأستاذ قادرا على اختيار الاختبارات والأسئلة وحسن إلقائها وعوضها وتوزيع الأنشطة على التلاميذ وتوعيتها لتشمل معظم عناصر الدرس:

- استخدام أساليب التعزيز مع التلاميذ.
- مراعاة القدرات العقلية للتلاميذ عند التقويم.
- العمل على تنمية مهارات التلاميذ خلال تصميم مواقف تعليمية. (حسين، 2017، ص54)

رابعا- تقويم الأداء التدريسي:

ظل تقويم المعلمين محورا اهتمام المربين وبدأ الباحثون يرون في تقويم المعلمين أداة لتحسين التعليم والتعلم، بالرغم من وجود نواحي الضعف في إجراءاته وأثره على المعلمين وثانيهما الإهتمام بأنظمة التقويم التي تساعد عملية النمو المهني للمعلم من خلال التركيز على التقويم التكويني مما أدى رضا المعلمين عن عملية التقويم وإلى مزيد من ممارسات التفكير ولقد تطرقنا لمفهوم الأداء التدريسي على أنه كل ما ينجزه المعلم من مهام وكفايات يشكل قابل للقياس فمن الممكن قياس أداء المعلم وفق استمارة الملاحظة الموضوعية التي تعد لهذا الغرض.

وعلى هذا فإن تقويم أداء المعلم يهتم بما يلي:

- تحقيق أهداف برنامج التنمية المهنية للمعلمين.
- إبراز خصائص التقويم التربوي.
- التوازن بين الجوانب العملية والجوانب النظرية.
- لا التوكيد على إكساب المعلم للمهارات التالية:
- المهارات الأدائية داخل حجرة الصف.
- مهارات العمل خارج حجرة الصف.
- المهارات اللغوية.
- المهارات اللازمة لتدريس المادة.
- المهارات الخاصة بتوجيه تدريس مختلف المواد في إطار الاتجاهات والقيم السائدة ولتقويم أداء المعلم أسس وخصائص منها أن يكون:

- 1- الشمولية: فبدل أن تقتصر التقويم على الإجراءات المألوفة وهو ملاحظة عمل المعلم وتقويمه أو قياس تحصيل الطلاب فإنه ينبغي أن يشمل ما أمكن كل العوامل التي تدخل في أوضاع التعليم والتعلم.
- 2- الاستمرارية: إن التغير التدريجي المستمر يعتبر من مميزات البرنامج التربوي المرغوب فيه لذلك ينبغي أن تكون عملية تقويم الأداء التدريسي للمعلم عملية مستمرة.
- 3- الموضوعية: بحيث يجب أن يقوم على أسس بعيدة عن التحيز والمزاجية
- 4- الصدق: بمعنى يجب أن يكون قادرا على أن يقيس ما وضع له (حديد، 2009، ص69)

خلاصة الفصل:

لموضوع الأداء التدريسي في المنظومة التربوية أهمية كبيرة حيث يعمل جميع التربويين على تحسينه وتطويره عن طريق استخدام طرق التدريس المتنوعة والوسائل التعليمية وذلك من أجل تحقيق الأهداف التعليمية المخطط لها مسبقا ومن هنا تتجسد كفايات الأداء التدريسي في نجاح عملية التدريس في الكثير من العوامل أهمها المعلم بأن يكون يتميز بكفايات وظيفية عالية تؤهله إلى الارتقاء بالمستوى التعليمي تتمثل في التخطيط الجيد للدرس، تنفيذ الدرس، في الأخير عملية تقويم الأداء المعلم.

الفصل الرابع: إجراءات الدراسة الميدانية

- 1 -حدود الدراسة.
- 2 -مجتمع وعينة الدراسة.
- 3 -الدراسة الاستطلاعية.
- 4 -منهج وأداة الدراسة.
- 5 -الخصائص السيكومترية للأداة.
- 6 -الأساليب الإحصائية المستخدمة في الدراسة.

تمهيد:

تعد الدراسة الميدانية أهم جزء في البحث العلمي، وهذا لأن البحث الميداني يمكننا من إثبات صحة أو خطأ فرضيات الدراسة والوصول إلى نتائج واقعية وملموسة.

تتناول الدراسة التي قمنا بها موضوع درجة مساهمة التكوين أثناء الخدمة في تحسين الأداء التدريسي لدى معلمي المرحلة الابتدائية، وهذا من خلال التساؤلات التي وضعتها الباحثة من أجل تحقيق الأهداف المرجوة من الدراسة ف جاء هذا الفصل ليحاول الإجابة عنها من خلال عرض البيانات المتحصل عليها من ميدان الدراسة وتحليلها.

وعليه فإن هذا الفصل ينظر للإطار المنهجي المتبع في هذه الدراسة، حيث يضم منهج الدراسة المتبع ومجتمع وأداة الدراسة، والإجراءات التي يتم إتباعها للتحقق من صدقها وثباتها، كما نوضح كذلك الأساليب الإحصائية المتبعة في معالجة النتائج.

1 -حدود الدراسة:

-الحدود المكانية:

تم تطبيق الدراسة في ستة مؤسسات تربية في ولاية جيجل منها ثلاث مؤسسات بدائرة الأمير عبد القادر وهي:

- مدرسة بوعكاز عيسى.
- عاشور عمار.
- بريغن محمد بن علي.

وثلاث مؤسسات أخرى بدائرة قاوس وهي:

- عبد الله محمود.
- بوريدان أحسن.
- مهران محمد.

-الحدود الزمنية:

يقصد بالحدود الزمنية الوقت المستغرق لإجراء الدراسة حيث كانت البداية منذ وقت الموافقة على الموضوع من طرف الإدارة إلى غاية الانتهاء من جمع الاستبانات وتحليلها، حيث بدأت الدراسة بالجانب النظري من خلال جمع المعلومات المتعلقة بالموضوع، و ثم إجراء زيارة استطلاعية إلى المؤسسات المذكورة سابقا وذلك لبحث الموضوع مع المعلمين حول ما إذا كان للتكوين أثناء الخدمة دور في تحسين الأداء التدريسي.

وقد طبقت هذه الدراسة في الفترة الممتدة من 25 أفريل 2019 إلى غاية 12 ماي 2019 حيث تم توزيع الاستبانات على الأساتذة في هذه الفترة واسترجاعها في فترات مختلفة.

2 مجتمع الدراسة وعينته:

أ) مجتمع الدراسة:

لكون مجتمع الدراسة من جميع المعلمين الموزعين على مؤسسات التعليم الابتدائي بولاية جيجل حيث قدر عددهم ب (101) معلما، ونظرا للصعوبات التي تلقتها الباحثة في استرجاع بعض الاستبانات إلا أنه تم استرجاعها كلها، ولهذا فقد لجأت الباحثة إلى زيارة المؤسسات الابتدائية بترخيص من مديرية

التربية والتعليم لولاية جيجل. لتوزيع باقي الاستبيان، حيث قامت الطالبة بأخذ بعض مؤسسات التعليم الابتدائي لجمع أكبر قدر من أفراد مجتمع الدراسة.

با - عينة الدراسة:

تمثلت عينة الدراسة في فئة المعلمين لولاية جيجل موزعين على بلديات ولاية جيجل والذين بلغ عددهم (101) معلما، وقد اختارت الباحثة العينة القصدية وهي العينة التي يتم انتقاء أفرادها بشكل مقصود من قبل الباحث نظرا لتوافر بعض الخصائص في أولئك الأفراد دون غيرهم ويعتقد الباحث عند اختياره لهذه العينة أنها تمثل المجتمع أفضل تمثيل ولكون تلك الخصائص هي من الأمور الهامة بالنسبة للدراسة. (لعزوي، 2008، ص 173)

3 -الدراسة الاستطلاعية: تسمى أيضا بالبحث الكشفي وقد لجأت الباحثة لإجراء دراسة استطلاعية للكشف عن الظروف المحيطة بالظاهرة، وكشف جوانبها وأبعادها، وتمثل هذه الدراسة نقطة تمهيدية في البحث العلمي بشقيه النظري والتطبيقي، كما ساعدت الباحثة للتأكد من إمكانية تطبيق أداة الدراسة في ميدان البحث وصلاحياتها في قياس ما وضعت لقياسه.

