الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية
وزارة التعليم العالي والبحث العلمي
جامعة الجيلالي بونعامة ـخميس مليانةـ

كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية

الموضوع:

فعالية التكوين أثناء الخدمة على الأداء البيداغوجي

دراسة ميدانية على أساتذة التعليم المتوسط تخصص رياضيات بولاية عين الدفلى

مذكرة مقدمة لنيل شهادة ماستر، تخصص علوم التربية إرشاد وتوجيه

إعداد الطلبة:
* مالك عبد الله
* كرارموش عصام نسيم

تحت إشراف الأستاذ:
سيساني رابح

السنة الجامعية 2019-2020

شكر وعرفان

الحمد لله رب العالمين، حمدًا طيبًا مباركًا فيه ملئ السماوات والأرض وملء ما بينهما، وملئ ما شاء من شيء بعد والصلاة والسلام على خير المرسلين سيدنا محمد وعلى آله وصحبه أجمعين وبعد.

شكرا لله أولا و أخيرا فهو الذي أعاننا على إكمال هذه الدراسة ، وبعد ذلك يطيب لنا أن نتقدم بجزيل الشكر والعرفان لأستاذنا المشرف الدكتور سيساني على جهده ومتابعته التي لولاها لما تمكنا من إنجاز هذا البحث على هذا الوجه و كذلك على رحابة صدره و صبره علينا ، فجازاه الله خير الجزاء .

كما يطيب لي أن أتقدم بجزيل الشكر والعرفان إلى جميع أساتذتنا الذين سعوا في تكويننا و جعل الله ذلك في ميزان حسناتهم . دون نسيان مفتش مادة الرياضيات لولاية عين الدفلى للمقاطعة لوسطى يوسفي حميد على الجهد المبذول و التسهيلات التي وفرها لنا طيلة فترة إنجاز المذكرة .

الاهداء

اهدي عملنا هذا الى روح أخي الغالي رحمه الله وجعل مثواه الجنة إن شاء الله .
إلى رمز الحب والعطاء والدي الغاليين .
إلى من أقاسمهم أفراحي أخواتي واخوتي وأبنائهم و إلى كل من ساهم معنا في إنجاز المذكرة من قريب أو بعيد .

ملخص الدراسة :

هدفت الدراسة الحالية إلى البحث عن مدى فعالية التكوين أثناء الخدمة لمعلمي التعليم المتوسط على مستوى أدائهم البيداغوجي حيث تمت الدراسة على مستوى متوسطات ولاية عين الدفلى و بالأخص المقاطعة الوسطى و شملت عينة قوامها 100 أستاذ نخصص رياضيات و اختيرت بطريقة عشوائية حيث قمنا بمراعاة خصائص العينة (الجنس و الأقدمية) و قمنا بتطبيق مقياسين من تصميم الطالبان الاول حول التكوين أثناء الخدمة و كان مجزءا على أربعة أبعاد (التكوين أثناء الخدمة . المكونين و مدة التكوين و البرامج) و الثاني حول الأداء البيداغوجي و شمل ثلاثة أبعاد (التخطيط و التنفيذ و التقويم) و بعد المعالجة الميدانية و الإحصائية كانت النتائج كالآتي وجود علاقة بين التكوين أثناء الخدمة و مستوى الأداء البيداغوجي للمعلمين و عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية في درجة تأثر الأساتذة بعملية التكوين أثناء الخدمة تعزى لمتغير الجنس. و وجود فروق ذات دلالة إحصائية في درجة تأثر الأساتذة بعملية التكوين أثناء الخدمة تعزى لمتغيرا لأقدمية

Résumer

L'objectif de cette étude est de chercher sur l'efficacité de la formation pendant le service des enseignants du cycle moyen au niveau de leur travail pédagogique; une étude est faite au niveau des établissements de la wilaya d'Ain defla et surtout la circonscription centre, et elle a été faite sur sur un échantillon de 100 enseignant spécialité mathématiques et elle a été choisie d'une manière au hasard . nous avons respecté les caractéristiques de cet échantillon (sexe et ancienneté).et nous avons appliqué des mesures des deux étudiants ,le premier sur la formation pendant le service et il a été détaillé sur quatre dimensions (la formation pendant le service ;les formateurs et la durée de formation et les programmes) et le deuxième sur le niveau de travail pédagogique et se compose de trois dimensions(plan de travail, l'exécution et l'évaluation).

Et après le traitement sur le terrain et statistique, nous avons obtenu les résultats suivants ;

Il y'a une relation entre la formation pendant le service et le niveau le travail pédagogique des enseignants et l'absence des différences des statistiques au degrés de l'influence des enseignants par la formation pendant le service au dépend du sexe.

Il y' a des différences des statistiques au niveau des enseignants pour la formation au niveau de l'ancienneté.

Summary of Research Study :

The present study aimed to investigate the effectiveness of in-service training Middle School teachers on the level of their pedagogical performance, as the study was carried out at the level of Ain Defla state Middle Schools In particular, the central district, which included a sample of 100 professors, who specialize in mathematics, and were chosen randomly. We took into account sample characteristics (gender and seniority) and applied two measures designed by the two students. The first is about in-service training and was divided into four dimensions (in-service training, components and duration of training and programs) and the second is about educational performance and included three dimensions (planning, implementation and evaluation). After field and statistical treatment, the results were as follows: There is a relationship Between the in-service training and the educational performance level of teachers and the absence of statistically significant differences in the degree to which teachers are affected by the in-service training process due to the gender variable. And there are statistically significant differences in the degree to which professors are affected by the training process during service, due to a variable of seniority.

فهرس المحتويات

فهرس المحتويات

شكر و عرفان	
الإهداء	
ملخص الدراسة بالعربية	
ملخص الدراسة بالفرنسية	
ملخص الدراسة بالانجليزية	
فهرس المحتويات	
المقدمة	
الفصل التمهيدي	
تمهيد	17
1- إشكالية الدراسة.....	17
2- فرضيات الدراسة.....	19
3- أهداف الدراسة	19
4- أهمية الدراسة.....	20
5- مفاهيم الدراسة.....	20
6- حدود الدراسة	22
7- أسباب اختيار الموضوع	23
8- الدراسات السابقة	24
10-التعليق على الدراسات السابقة.....	29
الخلاصة	31
الفصل الأول : التكوين أثناء الخدمة	
تمهيد.....	34
I- التكوين	34
1- مفهوم التكوين	34
2- بعض المفاهيم الوصفية المرتبطة بالتكوين	35
3- تاريخ تكوين المعلمين في الجزائر	36
4-خصائص عملية التكوين	37

5-شروط التكوين	38
6- أنواع التكوين	39
7- عناصر التكوين	41
8- الاتجاهات الحديثة في تكوين المعلمين	42
9- أنواع العملية التكوينية	45
10- تقييم البرنامج التكويني.....	49
11- أسس و عناصر تقييم عملية تكوين الموظفين	49
II- التكوين أثناء الخدمة	50
1- مفهوم عملية التكوين	50
2- الزامية التكوين في الجزائر.....	51
3- الحاجات التي توجب تكوين المعلمين	52
4- الفئات المعنية بالتكوين أثناء الخدمة في مجال التربية و التعليم.....	54
5- أشكال التكوين أثناء الخدمة.....	55
6- أنواع التكوين أثناء الخدمة.....	55
7- أسباب تأهيل المعلمين أثناء الخدمة.....	56
8- أهداف التكوين أثناء الخدمة.....	57
9- وسائل هذا التكوين أثناء الخدمة.....	57
10- مشكلَات التكوين أثناء الخدمة.....	60
الخلاصة.....	62
الفصل الثاني: الأداء البيداغوجي	
تمهيد.....	65
I. الأداء.....	66
1- مفهوم الأداء	66
2- عناصر الأداء.....	66
3- محددات الأداء.....	67
4- الجوانب المتداخلة في مفهوم الأداء.....	70
5- تقييم الأداء.....	70
6- أهمية تقييم الأداء.....	71
7- إجراءات تحسين مستوى الأداء.....	72

II- الأداء البيداغوجي	74
1- مفهوم الأداء البيداغوجي.....	74
2- مراحل الأداء البيداغوجي.....	74
3- العلاقات البيداغوجية.....	83
4- مميزات الأداء البيداغوجي.....	86
5- الشروط الواجب توفرها في المعلم.....	86
6- صفات الأستاذ (المعلم) الناجح.....	88
7- تقييم أداء المعلم.....	89
8- خصائص تقويم أداء للمعلم.....	89
9- أهمية و أهداف تقويم أداء المعلم.....	89
10-أساليب تقويم و تقييم أداء المعلم.....	90
11- العوامل المؤثرة على الأداء البيداغوجي للمعلم.....	92
الخلاصة	98
الفصل الثالث: الإجراءات المنهجية للدراسة	
تمهيد	101
I- الاجراءات المنهجية للدراسة و أدواتها	101
1- الدراسة الاستطلاعية	101
2- أدوات جمع بيانات الدراسة الاستطلاعية	101
3- مكان و زمان الدراسة الاستطلاعية	102
4- عينة الدراسة الاستطلاعية و مواصفاتها	103
5- أداة الدراسة	104
II- الإجراءات المنهجية للدراسة الأساسية	115
1- منهج الدراسة الأساسية	115
2- مكان و زمان الدراسة الأساسية	116
3- عينة الدراسة الأساسية و مواصفاتها	116
4- الأساليب الإحصائية المتبعة في تحليل النتائج	118
الخاتمة	119
الإقتراحات و التوصيات	120
الخاتمة	122

المراجع.....	123
الملاحق	130

فهرس المخططات

رقم المخطط	عنوان المخطط	الصفحة
01	أنواع تكوين المعلمين	39
02	مثلث عناصر التكوين	41
03	إتجاهات تكوين المعلمين	45
04	أنواع العملية التكوينية	48
05	وسائل التكوين أثناء الخدمة و التقنيات المستعملة لذلك	60
06	يوضح محددات الاداء	68
07	يوضح محددات الاداء	69
08	العوامل المؤثرة في الأداء البيداغوجي للمعلم	97
09	يوضح أعلى قيمة و أقل قيمة لمعاملات الإرتباط عند مستوى الدلالة $\alpha= 0.05$ و $\alpha= 0.01$	108
10	يوضح أعلى قيمة و أقل قيمة لمعاملات الإرتباط عند مستوى الدلالة $\alpha= 0.05$ و $\alpha= 0.01$	114

فهرس الجداول

رقم الجداول	عنوان الجداول	الصفحة
01	توزيع متوسطات المقاطعة الوسطى	102
02	توزيع عينة الدراسة الاستطلاعية حسب الجنس	103
03	توزيع عينة الدراسة الاستطلاعية حسب الأقدمية	104
04	تقديرات الصدق التميزي لأداة قياس التكوين أثناء الخدمة باستعمال اختبار " ت"	106
05	يبين معاملات ارتباط بيرسون بين كل فقرة و الدرجة الكلية للبعد و يبين معاملات ارتباط بيرسون لكل بعد مع الدرجة الكلية للأداة	107
06	يبين معامل الثبات لأبعاد أداة قياس التكوين أثناء الخدمة	109
07	يبين تقديرات الصدق التميزي لأداة قياس الأداء البيداغوجي باستعمال اختبار " ت "	111
08	يبين معاملات ارتباط بيرسون بين كل فقرة و الدرجة الكلية للبعد و يبين معاملات ارتباط بيرسون لكل بعد مع الدرجة الكلية للأداة	112
09	يبين معامل الثبات لأبعاد أداة قياس الأداء البيداغوجي	115
10	يوضح توزيع العينة الأساسية	116
11	يوضح توزيع عينة الدراسة الأساسية حسب متغير الجنس	117
12	توزيع عينة الدراسة الأساسية حسب متغير الأقدمية	117

فهرس النماذج

01	التخطيط اليومي للمعلم لكيفية تقديم درس	77
02	جزء من التخطيط السنوي للمعلم لكيفية تقديم البرنامج	79

المقدمة :

في ظل ما يشهده العصر الحالي من تحديات و الخصائص التي تميزه من كثرة المؤسسات و شدة المنافسة كان لزاما على المؤسسات السعي نحو زيادة ترسيخ مكانتها و هذا بزيادة كفاءة أداء موظفيها كونهم عنصر أساسي لبقاء سيرورة المؤسسة و رقيها إلى المستوى المتفوق و بدون ذلك المورد البشري لا يمكن للمؤسسة ضمان البقاء في المجتمع . لذلك اهتمت المنظومة التربوية الجزائرية كونها احدى المؤسسات بموظفيها خاصتا في الوقت الحاضر حيث اذا نظرنا إلى المؤسسات التربوية نجد أن أهم عنصر بشري هو الأستاذ و المعلم لان تحقيق اهداف المؤسسات التربوية يقع على كاهله و هو مرتبط بمدى قيامه بواجبه و مرهون بمستوى أدائه البيداغوجي حيث يعرف الأداء البيداغوجي بأنه التنفيذ الجيد و الفعلي و الذي يتم من خلاله تحقيق الأهداف و أيضا يعرف على أنه تنفيذ للدرس (تخطيط و تنفيذ و تقويم) بحيث يتطلب على المعلم ربط موضوع الدرس بالواقع الاجتماعي للطالب و أن ينوع في استخدامه لطرائق التدريس و استخدام الوسائل المناسبة .

و لهذه الأسباب سارعت المنظومة التربوية إلى الإهتمام بتكوين المعلمين و الاساتذة في مختلف مراحل حياته المهنية . إذ يعتبر التكوين من أهم العمليات التي تجعل المورد البشري يتماشى مع مختلف التطورات التي تطرأ على المجتمع و هو عبارة عن مجموعة من البرامج الهادفة التي تقدم للعامل سواء المعلم او غيره بغرض زيادة المعارف و تطوير المهارات و تغيير مستوى الاداء نحو الافضل و الذي يعتبر حاجة ملحة لتزويد مختلف المتكونين أو العاملين بغية التجديد و تطوير الاساليب و القدرات . كما للتكوين أشكال عديدة و ما يهمنا في هذه الدراسة التكوين أثناء الخدمة و يعرف على أنه كل ما يحتاجه العامل خلال مساره الوظيفي و يكون وفق خطط معينة و برامج خاصة تتواكب مع تغيرات الوضع و تطورات العصر تقدم من طرف متخصصين في المجال .

و على هذا الأساس جاءت هذه الدراسة لتطرح مدى فاعلية التكوين أثناء الخدمة و أثره على الأداء البيداغوجي لدى معلمي الطور المتوسط و لتظهر الأهمية البالغة للتكوين أثناء الخدمة و أثره الكبير على تحسين الأداء البيداغوجي لهم باعتباره ركيزة لزيادة مستوى السير الجيد للمؤسسة التربوية حيث تناولنا في هذه الدراسة من خلال خطة البحث مقدمة و خمس فصول و خاتمة :

تضمن **الفصل الأول** : إشكالية الدراسة و فرضياتها و أسباب إختيار الدراسة و حدودها الزمانية و المكانية بالإضافة إلى مصطلحات الدراسة .

أما **الفصل الثاني** : فتطرقنا إلى عرض التكوين أثناء الخدمة حيث بدأنا بمفهوم التكوين عموما و بعض المفاهيم المرتبطة به و تطرقنا إلى تاريخ التكوين في الجزائر و ذكرنا خصائص و شروط و عناصر و

أنواع التكوين ثم انواع العملية التكوينية و تقييم البرنامج التكويني ثم إنتقلنا إلى الجزء الثاني من الفصل الذي يشتمل عنصر التكوين أثناء الخدمة بمفهومه و أشكاله و انواعه و أهدافه و في الاخير مشكلات التي تواجه حيث تطرقنا قبل ذلك الى الزامية التكوين أثناء الخدمة و ماهي الفئات المعنية به .

و تناولنا في **الفصل الثالث** الأداء البيداغوجي للمعلمين حيث بدأنا بالأداء عموما من ناحية المفهوم و العناصر و المحددات و تقييم الأداء و اهمية التقييم ثم الإجراءات اللازمة لتحسين المستوى ثم خصصنا الجزء الثاني من الفصل للأداء البيداغوجي و تطرقنا إلى مفهومه و مراحله و مميزاته و العلاقات البيداغوجية و ركزنا على الاداء البيداغوجي للمعلم حيث ذكرنا الشروط الواجب توفرها في المعلم و صفاته و تقييم ادائه و خصائص تقويم أداء المعلم و كذلك أهمية و أساليب تقويم أدائه وفي الأخير العوامل المؤثرة في الأداء البيداغوجي للمعلم

أما **الفصل الرابع** فقد خصصناه للجانب التطبيقي حيث ذكرنا فيه الإجراءات المنهجية للدراسة الإستطلاعية من حدود مكانية و زمانية و المقاييس المستعملة و الخصائص السيكومترية لأداة الدراسة ثم الإجراءات المنهجية للدراسة الأساسية مع تحديد المنهج و الحدود الزمانية و المكانية و عينة الدراسة الأساسية و خصائصها و الأساليب المتبعة .

و في الأخير **الفصل الخامس** : الذي كان من المفترض فيه عرض و مناقشة النتائج الخاصة بالفرضيات باستخدام الاساليب الاحصائية و الاستعانة بالدراسات التي تحتوي نفس المتغيرات دراستنا الحالية و لم يتم ذلك بسبب الظروف الراهنة و في الأخير الخاتمة و قائمة المراجع و الملاحق .

الفصل التمهيدي

الفصل التمهيدي

تمهيد

1. **الإشكالية**
2. **فرضيات الدراسة**
3. **أهداف الدراسة**
4. **أهمية الدراسة**
5. **مفاهيم الدراسة**
6. **حدود الدراسة**
7. **أسباب إختيار الموضوع**
8. **الدراسات السابقة**
9. **التعليق على الدراسات السابقة**

الخلاصة

تمهيد :

لا يمكن لأي باحث الشروع في بحث مشكلة دراسة ما ، دون أن تكون قد أثارت هذه المشكلة في نفسه جملة من التساؤلات التي تقتضي الإجابة عنها في حدود عملية وموضوعية تفرضها الدراسة العلمية وفي هذا الفصل سيتم التطرق إلى العديد من النقاط المتعلقة أساسا بالإشكالية وتحديد أبعادها وطرح الأسئلة والفرضيات لننتقل بعد ذلك لتوضيح أسباب و مبررات إختيار الموضوع تم تحديد الأهمية او الأهداف التي تسعى الدراسة إلى تحقيقها ، ثم التعرف على المفاهيم الأساسية و في الأخير تناولنا الدراسات السابقة و قمنا بالتعقيب عليها .

1- الإشكالية

المتفحص في مجال التربية يلاحظ أن كافة الأنظمة التعليمية الحديثة تولي اهتماما ملحوظا لقضية إعداد وتكوين المعلمين وتدريبهم من منطلق أن المعلم يمثل ركيزة أساسية وهامة في العملية التعليمية وأنه لو توفرت الأعداد الكافية من النوعيات الجيدة من المعلمين في نظام تعليمي ما ، فإن ذلك يشير لنجاح وفاعلية تلك الأنظمة و بالضرورة ينتج تربية أفراد جيدة و الذي يعود بالفائدة على المجتمع ، هذا ما كان دافعا للاهتمام بإعداد المعلمين والتركيز عليهم من أجل تزويدهم بالمعرفة الكافية في موضوع تخصصهم ، وكذا إعطائهم الخبرة الكافية وطرق التدريس و الكفاءات الملائمة لكي يتمكنوا من إيصال هذه المعرفة إلى التلاميذ بشكل يتناسب مع قدراتهم و استعداداتهم. هذا ما جعل الجزائر تسعى كباقي الدول إلى الإهتمام بجودة و نوعية التعليم للوصول إلى المعلم الفعال ذو الأداء الفعال من خلال تكوينه من جميع النواحي إذ أصبحت عملية التكوين إلزامية لجميع المعلمين و الأساتذة قبل و أثناء الخدمة مع المفتشين و مكونين متخصصين و فق برامج مخطط لها مسبقا لتحقيق أهداف المنظومة التربوية الجزائرية .

و لقد كانت هناك عدة دراسات تناولت موضوع التكوين أثناء الخدمة حيث تناولته من حيث الأهمية لعملية التكوين أثناء الخدمة ومن بين هده الدراسات دراسة بركات(2005) التي هدفت إلى معرفة تأثير الدورات التدريبية التأهيلية أثناء الخدمة في امتلاك المعلم وممارسته للمهارات اللازمة للتدريس واتجاهه نحو المهنة حيث أظهرت عدم وجود فروق في اتجاهات المعلمين نحو مهنة التدريس تعزى إلى التحاقهم بهذه الدورات أثناء الخدمة، لا توجد فروق جوهرية لمدى امتلاك المعلمين للكفايات اللازمة يمكن عزوها إلى اتجاههم نحو التدريس كما جاءت دراسة بن زاف جميلة (2013) التي تناولت تأهيل المعلم في ضوء الإصلاحات التربوية الجديدة في الجزائر و التي أبدت فيها أهمية و ضرورة التكوين و تأهيل المعلم حيث تناولت مختلف أشكال و انواع التكوين و أهميته لتأهيل المعليمن و كذلك دراسة صباح ساعد(2003) التي تبين دور التكوين أثناء الخدمة في تحسين مهارات المعلمين في مجال

التدريس وفق بيداغوجيا المقاربة بالكفاءات، حيث توصلت إلى أن جميع الأساتذة أكدوا أن عملية ساهمت بدرجة قليلة في تحسين مهاراتهم في هذا المجال(التخطيط، التدريس، التقويم)من منظور المقاربة بالكفاءات .مع العلم أن هذه الآراء لم تختلف باختلاف الجنس و دراسة بلحسين رحو آسيا -2009) (2001 التي تناولت التكوين القاعدي أو تكوين أثناء الخدمة لمدرسي التعليم الأساسي و خلصت إلى بالرغم من التعديلات في برامج التكوين إلى أنه لازالت طرق التدريس تقليدية . كما كانت هناك دراسات أخرى تناولت الأداء مثل دراسة العطوي أسيا (2010) و التي تناولت صعوبات تطبيق المقاربة بالكفاءات في المدرسة الجزائرية من وجهة نظر معلمي التربية الإبتدائية حيث تمحورت النتائج حول الصعوبات التي تواجه المعلمين في الأداء وفق المقاربة بالكفاءات و كذلك دراسة و أثر تلك الصعوبات على الأداء حديد (2009) تقويم الأداء التدريسي لأساتذة الرياضيات بالتعليم الثانوي في ضوء أسلوب الكفايات الوظيفية وهدفت إلى معرفة أثر جنس الأساتذة وخبرتهم المهنية ومؤهلاتهم العلمية وكذلك تخصصاتهم الأكاديمية ومؤسسة تكوينهم على ممارستهم لكفايات التدريس، كما هدفت إلى التعرف على أكثر الكفايات ممارسة من طرف أساتذة الرياضيات وأهم المعوقات المؤثرة على أدائهم التدريسي و دراسة شطيبي حنان(2009-2010) الحركة النقابية العمالية في الجامعة الجزائرية دافع أو معرقل للأداء البيداغوجي ، حيث تناولت الدراسة تأثير نشاط النقابات على الأداء البيداغوجي للأساتذة و العمال و هل توجد علاقة بينها و ماهية طبيعتها و خلصت إلى وجود تأثير النقابات على الاداء . و تشابهت الدراسات الآتية حيث جمعت نفس متغيرات دراستنا الحالية و التي تمحورت حول العلاقة بينهما مثل دراسة رضا حيرش (2008) بعنوان علاقة الاداء البيداغوجي بالتكفل البيداغوجي لدى الاساتذة المتخصصين في التعليم المهني و خلصت إلى وجود تأثير قليل للتكفل البيداغوجي للأساتذة على مستوى الاداء البيداغوجي و كذلك دراسة نسرين نذير (2000-2001) بعنوان رضا الأساتذة عن التكوين أثناء الخدمة و علاقته بالأداء البيداغوجي و خلصت إلى وجود علاقة و دراسة بوقطف محمود (2013-2014) بعنوان التكوين أثناء الخدمة ودوره في تحسين أداء الموظفين بالمؤسسة الجامعية و التي خلصت إلى أن التكوين أثناء الخدمة للموظفين له علاقة دالة بالأداء يعتبر أحد الأسس والمتطلبات الضرورية.

أما فيما يخص الد راسة التي نحن بصددها فهي تدرس مدي فعالية التكوين أثناء الخدمة في تحسين مستوى و الأداء البيداغوجي للمعليمن الذين خضعوا لتلك العملية و مدى تأثر المعلمين بعملية التكوين من ناحية للجنس و الأقدمية . و من هنا جاء التساؤل العام للدراسة على النحو التالي :

- هل يتحسن الأداء البيداغوجي لمعلمي مرحلة التعليم المتوسط الذين تلقوا تكوينا أثناء الخدمة ؟

و التساؤلات الفرعية :

1- هل توجد علاقة دالة احصائيا بين التكوين أثناء الخدمة و الأداء البيداغوجي للأساتذة .

2- هل توجد فروق دالّة إحصائيا بين المعلمين في درجة تأثرهم بعملية التكوين أثناء الخدمة تعزى إلى متغير الجنس

3- هل توجد فروق دالّة إحصائيا بين المعلمين في درجة تأثرهم بعملية التكوين أثناء الخدمة تعزى إلى متغير الأقدمية.

2- فرضيات الدراسة :

الفرضية العامة

- يتحسن الأداء البيداغوجي لمعلمي مرحلة التعليم المتوسط الذين تلقوا تكوينا أثناء الخدمة ؟

الفرضيات الجزئية :

1- توجد علاقة دالة احصائيا بين التكوين أثناء الخدمة و الأداء البيداغوجي للأساتذة .