أ أهدافها:

-التعرف على ميدان البحث.

-التأكد من صلاحية الأداة وقابليتها وملاءمتها في إجراء البحث.

-التأكد من صلاحية الأداة وقابليتها وملاءمتها في إجراء البحث.

-معرفة أهم الصعوبات التي تواجه الباحثة في الدراسة الميدانية.

با - إجراءاتها: يعتبر إجراء الدراسة الاستطلاعية خطوة هامة حيث من خلالها تمكنت الطالبة من

التعرف على أهم المشكلات والصعوبات التي قد تواجهها أثناء تطبيق أداة البحث.

وفي إطار قيام الباحثة بالدراسة الاستطلاعية تمكنت من الحصول على تسهيل مصادق عليه من

رئيس قسم علم النفس وعلوم التربية والأرطوفونيا بكلية العلوم الإنسانية والاجتماعية من خلاله تحصلت

الباحثة على ترخيص من مديرية التربية والتعليم لولاية جيجل وتم توزيع استبيان بعنوان " درجة مساهمة

التكوين أثناء الخدمة في تحسين الأداء التدريسي"، على عينة من المعلمين بلغ عددهم (30) موزعين

على الابتدائيات المذكورة سابقا.

ج- نتائجها: بعد تطبيق الدراسة الاستطلاعية تم التوصل إلى:

-التعرف على ميدان الدراسة من أجل تطبيق الدراسة الأساسية.

-إعادة صياغة بعض البنود الغير واضحة.

-الأخذ بنصائح بعض المعلمين فيما يخص بعض البنود.

4 منهج وأداة الدراسة:

أ- منهج الدراسة: يعتبر خطوة تحديد المنهج الخطوة الأكثر أهمية في البحث إذ على أساسها يتم الحكم

على مصداقية نتائج البحث، فإذا كان المنهج المتبع صحيحا، كانت النتائج صحيحة حيث يعرفه عبد الرحمن بدوي " الطريق المؤدي إلى الكشف عن الحقيقة بواسطة مجموعة من القواعد العامة التي تهيمن على سير العقل وتحديد عملياته حتى يصل إلى نتيجة ومعلومات".

وبما أن الدراسة بصدد التعرف على درجة مساهمة التكوين أثناء الخدمة في تحسين الأداء التدريسي فإن المنهج المتبع هو المنهج الوصفي التحليلي، كونه يصف ظاهره من الظواهر في الواقع، وذلك بقصد تشخيصها وكشف جوانبها وتحديد العلاقات بين عناصرها، أو بينها وبين ظواهر أخرى.

بأ - أداة الدراسة:

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

-خطوات بناء الاستبيان:

- اطلعنا على الدراسات السابقة ذات الصلة بموضوع الدراسة.
- تحديد المحاور الرئيسية الذي يتكون من الاستبيان.
- بناء بنود الاستبيان والتي هدفها قياس استجابات المبحوثين.
- كان الاستبيان في صورته الأولية يتكون من (24) بندا.
- عرض الاستبيان على مختصين ومحكمين تربويين بجامعة محمد الصديق بن يحيى - جيجل-.

- في ضوء آراء المحكمين تم تعديل الاستبيان وقد أجمع المحكمون ملحق رقم (01) على صلاحية الأداة لقياس ما وضعت لقياسه.
- وقد اشتمل الاستبيان في صورته النهائية على (30) بندا موزع على 3 محاور.
الجدول رقم (01): عرض المحاور الثلاثة للاستبيان:

المحاور	محاور الاستبيان
الأول	مهارة التخطيط للدرس
الثاني	مهارة تنفيذ الدرس
الثالث	مهارة تقويم الدرس

-البدائل المعتمدة:

تم الاعتماد ثلاث اختيارات في هذا الاستبيان وهي (غير موافق، محايد، موافق) ويتم التقييم من 3 إلى 1 درجات لعل اختيارهما في الجدول التالي:

الجدول رقم (2): يمثل البدائل المستخدمة.

الاستجابة	غير موافق	محايد	موافق
الدرجة	3	2	1

5 الخصائص السيكومترية للأداة:

يحتاج الباحث إلى التأكد من أن المقياس الذي يستعمله في بحثه يقيس فعلا المتغير ولا يقيس شيء سواه، ولهذا يعد صدق المقياس الخاصية الأكثر أهمية بين خصائص المقياس، فالثبات شرط ضروري للاختبار ولكنه ليس مؤشر كافيا عن صدق الاختبار.

الصدق: هو أن يكون الاختبار قادرا على قياس ما وضع لقياسه (عبد الرحمان، 1997، ص 138).

ولقد تم حساب صدق الأداة من خلال إيجاد معامل الاتساق الداخلي بحساب معامل جتمان للتجزئة النصفية بالاعتماد على برنامج الحزم الإحصائية للعلوم الاجتماعية SPSS حيث بلغت قيمته (0.92).

وهو معامل قوي مما يدل على صدق الأداة والملحق رقم (03) يوضح ذلك.

- كذلك للتحقق من صدق الاستبيان تم عرض الاستبيان على مجموعة من المحكمين تألفت من (06) أعضاء هيئة التدريس المختصين بقسم علم النفس وعلوم التربية والأرطفونيا بكلية العلوم الإنسانية والاجتماعية بجامعة جيجل.

ب/ **الصدق الذاتي**: يعرف الصدق الذاتي بأنه الجدر التربيعي لمعامل الثبات، ومنه تحصلنا على معامل الثبات ألفا كرونباخ (0.93) وبتجديريه تحصلنا على (0.96) ويعبر عن الصدق الذاتي وهو مرتفع الدرجة.

✓ **الثبات**: للثبات أهمية كبيرة في استخدام اختبار ما لغرض معين فهو يشير إلى الثقة التي يمكننا أن نضعه في نتائج اختباراتنا، فهو صمم ليقدّم تقديراً كمياً لاتساق المقياس ودقته (محمد أحمد وآخرون، 2010، ص213)

وقد تم حساب ثبات الاستبيان عن طريق معادلة ألفا كرونباخ باستخدام برنامج الحزم الإحصائية للعلوم الاجتماعية SPSS وقد أظهرت النتائج مستوى عالي من الثبات قدره (0.93) مما يدل على أنه معامل قوي كافي لتحقيق ثبات الإدارة مما يؤكد قابلية الأداة للتطبيق الميداني وهذا ما يوضحه الملحق رقم (02).

6 الأساليب الإحصائية المستخدمة في الدراسة:

تم الاستعانة ببرنامج الحزم الإحصائية (SPSS (statistica package for social sciences

الإصدار رقم (20) وهو من البرامج الشائعة الاستخدام في مجال تحليل البيانات الخاصة بالأبحاث والدراسات الإنسانية وقد تم استخدام الأساليب الإحصائية التالية:

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

$$x = \frac{\sum x}{n}$$

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

ومعادلته كالتالي:

$$x = \sqrt{\frac{\sum x^2 - (\sum x)^2}{n-1}}$$

في حين تم تصنيف قيم المتوسطات عن طريق العملية الحسابية التالية:

طول الفئة = الحد الأعلى للبدائل - الحد الأدنى للبدائل / عدد المستويات

بمعنى $\frac{1-3}{3} = 0.66$ وبذلك تكون حدود المستويات الثلاثة على النحو التالي:

- عدد المتوسط الحسابي الذي يقع بين (1 - 1.66) درجة منخفضة.

- عدد المتوسط الحسابي الذي يقع بين (1.67 - 2.33) درجة متوسطة.

- عدد المتوسط الحسابي الذي يقع بين (2.34 - 3) درجة عالية.

الفصل الخامس: عرض ومناقشة النتائج.

- 1 عرض وتحليل نتائج الدراسة.
- 2 مناقشة وتفسير نتائج الدراسة.
- 3 التوصيات.

تمهيد:

سنحاول في هذا الفصل عرض نتائج فرضيات هذه الدراسة معتمدة في ذلك على بيانات ومعلومات تم جمعها خلال الدراسة بهدف معرفة مدى تحقق الفرضيات، وللإجابة عنها قمنا بحساب المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية والدرجات المعيارية لاستجابات أفراد العينة على بنود الاستبيان وذلك حسب ما توضحه الفرضيات الآتية.

1- عرض و تحليل نتائج الدراسة

عرض نتائج الفرضية الأولى: ونصها : يساهم التكوين أثناء الخدمة لدى معلمي المرحلة الابتدائية في تحسين مهارات التخطيط.

وللإجابة عن فرضية الدراسة حسبنا المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية والدرجة المعيارية لاستجابات أفراد العينة على الاستبيان

الجدول رقم (03): يوضح المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية والدرجة المعيارية لبنود المحور (01)

رقم البند	الرتبة	المحور 1: مهارات التخطيط للدرس	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الدرجة
01	4	بفضل التكوين أثناء الخدمة أصبحت قادرا على وضع خطة التدريس اليومية	2.77	0.61	عالية
02	1	يساعدني التكوين أثناء الخدمة على إدراك أهمية الأهداف المسطرة في المنهج	2.77	0.56	عالية
03	6	يساعدني التكوين أثناء الخدمة في معرفة الزمن الكلي لتنفيذ الخطة	2.58	0.69	عالية
04	2	يساعدني التكوين أثناء الخدمة على التنوع في طرائق تقديم الدرس قبل التنفيذ	2.76	0.56	عالية
05	8	بفضل التكوين أثناء الخدمة أصبحت قادرا على اختيار الأسلوب المناسب لتنفيذ الدرس	2.47	0.78	عالية
06	3	يساعدني التكوين أثناء الخدمة على مراعاة الفروق الفردية عند عملية التخطيط للدرس	2.74	0.94	عالية
07	10	يساعدني التكوين أثناء الخدمة على إدارة الصفوف ذات الإعداد الكبيرة داخل الصف	2.2	0.87	متوسطة

متوسطة	0.79	2.31	بفضل التكوين أثناء الخدمة أصبحت قادرا على اكتشاف نقائص المنهاج الدراسي وتصحيحها	9	08
عالية	0.75	2.5	يساعدني التكوين أثناء الخدمة على اختيار أنشطة تتناسب مع الهدف المسطر من الدرس	7	09
عالية	0.62	2.69	يبين التكوين أثناء الخدمة ضرورة تصميم خطة الدرس في ضوء الاحتياجات ومتطلبات نمو التلاميذ	5	10
عالية	0.53	2.57	الدرجة الكلية		

يوضح الجدول المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية ودرجة استجابة المعلمين على محور مهارات التخطيط للدرس، حيث يتضح أن البند 2 أخذ الرتبة الأولى بدرجة عالية ومتوسط حسابي مرتفع عن البقية ب 2.77 وانحراف معياري 0.56، والذي يشير إلى مساعدة التكوين أثناء الخدمة للمعلمين على إدراك قيمة الأهداف في المنهاج، ليلبيها البندين (1، 3، 4) بدرجات معيارية عالية أيضا وبمتوسطات حسابية مرتفعة هي الأخرى والتي قدرت بالترتيب ب (2.76، 2.74، 2.72) وانحرافات معيارية هي (0.56، 0.94، 0.61) على الترتيب وهي بنود تشير إلى مساعدة التكوين أثناء الخدمة المعلم على مراعاة الفروق الفردية بين التلاميذ عند التخطيط للدرس والتنوع في طرائق تقديم الدرس كما يمكنه من القدرة على وضع خطة التدريس اليومية.

في حين جاءت البنود (3، 9، 5، 10) بمتوسطات حسابية متقاربة درجتها المعيارية عالية وهي على الترتيب " (2.69، 2.58، 2.5، 2.47).

والتي تشير إلى حث التكوين أثناء الخدمة على تصميم خطة الدرس ومعرفة الزمن الكلي لتنفيذ الخطة مع اختيار أنشطة تناسب مع الهدف المسطر من الدرس.

في حين جاء البندين (7، 8) بمتوسطات حسابية درجتها متوسطة وهي 2.2، 2.31، وانحرافات معيارية على الترتيب (0.87، 0.79) والتي تشير إلى مساعدة التكوين أثناء الخدمة المعلم على إدارة الصفوف ذات الأعداد الكبيرة داخل الصف واكتشاف نقائص المنهاج الدراسي وتصحيحها.

ثانيا: عرض نتائج الفرضية الثانية ونصها: يساهم التكوين أثناء الخدمة لدى معلمي المرحلة الابتدائية في تحسين مهارات تنفيذ الدرس.

الجدول رقم (04): يوضح المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية والدرجة المعيارية للمحور (02)

الدرجة	الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	المحور 2: مهارات تنفيذ الدرس	الرتبة	رقد البند
عالية	0.8	2.76	يبين التكوين أثناء الخدمة كيفية التعامل مع المواقف الحرجة أثناء التدريس	2	11
عالية	0.81	2.45	يساعدني التكوين أثناء الخدمة على شرح الدروس بشكل مبسط	9	12
عالية	0.78	2.49	تعلمت من التكوين أثناء الخدمة كيفية اختيار أسئلة تثير انتباه التلاميذ للدرس	8	13
عالية	0.62	2.69	تعلمت من التكوين أثناء الخدمة ضرورة استخدام معلومات التلاميذ السابقة كمدخل للدرس	4	14
عالية	0.11	2.9	تعلمت من التكوين أثناء الخدمة كيفية التحكم في الوسائل التعليمية المناسبة للتدريس	1	15
عالية	0.70	2.6	يساعدني التكوين أثناء الخدمة على مراعاة توزيع زمن الحصة حسب عناصر الدرس	5	16
عالية	0.65	2.64	تعلمت من التكوين أثناء الخدمة كيفية إثارة دافعية التلاميذ داخل الفصل	6	17
عالية	0.73	2.5	بفضل التكوين أثناء الخدمة أصبحت متمكنا من كيفية التدرج في عرض أفكار الدرس	7	18
متوسطة	0.78	2.24	يساعدني التكوين أثناء الخدمة على ربط غرفة حجرة التدريس بالبيئة الخارجية	10	19

عالية	0.13	2.75	بفضل التكوين أثناء الخدمة أصبحت قادرا على إثارة روح المنافسة بين التلاميذ	3	20
عالية	0.66	2.57	الدرجة الكلية		

يوضح الجدول المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية ودرجة استجابة المعلمين على محور "مهارات تنفيذ الدرس"، حسب كل بند مشكل لهذا المحور يتضح أن البند (15) احتل المرتبة الأولى بمتوسط حسابي درجته المعيارية عالية وهو (2.9) وانحراف معياري قدر ب (0.11) والذي يشير معناه إلى أن التكوين أثناء الخدمة يبين للمعلم كيفية التحكم في الوسائل التعليمية المناسبة للتدريس.