2- توجد فروق دالّة إحصائيا بين المعلمين في درجة تأثرهم بعملية التكوين أثناء الخدمة تعزى إلى متغير الجنس

3- توجد فروق دالّة إحصائيا بين المعلمين في درجة تأثرهم بعملية التكوين أثناء الخدمة تعزى إلى متغير الأقدمية

4- أهداف الدراسة :

1. معرفة مدى فاعلية التكوين أثناء الخدمة في تحسين الأداء البيداغوجي للأساتذة
2. معرفة مدى تطبيق المشرفين على البرامج التكوينية للبرامج التكوينية
3. معرفة مدى نجاح عملية التكوين أثناء الخدمة على المتكونين من الأساتذة
4. معرفة مدى مساهمة عملية التكوين أثناء الخدمة في تنمية مهارات الأساتذة في المدرسة الجزائرية.
5. الوقوف على نتائج علاقة التكوين أثناء الخدمة بأداء الأساتذة حسب متغير الجنس والمؤهل العلمي والأقدمية .

5- أهمية الدراسة :

تكمن أهمية الدراسة فيما يلي:

الأهمية النظرية:

تتجلى الأهمية النظرية للدراسة في محاولة تقديم إضافة جديدة في مجال البحوث النفسية والتربوية، وهذا من خلال دراسة فعالية التكوين أثناء الخدمة على الأداء البيداغوجي لدى شريحة هامة من المجتمع وهي شريحة الأساتذة. هذا وتحاول الدراسة تقديم مجموعة من المعلومات الهامة التي من شأنها أن توضح أكثر كل من مفهوم التكوين أثناء الخدمة و الأداء البيداغوجي .

الأهمية التطبيقية :

تأتي الأهمية التطبيقية للدراسة فيما تسهم به النتائج المتحصل عليها في:

1. يعتبر التكوين من أهم الأنشطة التي تعمل على رفع وتحسين كفاءة أداء المعلمين .
2. ابراز أنه لا يمكن إكتساب مهارات و كفاءات جديدة في مجال العمل دون الخضوع للتكوين المستمر أثناء الخدمة .
3. إبراز أهمية التكوين أثناء الخدمة و الحاجة الإلزامية للمعلمين للتكوين خاصة وللمؤسسات التربوية عامة

6- مفاهيم الدراسة :

التكوبن :

التعريف اللغوي :

تكون، تكوين :إخراج المعدوم من العدم إلى الوجود، ومعناه التدريب، التربية التعليم، التأليف، الصنع الإنشاء الهيئة و الشكل . **قاموس مرشد الطلاب(2002 : 178)**

التعريف الإصطلاحي :

عرفه **عبد الباقي** بانه: نشاط مخطط يهدف الى تزويد الأفراد بمجموعة من المعلومات و المهارات التي تؤدي الى زيادة معدلات أداء الأفراد في عملهم . **عبد الباقي(2001 : 69).**

عرفه **فيري** بأنه **:** علـى كل فرد منظم يسعى إلى إثارة عمليـة إعــادة بنــاء متفاوت الدرجــة في وظائف الشخص، فالتكوين بهذا المعنى وثيق بأساليب التفكير و الادراك و الشعور و السلوك. **أحمد أوزي (2006:108)** .

و منه نقول بأن التكوين هو عبارة عن مجموعة من المعارف الهادفة و تكون عبر برامج تقدم للعاملين يشرف عليها مكونين وفق خطة مدروسة في زمن معين .

تعريف التكوين أثناء الخدمة:

التعريف الاصطلاحي :

عرفه **الأحمد** على أنه:عمل بمبدأ تصنيف الاحتياجات التدريبية للمعلمين والعاملين التربويون بناء على الأهداف المخططة، ثم ينتقل إلى تصميم البرامج والمتمدرسيـن لتحديد المخرجات.**الأحمد (25:2005)** هو كل برنامج منظم ومخطط يمكن من النمو في المهنة التعليمية للحصول على المزيد من الزيارات وكل من شانه أن يرفع العملية التربوية ويزيد من طاقة الموظف الإنتاجية . **حبيب تليوين(2003: 23)**

و منه نقول **ان التكوين أثناء الخدمة** هو كل عمل يبدأ بتصنيف الاحتياجات التكوينية للمعلمين بناءا على الأهداف المخططة ثم ينتقل إلى تصميم البرامج التكوينية الملبية لهذه الاحتياجات ليتم بعد ذلك تنفيذ هذه البرامج وينتهي إلى تقويم البرنامج لتحديد المخرجات الناجمة عن التكوين والاستفادة من هذا التقويم في البرامج التكوينية لاحقا.

التعريف الإجرائي :

يعرف التكوين أثناء الخدمة في هذه الدراسة على أنه الدرجة التي يتحصل عليها الأساتذة على مقياس التكوين أثناء الخدمة .

تعريف الأداء :

التعريف اللغوي :

الأداء مصدر للفعل أدى، ويقال أدى الشيء :أوصله والإسم الأداء.

أدى الأمانة وأدى الشيء قام به. **ابن منظور (1994:26)**

التعريف الإصطلاحي :

عرفه **راوية محمد حسن** بأنه : يشير إلى درجة تحقيق و اتمام المهام المكونة لوظيفة الفرد وهو يعكس الكيفية التي يحقق أو يشبع بها الفرد متطلبات الوظيفة، وغالبا ما يحدث لبس وتداخل بين الأداء والجهد، فالجهد يشير الى الطاقة المبذولة ، أما الأداء فيقاس على أساس النتائج التي حققها الفرد. **راوية محمد حسن(2005: 216)**

عرفه توماس جلبرت بأنه : التفاعل بين السلوك والإنجاز، إنه مجموعة السلوك والنتائج التي تحققت معا. **عبد الباري ابراهيم (2003: 97)**

و منه نقول أن الأداء هو جل المها رات والأفعال التي يقوم بها العامل داخل المؤسسة ، وهو كفاءة الفرد أو العامل و مدى صلاحية القيام بعمله و تحمله لمسؤولياته في فترة زمنية محددة .

تعرف البيداغوجيا :

كلمة يونانية مركة من مقطعين الاول **PED** و أصله **PAIS** بمعنى طفل و المقطع الآخر **Agogle** و أصله **Ogogé** بمعنى القيادة و التوجيه فالكلمة تعني توجيه الأطفال أو قيادتهم .

و انطلاقا من التعاريف السابقة نقول أن **الأداء البيداغوجي** هو مجموع النشاطات التي و المهام التي يقوم بها الاستاذ أثناء عمله و هي تلك النشاطات التي تتطلب إستعدادات و مهارات و قدرات خاصة من أجل إحداث تغيير في سلوك المتعلم .

التعريف الإجرائي :

يعرف الأداء البيداغوجي في هذه الدراسة على أنه الدرجة التي يتحصل عليها الأستاذ على مقياس الأداء البيداغوجي

7- حدود الدراسة :

أ .من حيث العينة : تشمل أساتذة التعليم المتوسط لمادة الرياضيات

ب . **من حيث الزمان :** أجرى الطالبان الدراسة الحالية خلال الموسم الد ا رسي 2019-2020

ج . من حيث المكان : تم إجراء الدراسة بالمتوسطات التابعة لمديرية التربية لولاية المقاطعة الوسطى

د . **من حيث أداة الدراسة** :استخدم الطالبان أداتين(استمارتين) : خصت الأولى للتكوين أثناء الخدمة، والثانية للأداء البيداغوجي .

8- أسباب إختيار الموضوع :

إن الأداء البيداغوجي للأساتذة و دور التكوين أثناء الخدمة و أثره عليه يعتبر موضوعا هاما من المواضيع اللازم دراستها خاصة في الظرف الحالي الذي كثر فيه الكلام حول مردود المدرسة الجزائرية و أثر الأستاذ في تلاميذ المدارس إلى طلبة ثانويين و جامعيين إذ نرى في كل مشكل يستوقف النهضة التربوية الكم الهائل من الأسهم التي تحطم قيمة الأستاذ و قيمة أدائه البيداغوجي بالإضافة إلى تحطيم قيمة التكوين المرافق لهم أثناء الخدمة و ضربها عرض الحائط مما يستدعي البحث حول دور التكوين أثناء الخدمة و أثره على الأداء البيداغوجي لدى الأساتذة و إبراز العلاقة التي تربط التكوين أثناء الخدمة و الأداء البيداغوجي لدى الأساتذة .

و عليه كانت أسباب إختيار موضوع البحث مقسمة على شطرين :

الشطر الأول : ذاتية :

- نوع التخصص العلمي الذي أزاول فيه دراستي و أهمية الإرشاد في حالة وجود خلل في التكوين أو في الأداء البيداغوجي

- صفتي كأستاذ في الطور المتوسط و طالب جامعي بالإضافة إلى زميلي كون هدفه العمل في المجال التربوي .

الشطر الثاني : موضوعية :

- المساهمة في إثراء المكتبة العلمية

- محاولة إكتشاف وضعية النظام التكويني للأساتذة في القطاع التربية و التعليم

- تحديد مدى فاعلية التكوين أثناء الخدمة المقدم للأساتذة و مدى استفادتهم منه أثناء الأداء البيداغوجي خلال المسار المهني

- التعرف على واقع تطبيق البرامج التكوينية أثناء الخدمة للأستاذة و علاقتها بالأداء البيداغوجي و مدى مسايرتهم للتطورات الحادثة في مجال التربية و التعليم

- دراسة و تحليل معوقات التكوين و مدى مواكبته للتطورات في المدرسة الجزائرية

9- الدراسات السابقة

الدراسات المتعلقة بالتكوين أثناء الخدمة :

دراسة بلحسين رحو آسيا (2001-2009) : تحت عنوان : التكوين القاعدي أو تكوين أثناء الخدمة لمدرسي التعليم الأساسي

جاءت بهذا البحث لتوضح أوجه القصور و الضعف في التكوين التربوي البيداغوجي الجزائري الخاص بالمعلمين و ذلك حتى يتسنى الوقوف على أهم المراحل الإصلاحية التي يمكن الإفادة منها في إصلاحها .و المنهج الذي اعتمدت عليه الباحثة في معالجتها موضوع بحثها هو المنهج الوصفي من خلال توزيع استبيان و جمع المعطيات ثم تحليلها.

حيث اعتمدت المنهج الوصفي التحليلي حيث شملت عينة قدرها 400 أما فيما يخص بمكان الدراسة التي قامت بها فقد غطت ثلاث ولايات وهران، تلمسان و سيدي بلعباس في فترة زمنية امتدت من 2001 إلى غاية 2009

و من النتائج التي توصلت إليها الباحثة أنه بالرغم من التعديلات التي مست المناهج و البرامج الخاصة بالتكوين إلا أن المدرسة الجزائرية ظلت عصرية في مظهرها الخارجي لكن تقليدية في مضمونها، متبعة منهجا تربويا يتسم بالطابع النظري في التلقين و الحشد المعرفي.و إضافة إلى كل ذلك تبين أيضا أن برامج التكوين فلا زالت بعيدة كل البعد بين جانبيها النظري والتطبيقي، و أن المعلم الجزائري لا زال يعاني من مشاكل التكوين و كذلك بالرغم من التعديلات في المناهج الدراسية إلا أنه لازالت طرائق التدريس تقليدية تتم على أساس التلقين أي التقديم اللفظي . **د. بلحسين رحو آسيا ،2009 ، مجلة المعارف البسيكولوجية ، مخبر التربية ،التكوين و العمل ، جامعة الجزائر ،العدد 21**

دراسة بوقطف محمود (2013-2014) : بعنوان" التكوين أثناء الخدمة ودوره في تحسين أداء الموظفين بالمؤسسة الجامعية "

حيث تناولت الدراسة الكشف عن دور المؤسسة الجامعية في تنظيم و اجراء عمليات التكوين أثناء الخدمة والتعرف على علاقته برفع أداء الموظفين، ومدى مساهمته في تطوير قدرات وسلوك الموظف وذلك من خلال التساؤل الرئيسي التالي" : هل للتكوين أثناء الخدمة دور في تحسين أداء الموظفين بالمؤسسة الجامعية؟

وجاءت اسئلتها الفرعية في مايلي:

- كيف يساعد التكوين أثناء الخدمة في تطوير قدرات وسلوك الموظف بالمؤسسة الجامعية الجزائرية ؟
- كيف تؤثر برامج التكوين على نجاح عملية التكوين أثناء الخدمة بالنسبة للموظف بالمؤسسة الجامعية الجزائرية ؟
- كيف ساهم التكوين أثناء الخدمة في تحقيق أهداف الموظف بالمؤسسة الجامعية الجزائرية ؟ حيث اعتمد على المنهج الوصفي و شملت عينة قدرها 44 في الفترة الزمنية 2012 -2013

توصل الباحث من خلال هذه الدراسة إلى أن التكوين أثناء الخدمة للموظفين له علاقة دالة بالأداء يعتبر أحد الأسس والمتطلبات الضرورية لأنه سياسة تتبناها المؤسسة من أجل تحسين مستوى الموظفين وتطوير قدراتهم وتنمية مهاراتهم وتعديل سلوكياتهم وتحفيزهم، و استخراج أقصى ما لديهم من الطاقات وتعميق خبراتهم من أجل مسايرة ومواكبة مختلف التطورات . **بوقطف محمود(2013-2014 :99-158)**

دراسة **صباح ساعد 2013 : بعنوان" دور التكوين أثناء الخدمة في تحسين مهارات المعلمين في مجال التدريس وفق بيداغوجيا الكفاءات "**

حيث تناولت الدراسة الكشف عن الدور الذي لعبه التكوين أثناء الخدمة في تحسين مهارات التدريس وفق المقاربة بالكفاءات في مجال التخطيط للدرس و التنفيذ و التطبيق و جاءت التساؤلات كما يلي مايلي: - ما مدى مساهمة التكوين أثناء الخدمة في مجال التخطيط للدرس و التنفيذ و التقويم وفق المقاربة بالكفاءات ؟ - هل يوجد اختلاف بين وجهات نظر الاساتذة التعليم المتوسط حول مساهمة التكوين أثناء الخدمة في تحسين مهارات أساتذة التعليم المتوسط ف مجال تخطيط الدرس و التنفيذ و التقويم وفق المقاربة بالكفاءات ؟ هل يوجد اختلاف بين وجهات نظر أساتذة التعليم المتوسط في مجال التخطيط للدرس و التنفيذ و التقويم وفق المقاربة بالكفاءات تبعا لمتغير الجنس ؟

حيث اعتمد على المنهج الوصفي التحليلـــــي و شملت عينة قــدرها 85 فـــــي الفترة الزمنية 2012 – 2013 توصل الباحثة من خلال هذه الدراسة إلى:

أن الاساتذة يقرون بمساهمة التكوين أثناء الخدمة في مجال التخطيط للدرس و بصفة اقل في التنفيذ و لم يساهم في التقويم و لا يوجد اختلاف فيما يخص تحسين المهرات و لا توجد فروق دالة احصائيا بين وجهات نظر الاساتذة تبعا لمتغير الجنس .

د. صباح ساعد، نوفمبر 2013 ، مجلة العلوم الانسانية ، جامعة محمد خيضر ،بسكرة ،العدد 32 . صفحة 39- 52

دراسة **نسرين نذير : 2000-2001 بعنوان " رضا الأساتذة عن التكوين أثناء الخدمة و علاقته بالأداء البيداغوجي "**

حيث تناولت الدراسة معرفة مدى رضا أساتذة التعليم الابتدائي على التكوين أ أثناء الخدمة المطبق عليهم و علاقته بمستوى أدائهم البيداغوجي و معرفة مستوى الأداء البيداغوجي للأساتذة الجدد و المثبتين و تحديد مدى نجاعة أساليب التكوين أثناء الخدمة المطبقة من طرف المشرف التربوي (المفتش) و جاءت التساؤلات كما يلي مايلي: هل توجد علاقة بين مس توى رضا الأساتذة عن التكوين أثناء الخدمة و أدائهم البيداغوجي ؟ .هل توجد فروق ذات دلالة احصائية في مس توى ا أ لداء البيداغوجي بين الأساتذة الجدد و المتربصين و المثبتين .

حيث اعتمد على المنهج الوصفي التحليلي و شملت عينة قدرها 60 أستاذ من 10 ابتدائيات حث انها لم تحدد الفترة الزمنية للقيام بالبحث توصل الباحثة من خلال هذه الدراسة إلى: وجود علاقة بين رضا الاساتذة على التكوين أثناء الخدمة و مستوى أدائهم البيداغوجي ووجود فروق ذات دلالة احصائية في مستوى الأداء البيداغوجي للأساتذة الجدد و الأساتذة المثبتين

د. نسرين نذير . جوان 2017 .مجلة الجامع في الدراسات النفسية والعلوم التربوية. العدد 05 الجزء 1 . صفحة 164-177

الدراسات المتعلقة بالأداء البيداغوجي :

دراسة **رضا حيرش 2008 تحت عنوان " علاقة الاداء البيداغوجي بالتكفل البيداغوجي لدى الاساتذة المتخصصين في التعليم المهني** " حيث طرحت التساؤلات الاتية :

ما هي الأسباب التي تعيق الأستاذ عن تطبيق ما تم إكتسابه من خلال التربص البيداغوجي الاولي أثناء ممارسته للعملية التعليمية ؟

-هل يرجع هذا العجز إلى ضعف الإعداد البيداغوجي للأستاذ أم يرجع إلى سوء تنظيم تربصات الإتقان البيداغوجي؟ أم يعود إلى غياب المراقبة المستمرة للأستاذ من طرف المشرفين البيداغوجين و مفتشي التكوين المهني.

حيث تمت الدراسة على222استاذ متخصصين في التعليم المهني دائمون و مؤقتون لولاية البليدة و اعتمد على المنهج الوصفي التحليلي و خلصت الدراسة إلى مايلي

إلا أن نتائج البحث أبدت تأخرا في مستوى الأداء البيداغوجي لأستاذ التكوين المهني، إذ كشفت نتائج البحث بان الأستاذ الدائم والمستفيد من الإعداد أولي يمارس التدريس بمستوى أداء لا يختلف عن الأستاذ المؤقت والذي لا يستفيد من أي إعداد أولي ولا يستفيد من أي شكل من إشكال التكفل البيداغوجي .هذا من جهة ومن جهة أخرى فقد أفادت نتائج البحث بان مستوى التكفل بالأستاذ من خلال دورات التكوين الأولي وتربصات الإتقان التكميلي والمتابعة والمراقبة المستمرة رغم تأثيرها على أداء الأستاذ مازالت لم تحقق المستوى الكافي والضروري الذي ينعكس ايجابيا على مستوى الأداء البيداغوجي لأستاذ التكوين المهني.

رضا حيرش (2008: 104-162)

دراسة **حديد (2009)** تحت عنوان**" تقويم الأداء التدريسي لأساتذة الرياضيات بالتعليم الثانوي في ضوء أسلوب الكفايات الوظيفية" .**

وهدفت إلى معرفة أثر متغيرات : جنس الأساتذة وخبرتهم المهنية ومؤهلاتهم العلمية وكذلك تخصصاتهم الأكاديمية ومؤسسة تكوينهم على ممارستهم لكفايات التدريس، كما هدفت إلى التعرف على أكثر الكفايات ممارسة من طرف أساتذة الرياضيات وأهم المعوقات المؤثرة على أدائهم التدريسي. وقام الباحث .

حيث تمت الدراسة على عينة شملت 122 أستاذ وأستاذة عاملين بمؤسسات التعليم الثانوي لولاية جيجل خلال الموسم الدراسي 2008 - 2009، وتوصلت الدراسة إلى نتائج هي:

1) عدم وجود فروق في درجة ممارسة أساتذة الرياضيات لكفايات التدريس تبعا لمتغير الجنس باستثناء كفايات الاتصال والتفاعل الانساني والاجتماعي حيث توجد فروق دالة عند مستوى 0.05 لصالح الأساتذة الذكور.

2)عدم وجود فروق في درجة ممارسة أساتذة الرياضيات لكفايات التدريس تبعا لمتغير الخبرة المهنية باستثناء كفايات تنفيذ الدرس حيث توجد فروق دالة عند مستوى 0.01 لصالح الأساتذة ذوي خبرة مهنية تفوق 14 سنة.

3) عدم وجود فروق في درجة ممارسة أساتذة الرياضيات لكفايات التدريس تبعا لمتغير المؤهل العلمي باستثناء كفايات تكنولوجيات الاعلام والاتصال حيث توجد فروق دالة عند مستوى 0.05 بين الأساتذة.

4) عدم وجود فروق دالة في درجة ممارسة أساتذة الرياضيات لكفايات التدريس تبعا لمتغير التخصص الأكاديمي باستثناء وجود فروق دالة عند مستوى ألفا تساوي 0.01 في ممارسة كفايات تنفيذ الدرس لصالح الأساتذة حاملي شهادة ليسانس،

. 5) عدم وجود فروق دالة في درجة ممارسة أساتذة الرياضيات لكفايات التدريس تبعا لمتغير مؤسسة التكوين.

وتوصلت الدراسة إلى أن أكثر الكفايات التدريسية ممارسة من طرف أساتذة الرياضيات بالتعليم الثانوي، الكفايات المرتبطة بالمحتوى العلمي لمادة الرياضيات وكفايات تنفيذ الدرس. بينما نجد أن أقل الكفايات التدريسية ممارسة كفايات تكنولوجيات الإعلام والاتصال. كما توصلت الدراسة إلى :

عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية في تقديرات أساتذة الرياضيات للمعوقات المؤثرة على أدائهم التدريسي ترجع لجنسهم (ذكور – إناث)، أو خبرتهم المهنية أو مؤهلاتهم العلمية أو تخصصاتهم الأكاديمية أو مؤسسة تكوينهم. كما توصلت الدراسة إلى أن انعدام الدافعية لدى التلاميذ للدراسة وكثافة البرنامج الدراسي بالمقارنة مع الوقت المخصص من أكثر المعوقات التي تؤثر على أدائهم التدريسي.

حديد يوسف :(2009: 298-380)

دراسة **العطوي أسيا (2010)** تحت عنوان **" صعوبات تطبيق المقاربة بالكفاءات في المدرسة الجزائرية من وجهة نظر معلمي التربية الإبتدائية "** .

تمت الدراسة على عينة قدرها 160 معلم إبتدائي خلال موسم 2006-2007 في 08إبتدائية ببلدية سطيف اعتمدت المنهج الوصفي. حيث طرحت التساؤلات الآتية :

- يواجه معلمي المدرسة الإبتدائية صعوبات متعددة في تطبيق المقاربة بالكفاءات متعددة الابعاد مادية مفاهيمية و صعوبات الادماج بين التعليم النظري و التطبيقي .
- لا توجد فروق جوهرية بين المعلمين في الصعوبات التي تواجههم في تطبيق المقاربة بالكفاءات حسب متغير التكوين الاولى و التكوين أثناء الخدمة و متغير الخبرة
- و كانت النتائج كالأتي :

لاتوجد فروق بين المعلمين في الصعوبات التي تواجههم في تطبيق المقاربة بالكفاءات تعزى لمتغير الخبرة و التكوين

- يواجه المعلمون صعوبات في تطبيق المقاربة بالكفاءات ذات الطبيعة التكوينية و طبيعة مفاهيمية

- يواجه المعلمون صعوبات في تطبيق التكامل بين التطبيق النظري و التطبيقي .

العطوي آسيا (2010 : 78 -140)

دراسة **شطيبي حنان(2009-2010)** تحت عنوان **" الحركة النقابية العمالية في الجامعة الجزائرية دافع أو معرقل للأداء البيداغوجي "** : حيث تناولت الدراسة تأثير نشاط النقابات على الأداء البيداغوجي للأساتذة و العمال و هل توجد علاقة بينها و ماهية طبيعتها على مستوى جامعة قسنطينة حيث كانت التساؤلات الاتية :

هل الدفاع عن مصالح الأساتذة والعمال من قبل النقابة التي تمثلهم يؤدي هذا الأمر إلى تحسين أدائهم، وزيادة دافعيتهم للعمل الحركة النقابية للعمال والأساتذة دافع للأداء البيداغوجي في الجامعة الجزائرية.

حيث اعتمدت على المنهج المنهج التاريخي، الوصفي، التحليلي، الإحصائي عينة البحث تمثلت في 148 استاذ 40 منخرطين في النقابة و 108 غير منخرطين و توصلت في الاخير إلى هناك تأثر كبير للنشاط النقابي على الأداء البيداغوجي للاساتذة حيث كان معرقل للاداء البيداغوجي للاساتذة و هناك فروق بين أداء الاساتذة يعزى غلى متغير الخبرة بين استاذ مساعد أ و استاذ مساعد ب .

شطيبي حنان(2009-2010 : 145-226)

10- التعليق على الدراسات السابقة :

بالنظر الى الدراسات السابقة تبين أنها هناك دراسات ذات نتائج مشتركة فيما بينها كوجود علاقة بين التكوين و الاداء منها دراسة بوقطب محمود و دراسة نسرين نذير التي نصت على العلاقة بين الرضا عن التكوين و الأداء و توافقت مع الدراستين السابقتين بصفة أقل دراسة صباح ساعد حيث كان للتكوين أثر بنسبة معينة على الاداء فيما اختلفت مع الدراسات السابقة دراسة كل من بلحسن رحو و و رضا حيرش و العطوي آسيا و التي كانت نتائجها تنص على عدم وجود علاقة بين التكوين و الأداء .

كما اتفقت دراسة كل من صالح ساعد و حديد بعدم وجود فروق بين العاملين في الاداء تعزى لمتغير الجنس .

أما بالنسبة لمتغير الخبرة فوجد خلاف بين الدراسات حيث اتفقت كل من دراسة نسرين نذير و شطيبي حنان على وجود الفروق بين الأساتذة تعزى لمتغير الخبرة و عكس ذلك دراسة كل من رضا حيرش و حديد و العطوي آسيا بعدم وجود الفروق بين العاملين تعزى لمتغير الخبرة .

لم نقدر على حصر جميع الدراسات التي تناولت موضوع بحثنا إلا أن دراستنا تسعى إلى ابراز أثر التكوين أثناء الخدمة على الاداء الأستاذة و دراسة الفروق بين الأساتذة في مدى تأثرهم بالتكوين أثناء

الخدمة التي تعزى لمتغير الجنس و الخبرة .حيث اتفقت دراستنا من الدراسات السابقة في منهجية البحث و الاطار النظري للدراسة كدراسة رضا حيرش و دراسة بوقطف محمود .