في حين جاء البندين (11 ، 20) بمتوسطات حسابية درجتها عالية وهي (2.76 ، 2.75) وانحرافات معيارية على الترتيب (0.80 ، 0.13) والذي يبين فيه التكوين أثناء الخدمة للمعلم كيفية التعامل مع المواقف الحرجة أثناء الدرس اضافة إلى أن التكوين أثناء الخدمة يمكن المعلم من القدرة على إثارة روح المنافسة بين التلاميذ.

في حين جاءت البنود (14 ، 17 ، 16 ، 18 ، 13 ، 12) بمتوسطات حسابية درجتها المعيارية عالية قدرت ب (2.69 ، 2.64 ، 2.60 ، 2.50 ، 2.49 ، 2.45) وانحرافات معيارية قدرت ب (0.62 ، 0.65 ، 0.73 ، 0.78 ، 0.81) على الترتيب حيث تشير هذه البنود إلى أن التكوين أثناء الخدمة يحث المعلم على ضرورة استخدام معلومات التلاميذ السابقة كمدخل للدرس كذلك يساعد المعلم على إثارة الدافعية بين التلاميذ داخل الفصل، كما يساعد التكوين أثناء الخدمة المعلم على توزيع زمن الحصة حسب عناصر الدرس وكيفية التدرج في عرض أفكار الدرس، إضافة ضرورة اختيار أسئلة تثير انتباه التلاميذ، وشرح الدروس بشكل مبسط في حين جاء البند (19) بمتوسط حسابي درجته المعيارية متوسطة هي (2.24) وانحراف معياري قدر ب (0.78) حيث يشير إلى ضعف التكوين أثناء الخدمة في توجيه المعلم إلى الربط بين حجرة التدريس والبنية الخارجية.

ثالثاً: عرض نتائج الفرضية الثالثة

نصها: يساهم التكوين أثناء الخدمة لدى معلمي المرحلة الابتدائية في تحسين طرق التقويم.

الجدول رقم (05): يوضح المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية والدرجة المعيارية للمحور (03).

رقد البند	الرتبة	المحور 3: مهارات التقويم	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الدرجة
21	1	يساعدني التكوين أثناء الخدمة على طرح الأسئلة في بداية الحصة لتقويم المكتسبات السابقة.	2.69	0.62	عالية
22	5	يشجعني التكوين أثناء الخدمة على طرح الأسئلة في جميع مراحل الدرس للتأكد من الفهم	2.54	0.75	عالية
23	2	يساعدني التكوين أثناء الخدمة على طرح الأسئلة في نهاية الحصة للتأكد من اكتساب الكفاءة المستهدفة	2.65	0.69	عالية
24	4	يساعدني التكوين أثناء الخدمة من التحكم في صياغة أسئلة الامتحانات وفق البرنامج المقرر	2.58	0.75	عالية
25	9	تعلمت من التكوين أثناء الخدمة كيفية استخدام التقويم المستمر	2.49	0.79	عالية
26	8	يقدم التكوين أثناء الخدمة طرق عديدة لتقويم التلاميذ	2.5	0.74	عالية
27	7	يحث التكوين أثناء الخدمة على اعتماد الأساليب العلمية الدقيقة في عملية التقويم	2.5	0.74	عالية
28	6	يرشدني التكوين أثناء الخدمة على توجيه الأسئلة لجميع التلاميذ	2.52	0.96	عالية
29	10	يمكنني التكوين أثناء الخدمة من القدرة على استخدام وسائل تكنولوجية حديثة في عملية التقويم	2.41	0.79	عالية
30	3	تعلمت من التكوين أثناء الخدمة التأكد دورياً من مدى بلوغ الأهداف التعليمية المخطط لها مسبقاً	2.62	0.63	عالية
		الدرجة الكلية	2.55	0.44	عالية

يوضح الجدول المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية ودرجة استجابة المعلمين على محور مهارة التقويم حسب كل بند مشكل حيث يتضح أن البنود (21، 23، 30) حيث احتلوا المرتبة الأولى والثانية والثالثة بمتوسطات حسابية (2.69، 2.65، 2.62)، على الترتيب وانحرافات معيارية (0.62، 0.69) لذلك كانت الدرجة عالية وهي مساعدة التكوين أثناء الخدمة المعلم على طرح الأسئلة في بداية الحصة لتقويم المكتسبات السابقة وطرح الأسئلة في نهاية الحصة للتأكد من اكتساب الكفاءة المستهدفة وأيضا بلوغ الأهداف التعليمية المخططة لها مسبقا.

وجاءت البنود (24، 22، 28، 26، 27) بمتوسطات حسابية متقاربة درجتها المعيارية عالية وهي على الترتيب (2.58، 2.54، 2.52، 2.50، 2.50)، وانحرافات معيارية قدرت ب (0.75، 0.75، 0.96، 0.74) على الترتيب والتي تشير إلى مساعدة التكوين أثناء الخدمة للمعلم في التحكم في صياغة أسئلة الامتحانات وفقا للمقرر وطرح الأسئلة في جميع مراحل الدرس للتأكد من الفهم وتوجيه الأسئلة لجميع التلاميذ كما يقدم التكوين أثناء الخدمة للمعلم طرق عديدة لتقويم التلاميذ، كما بحث أيضا على اعتماد الأساليب العلمية الدقيقة في عملية التقويم.

في حين يشير البندين (25، 29) بمتوسطات حسابية درجتها المعيارية عالية بها وهي (2.49، 2.41) وانحرافات معيارية تقدر ب (0.79، 0.79) والذي تشير إلى كيفية استخدام المعلم التقويم المستمر وتمكنه من القدرة على استخدام وسائل تكنولوجية حديثة في عملية التقويم.

رابعاً: عرض وتحليل نتائج الفرضية العامة: والتي نصها: يساهم التكوين أثناء الخدمة في تحسين الأداء التدريسي لدى معلمي المرحلة الابتدائية.

للإجابة عن فرضية الدراسة حسبنا المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية والدرجة المعيارية لاستجابة أفراد العينة على الاستبيان الذي يحتوي على ثلاثة محاور وذلك حسب كل محور وحسب الاستبيان ككل كما يوضح الجدول.

الجدول رقم (06): يوضح المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية والدرجة الكلية للاستبيان ككل.

رقم البند	الرتبة	محاور الاستبيان	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الدرجة
1	1	المحور 01: تحسين مهارات التخطيط للدرس	2.574	0.536	عالية
2	2	المحور 02: تحسين مهارات تنفيذ الدرس	2.571	0.663	عالية
3	3	المحور 03: تحسين مهارات التقويم	2.551	0.449	عالية
الدرجة الكلية					عالية

يوضح الجدول المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية ودرجة كل محور، والدرجة الكلية

للاستبيان ككل حيث بلغ المتوسط الحسابي للاستبيان ككل (2.56) وانحراف معياري (0.54) ودرجة معيارية عالية وهي تعتبر معبرة، حيث جاء المحور (1 - 2) اللذان يعبران عن تحسين مهارات التخطيط للدرس وتحسين مهارات التنفيذ في الرتبة الأولى والثانية بمتوسطات حسابية قدرت ب (2.574 ، 2.571) وانحرافات معيارية قدرت ب (0.536 ، 0.663) مما يدل أن درجة مساهمة التكوين أثناء الخدمة في تحسين مهارات التخطيط والتنفيذ للدرس عالية.

في حين جاء المحور " 3 " الذي يعبر عن تحسين مهارات التقويم حيث قدر المتوسط الحسابي ب (2.551) وانحراف معياري قدر ب (0.449) مما يدل أن درجة مساهمة التكوين أثناء الخدمة في تحسين مهارات التقويم عالية.