الخلاصة :

يعتبر هذا الفصل كمدخل تمهيدي للدراسة ، حيث جاءت فيه صياغة إشكالية الدراسة وتحديد فرضياتها مع توضيح أسباب إختيار الموضوع، الأهمية والأهداف منه وكذا تحديد وتوضيح المفاهيم الرئيسية المعتمدة في الد راسة التي تخدم الموضوع ثم جاء عرض لأهم الد راسات السابقة التي تعتبر أرضية نظرية مفيدة لهذه الدراسة .

الفصل الأول:
التكوين أثناء الخدمة

تمهيد

I- التكوين

1- مفاهيم التكوين

2- بعض المفاهيم الوصفية المرتبطة بالتكوين

3- تاريخ تكوين المعلمين في الجزائر

4- خصائص عملية التكوين

5- شروط التكوين

6- أنواع التكوين

7- عناصر التكوين

8- الإتجاهات الحديثة في تكوين المعلمين

9- أنواع العملية التكوينية

10- تقييم برنامج التكويني

11- أسس وعناصر تقييم عملية تكوين الموظفين

II- التكوين أثناء الخدمة

1- إلزامية التكوين في الجزائر

2- الحاجات التي توجب تكوين المعليمن

3- الفئات المعنية بالتكوين أثناء الخدمة في مجال التربية و التعليم

4- أشكال التكوين أثناء الخدمة

5- أنواع التكوين أثناء الخدمة

6- أسباب تأهيل المعلمين أثناء الخدمة

7- أهداف التكوين أثناء الخدمة

8- وسائل هذا التكوين أثناء الخدمة

9- مشكلَات التكوين أثناء الخدمة

الخلاصة

تمهيد

يعتبر تكوين الأساتذة و المعلمين في النظام التربوي من أهم القضايا المفروضة على المنظومة التربوية ككل في الوقت الحالي و ذلك لما لها من آثار ايجابية و متزايدة على الأداء البيداغوجي بالإضافة إلى التحصيل العلمي و التنمية الفكرية للأساتذة في مختلف المستويات التعليمية . لقد اصبح تكوين الأساتذة حتمية لا مفر منها في ظل التغيرات والعلمية و التربوية و بالإضافة إلى التطورات الحاصلة في منظومات التربية العالمية فصار من الواجب توفير تكوين أكاديمي تخصصي و تربوي للوصول إلى مستوى يسمح للأستاذ و المعلم من أداء دوره على اكمل وجه يتوافق مع متطلبات العملية التعليمية التعلمية و هذا ما سنتطرق إليه في هذا الفصل لإبراز ماهية التكوين و انواعه و متطلباته و التكوين أثناء الخدمة و وواقعه و مشكلاته.

I- التكوين :

1- مفاهيم التكوين :

عرفه **مصمودي** بأنه : هو مفردة مشتقة من الفعل الثلاثي كون ويعني إنشاء شكل، أو صنع أي إدخال تعديلات و تغييرات على الحالة الأولية ومصطلح التكوين في الكلمة اللاتينية Farmareالتي يقصد بها تشكيل الأشخاص أو الأشياء أو غيرها، وهي العملية العميقة التي تجرى على الإنسان بغية تعديل آلياته، أساليبه، مهاراته .وأنماطه الفكرية وهي العملية التي تهدف إلى اكتساب الفرد جملة من المعارف و المهارات و آداب السلوك. **مصمودي زين الدين(1998 : 265).**

كما عرفه **ابراهيم** بـأنه **:** هو مجموعة من الخبرات و المهارات التي تنطلق من برامج الإعداد، وتهدف إلى تنمية الكفايات التعليمية التربوية للمعلمين الموجودين فعلا في المهنة، ورفع طاقاتهم الإنتاجية، الحالية إلى حدها الأقصى، وتأهيلهم لمواجهة ما يستحدث من تطورات تربوية وعلمية في مجالات تخصصهم، وذلك من خلال التخطيط العلمي والتنفيذ الكيفي والتقويم المستمر. **إبراهيم (2003: 226) .**

كما عرفه **بوحفص** بأنه : مجموعة من النشاطات التعلم المبرمجة بهدف إكساب الفرد والجماعات المعارف و المهارات والاتجاهات التي تساعدهم على التكيف مع المحيط الاجتماعي المهني من جهة، وتحقيق فعالية التنظيم الذي ينتمون إليه من جهة ثانية. **بوحفص (2010 : 37)** .

و من التعاريف السابقة نلاحظ أنه كل متخصص تطرق إلى تعريف التكوين من منظور معين فمنهم من عرفه على أنه عملية تعديل آليات و أساليب و اكتساب مهارات و من قال أنه عبارة عن خبرات و مهارات تهدف الى تنمية الكفايات التعليمية و من قال إنها نشاطات تعلم قصد كسب معارف و مهارات

تساعد على التكيف و يمكن القول أن التكوين هو عملية بغرض تجهيز الفرد من جميع النواحي بغية الوصول إلى فرد مبني يمتلك جميع حاجيات عمله التي تمكنه من تحقيق كل الأهداف التي يسعى إليها و هذا مع مستوى كفاءة مرتفع .

2- بعض المفاهيم الوصفية المرتبطة بالتكوين :

2-1- مفهوم التأهيل :

يقتصر على الإعداد التربوي للطلاب المعلمين المنتمين إلى مؤسسات التكوين بعد أن يكون هؤلاء الطلبة تزودوا بالإعداد الثقافي و العلمي، إن توظيف كلمة تأهيل بهذا المعنى الغريب إلى حد ما لأنه يدمج مرحلة التأهيل ضمن مرحلة التكوين الأولي أو ما قبل الخدمة و يجعلها تتطابق في المعنى مع" التربية العلمية"، إلا أن الأرجح هو أن التأهيل يأتي بعد اكتساب أساسيات المهنة خلال" التكوين الأولي"، و يتم بعد اكتساب الشخص لصفة المعلم . **بشارة (28:1986)**

و يمكن القول أن التأهيل يكون محصور في المرحلة التي تفصل بين الحصول على شهادة التخرج و بداية التكوين الأولي قبل الخدمة . و بالنسبة للمعلم فإن التأهيل يعني امتلاك القدرة أو الكفاءة اللازمة للتمكن من ممارسة مهنة التدريس على المستوى المطلوب

2-2- مفهوم الإعداد:

صناعة أولية للمعلم كي يزاول مهنة التعليم، و تتولاه مؤسسة تربوية متخصصة مثل معاهد إعداد المعلمين و كليات التربية أو غيرها من المؤسسات ذات العلاقة بالمرحلة التي يعد المعلم للعمل فيها. و بهذا المعنى يعد الطالب المعلم ثقافيا و علميا و تربويا في مؤسسته التعليمية قبل الخدمة. و المقصود بإعداد المعلمين هو ما يتم من تعليم و تدريب لهم قبل التحاقهم رسميا بالعمل. **بشارة (29:1986)**

و نستخلص أن الإعداد له نفس معنى التكوين الاولي قبل الخدمة و يكون لتوفير نوع من الأساسيات و المبادئ التي تساعد المعلم في أداء المهنة . أي يتلقى تدريبا في جميع المجالات العلمية التي تسهل له أداء عمله قبل التحاقه رسميا بالمهنة.

2-3- مفهوم التدريب:

هذا المفهوم يطلق على العمليات التكوينية المستمرة التي يتلقاها الأستاذ أثناء أدائه لمهنته، و التي تتم في شكل ملتقيات و ندوات و أيام دراسية و ورشات لضمان مواكبة التطور الذي يطرأ على المناهج الدراسية و

طرق التدريس و تقنياته و استخدام الوسائل التعليمية حتى يستطـــيع الاستمرار في النمو التربوي و المهني . **بشير معمرية (139:2007)**

و نستخلص أن التدريب هو ما يتعلمه المعلم خلال الخدمة حول التطورات و الاتجاهات الجديدة التي طرأت على المنطونة التربوية ليكون على توافق مع ما يحصل ويواكب التغيرات .

3- تاريخ تكوين المعلمين في الجزائر :

3-1- التكوين خلال الفترة الاستعمارية :

تمثل هذه المرحلة أهم المراحل في تاريخ التعليم في الجزائر لما لها من أهمية و تأثيرات على الفترة اللاحقة، و سوف نتطرق إلى بعض المحطات الكبرى التي ميزت مسار تكوين المعلمين في الجزائر. لم تكن في تلك المرحلة معاهد خاصة بإعداد المعلمين على عكس ما نعرفه في الوقت الحاضر من كليات و معاهد متخصصة للتكوين. فكان المعلمون يتخرجون من الزوايا و المساجد، مثلا من الجامع الكبير بتلمسان، مدرسة سيدي أيوب و زاوية القليعة، مدرسة مازونة . **تركي رابح (1984: 128) .**

3-2- التكوين بعد الإستقلال :

في 1962 لم يترك النظام التربوي الفرنسي للجزائر سوى 6 مدارس لتكوين المدرسين للمرحلة الإبتدائية وحدها .

- في 1962-1963 لم تكن الجزائر تتوفر على العدد الكافي من المعلمين .

- وبين 1962-1967 أنشئت الجزائر مؤسستين تكوينيتين وتتمثل في :

- ❖ المركز الوطني لتكوين المفتشين لمعلمي الابتدائي و المتوسط و إدارة دور المعلمين بالعاصمة .
- ❖ المدرسة الوطنية للتعليم التقني بالحراش بالجزائر .

ورغم أن هده المعاهد جاءت حلا استثنائيا للوضع الذي كانت فيه البلاد إلا أن تطبيقها دام الى غاية1998 أين أعلنت وزارة التربية الوطنية عن مشروعين هما:

- ❖ الجهاز الدائم للتكوين أثناء الخدمة :الذي دام من 1999/12 إلى غاية 2000/03 .
- ❖ الجهاز المؤقت :يهدف إلى تحسين المستوى لمعلمي المدارس الأساسية الذين لم يكملوا تعليمهم الثانوي.

- و في 1999-2000 نقل تكوين جميع المدرسين إلى الجامعة و بالضبط إلى المدارس الوطنية العليا (ENS) و عددها أربعة و أصبحت هذه المدارس البديل عن المعاهد التكنولوجية للتربية .

- جاء في المنشور الوزاري رقم 2000/10/22 خطة تكوين للسنة الدراسية 2000-2001 حددت كيفيات تنظيم و تنفيذ العمليات المختلفة للتكوين و كذا فيما يتعلق بالمؤسسة المستقبلية للمتكونين و يحدد هذا المنشور ثلاث أنواع من بينها :

- ❖ المدارس العليا للأساتذة 199-2000 :
- ❖ المعهد الوطني لتكوين مستخدمي التربية وتحسين مستواهم.
- ❖ معاهد التكوين أثناء الخدمة **بن غدفة شريفة (2008: 398)**

4- خصائص عملية التكوين :

4-1- التكوين عملية متغيرة ومتجددة : يشير هذا المبدأ إلى أن التكوين يتعامل مع متغيرات ومن ثم لا يجوز أن يتجمد في قوالب إنما يجب أن يتصف بالتغيير والتجدد ، فالإنسان الذي يتلقى التكوين قابل للتغيير من عاداته وسلوكاته وكذا مهاراته ورغباته ، والوظائف التي يشغلها المتكونين تتغير هي الأخرى لتواجه متطلبات التغير في الظروف والأوضاع الإقتصادية والمتمثلة في تقنيات العمل ومستحدثاتها كما تتغير أيضا نظم وسياسات الشركات وتتعدل أهدافها واستراتيجياتها . **علي السليمي (1997 : 357).**

4-2- التكوين عملية متكاملة : التكوين هو نظام متكامل حيث أنه يتكون من أجزاء أو عناصر متداخلة تقوم بينها علاقات تبادلية من أجل أداء وظائف تكون محصلتها النهائية بمثابة الناتج التي يطمح الفرد والمؤسسة إلى تحقيقها كذلك تفيد هذه النظرة الشمولية للتكوين في توضيح العلاقة الوثيقة التي تكون بينه وبين البنية التنظيمية المحيطة به ، وكذا المناخ العام الذي يتم فيه العمل التكويني. **علي السليمي (1997 : 358).**

4-3-التكوين عملية شاملة : التكوين لا يقتصر على فئة معينة من العمال دون أخرى بل يوجه إلى العمال جميعهم صغيرهم وكبيرهم مهما كان تأهيله المهني ، فيتعاون الجميع لتنمية مهارات و خبرات مختلف الفئات في وقت واحد ، فالعامل أين ما كان عمله أو مسؤوليته داخل المؤسسة فله دور فعال في استمرارية المؤسسة كما أن وظيفته أيضا تتأثر بالتحولات والتطورات الحاصلة . **أحمد عادل راشد (1981: 183).**

4-4- التكوين عملية مستمرة : التكوين ليس أمرا كماليا تلجأ إليه المؤسسة أو تنصرف عنه باختيارها ، ولكنها حلقة حيوية في سلسلة من الحلقات ، تبدأ بتحديد المواصفات الوظيفية وتعيين الخصائص التي يجب توافرها في الفرد الذي سيشغلها، فالتكوين يستمر مع الفرد بعد توليه الوظيفة كما يستمر مع ارتقاء العامل إلى مركز أعلى والوقوف على أحداث التطورات التكنولوجية والأساليب العلمية الحاصلة في مجال تخصصه . **خيري خليل (1998: 94).**

و من خلال ما سبق يتضح لنا أن عملية التكوين عملية شاملة مستمرة ذات بناء متكامل و تتغير حسب متغيرات الحادثة و من هنا تبرز الأهمية الواضحة لهذه العملية على الفرد حيث تسعة إلى سد النقص أو التصحيح الخلل أو الإمداد بالدعم لجعل افرد دائما كافيا و قادرا على أداء العمل بمستوى جيد .

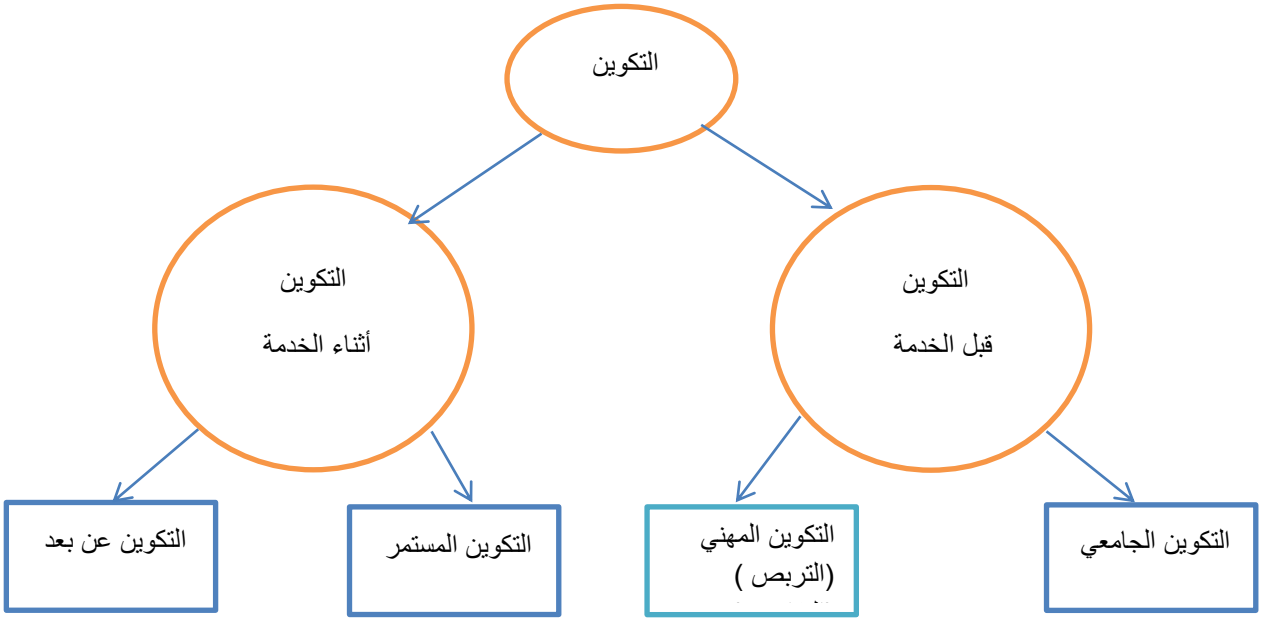
5- شروط التكوين :

يرى" **حبيب تلوين** "أن هناك مجموعة من الشروط النسبية المتفق عليها فيما يخص مفهوم التكوين ومنها، أن التكوين:

- يهدف إلى تزويد المتكون بالمعرفة التي تمكنه من التحكم في أداء مها ا رت معينة محددة مسبقا.
- الغرض من المعرفة المقدمة والمها رات المخصصة في أثناء تكوين الإعداد لأداء مهنة أو وظيفة .أو حرفة ما، أو تحسين كيفية القيام بها أو تجديدها.
- التكوين محدد من حيث المجال الزمني الذي يتم فيه بغض النظر عن مفهوم التكوين أو التربية .المستمرة التي يستعملها البعض بالمعنى نفسه.
- يستعمل التكوين عموما عند الحديث عن فئة عمرية تجاوزت السن المدرسي وهو يتجاوز أيضا مجرد المها رات الأساسية كالقراءة والكتابة والحساب. **مصمودي (2002: 191)**

6- أنواع التكوين : من خلال البحث في انواع التكوين خلصنا إلى مايلي :

يلخص المخطط رقم (01) أنواع تكوين المعلمين :



المخطط رقم (01) الذي يمثل أنواع التكوين من إعداد الباحثان

6-1- التكوين قبل الخدمة :

6-1-1-**التكوين الجامعي** : و هو ينقسم إلى نوعان :

- **التكوين في المدارس العليا للأساتذة :**هو تكوين الطالب وفق عدة مجالات المهنية و التربوية و البيداغوجية يتميز بما يلي :

1. اجراء مقابلة للقبول لاختيار الطلبة الذين لهم مواصفات ترشحهم ليكونوا أستاذة و معلمين .
2. تكوين الطالب تكوين علمي .
3. تكوين الطالب وفق منهج النظام الكلاسيكي .
4. تكوين الطالب في التخصص العلمي بالإضافة الى التكوين في مجال علم النفس التربوي و تكوين مهني في مجال التعليم
5. تكوين الطالب خلال ثلاث و أربع و خمس سنوات حسب الأطوار التعليمية .
6. يرفق بوثيقة التوظيف المباشر بعد التخرج

- **التكوين الجامعي نظام (LMD)** : هو تكوين يختلف تماما عن التكوين في المدارس العليا يتميز بمايلي :

1. تكوين الطالب تكوين علمي معرفي .
2. تكوين ذو طابع منهجي خاص .
3. تكوين الطالب في تخصص معين .
4. تكوين الطالب خلال ثلاث سنوات . أو خمس سنوات
5. التكوين مسموح به لجميع الطلبة .
6. التوظيف يكون وفق إجتياز مسابقة .

و بسبب الإخلاف في نوعية التكوين المقدمة للطلبة كان لزاما على اعادة تكوين النوع الثاني من الطلبة المنخرطين في مجال التعليم قصد تكوينهم في الجوانب التي لا يمتلكونها و هي الجانب النفسي التربوي و الجانب المهني .

6-1-2-**التكوين المهني (التربص) :** الغاية من هذا التكوين هو تنمية الجانب الأدائي للطالب المتكون أو المعلم المبتدئ .

تتراوح فترته بين 15 و 30 يوما على مستوى الولاية و الهدف منها هو تزويد المعلمين بالجانب المهاري و لتمكنهم من التحكم أكثر في تقنيات العمل . **طمين ياقوتة (1999: 21)**

لكن إنطلاقا مما لاحظناه في في السنوات الأخيرة أصبح هذا التكوين إلزاميا على جميع الطلبة الذين سوف يزاولون مهنة التعليم لأول مرة مهما كان نوع تكوينه الجامعي .

6-2- التكوين أثناء الخدمة :

و يعني هذا النوع من التكوين جميع العلميات و الإجراءات التي تهدف إلى الرفع من المستوى المعرفي أو الأدائي و الانتمائي إلى مهنة التعليم La professionnalisation des enseignants من معاييرها الأساسية نجد :امتلاك الثقافة العامة و المتخصصة و المهنية، و الإعداد المهني الذي يؤمن نموا مستمرا في أثناء الخدمة. **بشارة : (1983: 47)**

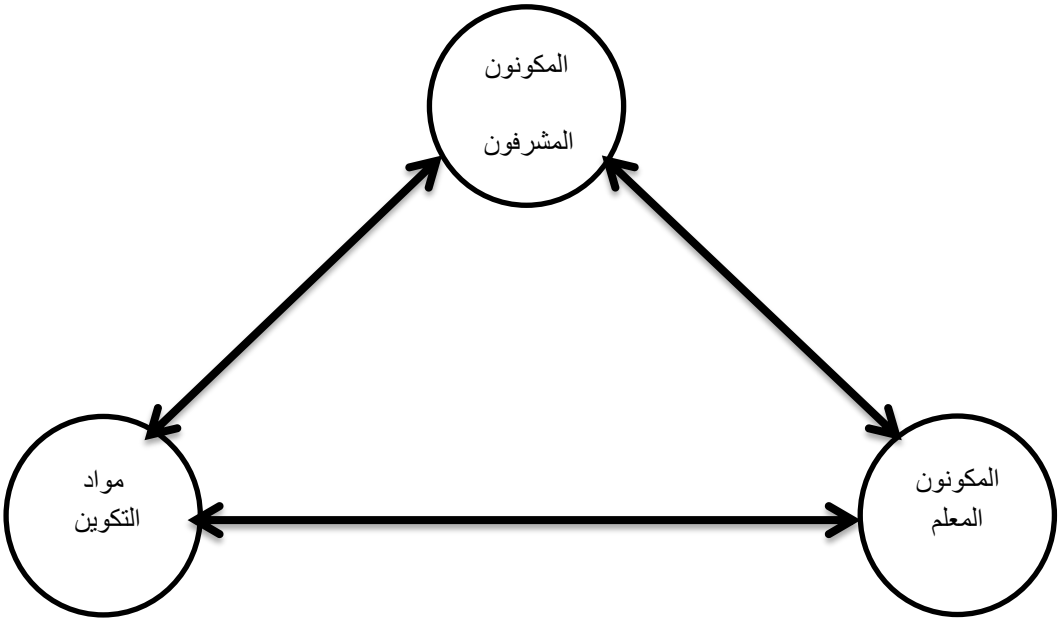
و يكون هذا التكوين وفق لقاءات مع المكونين و وفق برامج مسطرة من المكونين لها أهداف معينة .

6-3-التكوين عن بعد :

التكوين عن بعد هو نفسه التكوين أثناء الخدمة و له نفس الأهداف ،لا أن هذا التكوين يتلقاه المعلم و هو بعيد عن مركز التكوين و دون حضور اللقاءات مع المكونين حيث تصله المعلومات في مكان عمله عن طريق المفتش أو الإدارة و تكون إما كتيبات أو أقراص مضغوطة . **بشارة : (1983: 47**

7- عناصر التكوين :

أو ما يعرف بمثلث التكوين : و هو العناصر التي يقوم على أساسها التكوين



المخطط رقم (02) الذي يمثل مثلث عناصر التكوين من إعداد الباحثان

7-1- المكونون : و هم المشرفون على التكوين

انطلاقا من مبدأ المشاركة والانفتاح على أكبر قدر من الفاعلين في المحيط الاجتماعي تربويا واقتصاديا واجتماعيا وسياسيا فإن مشاريع التكوين يجب ألا تتقيد بأنماط وأشكال التكوين من جهة المكونين إذ طبيعة الحاجات ومتطلبات المشاركين هي التي تتحكم في نوعية ومستويات المكونين.

7-2- المكونون : المعلم

هي الفئة المستهدفة واهتمامها بمستويات التعليم وتطور أساليب التربية وتقنياتها تقتضي متابعة تطورمهمات الأساتذة وكفايتهم سوءا في تكوينهم الأساس والمستمر.

7-3- مواد التكوين :

تختلف العروض في التكوين لارتباطها بتطور المهنة وبالكيفية التي يحدد بها كل مجتمع أهدافه فالحاجات هي التي تتحكم في طبيعة مواد التكوين وهي قسمين.

7-3-1-حاجات مقترحة : تقوم الهيئات المنظمة بترتيبيها انطلاقا من استقراء آراء المستفيدين ورغباتهم.

7-3-2- حاجات مفروضة : وهي التي يتطلبها الواقع التعليمي بالضرورة ولا يمكن الاستغناء عنها ومواد التكوين هي: المناهج - الديداكتيك - البيداغوجيا- السيكولوجيا **.-** الفضاء الاجتماعي - العولمة - مشاكل التوجيه المدرسي**.** علاقة الأساتذة بالشركاء – اللغات - مواد التخصص - الرقمنة - مهارات والتقنيات المعلوماتية . **نصر الدين (2014: 101)**

8-الإتجاهات الحديثة في تكوين المعلمين:

إن سعي المنظومة التربوية للوصول إلى تكوين متكامل للمعلمين في ضوء التطورات الحاصلة أدى إلى ظهور إتجاهات مختلفة في مجال تكوين المعلمين و نذكر من بينها مايلي :

8-1- تكوين المعلم في ضوء أسلوب النظم:

يعد أسلوب النظم مدخلا في معالجة المشكلات الإنسانية المعقدة للوصول إلى أفضل الحلول المنطقية الفعالة بأقل تكلفة ممكنة ، ويقوم هذا الأسلوب على مفهوم النظام ، ويعرف بأنه مجموعة من الأجزاء التي تترابط بينها لتحقيق هدف معين وفقا لخطة مرسومة. ويتكون البرنامج المتكامل وفق هذا الأسلوب من أربعة أجزاء هي كالآتي:

8-1-1- **المدخلات** : وتشمل جميع العناصر التي تدخل النظام من أجل تحقيق هدف أو عدة أهداف محددة . فمثلا في عملية إعداد المعلم تكون المدخلات هي الأهداف ، والمحتوى والأساليب ، والأنشطة ، والطلاب ، وأعضاء هيئة التدريس ، والمكتبة ، والتجهيزات والقاعات ، والبيئة التعليمية بشكل عام ، وغيرها

8-1-2 -**العمليات** : وهي مجموعة التفاعلات التي تحدث بين عناصر مدخلات النظام و تهدف إلى الحصول على المخرجات المطلوبة ، ومن العمليات التي تحدث في عملية إعداد المعلم : عمليات التدريس التي يقوم بها الأساتذة وما يحدث فيها من تفاعل وعلاقة الأساتذة بطلابهم ، وكافة الأنشطة الطلابية ، والإختبارات وأساليب التقويم المختلفة ، وغيرها.

8-1-3 -**المخرجات** : وهي النتائج النهائية التي يحققها النظام نتيجة للعمليات والتفاعلات التي تمت بين المدخلات ، ومن مخرجات نظام إعداد المعلم هي التوصل إلى معلم كفء ماهر يتصف بالمواصفات المرغوبة التي تم تحديدها في الأهداف

8-1-4 - **التغذية الراجعة** : وهي عبارة عن عملية تحليل المخرجات التي تم التوصل إليها في ضوء الأهداف الموضوعة للنظام للتعرف على مدى تحقيق هذه الأهداف ونواحي القوة والضعف في أجزاء النظام المختلفة . **محمد عثمان (2005: 28) .**

8-2-- تكوين المعلم في ضوء مفهوم الكفايات:

إذ يعرف" **كوبر** "البرنامج القائم على الكفايات أنه" البرنامج الذي يحدد الكفايات المتوقع أن يظهرها الطالب/المعلم ، والذي يوضح المعايير التي تستخدم في تقويم الكفايات عنده حيث يقع على عاتق الطالب/المعلم الوصول إلى أداء/كفائي عال في هذه البرامج .**محمد كتش (252:2001)**

كما يصنف **فريدريك** هذه الكفايات المراد صقلها في شخصية وأداء المعلم كما يلي:

8-2-1 -**كفايات معرفية** : تتألف من مجموع العمليات المعرفية والقدرات العقلية والوعي والمهارات الفكرية الضرورية لأداء مهام الكفاية.

8-2-3- **كفايات عملية** : وتشمل السلوك الأدائي الذي يتألف من مجموعة الأعمال والحركات التي يمكن ملاحظتها ومن ضمنها مهارات يدوية ولفظية وغير لفظية ، بما فيها القراءة والكتابة والمناقشات ، والرسم وإستعمال جهاز ، وإستخدام وسيلة تعليمية ، وتخطيط درس وتركيب أجهزة وتشغيلها ، وإعداد أسئلة.

8-2-4- **كفايات وجدانية** : ويشمل هذا المكون على جملة الإتجاهات والقيم والمبادئ الأخلاقية والمواقف الإيجابية ، التي تتصل بمهام الكفاية الأدائية بما فيها الإلتزام والثقة بالنفس والأمانة وتوخي الحرص والدقة في التنفيذ والتوظيف. **سهيلة الفتلاوي (2004: 22)**

حيث يعتبر هذا الإتجاه من أهم الإتجاهات الحديثة لتكوين المعلم وفق ما يعرف بالتدريس بالكفاءات ، فقد ظهرت مهارات جديدة للتدريس مرتبطة بإستخدام التكنولوجية الحديثة في المجال التربوي تلزم المعلم من معرفتها أو خضوعه لتكوين متعلق بها مثل إستخدام الكمبيوتر والأنترنت ،و هذا دفع إلى إعادة النظر في برامج تكوين المعلمين ، وذلك لتمكينهم من إتقان المهارات والكفايات الجديدة قبل إنخراطهم في العمل التربوي و حتى أثناء ممارسة المهنة .

8-3- تكوين المعلم على أساس المهارات:

إذ تتلخص الفكرة الأساسية لهذا الإتجاه في أن كفاءة المعلم وآداءه هو الأساس حيث أن عملية التدريس الفعال يمكن تحليلها إلى مجموعة من المهارات التدريسية وإذا أجاد الطالب/المعلم هذه المهارات زاد ذلك من إحتمال أن يصبح معلما ناجحا. ويؤدي هذا الإتجاه إلى رفع مستوى مهارات المعلم ، ولكي ينجح هذا الإتجاه في إعداد المعلمين هناك بعض الشروط ينبغي توافرها ، وتتمثل في الآتى:

1- تحديد المهارات التدريسية اللازم إدراجها داخل برامج الإعداد في ضوء أهداف المدارس والهيئات المهنية المختلفة.

2 -الربط بين برامج الإعداد ومؤسسات إعداد المعلم وبرامج التدريب أثناء الخدمة .

3- الربط بين الجانب النظري للبرامج والتدريب الميداني داخل المدارس .

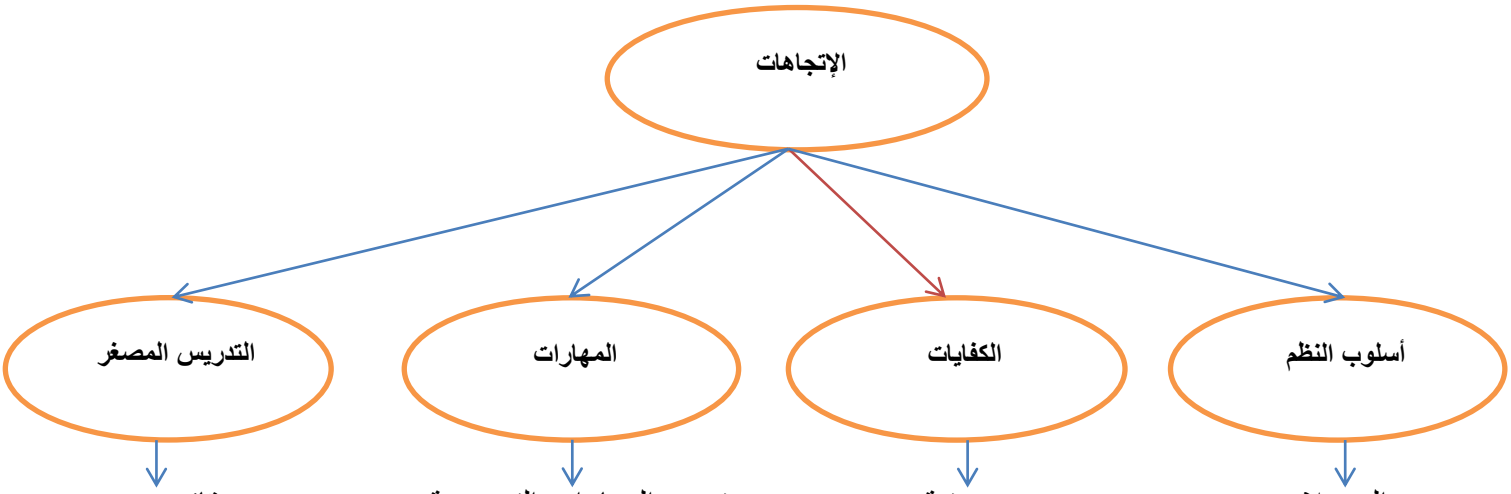
4- تحديد معايير لتقويم ما يحرزه الطالب/المعلم من تقدم . **محمد عثمان (2005: 28)**

4-8- تكوين المعلم بإستعمال التدريس المصغر:

إن التدريس المصغر عملية متعددة الجوانب ، ويمثل المعلم في أثناء قيامه بجوانب هذه العملية أدوارا عديدة ، منها قائد للنقاش الصفي ، وخبير في الوسائط التعليمية ومشخص للتعليم ، ومرشد للتلاميذ ، ومخطط للدروس ومحافظ على النظام الصفي و المدرسي.

وإضافة إلى قيام الطالب/المعلم بهذه الأدوار فإنه يحصل على خبرة في التخطيط للدرس وتنظيم وقته ، فالدرس الذي يخصص له وقت قصير يجب تخطيطه بعناية فائقة وإلا فإنه لن يستطيع أن يحقق أهدافه ، ويدرك المعلم في هذا الوقت المصغر حاجته إلى التخطيط الفعال وعليه بمساعدة المشرفين أن يحسن من تخطيطه لكل من الأهداف و الإستراتيجيات والتقويم وهكذا فإن الطالب/المعلم يحصل من خلال التدريس المصغر على خبرة بعمليات التخطيط الأساسية ، مما يمكنه من تطبيقها في المستقبل في مواقف تعليمية أخرى. كما أن هذا التدريس المصغر يوفر للطالب/المعلم خبرات مهنية أخرى منها : تفريد التعليم ، وتوفير الدافعية ، وإشراك التلاميذ في عملية التعلم ، وإستخدام إستراتيجيات تعليمية متنوعة والمحافظة على النظام الصفي ، وتقويم التلاميذ ، وتحقيق الأهداف ، وتنفيذ سياسات المدرسة ، وتنمية إتجاهات إيجابية لدى التلاميذ نحو التعلم. **محمد عثمان (2005: 29)**

كما يوضح المخطط الآتي هذه الإتجاهات :



المخطط رقم (03) الذي يمثل إتجاهات تكوين المعلمين من إعداد الباحثان

9- أنواع العملية التكوينية :

9-1-التكوين من حيث المكان : و ينقسم إلى نوعين :

9-1-1- التكوين الداخلي : و هي البرامج التي يتم عقدها داخل المراكز التكوينية للمؤسسة حيث يكون المكون موظفا من داخل المؤسسة و يعمل لديها , و يتميز التكوين الداخلي بميزة أساسية هي إن التكوين يتم وفقا لتخطيط الإدارة و تحت رقابتها و من تم تصبح عملية التكوين جزءا مكمل لخطة تنمية الإدارة .

9-1-2- التكوين الخارجي : يكون المكون في هذا عادة من خارج المؤسسة و يتضمن التكوين إرسال المؤسسة عمالها إلى مراكز التكوين المتخصصة كالجامعات و المعاهد التكوينية الخاصة و إلى شركات

استشارية متخصصة في مجال التكوين , و من مميزات هدا التكوين هو إتاحة الفرصة للمتكونين إلتقاء بعمال من جهات عمل مختلفة , و ينتج من هدا التكوين أفاقا أرحب لتبادل الخبرات والأفكار و تجارب و اكتساب المهارات . **راوية محمد (176:1999)**

9-2-التكوين من حيث الزمان : و ينقسم إلى نوعين :

9-2-1- التكوين قبل الإلتحاق بالعمل :يهدف إلى إعداد العمال عمليا و سلوكيا على نحو سليم و تأهيلهم للقيام بالأعمال التي سوف توكل إليهم عند التحاقهم بوظائفهم و كذلك التعرف على حدود و احتياجات و بيئة و

قوانين و لوائح الوظيفة حتى يتحقق للعامل الإحاطة بعمله , و بالتالي ضمان انتظامه في العمل .

9-2-2- التكوين بعد الإلتحاق بالعمل (أثناء الخدمة) : إن التكوين لا يقف عند التكوين قبل الإلتحاق بالعمل أي العمال الجدد أو عند الوظائف التي تتطلب الإلمام بقدار كبير من المعلومات قبل مباشرتها بل الواقع أن التكوين في معظم المؤسسات يقصد بالعمال الحاليين ، و أهمية تكوين العمال الحاليين هي احد المهام الحيوية للإدارة و إما الهدف الرئيسي من التكوين أثناء الخدمة هو صقل العامل و إحاطته بأحدث التطورات التي تجد في المجالات الإختصاصية و تحسين مستوى أدائه الوظيفي عن تحسين أساليب العمل.**عبد الفتاح حسين (143:1999)**

9-3-التكوين من حيث الهدف : و تنقسم إلى خمس أقسام :

9-3-1- التكوين لتجديد المعلومات :يهدف هدا التكوين إلى إعطاء المتكون معلومات جديدة عن مجالات العمل و أساليبه و وسائله الحديثة أو تأكيد و تدعيم ما لديه من معلومات و مفاهيم حتى يقوم بعمله بطريقة أفضل من ذي قبل و بالتالي زيادة كفاءة العامل .

9-3-2- تكوين المهارات : يعني زيادة قدرة المتكونين على أداء أعمال معينة و رفع كفاءاتهم في الأداء وبذلك يهدف هدا النوع من التكوين إلى تزويد العمال بالمهارات التي تؤدي بالضرورة إلى زيادة فعاليتهم و تحسين مستوى الأداء الوظيفي و دلك عن طريق إحاطة العمال المتكونين بالأساليب و الوسائل الحديثة

9-3-3-التكوين السلوكي : يهدف التكوين السلوكي إلى تغيير أنماط السلوك ، وجهات النظر و الإتجاهات التي يتبعها العمال في أداء أعمالهم ، وخلق اتجاهات ايجابية لدى العمال و مساعدتهم في التخلي عن أنماط سلوك سلبية

9-3-4-التكوين للترقية : يهدف هدا النوع من التكوين إلى تحسين إمكانيات العامل بغية تحضيره لتولي وظائف جديدة التي يرقى إليها ، كما تضمن مهام و مسؤوليات جديدة التي من اجلها يرقى العمال و هدا يتطلب تكوينهم للقيام بهذه الأعباء بشكل جيد

9-3-5- التكوين الإعلامي :ينطـــوي هذا النـــوع من التكوين على إعطـــاء المتكون معلومـــات جديدة و مفاهيـــم حديثة عن مجـــال العمل المختلفة و وسائلـــها، و يهدف إلى تأكيـــد و تدعيم معلومـــات المتكون. **صلاح عودة (240:1994)**

9-4-التكوين من حيث التطبيق : و تنقسم إلى نوعين :

9-4-1- التكوين النظري :و يشمل المحاضرات النظرية و الدورات، و حلقات النقاش و يسعى المحاضرون من خلال هذا التكوين إلى إيصال المعلومات إلى المتكون بخصوص تفسير بعض المفاهيم التقنية و التنظيمية و الوظيفية لجانب من جوانب العمل .

9-4-2- التكوين العملي : و يكون إما عن طريق تكوين مبرمج يعتمد على قدرات و إمكانيات المكون أو يكون عمل متكاملا تفرضه طبيعة التكوين في المؤسسة , و يتم هدا النوع من التكوين غالبا في مراكز وفق خطوات معدة من قبل البرامج التكوينية أو عن طريق المحاكاة أو المشاهدة . **محمد فالح (105:2004)**

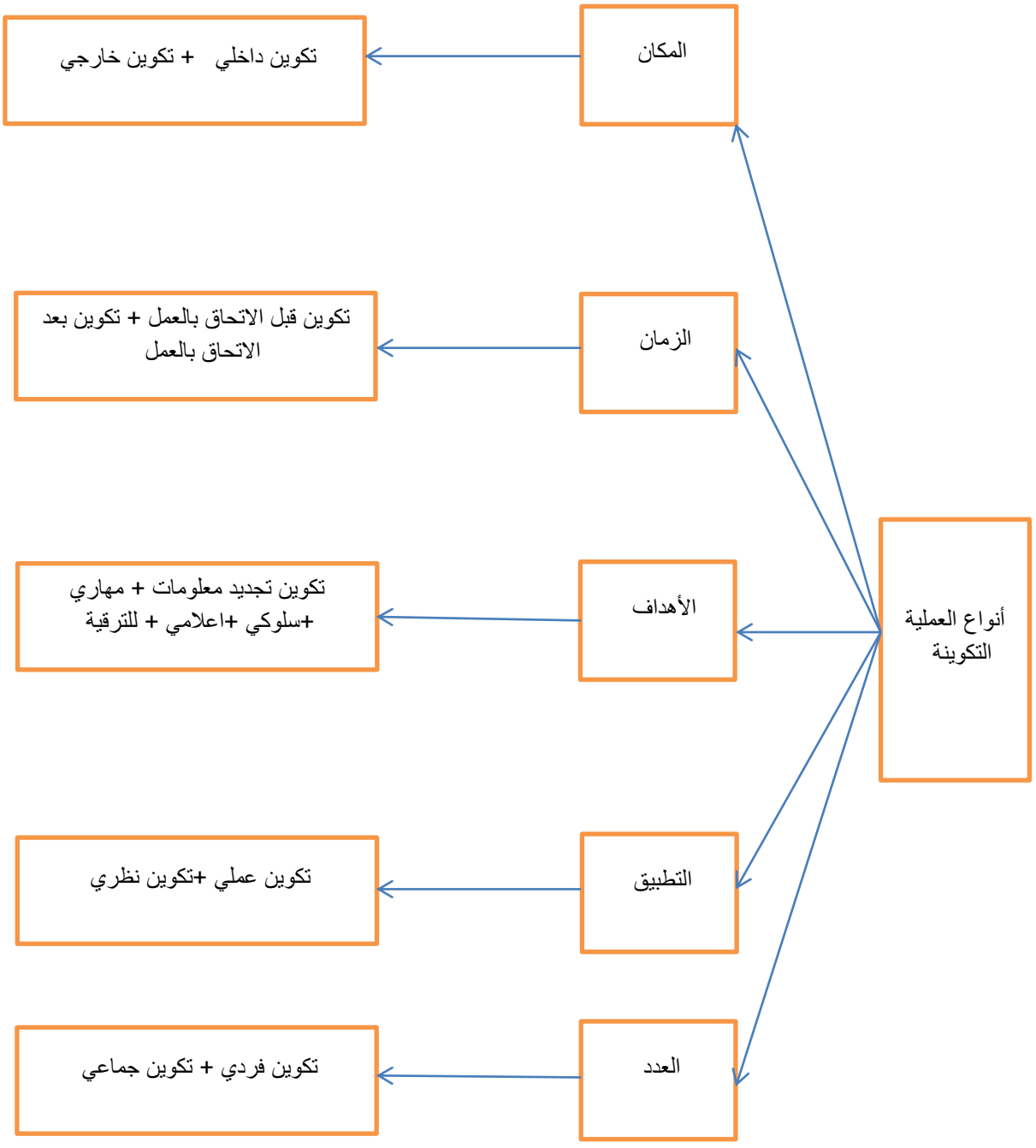
9-5-التكوين من حيث عدد المتكونين : و ينقسم إلى قسمين :

9-5-1- التكوين الفردي : و يمثل هذا النمط من التكوين تطوير المهارات و القدرات الفردية و التي غالبا ما تتعلق بالعمال الدين تتم تراقيتهم لمراكز إدارية أو فنية اعلي , و ادا فانه يقتصر على العمال المعنيين بدلك

9-5-2- التكوين الجماعي : و هذا النمط من التكوين يعتمد الأسلوب الجماعي في التكوين , إذ تلتحق مجموعة من العمال المراد تكوينها جماعيا في مراكز تكوينية متخصصة لغرض تطويرها في أحد المجالات التي يعملون بها و يقوم هدا التكوين بشكل جماعي و ليس فردي. **خضير كاضم (143:2007)**

و المخطط الآتي يلخص ما سبق :

المخطط رقم (04) الذي يمثل أنواع العملية التكوينية من إعداد الباحثان



10-تقييم برنامج التكويني :

يفيد في التعرف على الأسباب التي حالت دون تحقيق البرنامج لأهدافه، و يفيد الوقوف على هذه الأسباب و المشكلات في تصميم و تنفيذ البرامج التكوينية الجديدة حيث يتم تفادي حدوث هده المشكلات و بصفة عامة توجد عدد من الأساليب الشائعة لتقييم برامج التكوين يعتمد بعضها على مسح الآراء للمشتركين في البرنامج و كثيرا تكون هذه الآراء للمشتركين في البرنامج و كثيرا ما تكون هذه الآراء مشجعة يتم تحليلها و الإستفادة منها في تطوير الجهود التكوينية . و هناك مدخل آخر لتقييم جهود التكوين و هو الحصول على بيانات من التغيرات في سلوك المتكونين و إن كان ذلك ليس ممكنا أو ميسورا في كافة الأحوال و كذلك يمكن إتباع سياسة إجراء الإختبارات للمتكونين قبل و بعد حضور البرنامج التكويني و ذلك لقياس مدى التغيير الذي طرأ على معارفهم و اتجاهاتهم نتيجة الجهود التكوينية على نتائج هذه الإختبارات وحدها لا تكفي للاعتماد عليها ذلك لأن الإختيار الحقيقي يكون بالوقوف على مدى استفادة المتكون مما تعلمه في مجال التطبيق العملي و بصفة عامة يمكن القول بأن تقييم أي برنامج تكويني يقوم على التأكد فيما اذا كانت اتجاهات المتكون و سلوكه قد تغيرت بفعل المعارف و المهارات التي اكتسبها من البرنامج التكويني بمعنى إن نجاح البرنامج التكويني يجب أن يقاس في ضوء التغيرات الذاتية و السلوكية التي تحدد في الوظيفة أو في العمل . **خالد مطر (242:2005)**

و هذا قليل الحدوث في التكوينات الدورية الأسبوعية و يمكن ايجاد تقييم البرنامج التكويني فقط في التربصات التي تكون أثناء العطل لكن لا تعطى لها أهمية من طرف المتكونين .

11- أسس وعناصر تقييم عملية تكوين الموظفين:

لتقييم عملية تكوين الموظفيين بطريقة سليمة و مهنية لابد من مراعاة مجموعة من الأسس نذكر منها

- أن يتم التقييم بشكل موضوعي
- أن يعتمد التقييم عل المنهج العلمي
- أن يكون التقييم عملية مستمر
- أن يكون التقييم شاملا
- أن تحدد أهداف التقييم بشكل دقيق ومحدد وقابل للقياس
- إعادة النظر في برنامج التقييم من حين لآخر في ضوء التغييرات التي تحدث في برامج التكوين. **مدحت محمد (2008: 207)**

نماذج تقيي عملية تكوين الموفيين:

هناك العديد من النماذج الفكرية التي تحاول أن تصنف المستويات أو الجوانب التي يشملها التقييم وأهمهذه النماذج ما يلي :

- نموذج - كيرك باتريك Kirk patrick
- نموذج باركرParker
- نموذج - سايرو(وار بيرد راكهام) CIRO (warrbirdrakham)

ويعتبر النموذج الأول (نموذج كيرك باتريك) الأكثر شيوعا واستعمالا من قبل القائمين عل العملية التكوينية(التدريبية)وفي هذا النموذج يقترح(كيرك باتريك) أربعة (04) مستويا لتقييم عملية التكوين و هي :

المستوى الأول :رد الفعل : حيث يتم قياس ردود أفعال وانطباعات المشاركين (المتكونين) وأفكارهم فيما يتعلق بكيفية تطبيق ما تم تعلمه على أرض الواقع.

المستوى الثاني :التعلم : حيث يتم قياس التغييرات التي تمت في معارف واتجاهات ومهارات المشاركين (المتكونين.)

المستوى الثالث :السلوك : حيث يتم قياس التغييرات التي حدثت في سلوك المشارك (المتكون)وطريقة أدائه لمهام وظيفته .

المستوى الرابع :النتائج : حيث يتم قياس نتائج وأثر البرنامج التكوين ف تحقيق أمدا وخطط المؤسسة

عبد الباري إبراهيم (331:2008)

II- التكوين أثناء الخدمة :

1- مفهوم التكوين أثناء الخدمة:

يعرف **مرعي(1993 : 36) :** التكوين أثناء الخدمة بأنه تعديل إيجابي ذو اتجاهات خاصة تتناول سلوك الفرد من الناحية المهنية أو الوظيفية ولك لاكتساب المعارف والخبرات التي يحتاج لها الإنسان وتحصيل المعلومات التي تنقصه، والاتجاهات الصالحة للعمل وللإدارة والأنماط السلوكية الملائمة، والعادات اللازمة من أجل رفع مستوى كفاءته في الأداء وزيادة إنتاجيته، بحيث تتحقق فيه الشروط المطلوبة لإتقان العمل وظهور فعاليته مع السرعة والاقتصاد في التكلفة، وكذلك في الجهود المبذولة وفي الوقت المستغرق.

ويعرفه **راشد (2002 : 177) :** أنه مجموعة من البرامج و الدورات الطويلة أو القصيرة و الورش الدراسية ، وغيرها من التنظيمات التي تنتهي بمنح شهادات أو مؤهلات دراسية، وتهدف إلى تقديم مجموعة من الخبرات المعرفية والمهارية والوجدانية اللازمة للمعلم لرفع مستواه العلمي، والارتقاء بأدائه التربوي والاكاديمي من الناحيتين النظرية والعملية.

كما يعرفه **بلوط (2002: 362) :** على أنه مجموعة النشاطات المصممة و الموجهة إما لرفع مستوى مهارات ومعارف وخبرات الأفراد أو لتعديل ايجابي في ميولهم وتصرفاتهم أو سلوكاتهم.

يعرفه **إبراهيم (2003: 246) :**على أنه برنامج منظم و مخطط يمكن الأساتذة من النمو المهني والتعليمي، من خلال الحصول على المزيد من خبرات ثقافية ، والممارسات التربوية، وأيضا كل ما من شأنه أن يرفع من مستوى عملية التعليم والتعلم ويزيد من طاقات الأساتذة الإنتاجية".

أما **جاد الرب (2009 : 336)** بأنه يهتم أساسا بتزويد الأفراد بالمهارات المحددة والمعارف الخاصة والتي تساهم في تحسين الأداء، أو أن التدريب يساعد الأفراد نحو تصحيح الأخطاء في مجال أعمالهم ووظائفهم".

و من خلال ما سبق يمكن القول أن التكوين أثناء الخدمة هو الجمع بين جميع العمليات التي بفضلها تتم تنمية قدرات و أداء المعلم ، و تنظيم جميع الإجراءات التي تساهم في جعله فعالا في انتمائه المهني و التربوي سواء كان ذلك في بداية الخدمة أو أثناءها أو في نهاية المسار المهني .
و من التعاريف السابقة يمكن القول كذلك أن التكوين أثناء الخدمة هو عبارة عن تجديد للمعارف و المعلومات مع تنمية المهارات و صقلها للوصول على أداء جيد يتناسب مع الوظيفة .