2- مناقشة وتفسير نتائج الدراسة في ضوء نتائج الفرضيات والدراسات السابقة:

أولاً: مناقشة وتفسير نتائج الفرضية الأولى:

من خلال النتائج المتوصل إليها نقول أن درجة مساهمة التكوين أثناء الخدمة في تحسين مهارات التخطيط جاءت بدرجة عالية، هذا ما قد يوضح أن مفهوم تحسين مهارات التخطيط قد أصبح قيد التنفيذ لدى المعلمين بالمنظومة التربوية الجزائرية وتم تعميمه والعمل به كمفهوم مطور لدى أغلب المعلمين لتحسين العملية التعليمية التعلمية.

ويمكن أن تعزى هذه النتيجة إلى أن التكوين أثناء الخدمة قد طور مفهومه اتجاه الأهداف التربوية اليوم بعد أن كان المعلم يهتم بشكل مباشر بتدريس التلاميذ والرفع من مستواهم التعليمي، والحرص على إفادته بتجديد معارفه بصفة مستمرة وحشوه بالمعارف كونه محور العملية التربوية، إلا أنه لا يتم هذا بشكل ناجح إلا وأولينا الاهتمام بالمعلم لأنه من وقت لآخر والتأكد من كونه قادر على تحسين أدائه العملي داخل الصف وخصوصا مع التلاميذ.

وقد تعود هذه النتيجة إلى سعي المكونين التربويين إلى تطوير رؤية مستقبلية للأهداف الواجب تنظيمها لذا يولي عناية عالية في تحسين مهارات التخطيط للدروس، وذلك من خلال وقوفه على تحسينها وتوجيه المعلم إلى التنوع في طرائق التدريب واختيار المواضيع المناسبة لقدرات التلاميذ في حين يوجه المعلمين للدورات التكوينية المخطط لها حول الموضوع.

واتفقت نتائج هذه الدراسة مع نتائج دراسة صباح ساعد (2013) والتي توصلت إلى التكوين أثناء الخدمة يساهم بدرجة متوسطة في تحسين مهاراتهم في مجال التخطيط للدرس.

ومن خلال ما سبق وبالرجوع إلى الدرجة الكلية في المحور المرتبط بمهارات التخطيط للدرس نجد أن الفرضية قد تحققت.

ثانيا: مناقشة وتفسير نتائج الفرضية الثانية.

من خلال النتائج المتوصل إليها نقول أن درجة مساهمة التكوين أثناء الخدمة في تحسين مهارات تنفيذ الدرس جاءت بدرجة عالية، هذا ما قد يوضح تحسين مهارات تنفيذ الدرس لدى المعلم في تحسن ويرتقي إلى التطور الذي نصبو إليه من أجل تحقيق الهدف من العملية التعليمية.

ويمكن أن تعزى النتيجة إلى كون المعلم يخضع لعملية التكوين أثناء الخدمة في كل الدورات التكوينية المخطط لها من طرف الهيئات المعنية بذلك "المكونين" ولهذا فإن الأمر يحتاج إلى جهود مكثفة لتحسين محتوى البرامج التكوينية التي يخضع لها المعلم في تكوينه وأن تبنى هذه الجهود في ضوء الاتجاهات العالمية المعاصرة وهذا ما تفتقر إليه المنظومة التربوية الجزائرية إلى حد ما فكثرة الأعمال التي يقوم بها المعلم داخل الصف الدراسي وكثافة التلاميذ داخل القسم وحجم البرنامج الدراسي مع ضيق

الوقت والزامه إكمال المقرر الدراسي يجعل المعلم غير قادر على تحسين ذلك الجانب الملموس من العملية التعليمية كما يجب وهذا ما شعرت به الباحثة أثناء تطبيقها الدراسة.

لذا فإن عملية التكوين أثناء الخدمة تجعل المعلم يدرك هذا النقص مما يؤدي إلى مواجهة هذا الضغط والتركيز على نوعية المعلومات دون التركيز على حجمه، وقد اتفقت نتائج هذه الدراسة مع نتائج دراسة عثمانى وآخرون (2018) والتي توصلت إلى وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسطات علامات أساتذة التربية البدنية والرياضة في كفايات التنفيذ تعزى للبرنامج التكويني أثناء الخدمة ، ومن خلال ما سبق وبالرجوع للدرجة الكلية للمحور المرتبط بمهارات التنفيذ نجد أن الفرضية تحققت.

ثالثا: مناقشة وتفسير نتائج الفرضية الثالثة.

من خلال النتائج المتوصل إليها نقول أن درجة مساهمة التكوين أثناء الخدمة في تحسين مهارات التقويم جاءت بدرجة عالية، هذا ما قد يوضح أن تعرض المعلم للتكوين أثناء الخدمة يجعل المعلم قادرا على طرح الأسئلة في بداية الحصة لتقويم المكتسبات القبلية مما تجعله متمكنا من عملية التقويم سواء كانت الأسئلة قبلية أو أثناء الدرس أو بعد انتهاء الدرس بهدف اكتساب الكفاءة.

وتعزى النتيجة إلى قدرة المكونين التربويين في حث المعلم على ابتكار أدوات تقويم داعمة للاختبارات المدرسية بالإضافة إلى التنوع في طرق التقويم من أجل الوصول إلى نتائج مرضية في عملية التعلم، مما تجعل المعلم قادرا على صياغة مفردات الاختبار في مواقف حقيقية واقعية وتحفز المتعلمين على التعلم الإيجابي وتزويدهم بتغذية راجعة مستمرة في حين أغلب المكونين التربويين يساعدون المعلم للاطلاع على أدوات التقويم المرتبطة بالمنهاج والربط بين أساليب التقويم وأهداف المنهاج الدراسي لابتكار أدوات تقويم بسيطة داعمة للاختبارات المدرسية وفقا للبرنامج المقرر بالإضافة إلى تكثيف الدورات التكوينية للمعلمين وإعطاء هيئة التدريس في إعداد الاختبارات المرجعية المحك في المواد الدراسية المختلفة، وتدريبهم أيضا على البرامج التطبيقية للحاسوب وربط التكنولوجيا بالتقويم وهذا ما تقتقر إليه المنظومة التربوية الجزائرية إلى حد ما حسب ما شعرت به الباحثة أثناء تطبيق دراستها.

وقد تعود هذه النتيجة إلى عدم تكثيف البرامج التدريبية للمعلمين في مجال التقويم وتخصيص حصص مبرمجة لربط التكنولوجيا بالتقويم مما يؤدي إلى تحسين مستوى أداء المعلم في هذا المجال والذي من خلاله يجعل المعلم يقوم بتجارب ميدانية والتحرري عن المشكلات المعقدة مما يؤدي به إلى

اكتسابه مستويات التفكير العليا وهذا ما تفسره النظرية المعرفية المنطلقة من المعطى القائل أن التعلم عملية عقلية يقوم على إعادة تنظيم البنى المعرفية، في حين أن النظرية السلوكية تقوم على وجود علاقة بين المثير والاستجابة.

ومن خلال ما سبق وبالرجوع إلى الدرجة الكلية للمحور المرتبطة بتحسين طرق التقويم نجد أن الفرضية تحققت.

رابعاً: مناقشة وتفسير نتائج الفرضية العامة

من خلال نتائج الفرضية العامة التي جاءت كما يلي: " يساهم التكوين أثناء الخدمة في تحسين الأداء التدريسي لدى معلمي المرحلة الابتدائية" حيث يتضح لنا من خلال الجدول رقم (06) والتي جاءت بدرجة عالية وبمتوسط حسابي قدره (2.56) وانحراف معياري (0.54) وهذا ما يوضحه لنا الجدول رقم (06)، يعني أن أغلبية المعلمين لديهم وعي كافي بأهمية التكوين أثناء الخدمة ومواكبة كل المستجدات التي تحدث في هذا المجال ودوره الفعال في ترقبته وتحسين أدائه بشكل مستمر مما يحتاج إلى المزيد من التوعية والدعم والتدريب إذ لا يمكن إنكار الدور الفعال للمعلم في محاولته للسعي لتطوير وتحسين أساليبه لخدمة العملية التعليمية.

أما فيما يتعلق بالمحاور المشكلة للمقياس والتي سبق أن حددناها بمحاور هي: تحسن مهارات التخطيط، مهارات التنفيذ، مهارات التقويم، فقد جاءت نفس الدرجة، حيث أن محور مهارات التخطيط جاء بدرجة عالية أكثر من غيرها.

ويعزى السبب إلى أن التكوين أثناء الخدمة أصبح يرشد المعلمين للتخطيط للدرس بما يحقق الإبداع والتطوير وقد حاز هذا المحور على المرتبة الأولى كما حصلت أغلب بنوده على درجة عالية وبمتوسط حسابي قدره (2.57) وانحراف معياري (0.53)، وربما يرجع ذلك لمساعدة التكوين أثناء الخدمة المعلم على إدراك قيمة التخطيط قبل بداية الدرس في العملية التنفيذية وإدراكه للأهداف المسطرة في المنهج ومساعدته على تنفيذ الزمن الكلي للخطة وهذه المعاني ذكرت في البنود (1، 2، 3) وفي المقابل جاءت بعض البنود بدرجات متوسطة مما يدل على أن التكوين أثناء الخدمة يساعد المعلم على إدارة الصفوف ذات الأعداد الكبيرة، وأحياناً يساعده اختيار أنشطة تتناسب مع الهدف المسطر من الدرس.

وتعزى هذه النتيجة إلى ضيق الوقت في تطبيق التكوين أثناء الخدمة للمعلم.

كما جاء محور مهارات تنفيذ الدرس في المرتبة الثانية بدرجة عالية وبمتوسط حسابي

قدره (2.57) وانحراف معياري (0.66) حيث يمكن تفسير هذه النتيجة إلى أن التكوين أثناء الخدمة بين المعلم التحكم في الوسائل التعليمية المناسبة للدرس وكيفية التعامل مع المواقف الحرجة أثناء التدريس مما يصبح المعلم قادر على إثارة روح المنافسة بين تلاميذه هذا ما أكدته البنود (15، 11، 30) في حين جاءت البنود الأخرى متقاربة في الدرجات، تدل على أن التكوين أثناء الخدمة يقدم تكوين كاملا للمعلم حول ضرورة استخدام معلومات التلاميذ السابقة كمدخل للدرس ومراعاة توزيع زمن الحصة على عناصر الدرس بمعنى أن التكوين أثناء الخدمة استطاع أن يضيف مؤثرات حية للتعامل مع التلميذ داخل الصف الدراسي.

في حين جاء محور مهارات التقويم في المرتبة الثالثة وبمتوسط حسابي قدره (2.55) وانحراف معياري (0.44) وهي أيضا بدرجة عالية.

حيث يمكن تفسير النتيجة إلى مساعدة التكوين أثناء الخدمة المعلم على طرح الأسئلة في بداية الحصة لتقويم المكتسبات السابقة من أجل تهيئة التلميذ للدخول في الدرس والتأكد من التغذية الراجعة هل هي محققة فعلا، وأيضا مساعدته على طرح الأسئلة في نهاية الحصة لتأكد من تحقيق الكفاءة المستهدفة وذلك للتأكد من مدى بلوغ الأهداف التعليمية المخطط لها مسبقا هذا ما أكدته البنود (21، 23، 30).

في حين البنود الأخرى جاءت بدرجة عالية هي الأخرى ومتقاربة تدل على أن درجة مساهمة التكوين أثناء الخدمة في تحسين أداء المعلم في مهارات التقويم عالية.

وذلك لمساعدته في التحكم في صياغة أسئلة الامتحانات وفقا للبرنامج المقرر وطرح الأسئلة في جميع مراحل الدرس إضافة إلى تشجيع المعلم على طرح الأسئلة لجميع التلاميذ بمعنى مراعاة الفروق الفردية بين التلاميذ.

التوصيات والمقترحات:

بعد عرض وتحليل وتفسير البيانات الواردة في الدراسة، وبعد التوصل إلى مجموعة من النتائج ومن خلال وجود بعض الاختلالات والنقائص والتي يعاني منها التكوين أثناء الخدمة في إعداد معلمين قادرين

على ممارسة أدائهم على أكما وجه سواء على مستوى التخطيطي للدرس أو تنفيذها و تقويها حتى يتمكن من تحقيق أهدافه والمتمثلة في إعداد معلمين أكفاء قادرين على ممارسة جميع المهام التدريسية المسندة للمعلم وبناء على هذا تم اقتراح مجموعة من التوصيات:

- أن يشرف على البرامج التكوينية مختصين في مجالات تربوية مناسبة يمتلكون الخبرة والمؤهلات التي تساعدهم على تحقيق أهداف البرامج التكوينية بأساليب مشوقة ومعاصرة بعيدا عن الأساليب التقليدية.
- الاهتمام بالجانب الثقافي للمعلم وذلك بتدريس مواد في التشريع والقانون والإعلام الآلي.
- إخضاع خريجي الجامعات الراغبين في ممارسة مهنة التعليم إلى التكوين في المدارس العليا قبل الالتحاق بالمهنة.

- توفير المصادر والوسائل التعليمية التي تمكن المعلمين والمعلمات من استخدام تكنولوجيا المعلومات للتعامل بحرية وتفكير إيجابي.

- تطوير مناهج ومقررات التكوين بحيث تلاحق ثورة المعلومات والاتصالات التي يتطلبها العصر الذي نعيش فيه.

- الربط بين الجانب النظري والعملية أثناء إعطاء الدورات التكوينية.

- وضع معايير علمية وعملية وموضوعية للراغبين في ممارسة مهنة التعليم من خلال إخضاعهم للاختبارات قبل الالتحاق بالوظيفة تهدف إلى قياس مستواهم العلمي وكذلك قياس اتجاهاتهم نحو مهنة التعليم

- العناية بالتطبيقات العملية لنظريات التربية وعلم النفس وعدم التركيز على الجوانب النظرية فقط والاهتمام بطرائق التدريس الحديثة.

- تكوين الأساتذة على تخطيط وتنفيذ محتوى الإصلاح التربوي بوسائله وطرقه المختلفة مما يساعد في إنجاح الإصلاح بشكل كبير.

الخاتمة

تعتبر التربية أحد أسس الكبرى التي تعتمد عليها الأمم في الاحتفاظ بكيانها والتي يقوم عليها تقدم المجتمع وتطوره، والمعلم يحتل مكان أساسي في التربية وهو الذي يقوم بتوجيه العملية التعليمية نحو تحقيق أهدافها وغاياتها، لذا وجب أن تكون أساليب تربية المعلم وإعداده على درجة كبيرة من الكفاءة التي تضمن تكوين معلمين على مستوى عالي من الكفاءة.