2- إلزامية التكوين في الجزائر :

جاء في القانون التوجيهي للتربية الوطنية(.قانون رقم 08-04 مؤرخ في 15 محرم عام 1482 الموافق ل 23 يناير سنة 2008)

المادة77:

- يتلقى مستخدمو التعليم تكوينا بهدف إكسابهم المعارف والمها رت اللازمة لممارسة مهنتهم . -
التكوين الأولي لمختلف أسلاك التعليم هو تكوين من مستوى جامعي، ويتم في مؤسسات متخصصة تابعة للوزارة المكلفة بالتربية الوطنية او للوزارة المكلفة بالتعليم العالي، بحسب الأسلاك التي ينتمون إليها والمستويات التي يراد تعينهم فيها.

- يستفيد المدرسون الدين تم توظيفهم عن طريق مسابقة خارجية من تكوين تربوي قبل تعينهم في مؤسسة مدرسية، ويمنح هدا التكوين البيداغوجية في مؤسسات التكوين التابعة للوزارة المكلفة بالتربية الوطنية.

المادة 78:

- كل أصناف المستخدمين معنيين بعمليات التكوين المستمر طوال مسارها المهني .
- يهدف التكوين المستمر أساسا إلى تحين معارف المستخدمين المستفيدين وتحسين مستواهم وتجديد معارفهم .
- تتم عمليات التكوين في المؤسسات المدرسية وفي مؤسسات التكوين التابعة للوزارة المكلفة بالتربية الوطنية و/أوفي مؤسسات متخصصة تابعة لقطاع التعليم العالي.

الجريدة الرسمية(أكتوبر 2008)

3- الحاجات التي توجب تكوين المعليمن :

توجد مجموعة من العوامل التي تجعل من عملية التكوين المستمر للمعلم ضرورة حتمية و من بينها:

3-1-التغير في الاتجاهات التربوية:

كثيرا ما تظهر اتجاهات تربوية حديثة نتيجة للبحوث و الدراسات المتواصلة في الميدان التربوي، مما يؤدي إلى تأثير واضح على الفكر الموجه لمسار العملية التربوية، وهذا التأثير يترجم إلى مختلف القرارات و الإجراءات التي تعني الكثير بالنسبة للمعلم فهو في مراحل تكوينه الأولية لو يعد لأمور عدة، و بالتالي فلا بد من الدراسة و التدريب اللازمين وخاصة إذا كان الأمر يعني أدوار جديدة يجب أن يقوم بها بالإضافة إلى ما يقوم به فعلا والذي سبق وأن كون من أجله علة ممارسته، وهنا يكون التدريب مهما له ليس للمعلم وحده فحسب و لكن لمستوى المهنة في حد ذاتها، ولنوع الخدمة التعليمية المتاحة أيضا.
فارعة حسن (1999: 130)

3-2- التطور العلمي المتزايد:

إن العلم في تطور مستمر وليس من المعقول أن يقف العلم عند مستوى ما تعلمة المعلم(الأستاذ) قبل التحاقه بالمهنة، ولذلك فإن تزايد المعارف في مجال التخصص و عزلة الأستاذ عنه يجعله مختلفا عن مسيرة العلم، في الوقت الذي تتاح فيه فرص الانفتاح على مصادر المعرفة للتلاميذ أو بعضهم على الأقل، مما يجعل الأستاذ في النهاية في موقف لا يليق به أو بمهنته، لذلك فمن الضرورة بمكان أن تتاح الفرص

المتواصلة له ليعرف ما تم التوصل إليه من آخر البحوث و النتائج سواء في مجال التخصص أو في المجال التربوي، وهو في حاجة أيضا إلى مصادر المعرفة من مجالات و دوريات و غيرها ، مما يساعد عل المزيد من التكوين المستمر.

3-3- القصور في مستويات الأداء المهني للأستاذ:

إن الأستاذ أثناء مزاولته لمهنة التدريس فهو يخضع لمجموعة من التقويمات التي يقوم بها المسؤول عن النمو المهني و العملي له، فهو يرى مستويات الأداء المهني لدى مجموعة من الأساتذة، و بالتالي يستطيع الخبير تحديد مواطن القصور في تلك المستويات، مما يستلزم خضوعه لفترة تكوينية أثناء الخدمة. **فارعة حسن (1999: 131)**

3-4-الحاجات المهنية للمعلمين(الأساتذة:)

كثيرا ما يشعر المعلم(الأستاذ) بنقص لديه، و قد يكون ذلك في معارفه أو مهاراته أو مفاهيمه أو غير ذلك من جوانب تكوينه كصاحب مهنة، إذ أنه هو أقدر من يستطيع أن يحدد الحاجات المهنية، لأنه هو القائم على تنفيذ المنهج و على العمل الفعلي و هو الذي يستطيع تحديد مواطن الضعف و القوة بشكل مباشر، وكل تلك العوامل تجعل من عملية تكوينه أثناء الخدمة أمرا ضروريا و مبررا علميا.

3-5-المناهج الجديدة:

أصبح من المألوف أن تتغير المناهج، و أن تتطور أيضا نتيجة لاعتبارات علمية و اجتماعية عددية، و النتيجة الطبيعية هو أن المعلم(الأستاذ)الذي اعتاد على مناهج معينة لفترة زمنية معينة سيجد صعوبة كبيرة في تنفيذ مناهج جديدة ، وسيظل لعديد من السنوات ينفذ تلك المناهج من خلال المحاولة و الخطأ، حت يصل إلى ما يجب أن يكون، و عندئذ يمكن أن يتغير المنهج أو يتم تطوير ، و المناهج الجديدة لا تعني فقط الكتب المدرسية الجديدة، ولكنها أيضا تعني تكوينا للأستاذ من خلال مراجعة مصادر تعلمه و الوسائل التعليمية التي يستخدمهـــا، و إثر ذلك يبقى الأستاذ في حاجة مستمـــرة للدراسة و التكوين بصفة متواصلة. **فارعة حسن (1999: 133)**

3-6- التطور في أساليب التدريس:

كثيرا ما يقدم خبراء المناهج و البحوث التربوية في هذا المجال طرقا جديدة لتنفيذ المنهج، وفي هذه الحالة يكون من المتوقع عدم تنفيذ المدرس للطريقة التدريسية بما يحقق الأهداف ، و عندئذ نجد أن النقد يوجه إلى الطريقة ذاتها، بينما الخطأ يكون في مستوى الأستاذ و عدم تمكنه من استخدام الطريقة و تنفيذ المنهج من خلالها، و هنا تظهر الحاجة الماسة إلى تكوينات و ممارسات تعليمية إضافية للمدرس.

3-7-استخدام تكنولوجيا جديدة:

عندما تظهر تكنولوجيا جديدة و يشيع استخدامها في مجال التربية سرعان ما تنتقل إلى المستوى المدرسي، وهنا يواجه المدرس تحد جديد، فهو في حاجة إلى تعلم و تكوين و استمرار لاستخدام كل تكنولوجيا جديدة في مجال التربية، و من غير المقبول أن يطلب منه استخدام أي تكنولوجيا جديدة دون أن يعد أو يكون لذلك الأمر متعلق بمهنة يمارسها المعلم صاحب مهنة ذات أصوول و قواعد تحكمها . **فارعة حسن (1999: 134)**

4- الفئات المعنية بالتكوين أثناء الخدمة في مجال التربية و التعليم :

- **المعلم المتخصص** : أستاذ متخصص في مجال معين لا ينقصه إلا التقنيات أو أساليب التدريس
- **المعلم الغير متخصص** : تنقصه المعرفة بموضوع التخصص + الأساليب و التقنيات
- **المعلم الجديد** : الأستاذ الذي يمارس التعليم لأول مرة . **عبيدات سهيل (2008 :189)**

لكن فيما يخص طرح **" عبيدات سهيل "** يمكن القول أنه تكلم فقط عن المعلم الذي سوف يمارس مهنة التعليم لأول مرة لكن ما وجدناه في الواقع أن المنظومة التربوية الجزائرية أوجدت رتب جديدة للمعلمين و هي معلم رئيسي و معلم مكون و من خلال إحتكاكنا بالمعلمين خلال التكوين لاحظنا أنه توجد دورات تكوينة خاصة بالمعلمين المكونين لا يخضع لها الأصناف الأخرى من المعلمين بالإضافة إلى فترات تكوينية خاصة بالمعلمين الذين يدسون الأقسام النهائية حيث يوجهون بإرشادات خاصة بكيفية سير برنامج القسم النهائي و ما أضيف و حذف منه و كذلك لاحظنا أن المعلم الذي ليس رئيسي أو مكون يخضع لفترات تكوينية كثيرة عكس بقية المعلمين حيث أضيفت مهمة التكوين للمعلمين الرئيسيين و المكونين للمعلمين الجدد في المدارس و هذا بالإحتكاك المباشر . و بالنظر إلى انواع المعلمين نلاحظ هذا الإشكال الذي طرحناه حيث يوجد تصنيف أخر مثل :

- **المعلم المبتدئ :** وتكون في بداية الدخول إلى المهنة ويتسم أداء المعلم في هده المرحلة بالسعي لاستجلاء الميدان و العمل على تثبيت أقدامه .
- **المعلم المبتدئ المتقدم** :يتسم أداء المعلم في هذه المرحلة بالسعي للتجريب والعمل على تتبيث أقدامه
- **مرحلة الكفاءة** :وتتسم هده المرحلة أداء المعلم بالتمكن و الإستقرار المهني .
- **مرحلة الخبير** :يتسم أداء المعلم في هده المرحلة بالقدرة على التحليل(تحليل مهام العمل والتداول- الأفكار و الآراء مع الأقران).
- **مرحلة الأخصائي :**يتسم أداء المعلم في هده المرحلة بالسلاسة والمرونة .

رشدي أحمد (2010 : 147-148)

و بالنظر إلى منظوتنا التربوية نجد تصنيف أخر للمعلمين و هو **معلم** (إبتدائي – متوسط –ثانوي) و **معلم رئيسي** (بعد عشر سنوات خدمة) و **معلم مكون** (بعد عشرين سنة خدمة) و يتغير التكوين بتغير صنف المعلم .

5- أشكال التكوين أثناء الخدمة : هناك عدة أشكال نذكر منها :

5-1-التكوين التكميلي : يهدف إلى إستكمال النقائص التي لم يعالجها التكوين الأولي .

5-2-التكوين العلاجي : معالجة ضعف في مجال محدود أو بناء كفاءة معينة .

5-3-التكوين التجديدي : المسايرة المستجدات التربوية .

5-4-التكوين على المهام الجديدة : الإعداد لممارسة عمل تربوي آخر .

5-5-التكوين الإنعاشي : تطوير الإتجاهات الإيجابية و إنعاش الجانب المعرفي للفئات المعينة بالتكوين أثناء الخدمة . **رشدي أحمد (2010 : 150)**

6-أنواع التكوين أثناء الخدمة:

يمكن تقسيم التكوين أثناء الخدمة إلى أربعة أنواع أساسية وهي:

6-1-التكوين للنمو المهني :وهو الذي يستهدف تنمية المعلم مهنيا نتيجة التغير المستمر الذي يطرأ على المناهج، وأساليب التعليم والوسائل التعليمية.

2-6-التكوين بقصد التأهيل :من أجل رفع كفاءة الحد الأدنى اللازم لممارسة المهنة، وهذا النوع يستهدف في إعداد المعلمين الذين لا يحملون مؤهلات علمية أو تربوية، لرفع كفاءاتهم إلى الحد الذي يمكنهم من ممارسة المهنة بنجاح.

3-6-التكوين لتغيير السلوك والاَتجاهات والقيم :مع أن الهدف من التكوين بجميع أنواعه هو تغير السلوك في نواحيه المختلفة سواء أكانت مهارية أو قيمية أو مهنية، إلا أن هناك نوع من التكوينات يستخدم فيها الأسلوب المباشر لتغيير السلوك من ناحية معينة، مثل تحسين العلاقات الإنسانية المختلفة عن طريق تفهم أعمق للنفس وللآخرين، وتنمية القدرة على الإبتكار والإبداع.

4-6-التكوين لإعداد المعلمين لأعمال جديدة :حيث تقتضي عمليات الترقية نقل المعلم من موقع إلى آخر وهذا يجب ألا يتم إلا بموجب إعداده وتكوينه على المها رت التي يتطلبها العمل الجديد .

كريم محمد أحمد (2003: 235:236)

7-أسباب تأهيل المعلمين أثناء الخدمة:

وذكرت " بن زاف جميلة " في دراسة لها أن أهم الأسباب التي تدعوا إلى تكوين المعلمين هي : حيث قالت :

"هناك جملة من الأسباب التي تجعل من تأهيل المعلمين أثناء الخدمة أمر ضروري جعل كل الدول تهتم به وتضعه ضمن أولوياتها وهذه الأسباب تتمثل في:

- تعديل مناهج التعليم، أو تطويرها لمبررات علمية، أكاديمية، تقنية، أو لمبررات سياسية.
- تحديث طرق التدريس لمعالجة صعوبات معينة ناجمة عن تطبيق مناهج التعليم.
- تصحيح بعض ثغرات برامج إعدادا المعلمين قبل الخدمة، والأخذ بمبدأ التربية المستمرة، ورفع كفاية بعض المعلمين الذين التحقوا بالمهنة دون إعداد كاف.
- تحريك قدرات المعلمين المسلكية، وتحديث إمكاناتهم، وخبراتهم، واطلاعهم على المستجد في التعليم والوسائل والمختبرات والتقنيات الحديثة مما يسهل مهمة المعلم اليومية، ويجعله معلما تقنيا متخصصا في أصول تأدية واجباته." **بن زاف جميلة (2013: 06)**

و هذا هو واقع الجزائر فيما يخص أسباب تكوين المعلمين .

8-أهداف التكوين أثناء الخدمة:

- تعويض النقص في التكوين الأولي من ناحية التحصيل المعرفي والأكاديمي. -

تأهيل المدرسين غير المؤهلين تربويا أو الذين تم توظيفهم مباشرة دون أي تكوين بيداغوجي خاص.

- تعميق وتحديث المعارف الأكاديمية للمدرسين. -

تنمية حب التكوين الذاتي لدى المدرسين قصد تحسين مستوياتهم.

- تحضير المدرس للتغيرات المستجـــدة، والإصلاحات التي من الممكن أن تطرأ أو تدخل على النظـــــام التربوي وبالتالي فإن التكوين أثناء الخدمة هو تكوين تجديدي يهدف إلى تجديد خبرات المعلم وتزويده بكل جديد ســـــواء في ميدان التربية وفنـــون المهنة أو في ميدان المعارف العلميـــــة أو التقنيـــة أو الأدبيـــة التي تتعلـــق بالمواد التـــي يعلمهـــا أو تتعلق بالتطـور الذي يحدث فـــي ميدان العلـــوم . **بن زاف جميلة (2013: 09)**

و كذلك يمكن القول أن مسعى التكوين أثناء الخدمة هو تجديد خبرات المعلم و تزويده بكل التطورات الحادثة في ميدان التربية و كذلك في المنظومة التربوية حيث تشمل جميع الجوانب المعرفية العلمية و التقنية و المهنية .

9- وسائل هذا التكوين أثناء الخدمة :

9-1- **مدير المدرسة**: يعتبر تكوين المدير من أهم التكوينات التي يتلقاها المعلمون حديثي المهنة كونه يعتبر البوابة الأولى للتكوين الميداني و هذا من خلال الإحتكاك اليومي له مع المعلمين و يستعمل المدير تقنيتي التكوين الفردي و الجماعي

- ❖ **فردي** :كالزيارات الصفية، و المقابلة الفردية.
- ❖ **جماعيا :** كاجتماع هيئة المدرسين، والندوات التربوية و المجالس التي تكون تحت إشرافه . لكن عقلية و طبيعة مدير المؤسسة لها أثر على قابلية التكوين و فاعلية التكوين على المعلمين فالمدير النشط الطموح يجعل من المعلم نشط حيوي متشوق للمهنة و إن كان العكس فهو يعتبر مثبط للمعلم حيث يصبح ذلك المعلم الذي يدخل يلقي درسه و يخرج .

9-2-المفتش : يعتبر المفتش أحد الركائز التكوينية التي تقوم بتقويم الأخطاء التي يقع فها المعلمون بالإضافة إلى تحطيم العقبات التي تصادف المعلمين خلال أداء مهامهم لكن هناك صورة نمطية لاحظناها خلال فترة البحث و هي التصور المخيف للمفتش و كأنه محاسب للأداء و ليس مرافق للمعلم إذ لاحظنا الإرتباك الواضح من خلال التعامل مع المفتش .هذه الصورة ينبغي أن تزول كي

يكون هناك إستفادة كبيرة من خبرة المفتش . و من بين التقنيات المستعملة من طرف المفتش للتكوين هي :

- **الندوة التربوية :** هي الوسيلة الفعالة و مناسبة التكوين الميداني و لإعلام و البحث و التطوير و الاطلاع و التجديد، لذلك نرى أن الدول المتقدمة توليه عناية فائقة، و تخصص لها دراسة معمقة حتى تؤدي أهدافها في تحسين التعليم و رفع المستوى و التطور التربوي، و نظرا لأهميتها يتعين على إطارات التربية الذين يعيشون في الميدان المفتشين، والمديرين أن يهتموا بها بصفة خاصة لتأدية رسالتها و تمكين المعلم من تحقيق أهدافه التربوية التعليمية و أن تعمل هذه الإطارات بكل تعاون و تضامن لإنجاح الندوات و بعث الحيوية، و تمكين المعلم من الإقبال عليها إقبال الشغف الجديد و التطلع للتحسين.و الندوة التربوية في الجزائر تمثل عدة أنواع من التكوين و من أبرز هذه الأنواع التي تحتويها:
  - **المحاضرة** :هو عرض يقدم في بداية الندوة و يقدم من طرف المفتش بحيث يحدد الهدف من إلقاء هذا العرض.
  - **التطبيق** :في التطبيق يقدم المعلم درس نموذجي و ذلك ليقتدي به المعلمون الآخرون في دروسهم .
  - **المناقشة** :بعد الانتهاء من الدرس التطبيقي، و مغادرة التلاميذ القاعة يفتح باب للمناقشة في جلسة عامة، بحيث يحضر جميع المعلمين أو في جلسات ضيقة في إطار التفويج، و بعد أن ينتهي كل فرع من عمله يعود للقاعة العامة و يقرأ مقرره، التقرير النهائي و تجري المناقشة العامة.
  - **تبادل الخبرة :**في هذه الندوة التربوية حين تتجمع في أكثر الأوقات كل الفئات التعليمية من معلمين مكونين و رئيسيين و مرسمين و غير مرسمين ، تتبادل الأفكار و الآراء، و حتى في الندوات الضيقة التي تقتصر على فئة معينة فإن تبادل الأفكار و التداول في النقاش يساعد كثيرا على تشخيص المشاكل و يدعوا إلى البحث عن العلاج

محمد الطيب العلوي(1982 :136)

- **الملتقيات التربوية:** يتم فيها تبادل الخبرات و المناقشة في مختلف المشكلات التي يصادفها المدرسون و الأساتذة في أعمالهم اليومية، تعمل هذه الملتقيات و ما فيها من أسس تربوية عامة و الخاصة بطريقة نظرية و تطبيقية لتحسين أساليب العمل بالاطلاع على الميدان و

على تجارب الزملاء باختلاف مستوياتهم و قدراتهم و خبراتهم و ذلك ليتعودوا على التفكير النقدي و يتدربوا على المشاركة في البحث التربوي.

- **الأيام الدراسية**: هي من أهم اللقاءات يناقش فيها غالبا المناهج الدراسية كما يبحثون فيها المشاكل الخاصة التي تعرقل سير عملهم و تدوم من يوم إلى يومين و تخصص لجمع المعطيات أو تحليل وضعيات أو مناقشة ما هو جديد. **محمد الطيب العلوي(1982 : 137)**

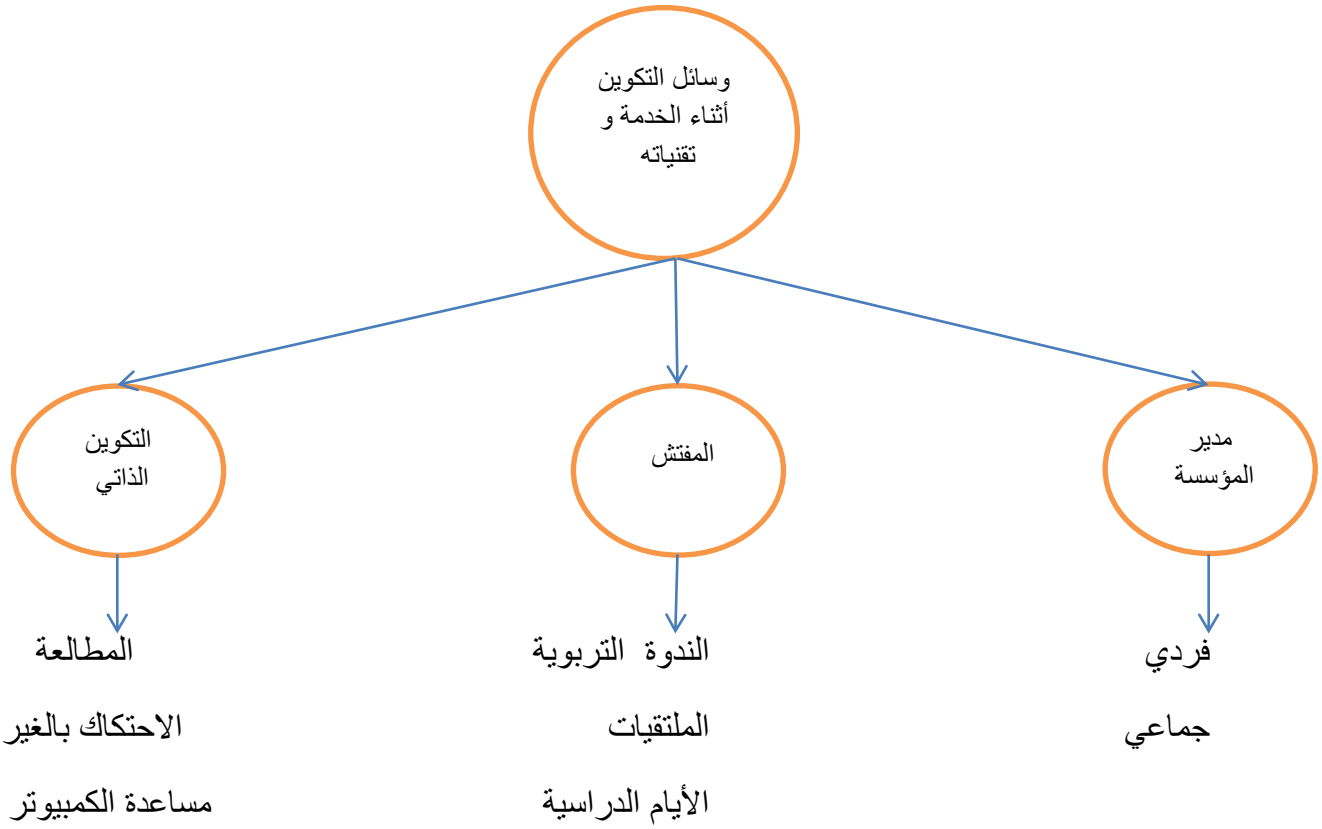
لكن الملاحظ في الميدان قلة الملتقيات إن لم نقل نادرة جدا و هذا يمكن لكثرة الانشغالات أو لعدم وجود برامج خاصة بها في الوقت الراهن

9-3-التكوين الذاتي: تعتبر صيغة جديدة تساهم بقسط كبير في التكوين المستمر، وقد يشمل التكوين الذاتي عدة مفاهيم، ونظرا لتداخل العديد من المصطلحات، وهي التعليم الذاتي أو الدراسة المستقلة، أو التعليم بمساعدة الكمبيوتر، أو الثقافة الذاتية، عن طريق المطالعة، أو الاحتكاك بالغير .وقد تعتبر كل منها نظام متكامل في حد ذاته . **أورلسان (2000: 283)**

و قد نجد بعض المعلمين و الأساتذة ممن لهم الرغبة في التكوين الذاتي إلى أنه توجد نسبة كبيرة لا تمارس هذا النوع من التكوين .

و المخطط الأتي يلخص ما سبق :

المخطط رقم (05) الذي يمثل وسائل التكوين أثناء الخدمة و التقنيات المستعملة لذلك من إعداد الباحثان



10- مشكلَات التكوين أثناء الخدمة :

تعتبر مشكلات تكوين المعلم في البلدان العربية أثناء الخدمة امتدادا طبيعيا لمشكلات الإعداد قبلها كما وكيفا، ويرجع ذلك إلى عدم وجود سياسة موحدة للإعداد والتكوين معا، وغياب الإحساس بضرورة اعتبارهما وجهين لعملة واحدة من حيث الأهداف والفلسفة، ونستطيع القول :أن هناك تنوع في مشكلات تكوين المعلم في الوطن العربي ولعل أهمها ما يلي:

أ .قصور الأجهزة الحالية القائمة على التكوين في البلدان العربية على القيام بمهامها كما ونوعا.