فموضوع التكوين أثناء الخدمة واسع ومتشعب أدركنا من خلاله معرفة واقعه في الميدان ومدى تحقيقه لبرامجه والإعداد له من طرف المختصين التربويين حيث أفادنا البحث في الإطلاع على مختلف ميادين التكوين أثناء الخدمة والبرنامج الذي لم يتم التخطيط له بعناية سواء فيما يتعلق بأهدافه التي لم تتوافق مع الإصلاحات الجديدة خاصة المدرسة الابتدائية، ولا من حيث اختيار المواد الدراسية التي تفيد المعلم كما أن قلة الوسائل التعليمية تعبر من المسائل التي تواجه المعلم بالدرجة الأولى مما تعرقل مسار التكوين

قائمة المراجع

أولاً: الكتب

- 1 - ابراهيم محمد المحاسنة. (2013): إدارة وتقييم الأداء الوظيفي بين النظرية والتطبيق ، (ط1) عمان، دار جرير للنشر والتوزيع.
- 2 - بلخضر زروق. (د س): تقنيات العمل التربوي ومقاربات الكفاءات للمعلمين والأساتذة ومديري المدارس، (ط1)، الجزائر، دار هومة للنشر والتوزيع.
- 3 - حسين فنينش. (2017): دراسات حول التكوين في رفع الكفاءات في الإدارات والمؤسسات العمومية الجزائرية، الجزائر، بلقيس للنشر والتوزيع.
- 4 - رحيم يونس كلرو العزاوي. (2008): مقدمة في منهج البحث العلمي ، (ط1)، عمان، دار الدجلة للنشر.
- 5 - سامية محمد محمود عبد الله. (2015): استراتيجيات التدريس (الأسس النماذج والتطبيقات) (ط1)، الإمارات العربية المتحدة، دار الكتاب الجامعي للنشر.
- 6 - سعد عبد الرحمان. (1997): القياس النفسي (النظرية و التطبيق) ،(ط3)، القاهرة، دار الفكر العربي للنشر والتوزيع.
- 7 - صفاء عبد العزيز. سلامة عبد العظيم. (2007): إدارة الفصل وتنمية المعلم ، الإسكندرية، دار الجامعة للنشر.
- 8 - عبد القادر فضيل. (2013): المدرسة في الجزائر حقائق وإشكالية، (ط2)، الجزائر، دار الجسور للنشر والتوزيع.
- 9 - عبد الله فلاح المنيزل، عايش موسى غرابية. (د س): الإحصاء التربوي تطبيقات باستخدام الرزم الاحصائية للعلوم الاجتماعية، الأردن، دار المسيرة للنشر والتوزيع.
- 10 - علي راشد. (2005): كفايات الأداء التدريسي، (ط1)، القاهرة، دار الفكر العربي للنشر والتوزيع.
- 11 - فراس السليتي. (2015): استراتيجيات التدريس المعاصرة ، (ط1)، عمان، عالم الكتب العالي للنشر.
- 12 - ماجدة مصطفى السيد وآخرون. (2011): المناهج ومهارات التدريس ، مصر، الدار العربية للنشر.

- 13 - محسن علي عطية. (2008): الاستراتيجيات الحديثة في التدريس الفعال ، عمان، دار صفاء للنشر.
- 14 - محمد احمد وآخرون. (2010): القياس النفسي والتربوي ، (ط1)، عمان، دار المسيرة للنشر والتوزيع.
- 15 - محمد محمود ساري حمادنة، خالد حسين عبيدات. (2012): مفاهيم التدريس في العصر الحديث (طرائق ..أساليب. استراتيجيات)، (ط1). الأردن.
- 16 - مروان عبد المجيد ابراهيم. (2000): أسس البحث العلمي لإعداد الرسائل الجامعية ، (ط1)، عمان، الوراق للنشر والتوزيع.
- 17 - مصطفى محسن. (2005): التربية وتحولات عصر العولمة مداخل للنقد والاستشراف ، (ط1) المغرب، المركز الثقافي العربي.

ثانيا: القواميس والمعاجم

- 18 - اسماعيل عبد الفتاح عبد الكافي. (2003): معجم مصطلحات عصر العولمة.

ثالثا: المجلات العلمية

- 19 - أم الخيوط إيمان، بورزق يوسف، (د س): اتجاهات السائدة التعليم الابتدائي نحو التكوين أثناء الخدمة، مجلة العلوم القانونية والاجتماعية، جامعة زيان عاشور، الجلفة، العدد9.
- 20 - أنور شحاتة نصار. (2016): واقع الأداء التدريسي لأعضاء هيئة التدريس في كليات التربية من وجهة نظر الطلبة بجامعة غزة.
- 21 - بكير مليكة، خلوف حفيظة. (2014): مجالات التكوين ومدى كفاياتها في تحسين الأداء التدريسي من وجهة نظر معلمي ومعلمات التعليم الابتدائي ، مجلة البحوث التربوية والتعليمية، الجزائر المجلد 4، العدد 7.
- 22 - بوسعدة قاسم. (2011): تكوين المعلمين وإشكاليته، مجلة العلوم الإنسانية والاجتماعية، جامعة قاصدي مرباح، ورقلة، العدد 2.

- 23 -سعيدة بن عمارة . (2014): آراء أساتذة التعليم المتوسط حول مدى استجابة برامج التكوين أثناء الخدمة للمتطلبات ، مجلة وحدة البحث في تنمية الموارد البشرية، جامعة لمين دباغين سطيف، المجلد 5، العدد 1.
- 24 -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.
- 25 -عثماني عبد القادر بن دقفل رشيد، زيوش أحمد. (2018): أهمية التكوين أثناء الخدمة في تنمية كفايات التدريس لدى أساتذة التربية البدنية والرياضية ، مجلة العلوم الانسانية، محمد خيضر بسكرة العدد 50.
- 26 -غيات بوفلجة. (1984): الأسس النفسية للتكوين ومناهجه ، (د ط)، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر.
- 27 -نسرين ندير. (2017): رضا الأساتذة عن التكوين أثناء الخدمة وعلاقته بالأداء البيداغوجي مجلة الجامع في الدراسات النفسية والعلوم التربوية، جامعة الجزائر، العدد 5.
- رابعاً: الرسائل والأطروحات الجامعية
- 28 -بن سعادة معملا بد الديم. (2015): الأداء التدريسي لأساتذة التربية البدنية والرياضية وعلاقته بالرضى الحركي عند تلاميذ الأقسام النهائية ، أطروحة دكتوراه غير منشورة، معهد التربية البدنية والرياضية ، الجزائر.
- 29 -حديد يوسف. (2009): تقويم الأداء التدريسي لأساتذة الرياضيات في التعليم الثانوي في ضوء أسلوب الكفايات الوظيفية، أطروحة دكتوراه، جامعة منتوري، قسنطينة
- 30 -حسيني عبد الرزاق. (2017): تقويم الأداء التدريسي لأساتذة التربية البدنية والرياضية في ظل المقاربة بالكفاءات وعلاقتها بالتحصيل الدراسي ، أطروحة دكتوراه غير منشورة، معهد التربية البدنية والرياضية الجزائر.
- 31 -ضلوش كمال. (2010): الأداء المهني لأساتذة التعليم الثانوي دراسة مقارنة حسب نمط التكوين، مذكرة ماجستير منشورة، كلية الآداب واللغات والعلوم الاجتماعية جيجل.
- 32 -غونال حمزة. (2016): الرضا الوظيفي وتأثيره على الأداء التربوية للمعلم ، مذكرة ماجستير غير منشورة، جامعة محمد خيضر بسكرة.

- 33 -مجيطة سومية. (2014): التكوين قصير المدى وعلاقته بتنمية مهارات الأستاذ الجامعي من وجهة نظر الأساتذة الجامعيين، مذكرة ماجستير غير منشورة، كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية، جيجل.
- 34 -محمد طالب. (2013): تكوين مديري الثانويات وعلاقته بجودة أدائهم الوظيفي من وجهة نظر المديرين أنفسهم، مذكرة ماجستير غير منشورة، كلية الآداب واللغات والعلوم الاجتماعية جيجل.
- 35 -مصطفى عبد الجليل مصطفى أبو عطوان. (2008): معوقات تدريب المعلمين أثناء الخدمة وسبل التغلب عليها بمحافظات غزة، رسالة ماجستير غير منشورة، الجامعة الإسلامية غزة.
- 36 -مقروس بولنوار. (2018): علاقة الدورات التكوينية أثناء الخدمة بتنمية الكفاءات المهنية لأساتذة التعليم الثانوي، مذكرة ماجستير غير منشورة، المدرسة الوطنية المتعددة التقنيات، مورييس أودان وهران.