ب . ضعف التنسيق والتكامل بين إدارات التدريب والجهات المتعددة الأخرى التي تتعاون معها لإنجاز برامجها ومشروعاتها، كالجامعات ومؤسسات إعداد المعلمين ومراكز البحوث، هذا بالإضافة إلى أنه تغلب على برامج التدريب أنها مفروضة على المعلمين، لذلك لا تؤدي إلاّ إلى تحسين بسيط في التدريس، و البرامج ، ونستطيع القول :أن التكويـــن أثناء الخدمة لم يكن حتى وقت قريب مناسب، ولم يلبـــي

احتياجـــات المعلميـــن، كمـا أنـــه لـــم يخدم الغرض الرئيســـي وهو تحسين الأداء المهنـــي للمعلميـــن . **عبيدات سهيل (148:2007)**

و يقول **"مصطفى عبد السميع "** أن أهم المشكلات التي تبرز في التكوين أثناء الخدمة هي :

- الوقت المختار لا يناسب في بعض الأحيان المعلم المتكون.
- إضافة أعباء جديدة على المعلم من خلال ما يطلبه المكون من أعمال ونشاطات أثناء عملية التكوين.
- المكان المختار لعملية التكوين لا يتناسب مع المتكونين .
- إرهاق ذات المعلم من التكوينات المتكررة
- رفض المعلمين للتكوين .
- اللامبالاة عند بعض المعلمين . **مصطفى عبد السميع (2005: 175)** .

و من خلال التواجد مع المعلمين و الأساتذة الذين خضعوا للتكوين نجد أن كل ما ذكره مصطفى عبد السميع من مشاكل متواجدة و يمكن إضافة بعض المشاكل التي لوحظت مثل المواضيع التي لا تشغل بال الأساتذة بالإضافة إلى طرق تقديم المحتوى التكويني و الضعف في الإمكانيات التي نجد إقرار به من طرف المسؤولين أما ما ذكر من رفض المعلمين للتكوين فقد لاحظنا غياب المعلمين الذين تخرجوا من المدراس العليا للأساتذة في التكوين أثناء العطلة و الذي لم أجد له تفسيرا و لكن الظاهر من الأمر أن الحجة كانت أنهم خضعوا للتكوين أثناء دراستهم

الخلاصة :

تطرقنا في هذا الفصل شرح التكوين عموما ثم التكوين أثناء الخدمة، حيث حاولنا التركيز على الجانب المتعلق بالمؤسسات التربوية و التعليمة و تجنبنا التركيز على المؤسسات العامة و الموارد البشرية .

يتضح لنا جليا أن التكوين أثناء الخدمة هو الطريقة التي من خلالها يتزود الموظفيين بمزيد من المهارات والمعارف من أجل تنفيذ عمل موكل إليه. ويتميز التكوين أثناء الخدمة بكونه نشاط مستمر ومتجدد ينظم حسب حاجة المؤسسة لذلك كما أنه عملية إدارية يتم التخطيط لها مسبقا من خل تحديد الاحتياج للتكوين ومن ثم وضع نموذج للبرنامج التكوين .حيث يتبين لنا أهمية التكوين أثناء الخدمة للمعلمين على مختلف الشرائح و أنه من الضروريات لتحسين الأداء .

الفصل الثاني:
الأداء البيداغوجي

I- الأداء

تمهيد

1 - مفهوم الأداء

2- عناصر الأداء

3- محددات الأداء

4- الجوانب المتداخلة في مفهوم الأداء

5- تقييم الأداء

6- أهمية تقييم الأداء

7- إجراءات تحسين مستوى الأداء

II- الأداء البيداغوجي

1- مفهوم الأداء البيداغوجي

2- مراحل الأداء البيداغوجي

3- العلاقات البيداغوجية

4- مميزات الأداء البيداغوجي

5- الشروط الواجب توفرها في المعلم

6- صفات الأستاذ (المعلم) الناجح

7- تقييم أداء المعلم

8- خصائص تقويم أداء للمعلم

9- أهمية و أهداف تقويم أداء المعلم

10- أساليب تقويم و تقييم أداء المعلم

11- العوامل المؤثرة على الأداء البيداغوجي للمعلم

تمهيد :

يعتبر الأداء من بين أهمم المواضيع التي اهتم به الباحثون والمفكرون في العديد من المجالات منها الاقتصادية والاجتماعية والتربوية و في هذا الفصل تطرقنا إلى الأداء عموما ثم ركزنا على الأداء البيداغوجي للمعلم و هو الجهد الذي يبدله أثناء عمله التعليمي. حيث تطرقنا إلى محورين أولا الأداء بما فيه مفهومه ، عناصره و محدداته ، و الجوانب المتداخلة فيه ، كما تطرقنا إلى الأداء البيداغوجي حيث ذكرنا مفهومه و مراحله و مميزاته و كذلك تقييم أداء المعلم مع ذكر خصائصه و أساليب تقييمه و العوامل المؤثرة في الأداء البيداغوجي للمعلم .حيث حاولنا قدر الإمكان التركيز على الواقع الموجود في المنظومة الجزائرية .

I. الأداء

1- **مفهوم الأداء** : يستخدم مصطلح الأداء على نطاق واسع ومع ذلك يصعب تعريفه إذ نجد كم هائل من التعريفات حوله سنتطرق إلى البعض منها حيث :

عرفه جاد (2003: 34): بأنه كل ما يصدر عن الفرد من سلوك لفظي، أو مهاري ، وهو مستند إلى خلفية، وجدانية معينة، وهذا الأداء يكون عادة على مستوى معين ، كما يعرف بأنه إنجاز الفرد للمهام الموكلة إليه، ويرتبط هذا الإنجاز أو الأداء بمدى اكتساب الفرد للمهارات المختلفة ، التي تلزم التحقيق هذا الانجاز .وقد عرفت المنظمة العربية للتربية والثقافة والعلوم الأداء بأنه " الفعل الإيجابي النشيط لاكتساب المهارة أو القدرة أو المعلومة، والتمكن الجيد من أدائها تبعاً للمعايير الموضوعية .

ويعرفه منصور أحمد (1983 : 10) :بأنه كفاءة العامل لعمله ومسلكه فيه ومدى صلاحيته في النهوض بأعباء عمله وتحمله لمسؤولياته في فترة زمنية محددة .

ويعرفه عشوي(30:1992) : بأنه المستوى الذي يحققه الفرد عند قيامه بعمل ما فالأداء يرتبط بتحقيق مستويات مختلفة للمهام المطلوب إنجازها، وعلى كل فإن الأداء يكون نتيجة امتزاج عدة عوامل كالجهد المبذول وإدراك الدور ومستوى القدرات التي يتمتع بها الفرد .

ويعرفه حسن راوية (216:1999): بأنه يشير إلى درجة تحقيق و إتمام المهام المكونة لوظيفة الفرد و هو يعكس الكيفية التي يحقق أو يشبع بها الفرد متطلبات الوظيفة و غالبا ما يحدث لبس و تداخل بين الأداء و الجهد فالجهد يشير إلى الطاقة المبذولة أما الأداء فيقاس على أساس النتائج التي حققها الفرد

2- عناصر الأداء :

للأداء عناصر أو مكونات أساسية من خلالها يمكننا قياس و تحديد مستوى أداء الموظفين- في المؤسسة وهي:

2-1- **الموظف و كفاءاته :**وهي ما يمتلكه الموظف من معرفة و مهارات واهتمامات و قيم و اتجاهات ودوافع، أما كفاءاته فتعني ما لدى الموظف من معلومات و مهارات و اتجاهات و قيم و التي تمثل الخصائص الأساسية التي تنتج أداء فعال يقوم به ذلك الموظف .بالإضافة إلى التفاني و الجدية في العمل و القدرة على تحمل المسؤوليات و إنجاز الأعمال في مواعيدها و مدى الحاجة في الإشراف و التوجيه. **عكاشة محمد (2008 :37)**

2-2- **العمل و متطلباته** : وتشمل المهام والمسؤوليات والأدوار و المهارات و الخبرات التي تتطلبها الوظيفة وما تتصف به من متطلبـــات وتحديات كما تشتمـــل الدقة و النظـــام والإتقان و

البراعة و التمكن الفني و القدرة على التنظيم وتنفيـــذ العمل وســـرعة الإنجاز و التحـــرر من الأخطـــاء .**عكاشة محمد(2008 :37)**

2-3- **البيئة التنظيمية و مركباتها :**تتكون من عوامل داخلية وأخرى خارجية، العوامل الداخلية وهي التي تؤثر في الأداء وتتضمـــن التنظيم وهيكلـــه و أهدافه ومورده و مركزه الاستراتيجي و الاجراءات المستخدمة، أما العوامل الخارجية التي تشكل بيئـــــة التنظيم التي تؤثر في الأداء الفعـــــال و هي العوامل الاقتصـــادية و الاجتماعيـــة و التكنولوجيـــة، الحضاريـــة، السيـــاسيـــة و القانونية. .**درة ابراهيم (2003 :96)**

3- محددات الأداء :

يرى **صقر عاشور (1983: 105) أنه** : يقصد بمحددات الأداء العوامل التي تؤثر على ما يقوم به الفرد أثناء إنجاز مهمة ما حيث تختلف من فرد لأخر وتختلف أيضا حسب طبيعة ونوع العمل المطلوب أداءه، حيث هناك نشاطات تتطلب جهد عقليا وطاقة جسمية وحركات منتظمة وهكذا يمكن ملاحظته، وهناك نشاطات فكرية ذهنية مثل :التفكير أو العمل الإداري . ويتحدد الأداء في ثلاثة عوامل أساسية وهي :الجهد المبذول، قدرات وخصائص الفرد، إدراك الفرد لدوره الوظيفي .

الأداء :الجهد المبذول + القدرات والخصائص الفردية + إدراك الفرد لدوره الوظيفي.

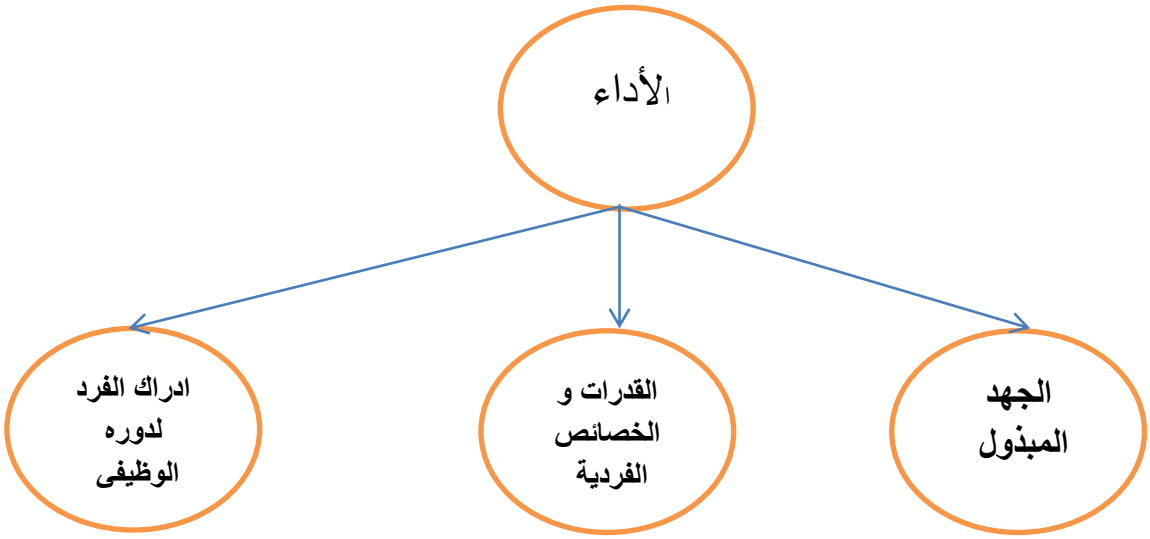
1- **الجهد المبذول** :يعكس درجة حماس الفرد لأداء عمله في الواقع أي أن الفرد ليبذل جهدا بدافع معين يدفعه لأداء ذلك العمل.

2- **القدرات والخصائص الفردية :**تمثل قدرات وخصائص الفرد السابقة التي تحدد درجة وفاعلية الجهد المبذول.

3- **إدراك الفـــرد لدوره الوظيفي :**ويقصد به تصوراته وانطباعـــــاته عن الســـلوك والأنشطـــة التـــي يتكون منهـــا عمله وعـــن الكيفيـــة التي ينبغي أن يمـــارس بها دوره فـــي المنظمة. **صقر عاشور (1983: 105).**

و من خلال ما سبق يمكن وضع المخطط الآتي :

المخطط رقم (06) الذي يوضح محددات الاداء



يتبين مما سبق أن مدى أداء الفرد لعمله متوقف على مدى تأثير قدراته وكفاءته على أدائه الذي يتوقف بدوره على ما توفره وتهيئة ظروف وبيئة عمله من تسهيلات لممارسة عمله. أما البعض الآخر فيرى أن محددات الأداء تعتمد على عوامل أخرى حيث يرى " **علي السلمي** " أن أداء الأفراد يعتمد تفاعل كل من المقدرة و الرغبة أي تأثير المقدرة في العمل على مستوى الأداء يتوقف على درجة رغبة الشخص في العمل و بالعكس فإن تأثير الرغبة في العمل يتوقف على مقدرة الشخص على القيام بالعمل و يشير كذلك إلى ان الأداء يتحدد نتيجة تفاعل العوامل الثلاثة و هي : الدافعية الفردية ، القدرة على الأداء ، بيئة العمل .

1- **الدافعية الفردية :** يتوقف مدى نجاح المؤسسة و فعاليتها على مدى دافعية و حماس أفرادها .

و منه نستنتج ان دافعية الفرد أهمية كبيرة في نجاح المؤسسة لذل يلزم علة الإدارة أو المدير أو رئيس المؤسسة أن يتفهموا معنى و طبيعة دافعية الأفراد بالإضافة إلى إلزامية تحفيز الأفراد حيث شعور الفرد بأن الإدارة او الرئيس أو المدير مهتم به تزيد من دافعية الفرد .

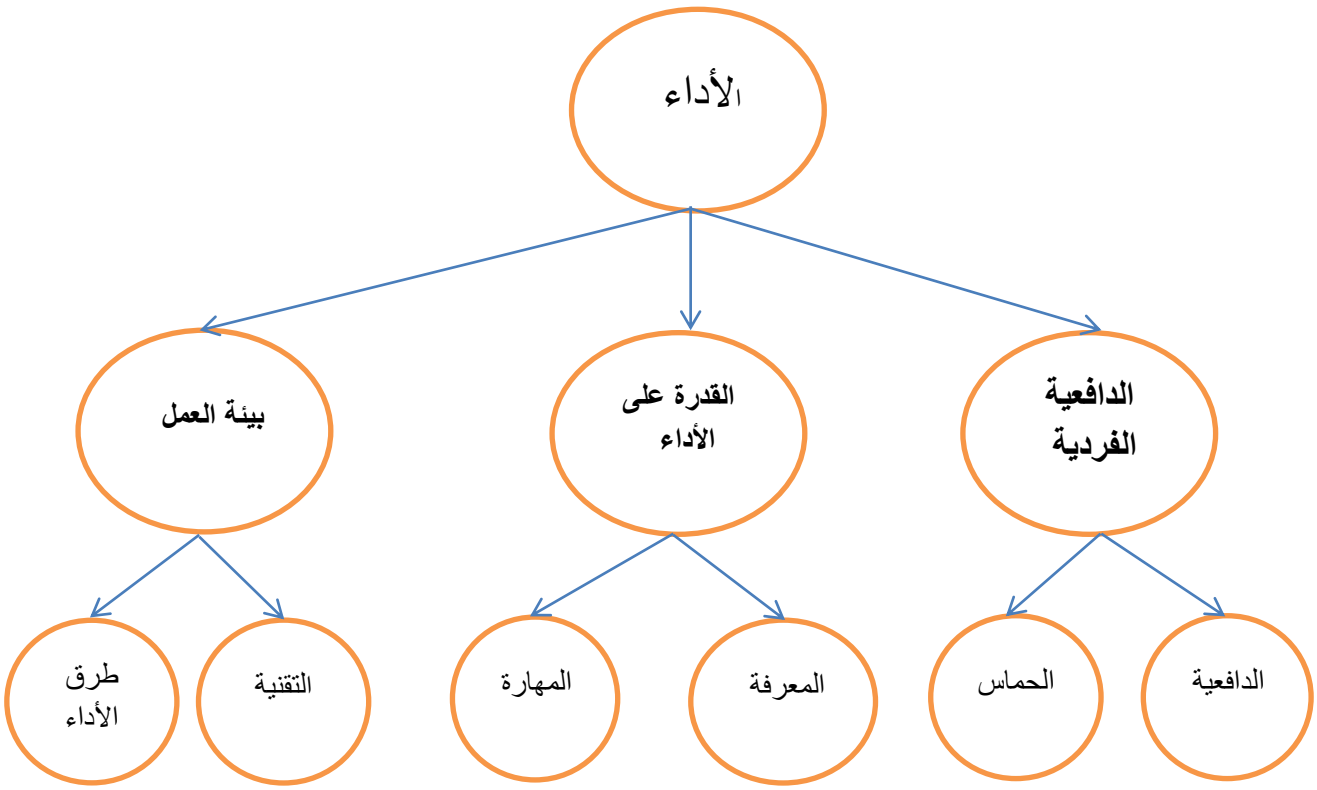
2- **القدرة على الأداء :** و تعني استطاعة العامل أداء العمل الموكل إليه بالدرجة المطلوبة من الإتقان مقابلا في ذلك المعايير الموضوعة مسبقا .و هي حصيلة التفاعل بين متغيرين هامين هما المعرفة و المهارة .

و منه نستنتج أن إستطاعة العمال تختلف باختلاف العمل الموكل له ،لذلك يلزم على المسؤولين وضع العامل المناسب في العمل الذي يلائمه للوصول إلى درجة إتقان مرتفعة حيث الخلط في ذلك يؤدي إلى درجة إتقان ضعيفة جدا تؤثر على المؤسسة عموما .

3- **بيئة العمل** : و هي البيئة الداخلية التي توجد داخل المنظمة و تؤثر فيها من الدال ، و تتمثل في النواحي الفنية و الإجرائية لأداء الأعمال داخل المنظمة كطرق أداء العمل و التقنية المستخدمة و النظم . **علي السلمي (1975 : 28)**

و من خلال ما سيق يمكن وضع المخطط الآتي :

المخطط رقم (07) الذي يوضح محددات الاداء



4- الجوانب المتداخلة في مفهوم الأداء :

يرى **الياس بن سالم (46:2006):** أن هناك العديد من الجوانـــب المتداخلة في بلورة مفهوم الأداء حيث أوجزها في الجوانب الآتية :

4-1- **الإلمام بالعمل** : يعد الإلمام بالعمل ركنا أساسيا من أركان الاداء فهو يعبر عن معرفة العامل بالعمل الذي يؤديه و مدى فهمه لدوره و مهمته و إدراكه للتوقعات المطلوبة منه و مدى إتباعه لطريقة العمل التي تحددها له المنظمة .

4-2- ناتج العمل : يعبر ناتج العمل عن مستوى الإنجازات التي يحققها العامل و مدى مقابلتها للمعايير النموذجية الكمية و النوعية و الزمنية و ضغط التكاليف و كل ما يميز عمله من قيمة مضافة تعبر عن ناتج العمل و يعبر عنه ببصمات العامل في العمل .

4-3- **سلوك العامل** : يشير سلوك العامل في أداء و ظيفته من مدى محافظته و حرصه على معدات و تجهيزات الانتاج المستخدمة في العمل من حيث الاعتناء بها و صيانتها و تجنب الاتلاف و مدى تفعيلها بالشكل الذي يضمن عائدا معتبرا .

4-4- السلوك الإجتماعي : يتمثل السلوك الإجتماعي في العمل في مدى تعاون العامل مع زملائه و رؤسائه و مرؤوسيه و مدى مساهمته في إنجاز أعمال الجماعة و تنفيذ للأوامر و مشاركته في حل المشكلات أثناء العمل .

4-5- الحالة النفسية للعامل : إن الحالة النفسية للعامل و التي تمكنه من التصرف بمزاج معين يكون من خلالها متحمسا و اغبا في العمل و مستعدا لإتقانه أو قد يكون في حالة نفسية لا تسمح له بالتجاوب مع العمل .

4-6- **فرص التقدم** : يسلك العامل طريق التحسين و التقدم من خلال اكتساب مهارات و معلومات عن طريق البرامج التدريبية أو الممارسة الميدانية بغية زيادة كفاءته الإنتاجية و فعالية أدائه .

5- تقييم الأداء :

تعتبر عملية تقييم الأداء إحدى الأنشطة المهمة في عملية الرقابة وهي تتعلق بمعرفة مستوى الأداء الذي يقدمه العاملين، وتعرف بأنها:

عملية إصدار حكم عن أداء سلوك العاملين في العمل ويترتب على إصدار الحكم ق ا ر ا رت تتعلق بالاحتفاظ بالعاملين أو ترقيتهم أو نقلهم إلى عمل آخر داخل المنظمة أو خارجها أو تنزيل درجتهم المالية أو تدريبهم وتنميتهم أو تأديبهم أو فصلهم أو الاستغناء عنهم فهي عملية تركز على العاملين أنفسهم،

وليس على مهام محددة وقد تتم عملية تقييم الأداء بشكل دوري س واء شهري أو فصلي أو سنوي ولكنها يجب أن تتم على الأقل مرة واحدة خلال كل سنة، وذلك حتى يتضح للإدارة الخط البياني الذي يوضح مدى انتاجية العاملين، وهو ما قد يساعد في رسم الخطط المستقبلية، كما يساعد في عملية التحفيز من حيث تقييم المكافآت اولعقوبات كذلك، وهذه العملية من مسؤوليات إدارة الم وارد البشرية، وهناك عدة أساليب للقيام بهذه المهمة. **ابراهيم المحاسنة (63:2003)**

و من خلال ما سبق تظهر الأهمية البالغة في تقييم أداء العمال فبإهمال هذه العملية لا يمكن الوصول غلى مستوى أداء جيد أو بالأحرى لا يمكن معرفة فاعلية المؤسسة في مجال عملها .

6- أهمية تقييم الأداء :

تكمن أهمية تقييم الأداء في العناصر الاتية :

1-6- **تخطيط الموارد البشرية :**إن فاعلية التقييم و أسس نجاحه يساهم بشكل كبير في تحديد مدى الحاجة المستقبلية للموارد في المنظمة و حاجاتها الفعلية للقوى البشرية و ربط ذلك بتحديد السياسات التنظيمية بدأ باستقطاب الموارد البشرية ذات الكفاءة و اختيارها و تعبئتها و تدريبها و تطويرها و استثمارها بكل فاعلية.

2-6- **تحسن الأداء وتطويره :**إن عملية التقييم تساهم بشكل فعال في تحسين الأداء و تطوره إذ أن عملية التقييم تساعد الإدارة العليا في المنظمة على معرفة و تحديد نقاط القوة و الضعف لدى الأف ا رد العاملين لديها بعدها تسعى لممارسة سبل التطور المناسبة في المجالات التي يشعرون بالضعف فيها و هو ما يؤدي إلى تطورها و تحسينها .**كاظم محمود(152:2008)**

3-6- **اكتشاف الاحتياجات التدريبية و تحديدها :**إن تقيم الأداء يعتبر من العوامل الأساسية في الكشف عن الحاجات التدريبية و تحديد البرنامج التدريبية التي يتطلبها تحسين و تطور أداء العاملين في المنظمة.

4-6- **إنجاز عملية النقل و الترقية :** يكشف تقييم الأداء عن قدرات العاملين و بالتالي ترقيتهم إلى وظائف تتنـــــــاسب مع كفاءاتهم العلمية و تنسجم مع قدراتهم وقابليتهم في الأداء كما يساعد في نقل و وضع كل فرد في الوظيفة التي تتناسب مع قدراته .

. **بوقطف محمود (73:2014)**

5-6- **معرفة معوقات و مشاكل العمل** :يساهم تقييم أداء العاملين بتوفير الفرص المناسبة لمعرفة الإدارة العليا بمكامن الخلل و الضعف في اللوائح و السياسات و البرامج و الاجراءات و التعليمات المطبقة في العمل ومعرفة الضعف في المعدات و الأجهزة و الآلات و بالتالي تمكن المؤسسة من

إجراء التحسينات و التغييرات المطلوبة و التي يمكن أن تكون رافدا فعالا في تحقيق انجاز العاملين بفاعلية و كفاءة عليا.

6-7- **تقييم المشرفين و المديرين :**يساعد تقييم الأداء في تحديد مدى فاعلية المشرفين و المديرين في تنمية وتطور أعضاء الفريق الذي يعمل تحت إشرافهم و توجيههم .**عكاشة محمد (37:2008)**

7- إجراءات تحسين مستوى الأداء:

إن واحدا من أهم الأهداف لعملية تقييم الأداء هو تحسين الأداء من خلال الخطوات التالية:

7-1- تحديد الأسباب الرئيسية لمشاكل الأداء: لابد من تحديد أسباب الانحراف في أداء العاملين عن الأداء المعياري، إذ أن تحديد الأسباب ذو أهمية لكل من الإدارة والعاملين فالإدارة تستفيد من ذلك في الكشف عن كيفية تقويم الأداء وفيما إذا كانت العملية قد تمت بموضوعية وهل أن انخفاض الأداء عائد للعاملين أو أن ندرة الموارد المتاحة لهم هي السبب الرئيسي، كما وأن الصراعات بين الإدارة والعاملين يمكن تقليلها من خلال تحديد الأسباب المؤدية إلى انخفاض الأداء، ومن هذه الأسباب الدوافع والقابليات والعوامل الموقفية في بيئة المنظمة، والعمل والفاعلية تعكس المهارات والقدرات التي يتمتع بها العاملون، أما الدوافع فتتأثر بالعديد من المتغيرات الخارجية مثل الأجور والحوافز، إضافة الى المتغيرات الذاتية (الحاجات) والعوامل الموقفية التي تتضمن الكثير من العوامل التنظيمية المؤثرة على الأداء سلبا أو إيجابا كنوعية المواد المستخدمة، ونوعية الإشراف ، ونوعية التدريب وظروف العمل...الخ. **سهيلة محمد (2003: 157)**

إن غياب واحد من هذه العوامل قد يؤدي إلى ضعف الأداء لذلك لابد من دراسة هذه العوامل بدقة عند تحديد أسباب الانخفاض في الأداء.