رابعاً: المناشير

- 37 -معدك التربوي. (1998): التكوين الذاتي، المركز الوطني للوثائق التربوية، الجزائر، العدد 20.
- 38 -وزارة التربية الوطنية. (2000): التكوين الخاص بمعلمي المدرسة الأساسية للطورين الأول والثاني في إطار الجهاز المؤقت - تكوين عن بعد-، الجزائر.

الملاحق

الملحق رقم 01: قائمة المحكمين للاستبيان في صورته الأولى.

الدرجة العلمية	التخصص	الأساتذة المحكمين	الرقم
دكتوراه	مناهج وأساليب التدريس	ياسين هان	01
دكتوراه	علم النفس تنظيم وعمل	صيفور سليم	02
دكتوراه	علم النفس العيادي	براجل إحسان	03
دكتوراه	علم النفس المدرسي	قرفي محمد	04
دكتوراه	علم النفس المدرسي	بوكراع إيمان	05
دكتوراه	علم النفس تنظيم وعمل	كعبار جمال	06

وزارة التعليم العالي والبحث العلمي
جامعة محمد الصديق بن يحي - جيجل -
كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية
قسم علم النفس وعلوم التربية والأرطوفونيا

استبيان بعنوان:

درجة مساهمة التكوين أثناء الخدمة في تحسين الأداء التدريسي لدى معلمي المرحلة الابتدائية

مذكرة مكملة لنيل شهادة الماستر تخصص: علم النفس التربوي

- ✓ **ملاحظة:** هذه الاستبيان به عدد من الأسئلة التي تهدف إلى معرفة درجة مساهمة التكوين أثناء الخدمة في تحسين الأداء التدريسي للمعلمين، وإجاباتكم لها أهمية كبيرة بالنسبة للبحث العلمي وعليه يرجى أن تكون صادقة ومعبرة عن الواقع.
- ✓ المطلوب منكم وضع علامة (X) أمام العبارة المناسبة لإجاباتكم.
- ✓ إن هذه المعلومات سرية ولا تستخدم إلا لأغراض البحث العلمي.

شكرا على تعاونكم وحسن تفهمكم

السنة الجامعية: 2018/2019

المحور الأول: البيانات الشخصية:

الجنس: ذكر أنثى

المستوى التعليمي: بكالوريا ليسانس ماستر

سنوات الخبرة: من 01-10 سنوات من 11-20 سنوات من 21 سنة فما فوق

المحور الثاني: مجال مهارات التخطيط.

موافق	محايد	غير موافق	مهارات التخطيط للدرس
			1- بفضل التكوين أثناء الخدمة أصبحت قادرا على وضع خطة التدريس يوميا
			2- يساعدني التكوين أثناء الخدمة على إدراك أهمية الأهداف المسطرة في المنهج.
			3- يساعدني التكوين أثناء الخدمة في معرفة الزمن الكلي لتنفيذ الخطة.
			4- يساعدني التكوين أثناء الخدمة على التنوع في طرائق تقديم الدرس قبل التنفيذ.
			5- بفضل التكوين أثناء الخدمة أصبحت قادرا على اختيار الأسلوب المناسب لتنفيذ الدرس.
			6- يساعدني التكوين أثناء الخدمة على مراعاة الفروق الفردية عند عملية التخطيط للدرس.
			7- يساعدني التكوين أثناء الخدمة على إدارة الصفوف ذات الأعداد الكبيرة داخل الصف الدراسي
			8- بفضل التكوين أثناء الخدمة أصبحت قادرا على اكتشاف نقائص المنهاج الدراسي وتصحيحها.
			9- يساعدني التكوين أثناء الخدمة على اختيار أنشطة تتناسب مع الهدف المسطر من الدرس.
			10- يبين التكوين أثناء الخدمة ضرورة تصميم خطة الدرس في ضوء الاحتياجات ومتطلبات نمو التلاميذ
			مهارات تنفيذ الدرس
			11- يبين التكوين أثناء الخدمة كيفية التعامل مع المواقف الحرجة أثناء التدريس.

			12- يساعدني التكوين أثناء الخدمة على شرح الدروس بشكل مبسط.
			13- تعلمت من التكوين أثناء الخدمة كيفية اختيار أسئلة تثير انتباه التلاميذ للدرس.
			14- تعلمت من التكوين أثناء الخدمة ضرورة استخدام معلومات التلاميذ السابقة كمدخل للدرس.
			15- تعلمت من التكوين أثناء الخدمة كيفية التحكم في الوسائل التعليمية المناسبة للتدريس.
			16- يساعدني التكوين أثناء الخدمة على مراعاة توزيع زمن الحصة حسب عناصر الدرس.
			17- تعلمت من التكوين أثناء الخدمة إثارة دافعية التلاميذ داخل الفصل.
			18- بفضل التكوين أثناء الخدمة أصبحت قادرا متمكنا من كيفية التدرج في عرض أفكار الدرس.
			19- يساعدني التكوين أثناء الخدمة على ربط غرفة حجرة التدريس بالبيئة الخارجية.
			20- بفضل التكوين أثناء الخدمة أصبحت قادرا على إثارة روح المنافسة بين التلاميذ.
			مجال مهارات التقويم
			21- يساعدني التكوين أثناء الخدمة على طرح الأسئلة في بداية الحصة لتقويم المكتسبات السابقة.
			22- يشجعني التكوين أثناء الخدمة على طرح الأسئلة في جميع مراحل الدرس للتأكد من الفهم.
			23- يساعدني التكوين أثناء الخدمة على طرح الأسئلة في نهاية الحصة للتأكد من اكتساب الكفاءة المستهدفة.
			24- يساعدني التكوين أثناء الخدمة من التحكم في صياغة أسئلة الامتحانات وفقا للبرنامج المقرر.
			25- تعلمت من التكوين أثناء الخدمة كيفية استخدام التقويم المستمر.
			26- يقدم التكوين أثناء الخدمة طرق عديدة لتقويم التلاميذ.
			27- يحث التكوين أثناء الخدمة على اعتماد الأساليب العلمية الدقيقة في عملية التقويم.
			28- يرشدني التكوين أثناء الخدمة على توجيه الأسئلة لجميع التلاميذ.
			29- يمكنني التكوين أثناء الخدمة من القدرة على استخدام وسائل تكنولوجية حديثة في عملية التقويم.
			30- تعلمت من التكوين أثناء الخدمة التأكد دوريا من مدى بلوغ الأهداف التعليمية المخطط لها مسبقا.

الملحق رقم (03):

الثبات الفا كرونباخ

Récapitulatif de traitement des observations		
	N	%
Observations Valide	30	100,0
Exclus ^a	0	,0
Total	30	100,0

a. Suppression par liste basée sur toutes les variables de la procédure.

Statistiques de fiabilité

Alpha de Cronbach	Nombre d'éléments
,939	30

الملحق رقم (04):

التجزئة النصفية

Echelle : TOUTES LES VARIABLES

Récapitulatif de traitement des observations		
	N	%
Observations Valide	30	100,0
Exclus ^a	0	,0
Total	30	100,0

a. Suppression par liste basée sur toutes les variables de la procédure.

Statistiques de fiabilité

		Valeur	1,000
	Partie 1		
		Nombre d'éléments	1 ^a
Alpha de Cronbach		Valeur	1,000
	Partie 2		
		Nombre d'éléments	1 ^b
		Nombre total d'éléments	2
		Corrélation entre les sous-échelles	,857
Coefficient de Spearman-		Longueur égale	,923
Brown		Longueur inégale	,923
		Coefficient de Guttman split-half	,922

a. الفرديّة. Les éléments sont :

b. الزوجيّة. Les éléments sont :