7-2- **تطوير خطة عمل للوصول الى الحلول :** تمثل خطة العمل اللازمة للتقليل من مشكلات الأداء ووضع الحلول لها التعاون بين الإدارة والعاملين من جهة والاستشاريين الاختصاصيين في مجال تطوير وتحسين الأداء، فاللقاءات المباشرة والآراء المفتوحة والمشاركة في مناقشة المشاكل وعدم السرية في كشف الحقائق والمعلومات حول الأداء مباشرة إلى العاملين تساهم في وضع الحلول المقنعة للعاملين وتحسين أدائهم وإزالة مشكلات الأداء. **سهيلة محمد (2003: 157)**

7-3- **الاتصالات المباشرة:** إن الاتصالات بين المشرفين والعاملين ذات أهمية في تحسين الأداء ولابد من تحديد محتوى الاتصال وأسلوبه وأنماط الاتصال المناسبة.

ولتحسين أداء الأفراد هناك عدة مداخل نوجزها فيمايلي:

أ- تحسين الموظف: وهو من أكثر العوامل أهمية، لأن الموظف دائما بحاجة الى تحسين الأداء وذلك عن طريق:

- التركيز على مواطن القوة وما يجب عمله واتخاذ اتجاه إيجابي عن الموظف بما في ذلك مشاكل الأداء التي يعاني منها.
- التركيز على بين ما يرغب الفرد وبين ما يؤديه باعتبار ،فوجود العلاقة السببية بين الرغبة والأداء تؤدي إلى زيادة الأداء الممتاز من خلال السماح للأفراد بأداء الأعمال التي يرغبون فيها ويؤذونها بشكل ممتاز.
- الربط بين الأهداف الشخصية، حيت يجب أن يكون جوهر تحسين الأداء مرتبط ومنسجم مع اهتمامات وأهداف الموظف والاستفادة منها من خلال إظهار التحسين المرغوب.

ب- تحسين الوظيفة : إن التغيير في مهام الوظيفة يوظف فرصا كبيرة لتحسين الأداء حيث تساهم محتويات الوظيفة إذا كانت تفوق مهارات الموظف في انخفاض أداء الفرد ونفوره منها. وبالتالي فإن تحسين الوظيفة يعطي دفعا للفرد للاستمرار في عمله وأداءه بالمستوى المرغوب وبذلك زيادة مستوى الدافعية لدى الأفراد من خلال حملهم على التدوير الوظيفي لفترة من الزمن لتخفيض وإزالة الملل وهذا يعطي منفعة للموظف. **سهيلة محمد (105:2003)**

II- الأداء البيداغوجي :

1- مفهوم الأداء البيداغوجي :

عرفته **شطيبي حنان (2010 : 136)** بـ: الأداء البيداغوجي في المؤسسة التعليمية يعني درجة أو مستوى الممارسة التربوية فيها ومدى تحقيقها للأهداف العامة بالتركيز خصوصـــا على أداء هيئة التدريـــس باعتبارها المورد الأســـــاسي في النشاط التعليـــمي دون إغفـــال دور الأطراف الناشطة المؤطـرة للعمليـــة التعليمـــية من مستخدميـــن .

كما عرفه **مصطفى شاويش (2004: 120)** بـــ: الأداء يتحدد من خلال قيام العاملين بعملهم، و سلوكهم و تصرفاتهم و مدى كفاءتهم في القيام بأعباء أعمالهم الحالية و تحملهم للمسؤوليات .

و عرفه **شحاته حسن (2003 : 18) بـ :** الأداء البيداغوجي هو سلوك المعلم أثناء مواقف التدريس سواء داخل الفصل أو خارجه .ويلاحظ أن هذا الأداء هو الترجمة الإجرائية لما يقوم به المعلم من أفعال أو استراتيجية في التدريس، أو في إدارته للفصل، أو مساهمته في الأنشطة المدرسية أو غيرها من الأعمال أو الأفعال، التي يمكن أن تسهم في تحقيق تقدم في تعلم الطلاب .

كما عرفه السيد عبد الجواد (271:2003) بأنه : ما يصدر عن المعلم من سلوك، أثناء الموقف التعليمي ويتصل بمسار العملية التعليمية على نحو مباشر أو غير مباشر مثل إدارة الصف ، إدارة المناقشة ، الإلقاء ، استخدام الوسائل، توجيه الأسئلة تخطيط النشاط الصفي، إدارة التفاعل اللفظي، التقويم.

كما يعرفه **متولي مصطفى (1983 : 991)** : بأنه هو ما ينجزه المعلم من مهام متعددة المهارات، وترتبط والكفايات التدريسية بشكل قابل للقياس .

و من التعاريف السابقة يمكن القول أن الأداء البيداغوجي هو كل ما يمارسه المعلم داخل الصف من سلوك او إستراتيجيات خلال كل المواقف التعليمية بغية تعليم المتعلم .

2- مراحل الأداء البيداغوجي:

يقول **" فايد "** يمر الأداء البيداغوجي بثلاث مراحل رئيسية يتميزكل منها بدور ونوع معين و يمكن إنجازها فيما يلي:

- المرحلة التحضيرية .
- المرحلة التنفيذية .

- مرحلة التغذية الراجعة . **رضا حيرش (56:2008)**

حيث تعتبر المرحلة التحضيرية هي المرحلة التي يتم فيها تحضير الدرس و يكون عبر التخطيط للدرس من بدايته إلى نهايته مرورا بجميع المراحل مع ضبط المدة الزمنية لكل مرحلة و ما يتوقع خلال ذلك أما المرحلة التنفيذية فهي كيفية تنفيذ الدرس و إلقائه مع إختيار الأسلوب الملائم و الوسائل التعليمية و الادارة الصفية للقسم التي تساعد في تنفيذ الدرس و في الأخير مرحلة التغذية الراجعة و هي مرحلة تقويم ما اكتسبه التلاميذ خلال الدروس المقدمة و تصحيح تلك المكتسبات .

- **مرحلة تحضير الدرس (التخطيط) :**

و هي المرحلة التي يتم فيها التخطيط للعملية التعليمية وهي مرحلة تساعد الأستاذ على اختيار المحتوى و طرق التدريس و طرق التقييم الملائمة لتحقيق الهدف البيداغوجي حيث يمكن القول أن التحضير الدرس أو التخطيط للدرس معنى واحد في هذه الحالة .

التخطيط مهمة أساسية في العملية التربوية بشكل عام وفي العملية التعليمية بشكل خاص والتخطيط الجيد خطوة يؤدي إنجازها إلى ضمان النجاح في تحقيق الأهداف المنشودة .فيعرف تخطيط التعليم بأنه عبارة عن تصور مسبق لما سيقوم به المعلم داخل غرفة الصف من عمليات تعليمية قبل الانخراط المباشر بها، عن طريق التحضير لها بشكل منظم ومدروس لكي يضمن تحقيق الأهداف التعليمية ضمن الفترة الزمنية المحددة لها فهذه الخطط قد تعد على شكل خرائط، أو أشكال، أو جداول، أو رسومات بحيث توضح بشكل مختصر مجريات العملية التعليمية منذ دخول المعلم غرفة الصف وحتى خروجه منها وبحيث لا يتجاوز في المعدل الوقت المسموح للتدريس، حتى إذا ما نظر المختص إلى هذه الخطة، سيعرف بشكل سريع ما الأهداف العامة والخاصة التي تسعى الخطة لتحقيقها، وما الموضوع أو المحتوى التعليمي الذي سيدرسه المعلم، وما يحتويه من مفاهيم ومبادئ وإجراءات وحقائق، وما الوسائل التعليمية التي سيستعملها، وما الأنشطة التربوية التي سينخرط هو والطلبة بها، وما الأسئلة التعليمية التي سيطرحها، وما الفترة الزمنية المخصصة لتنفيذها .ويمكن القول بشكل موجز أن تخطيط المعلم للدروس هو استغلال الوقت بشكل فعال ومنتج . **دروزه أفنان (648:2008)**

و باعتبار التخطيط كمهمة أساسية في العملية التربوية خاصة أثناء الدرس تظهر أهميتها فيما يلي :

- زيادة الثقة في نفس المعلم قبل دخول الفصل الدراسي نتيجة لإلمامه بالمحتوى العلمي وتحديده للأهداف التعليمية والطرائق التدريسية والأنشطة والوسائل اللازمة لتنفيذ الدرس ، ثم عمليات التقويم اللازمة.

- تحقيق الأهداف التعليمية الخاصة بكل درس بعد تحقيقها بدقة.
- اكتشاف أي قصور في المحتوى أو في عناصر المنهج الأخرى أو أخطاء طباعة أو أخطاء لغوية.
- يجنب المعلم الإرباك وترك الأمور تحت رحمة الصدف وتمكنه من تنظيم عناصر الموقف التعليمي وتنظيم تعلم التلاميذ.
- يوجه جميع العناصر المؤثرة في المواقف التعليمية نحو الأهداف المخطط له ، ليتمكن المعلم من تحقيق الأهداف المنشودة . **الفتلاوي سهيلة (2004: 51) .**

مبادئ التخطيط:

لكي يحقق التخطيط التدريسي فوائده، لابد للمعلم من مراعاة المبادئ والأسس العامة

الآتية:

- الإلمام بالمادة الدراسية إلمام جيدا مما يسهل عملية تحديد الأهداف وتحليل المحتوى إلى أشكاله، وأنواعه المختلفة.
- فهم الأهداف العامة، وأهداف تدريس التربية البدنية بشكل خاص مما ييسر عملية وضع الخطط التدريسية في ضوئها.
- معرفة التلاميذ الذين يدرسهم من حيث قدراتهم، واحتياجاتهم وميولهم، واهتماماتهم ومراعاة ذلك عند وضع الخطط التدريسية.
- معرفة طرائق التقويم، وأدواته المناسبة.
- تصميم الخطط التدريسية، وتخطيطها في ضوء الاعتبارات التربوية **. محمد خميس (355:2009)**

أنواع التخطيط

تختلف أنواع التخطيط حسب المادة التعليمية المراد تصميمها ووفق الفترة الزمنية التي ستنفذ الخطة في إطارها، حيث أن اختلاف المواد و الحجم الساعي المقرر لها خلال السنة الدراسية تجعل عملية التخطيط تختلف من مادة إلى أخرى ، يمكن القول أن هناك أربعة أنواع من التخطيط .

- **التخطيط اليومي** : وهو الإعداد الذي يقوم به المعلم يوميا لدرس تعليمي يدرس في حصة تقدر ب 60 دقيقة أو 120 دقيقة ، كتحضير المذكر ة اليومية . **دروزة أفنان (2008 : 649)**

حيث يقدم إلى أي مسؤول مكلف بزيارة الأستاذ في تلك الحصة .

كما يخضع التخطيط بأنواعه إلى أداء المعلم حيث يختلف من معلم إلى معلم و كذلك من مادة إلى مادة و يتأثر بعدة عوامل منها غياب المعلم و الأيام التكوينية التي يشارك فيها المعلم إلى غير ذلك من العوامل .

النموذج رقم (01) (مذكرة) يوضح التخطيط اليومي للمعلم لكيفية تقديم درس

المستوى:الرابعة متوسط	**الأستاذ :**
الميدان : أنشطة عددية + أنشطة هندسية	**المقطع :01**
الكفاءة المستهدفة: حل وضعيات أو مشكلات تعتمد على تعيين قواسم عدد طبيعي	
الوضعية التعلمية: تعيين قواسم عدد طبيعي	**رقم المذكرة:02**

مراحل الدرس	المدة الزمنية	سير الدرس	مؤشر الكفاءة
تقويم تشخيصي	**من5د إلى10د**	أنجز القسمة العشرية للعدد 23 على 5 أنجز القسمة الاقليدية للعدد 23 على 5 ثم أتمم .....+.....x5=23	**ضبط المكتسبات**
تقويم بنائي	**من20د إلى25د**	**النشاط:** بحوزة صاحب مزرعة 372 حبة من البيض ، يرتبها في علب سعة كل واحدة 12 بيضة - ما هو عدد العلب الذي يمكن ما 	**الصعوبات التي يواجهها التلاميذ:**
	5د	**الحوصلة:** a ،b عددان طبيعيان حيث : $b \neq 0$ نقول أن b قاسم ل a عندما يكون باقي القسمة ل a على b **معدوم**	

<table>
<tr>
<td></td>
<td></td>
<td>
مثال: باقي القسمة الاقليدية ل 120 على 3 هو 0

نقول أن 3 قاسم ل120
و 120 قابل للقسمة على 3
و 120 مضاعف ل 3
ملاحظة: 1 قاسم لكل عدد طبيعي
</td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td>تقويم نهائي</td>
<td>15د</td>
<td>
<u>تطبيق:</u>
طلب أستاذ من تلاميذ بإتمام جدولين في كل من حالة :
<table>
<tr><td>العدد</td><td colspan="3">قواسم العدد</td></tr>
<tr><td>54</td><td>.....</td><td>...</td><td>.....</td></tr>
<tr><td>36</td><td>....</td><td>.....</td><td>.....</td></tr>
</table>
</td>
<td>نسبة استيعاب هذه الكفاءة</td>
</tr>
<tr>
<td>أنشطة الدعم</td>
<td></td>
<td>
من الكتاب المدرسي:
حل التمارين 2 و 3 صفحة 17
</td>
<td>وضعيات تعالج الأخطاء و الصعوبات و الثغرات التي أبانت عنها مرحلة التقويم النهائي لدى المتعلمين</td>
</tr>
</table>

2- **التخطيط الشهري** : وهو التخطيط الذي يقوم به المعلم أسبوعيا أو شهريا، والذي غالبا ما يكون لوحدة دراسية أو وحدتين حسب المـــادة و حســـب حجم الوحدة التعليمـــية التـــي تدرس في مدة زمنية لا تقل عن أسبـــوعين ولا تزيد عن شهر. **دروزة أفنان (2008 : 649)**

و هو يعرف كذلك بالتوزيع الشهري حيث يقدم إلى المدير ليؤشر عليه و يقدم للمفتش أثناء الزيارات التفتيشية .

3- **التخطيط الفصلي** : وهو التخطيط الذي يقوم به المعلم مرة كل أربعة أشهر بحيث يغطي تقريبا نصف الكتاب المدرسي المقرر، كالتخطيط النصف سنوي. **دروزة أفنان (2008 : 649)**

حيث تختلف المدة في كل فصل و يعتبر الفصل الأول أطول الفصول إذ تتراوح مدته الزمنية من ثلاث أشهر و نصف إلى أربعة أشهر أما الفصلين المتبقيين فلا تتجاوز شهرين و نصف .

3- **التخطيط السنوي** : وهـــو التخطيـــط الذي يقوم بـــه المعلـــم مـــرة في السنـــة ويغطـــي كل الكتـــاب المدرســـي المقرر. **دروزة أفنان (2008 : 649)**

النموذج رقم (02) (مذكرة) يوضح جزء من التخطيط السنوي للمعلم لكيفية تقديم البرنامج

الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية

وزارة التربية الوطنية

مديرية التربية لولاية..... **السنة الدراسية: 2020/2019**

المادة : الرياضيات **المستوى: السنة الرابعة متوسط**

التدرّج السّنوي للتعلّمات

تقويـــــــــــــــــــــــم تشخيصـــــــــــــــــــــــي

الشهر		المقطع	المحور أو الوحدة	أعمال موجهة
سبتمبر	1			
	2	المقطع 1: يحل مشكلات باستعمال الأعداد الطبيعية والأعداد الناطقة والحساب على الجذور ويوظف مكتسباته في الهندسة حول خاصية طالس	**وضعية انطلاق :** • التعرّف على قاسم لعدد طبيعي • تعيين مجموعة قواسم عدد طبيعي • خواص قواسم عدد طبيعي	**إدماج جزئي حول قواسم عدد طبيعي**
	3		• تعيين القاسم المشترك الأكبر لعددين طبيعيين • خوارزمية الطرح (عمليات الطرح المتتالية) • خوارزمية اقليدس (القسمات الاقليدية المتتالية) • التعرف إلى عددين أوليين فيما بينهما , كتابة كسر على شكل غير قابل للاختزال	
	4		• معرفة خاصية طالس واستعمالها في حساب أطوال . • معرفة المبرهنة العكسية لطالس واستعمالها لإنجاز براهين • استعمال خاصية طالس في انشاءات هندسية بسيطة .	**إدماج جزئي خاصية طالس**
	1		• تعريف الجذر التربيعي لعدد موجب ... **تقديم الوظيفة** 1. • حل المعادلة من الشكل: x^2= b • قواعد الحساب على الجذور التربيعية • كتابة عدد غير ناطق على الشكل $a\sqrt{b}$	**إدماج جزئي حول الجذور التربيعية**

أكتوبر	2		• تبسيط عبارات تتضمن جذورا تربيعية • تحويل مقام نسبة إلى عدد ناطق	**عرض حال الوظيفة 1**
	3		**حل وضعيـــة الانطلاق(إدمـــاج نهائي)– وضعيـــات تقـــويميـــة – معـــالجة بيداغوجيـــة**	
	4	**:المقطع 2** **الحساب الحرفي** **(المتطابقات الشهيرة , النشر والتحليل)**	**وضعية انطلاق :** ➢ معرفة المتطابقات الشهيرة وتوظيفها ➢ النشر باستخدام المتطابقات الشهيرة أو الخاصية التوزيعية ➢ التحليل باستخدام الخاصية التوزيعية ➢ التحليل باستخدام المتطابقات الشهيرة	**إدماج جزئي حول الحساب الحرفي**
نوفمبر	1		**حل وضعيـــة الانطلاق(إدمـــاج نهائي)– وضعيـــات تقـــويميـــة – معـــالجة بيداغوجيـــة** **تقديم الوظيفة 2 – عطلة الخريف .**	
	2	**:المقطع 3** **حساب المثلثات في المثلث القائم**	**وضعية انطلاق** • تعريف جيب وظل زاوية حادة في مثلث قائم • استعمال الحاسبة • حساب زوايا أو أطوال بتوظيف الجيب أو جيب التمام أو الظل	**عرض حال الوظيفة 2**
	3		➢ إنشاء هندسيا (بالمدور والمسطرة غير المدرجة) زاوية بمعرفة القيمة المضبوطة لإحدى نسبها المثلثية. ➢ العلاقات بين النسب المثلثية	**إدماج جزئي النسب المثلثية**
	4		**حل وضعيـــة الانطلاق(إدمـــاج نهائي)– وضعيـــات تقـــويميـــة – معـــالجة بيداغوجيـــة**	
ديسمبر	1		**اختبارات الفصل الأول**	

2-2- مرحلة التنفيذ الدرس : إن التنفيذ للدرس يعتبر مرحلة تحويل ما هو مدون ومخطط له إلى واقع عملي يمكن مشاهدته وملاحظته في القسم الدراسي. وهناك عدة اعتبارات التي يجب أن تراعي عند تنفيذ الدرس وهي:

1. أن يكون هدف الدرس واضحا ومحدد ومعلوما بالنسبة للتلميذ. .
2. نشاط المعلم وحيويته تمثل إيقاعا حيويا ينتقل منه إلى التلميذ فيعمل بنشاط جدية. .
3. أن يراعي المعلم الزمن المخصص لكل جزء، فلا يطغى جزء على أخر فلكل جزء هدفه ومحتواه المطلوب تنفيذه.
4. أن يقدم النموذج الجيد للأداء، ويفضل أن يكون بين التلاميذ . **كامل زكية (94:2002)**

مهارات تنفيذ الدرس

1-إثارة الدافعية لدى المتعلمين:يحتاج تنفيذ الدرس إلى توافر قدر كبير من الدافعية لدى التلاميذ، وهذا يؤدي إلى الاستعداد والتركيز والاهتمام بموضوع مجال الدراسة، ويكون التلميذ حينئذ أكثر قابلية للمشاركة في الموقف وأكثر حيوية ونشاط ويكون بذلك قد هيأ التلاميذ للدرس وجعلهم أكثر استعداد للتعلم.

2-المرونة وسعة الاطلاع :أي السهولة في تعديل خطة الدرس بصورة جزئية، وهذا يجب أن يتوافر لدى المعلم المرونة الكافية وسعة الاطلاع التي تساعده على التصرف في مثل هذه المواقف.

3-مهارة إعداد الأسئلة وتوجيهها :مهارة إعدادا لأسئلة وتوجيهها تعد جزءا من العملية التدريسية وهي تعطي الفرصة للمدرس لكي يتعرف على نواحي القوة والضعف عند التلاميذ وتدفع التلاميذ إلى الانتباه والتركيز أثناء الدرس، إلى جانب أنها تستخدم كتقويم مستمر داخل الفصل الدراسي.

4-الوسيلة التعليمية :وهمنا المعلم يقوم بتحديد الوسيلة التعليمية المناسبة للمهارة التي سوف يعلمها أثناء الدرس وتتناسب مع مستوى التلاميذ، وطبيعة الدرس، ويجب على المعلم، وان يكون المعلم على معرفة سابقة بها، ويشارك في أعدادها التلاميذ. **كامل زكية (97:2002)**

3-2- مرحلة التغذية الراجعة(التقويم) .

يتفق الأدب التربوي اتفاقاً عاماً على حتمية تقويم التعليم في كل مجالات المعرفة لمعرفة مدى تحقق الأهداف المتوخاة لتعزيز عناصر القوة في عمليتي التعليم والتعلم وإقراره اومكافأتها ومعالجة عناصر الضعف فيها، والتقويم عملية لا غنى عنها في التدريس، لأنها تهدف إلى إصدار حكم على التحصيل الدراسي للطالب ، ليتم تشخيص نقاط القوة والضعف في عملية التعلم، لذلك لا بد للمعلم أن يمتلك استراتيجيات التقويم النظامية وغير النظامية وأن يستخدمها لتقويم نمو المتعلم العقلي والاجتماعي، والجسمي ليضمن استمراره، وبالتالي يتمكن من اتخاذ القرارات المناسبة بشأن تعديل الخطة الدراسية أو طرائق التدريس ، وما إلى ذلك من قرارات . **سامح و السامرائي (301:1996)**

ويتضمن التقويم كافة الإجراءات العملية التي تهدف إلى تقدير ما يبذل من جهد لتحقيق الأهداف التربوية في ضوء ما أتفق عليه من معايير، وما وضع من تخطيط مسبق، والحكم على مدى فاعلية هذه الجهود وما يصادفها من عقبات وصعوبات في التنفيذ، بقصد تحسين الأداء والوصول به إلى تحقيق الأهداف التربوية.

أهم أهداف التقويم :

التأكد من مدى النجاح في تحقيق الأهداف.

التغذية الراجعة وإعادة النظر في أسلوب عمل المعلم في حال عدم تحقيق الأهداف.

تعديل الخطط ودراسة أسباب عدم تحقيق الأهداف.

1- جلب الراحة والطمأنينة للمعلم . **الخطيب وآخرون (2003: 233)**

3- العلاقات البيداغوجية :

وهي تفاعل يصنع العلاقات بين المعلم والمتعلم من أجل تحقيق العملية التعليمية مع مراعاة حقوق وواجبات كل طرف ، إذ أن هذه العلاقة تسير بتبليغ المعلومات ويكون هذا التفاعل إيجابيا إذا أخذنا بعين الاعتبار من المتعلمين مستواهم وقدراتهم على الاستيعاب دون إهمال حق المتعلم في إبداء رأييه ، وهذا لخلق توافق بينهما ونقصد بهذه الحالة التي يكون فيها المربي في احتكاك مع المتعلم ، وتعني الاتصال تبادل الاحتكاكات ، الفعل ورد الفعل ..... بين المربي والمتعلم ، وطبيعة هذه العلاقة تختلف من تيار بيداغوجي لآخر . **بن عقيلة كمال (2000 : 121)**

3-1- العلاقة البيداغوجية عند التيار البيداغوجي القديم :

في الماضي كانت التربية ترمي إلى تكوين فرد متكيف مع النظام الاجتماعي ، أي أن وظيفتها الأساسية كانت هي ضمان استمرارية ثقافية معينة وتجنب الانقطاع بين الأجيال وذلك بالاعتماد على مفاهيم الخضوع والانضباط والواجب . **شلغوم عبد الرحمن (1994: 46)**

وكان هدفها هو تمكين التلميذ من التعرف على مختلف نماذج التفكير والسلوك من خلال وضعه في حالة احتكاك مع مختلف الإنجازات الإنسانية ، وبالتالي إعداده لتأدية دوره ككائن إجتماعي . يحتل المربي في إطاره مكانية محورية في العملية التربوية باعتباره كمصدر للمعلومات ، في حين التلميذ يأتي في الدرجة الثانية حيث يقتصر دوره على استعمال المعلومات وإعادتها .

ولقد وجهت عدة انتقادات لهذا التيار بسبب طابعه الاستبدادي الذي يتجلى في تنظيميه الشبه عسكري ،وكذا بسبب إعطائه الأولوية للذاكرة دون التفكير الإبداعي وحرية التصرف عند التلميذ .

3-2- العلاقة البيداغوجية عند التيار البيداغوجي الحديث:

ظهر هذا التيار بفضل التطورات التي عرفتها العلوم الإنسانية خاصة علم النفس وهو يعتبر التلميذ محور العملية التربوية ويشجع كل المناهج والأساليب التي تساعد على تطوير طريقة تفكيره وتنمية روحيه الإبداعية وتضمن حرية إرادته. **شلغوم عبد الرحمن (1994: 46)**

لقد إنعكست التطورات التي عرفتها مختلف مجالات العلوم (خاصة علم النفس والفيزيولوجية) إيجابيا على البيداغوجيا الحديثة ، فهذه الأخيرة تعتبر الطفل كائن له مميزات ، حاجات وإهتمامات خاصة به .إستعملت هذه الطريقة لأول مرة في ميدان العلاج النفسي من طرف العالم النفسي الأمريكي شروجر قبل أن يتم إدراجها فيها بعد في ميدان التربية حيث مبدأها مبني أساسيا على الثقة والإحترام المتبادل بين المدرب والمتعلم في البيداغوجيا الحديثة تعتبر الطفل كالنقطة المركزية للعملية التعليمية ، حيث أنه يتمتع بكل الإستعدادات التي تساعده في عملية التعلم . **شلغوم عبد الرحمن (1994: 47)**

حيث تتمثل أدوار المعلم فيما يلي :

1- **التفاعل داخل القسم** :يعتبر أمر ضروري خاصة بالنسبة للتلاميذ الذين لا يقومون بالمشاركة فالمدرس في هذه الحالة ملزم بإعطاء فرص تسمح بالمشاركة وهو مطالب بإحداث التفاعل داخل القسم وبين التلاميذ، وحتى بين التلاميذ أنفسهم. . **تركي رابح (390:1990)**

2 ـ توجيه التعليم :يتوقف توجه التعليم على الأستاذ خاصة إذا كان يمارس عمله في الاتجاهات التي تتضمنها الأهداف المحددة مسبقا، وذلك لخلق فرص تتضمن جلب الانتباه للتلاميذ ومشاركتهم في المناقشات والأسئلة التي يطرحها الأستاذ أثناء الدرس، ومن هنا تكثر تدخلات التلاميذ مما يسمح لهم تعلم مفاهيم وقيم واتجاهات و مهارات جديدة ومتعددة . **تركي رابح (1990: 400)**

3 - التقويم :يعتبر التقويم من مدى اهتمام المدرس بعملية الفهم لدى التلاميذ ويتم ذلك في شكل مناقشة استفسارية حول أهم الأفكار التي وردت في الدرس عن طريق أسئلة في نهاية الحصة للتأكد من فهم الدرس بغرض تقويم المدرس بطريقته وأسلوبه وكفاءته في تقديم المادة العلمية، كما يعبر عنه التطور الذي أحرزه كل من الأستاذ والتلميذ ، كما يأخذ التقويم عادة مفهوم آخر وهو الاعتماد على نقطة الامتحان في تقويم التلميذ وتحصيله .**فارعة محمد حسن(36:1980)**

4 ـ المحافظة على النظام داخل القسم :يلجأ المعلم الى استعمال أساليب معينة لأجل ضبط نظام الفصل من الفوضى والتشويش والأحسن أن يقوم المدرس بتوجيه و ارشاد التلاميذ من أجل الانضباط الذاتي وتنمية المواقف الإيجابية . **تركي رابح (437:1990)**

5 ـ تدعيم العلاقات الإنسانية :من أهم العوامل المؤثرة في الموقف التعليمي هو الأستاذ الذي بدوره يساعد التلاميذ على التمتع بعلاقات إنسانية سليمة يسودها الود والتعاون والتقبل الجماعي بإمكانه أيضا خلق الحساسية الاجتماعية بينهم، وبحكم وظيفته يعد مصدرا للمعرفة وللصغار الحق والقدرة على نقده ونقد تصرفاته، فهم يقبلون عليه ويتخذ ونه مثلا أعلى إذا كان ذا صفات معينة ويتصرفون عنه ويكرهونه إذا كانت صفاته أخرى محددة .**تركي رابح (437:1990)**

و منه نقول أن المعلم في إطار هذا التيار مهمته تتمثل في مساعدة الطفل على اكتساب الإستقلالية الذاتية مع الحرص على تزويده بالتجارب و المعارف الضرورية التي قد يستعين بها لتحليل بعض الإشكاليات التي يواجهها أثناء مشواره التعليمي و هذا هو مبتغى المناهج الجديدة في المنظومة التربوية الحالية التي تجعل التلميذ هو محور العملية التعليمية التعلمية حيث دور المعلم هو توجيه التلميذ لحل المشاكل التعلمية .

4- مميزات الأداء البيداغوجي:

يرى **" محمد زياد "** (1984) أن الأداء البيداغوجي يتميز بمجموعة من الخصائص التي تناولها الكثير من العلماء والباحثون المعاصرين و يمكن تلخيصها فيما يلي:

- يعتبر المتعلم محور العملية التعليمية مقارنة مع المكونات الأخرى للأداء البيداغوجي، ولذلك يجب مراعاة رغبات و ميولات و الحاجات النفسية و المعرفية للمتعلم.
- اختيار طرق التدريس الملائمة لقدرات المتعلمين، و مستوى نضجهم المعرفي والنفسي و مختلف الفروق الفردية.
- التركيز على تطوير و تنمية قدرات المتعلم المختلفة، و عدم التركيز على قدرة و إهمال قدرة أخرى من خلال تنويع النشاطات البيداغوجية.
- عملية منظمة و منهجية تهدف إلى إحداث تغيير في سلوك المتعلم و القدرة على التوظيف العملي للمعلومات المكتسبة.
- ينطلق من خصائص المتعلمين و خبراتهم السابقة و ميولا تهم الحالية.
- إشبـــــاع حاجـــــات المتعلميـــــن و مساعدتهـــــم على تحقيـــــق أهدافهـــــم و طموحاتهم. **رضا حيرش (2008: 54)**

5- الشروط الواجب توفرها في المعلم :

من الشروط التي ينبغي أن تتوفر في المعلم هي:

5-1- **التمكن من المادة الدراسية :**

فالمعلم المتمكن من مادته الدراسية تزداد ثقته بنفسه، وتعطيه مزيدا من الأمن والاطمئنان ويكون أقدر على توضيح المادة الدراسية وتسهيل فهمها و استيعابها ، وأقدر على مواجهة المواقف الطارئة التي قد تحدث داخل حجرة الفصل، من حيث الرد على أسئلة الطلاب وإدارة النقاش، وإشباع الطلاب بالمزيد من المعلومات خارج نطاق المنهاج المدرسي . **خالد زكي (2004: 22)**

5-2- **إتقان أساليب البحث :**

إن إتقان أساليب البحث المتعلقة بتخصيص المعلم، وثيقة الصلة بمعرفة المعلم بمجال تخصصه، لأن ذلك يساعده على نقل هذا الأسلوب إلى طلابه وذلك يعني أننا نستخدم طريقة عملية في مواجهة مشكلاتنا اليومية ومشكلاتنا العامة، وهذا يعني قادرين على تحديد مشكلاتنا بشكل دقيق يساعدنا على تناولها بالدراسة أو البحث ووضع الفروض الميدانية التي تساعدنا على حل مشكلاتنا، وتحديد الإجراءات اللازمة لاختيار الفروض والوصول إلى حل المشكلات . **العساف محمد (13:2003)**

5-3- **الإ لمام بطرق التدريس :**

ينبغي للمعلم أن يلم بالطرق والمداخل المختلفة للتدريس ويتمكن من توظيفيها حسب مقتضيات التعليم المختلفة بأبنائه الطلاب، و يراعي المعلم بطرق التدريس المختلفة يساعده على أن يكون قائدا تربويا ناجحا لطلابه من خلال ذلك يستطيع تنويع طرقه في التدريس باستخدام طرق المناقشة والمشاركة والحوار بحيث يكون الطالب مشاركا في الموقف التعليمي بحيث دوره إيجابيا ومشاركا بدلا من أن يكون سلبيا ومتلقيا .**العساف محمد (13:2003)**

5-4- **معرفة الأسس النفسية والتربوية :**

ينبغي على المعلم المرحلة في المرحلة الثانوية أن يتزود بالخبرات النفسية والتربوية لأن ذلك يمكنه من التعرف على الخصائص و المراحل المختلفة ويساعده على معرفة نوع سلوك الطلبة في كل مرحلة منها، الأمر الذي يساعده على فهمهم وفهم د وافع سلوكهم، مما يسهل عليه اختيار الأسلوب الأيسر لتعامل معهم إزاء التصرفات التي يقومون بها .**عدس محمد (54:1999)**

5-5-التخطيط السليم :

من الشروط اللازم توفرها في المعلم هي القدرة على التخطيط او التنظيم والمعلم يقوم بأنواع مختلفة متعددة من التخطيط الد ا رسي ويعتمد في ذلك على فترة زمنية التي يخطط لها و التي تكون متناسبة مع كمية محتوى الدراسة ومدى صعوبته وسهولته على الطلبة، وهناك خطة سنوية وأخرى فصلية وثالثة اسبوعية و رابعة دراسية تستغرق حصة واحدة فقط .ويوفر التخطيط المسبق للمعلم الأمن والطمأنينة ويكون واثق من عمله، مطمئنا إلى أدائه قادرا على مواجهة المواقف الطارئة التي قد تحدث داخل الفصل، والتخطيط يكون ذهنيا وقد يكون كتابيا فلابد للمعلم أن يدرك أهمية التخطيط والتنظيم في عملية التعليم . **عدس محمد (109:1997)**

6- صفات الأستاذ (المعلم) الناجح:

هناك مجموعة من الصفات ينبغي توافرها في الأستاذ نلخصها في الصفات التالية:

- أن يكون ذا شخصية قوية كي يستطيع أن يملك قلوب التلاميذ.
- أن يكون محبا للتلاميذ بطبعه يعطف عليهم ويشجعهم.
- أن يكون عارف بطبائع التلاميذ وميولهم واتجاهاتهم حتى يستطيع أن يكيف عمله التربوي على هذا الأساس.
- أن يعامل التلاميذ على قاعدة المساواة، بحيث لا يفضل واحدا عن أخر.
- أن يكون له ثقافة عامة متينة واجتماعية واسعة تمكنه من تزويد التلاميذ بكل ما يشاؤون من ثقافة وأدب وعلم ....إلخ.
- أن يكون واسع الاطلاع، منظم التفكير كي يستطيع توجيه تلاميذه توجيها علميا سليما لا يتخبط عشواء في دروسه.
- أن يطبق المبادئ التربوية الحديثة في عمله مع تلاميذه وذلك مثل التعاون، الحرية والعمل برغبة والجمع بين الناحيتين العلمية والعملية في تعليم تلاميذه.
- أن يكون قوي العزيمة، محافظا على مبدئه، لا يأمر بشيء ثم يعدل عنه ولا يتهاون في تنفيذه مهما كانت الأحوال.
- أن يكون ذو كرامة حتى يكون موضع احترام تلاميذه وكذلك كاحترام الوسط المدرسي.
- أن يكون رحب الصدر قادرا على ضبط شعوره والتحكم في أعصابه.
- أن يتيح فرص العمل والتجارب لتلاميذه بأنفسهم حتى تتكون لديهم طبيعة الاعتماد على أنفسهم وعادة التفكير الحر.
- أن يحافظ على الوقت بدقة حتى يتعلم منه تلاميذه احترام الوقت والنظام.
- أن يهتم بمشاكل تلاميذه النفسية والاجتماعية.
- أن يكون قدوة لتلاميذه في خلقه ودينه وسلوكه.

❖ أن يكون أمينا في عمله على سبيل أدائه على الوجه الأكمل .**تركي رابح (485:1990)**

7- تقييم أداء المعلم :

ويقصد بتقييم أداء المعلم تحديد مستوى الأداء له، من خلال الحكم على ما يقوم به من أنشطة لفظية، أو حركية، أو إيماءات متعلقة بالتدريس أثناء الموقف التعليمي، اعتمادا على كفاءته، وعلى البيئة التي يعمل بها سواء أكان في غرفة الصف أو خارجها، وعلى قدرته في توظيف ما لديه من مهارات في أي موقف من مواقف التدريس. **حديد يوسف (2009 :30)**

8- خصائص تقويم أداء للمعلم:

ولتقويم أداء المعلم أسس وخصائص منها أن يكون:

- **الشمولية :**فبدل أن يقتصر التقويم على الإجراء المألوف وهو ملاحظة عمل المعلم وتقويمه أو قياس تحصيل الطلاب فانه ينبغي أن يشمل ما أمكن كل العوامل التي تدخل في أوضاع التعليم والتعلم.
- **الاستمرارية** :إن التغير التدريجي المستمر يعتبر من مميزات البرنامج التربوي المرغوب فيه لذلك ينبغي أن تكون عملية تقويم الأداء التدريسي للمعلم مستمرة.
- **الديمقراطية:** بمعنى أن يأخذ في الاعتبار أراء من له صلة بعملية التدريس.
- **الموضوعية :**بحيث يجب أن يقوم على أسس بعيدة عن التحيز و المزاجية.
- **الصدق** :بمعنى يجب أن يكون قادرا على أن تقيس ما وضع له. **حديد يوسف (60:2009)**

9- أهمية و أهداف تقويم أداء المعلم :

9-1- الأهمية : قد أكدت الكثير من الأبحاث والدراسات التي تجري اليوم في مجال التدريس وعناصره أهمية العلم ، وما يقوم به من اجل تعليم التلاميذ وهذه الأهمية أفرزت قضية جودة المعلم ونوعيته، حتى برز تقويم أداء المعلم كعامل أساسي في تقديم العملية التربوية، مع أن هذا النوع من التقويم كان معروفا منذ القديم، حيث أن تقويم المدرسين كان نشاطا تربويا منذ عصر سقراط غير انه لم يظهر كتصور متبلور متماسك لتقدير المدرس وتقويمه حتى ستينات القرن العشرين .**جابر(285:2002).**

2-9- الأهداف : إن الغرض الأساسي لعملية تقييم المعلم هو الرفع من كفايته التدريسية، من اجل المساهمة في إنجاح العملية التدريسية، وتحقيق الأهداف التربوية المنشودة، و قد حددت أغراض تقييم المعلم في النقاط الآتية:

- يستبعد الأشخاص غير المؤهلين. .
- يوفر تغذية راجعة بناءة للمدرسين أو المربين. .
- يدرك الخدمة الممتازة ويساعد على تعزيزها. .
- يوفر توجيهات لممارسات التنمية المهنية. .
- يساعد المؤسسات في إنهاء خدمات العاملين غير الأكفاء، وغير المنتجين. .
- يوجه المدرسين، والإداريين ويحقق تكامل بين جهودهم لتعليم التلاميذ . **جابر (277:2002)**

10- أساليب تقويم و تقييم أداء المعلم :

تتطلب عملية قياس وتقويم أداء المعلم في إعداد وتنفيذ عملية التدريس وتقويمها، أساليب وأدوات متنوعة ينبغي أن تتسم بالدقة والموضوعية، من اجل المساهمة بفاعلية في تطوير الأداء وتحسينه .ويمكن تصنيف الأساليب المستعملة في تقويم أداء المعلمين إلى ثلاث أساليب و هي :

1-أسلوب تقييم الأداء تبعا للقائم بعملية التقويم:

فقد يكون الشخص القائم بعملية التقويم مدير المدرسة أو المفتش كما يمكن الأخذ برأي الطلاب بالإضافة إلى تقويم المعلم نفسه و منه يمكن أن نقول يوجد ثلاث طرق للتقييم تبعا للقائم بعملية التقويم و هي :

2- التقييم الذاتي للمعلم:

يرى الكثير من الباحثين التربويين بأن المعلم الناجح هو الذي يستطيع تقييم عمله ذاتيا ومعرفة وفهم سلوكه مع المعلمين والزملاء، وفي المجتمع المدرسي بصفة عامة .**فيليه و عبد المجيد (2005: 80)**

و لكن هذا التقويم يلزم أن يكون المعلم موضوعيا مع نفسه في تقييم نفسه و نادرا ما نجد أستاذا ينتقد نفسه إذ معظم من طرح عليه سؤال " ما رأيك في أدائك اليوم " كانت معظم الإجابات أن الأداء جيد .

-3- تقييم المعلم من طرف المدير أو المفتش:

- **المدير :** لمدير المؤسسة التربوية الحق زيارة المعلم وتقييمه، وعادة يقوم المدير بعد الزيارة الصفية بإعداد تقرير وصفي يتضمن نقاط القوة والضعف الرئيسية للمعلم
- **المفتش :** يعتبر تقويم المعلمين في الكثير من الدول المهمة الرئيسية لعمل المفتش فالمفتش يوجه اهتمامه إلى تحسين عمل المعلم وعلاج نقاط الضعف فيه لزيادة كفايته في التدريس **فيليه و عبد المجيد (2005: 80)**

تتم عملية التقييم بثلاث مراحل أساسية يمكن تلخيصها فيما يلي:

- ملاحظة المقوم لعملية التدريس والموضوع المراد تقويمه
- تفسير البيانات المحصل عليها من جراء عملية الملاحظة والقياس
- تكوين حكم حول قيمة موضوع أو عملية التدريس
- وبعدها يزود المعلم بتوجيهات من طرف المقوم بعد مناقشة الأخطاء المرتكبة وتقدير الأداء في تلك الحصة .
- و بالنظر إلى العمل الذي يقوم به كل من المدير و المفتش نجد أنهما لا يتعارضان بل العكس هما متكاملان حيث يقوم المفتش بمساعدة المعلم لرفع مستوى أدائه بينما يقوم المدير بمساعدة المعلم في حل المشكلات التي يكشفها المفتش أثناء التفتيش حيث يكون العمل بالتنسيق بينهما .

-4- تقييم المعلم اعتمادا على أراء المتعلمين:

من الطرائق المستعملة في تقويم أداء المعلم اللجوء إلى المتعلمين أنفسهم لتقدير أداء معلميهم باعتبارهم أكثر الناس احتكاكا ومعرفة بالمعلم من جهة. **حديد يوسف (72:2009)**

و لكن يعتبر هذا التقييم فيه إشكال كبير جدا كون التقييم يخضع لعدة عوامل خارجية مثل العواطف و الأحاسيس نحو المعلم و العلاقات الإجتماعية بين المتعلمين و المعلم .

-5- **تقييم المعلم من خلال أنماط التفاعل الصفي:** يكون هذا التقييم من خلال تقيم التفاعل و السلوك الحاصل بين المعلم و المتعلمين خلال الحصة التعلمية .

وتتضح أنماط سلوك المعلم من خلال الطرق التي يتبعها في شرح المادة الدراسية، وتارة الأسئلة وإدارة الحوار والمناقشة داخل الصف، كما تتضح من خلال الأساليب التي يزاولها في إرشاد الطلاب وتزويدهم بالتغذية الراجعة، وتقويم انتاجاتهم، إما الأنماط السلوكية للمتعلم فتتجلى من خلال طرق استجابته للنظـــام، وتركيز الانتباه، وبذل الجهـــد والمثابرة، والقيـــام بالتجـــارب، والممارسات العلميـــة، وأساليـــب إدارة الحـــوار وإدارة المناقشـــات. **نشواتي عبد المجيد (1985: 232)**

لكن هذا التقييم لا يأخذ بعين الإعتبار في المنظومة التربوية الجزائرية كأسلوب معتمد . و يمكن أن يقوم به المعلم مع تلاميذه لمعرفة مستوى أدائه من خلال ما يمدون المعلم بملاحظات حول الحصة التعليمية . أما الباحث أو المسؤول بالتقييم في مثل هذا الأسلوب يستخدم الملاحظة في التقييم حسب تلك الأنماط .

-6- تقييم المعلم اعتمادا على الأقران و النظراء :

يقصد بالنظير هنا الزميل في نفس العمل والمستوى والمجموعة التي يعمل معها الفرد ، ويرجع السبب في إسناد مهمة التقويم للنظراء في العمل لما قد يتوفر لديهم من معلومات كافية عن سلوك وأداء وإنجاز الفرد نتيجة احتكاكهم المستمر به. **فليه و عبد المجيد (2005: 80)**

هذا النوع من التقويم غير معتمد في منظومتنا التربوية لكنه موجود و يكون بحضور المعلم المنسق للمادة مع بعض المعلمين و بعد الحصة يكون مناقشة بين المعلمين بالإضافة كذلك و هنا يلزم توفر الموضوعية في التقويم كونها تتأثر بالمستوى الأخلاقي بين المعلمين .

11- العوامل المؤثرة على الأداء البيداغوجي للمعلم:

11-1- العوامل البيداغوجية

- **المعلم :**هناك عوامل تتدخل في أداء وعمل المعلم إيجابيا وسلبيا ومن هذه العوامل أو الأسباب العوامل البيداغوجية، المتمثلة في شخصية المعلم حيث أن المعلم المدرب تربويا يستطيع أن يتعامل مع الأساليب بشكل أفضل من المعلم غير المؤهل، والمعلم الذي تكون طرق تدريسه عن طريق الحشو ونقل المعلومات، ليس كالمعلم الذي يعتمد على الحوار والمناقشة، وحل المشكلات، وكما يتطلب من المعلم أثناء إعداده الأكاديمي أن يكون مؤهلاً للالتحاق بمهنة التدريس وممارستها داخل

المؤسسات التعليمية يتضمن الإعداد بالتزويد بالمعلومات والمهارات الأساسية، التي تمكن من تكوينه شخصية متكاملة ومتوازنة بحيث تنمي الجوانب الإيجابية التي تساعد على الإبداع والابتكار. **محمد العتيبي (2007 :60)**

- **طريقة التدريس :**وهي تعيين المعلم الطريقة أو الطرائق التدريسية التي يستخدمها أثناء الدرس لمعالجة موضوع ما مراعيا طبيعة الموضوع وخصائصه وإمكانياته والبيئة المدرسية. وإن تصور المعلم المسبق للموقف والإجراءات التدريسية التي يطلع عليها لتحقيق الأهداف التربوية والتعليمية المنشودة وهذه العملية أي التخطيط للتدريس تتطلب من المعلم القيام بإجراءات عديدة منها تحليل محتوى الدرس أولاً ثم صياغة أهداف التدريس وتحديد طرائق التدريس والخطوات التابعة لها.

- **الوسائل التعليمية:** يعد استخدام الوسائل التعليمية ضروريا في العملية لما لها من دور في زيادة فاعلية التعليم، فالوسيلة التعليمية تعمل على نقل المعرفة أو المهارة للمتعلم ومن بين هاته الوسائل.
  - **الوسائل البصرية :** النماذج، العينات الخرائط، الرسوم.
  - **الوسائل السمعية ا:** التسجيلات الصوتية، واللغة اللفظية المسموعة.
  - **الوسائل السمعية والبصرية :** التلفزيون، الأفلام.

- **المناهج والبرامج التعليمية:** إ ن المناهج الدراسية هي الوسيلة الرئيسية والركيزة التي يتحقق بها تطوير التعليم من أجل تنمية القوى البشرية التي يستخدمها وفقًا للأهداف العامة التي يحددها هذا المجتمع الذي يعد قوة مؤثرة في بناء المناهج وتطويره وتتضمن المناهج مجموعة من البرامج والمقررات، ولكل مؤسسة تعليمية برامجها الخاصة بها.

- **اهتمام الطلاب:** يتوقع الطالب أن يكون المعلم مدرب على فنون المناقشة العلمية والحوار الموضوعي ليكسبهم مهارات الاتصال. ومتابعة أعمالهم وتصويب أخطائهم من خلال عملية التقويم، ونقل القيم والمثل والعادات والتقاليد، ويهتم الطالب بطريقة المعلم في إدارة الصف إذا كانت تشمل على إثارة الدافعية للتعلم وتنظيم بيئة الصف، والاستماع إلى المشكلات التربوية والعمل على حلها.
- **حجم الصف:** يكون من خلال حجم الصف الذي يدرس فيه، فعندما يكون الحجم متوسط، مما يؤدي إلى وجود أهداف التعليم أكثر وأسهل، أما إذا وجد عدد كبير في الصف فإن المعلم تصعب

عليه صياغة أهداف محددة ومقبولة للتدريس، التلميذ يكون كبير فإن اهتمامات الطلاب تكون مختلفة وتخلق سلوكات أخرى غير مرغوبة خاصة عندما يكون المعلم ليس له تأثير على سير الحصة داخل الصف.

محمد العتيبي (2007 :65)

11-2- العوامل الاقتصادية :

كان العامل الاقتصادي ولا يزال موضوع اهتمام الباحثين في جميع المجالات العلمية وفي مقدمتها العلوم الاجتماعية، ويرجع ذلك إلى إدراك الإنسان منذ القديم للعلاقة الاجتماعية والإنسانية بالأوضاع المادية والظروف الاقتصادية المحيطة بها من جانب، ومحاولة توجيهها الوجهة الصحيحة والضرورية من جانب ثان. ويأتي الأجر كأهم العوامل التي تؤثر في حياة الشخص الذي يؤدي عملاً مهما كان نوعه من حيث استعداده، إ ذ هو المورد الوحيد للرزق أو على الأقل المورد الرئيسي الذي يعتمد عليه جميع الأشخاص في قضاء ضروريات الحياة لهم ولأسرهم فلا غرابة إذا كان الأجر والسعي وراء تحسينه منشأ الكثير من العاملين أو منازعهم والمحور الرئيسي والأساسي لأي وظيفة أو عمل. فعجز المعلمين عن توفير الحاجات الضرورية لهم ولعائلاتهم قد يجعلهم عرضة للضيق والقلق والتوتر النفسي، ويقلل دافعية التعليم وإضعاف حبهم للمهنة، وقد يعكسها المعلمون داخل غرفة وقاعات التدريس مع ما يرافقها من تأثيرات سلبية على تعلم التلاميذ. **نور الهدي عكيشي (42:2014)**

11-3- العوامل الاجتماعية :

يتأثر المعلم بجملة من العوامل الاجتماعية التي تأثر وتعيق أداءه المهني وتكون ضغطًا على أداء رسالته النبيلة والشريفة ولكونها علاقة إنسانية بحتاً ولأن التعامل يكون من خلال علاقات مهنية من إدارة وزملاء والتلاميذ وأولياء الأمور والمشرفين التربويين والمجتمع

المدرسي والمحلي بصفة عامة فتوتر هذه العلاقات يولد بيئة اجتماعية مهنية مشوشة لدى المعلم لذلك قد تؤثر على الأداء المهني للمعلم، ويمكن أن نوردها على النحو التالي:

- **الدافعية الاجتماعية للمعلم:**

يعتبر المعلمون ممن يقومون بعملهم التعليمي في المدارس المنتشرة في أرجاء المجتمع متأثرين بفلسفة الرسالة رغم الضوابط والقيود المهنية المحيطة بعمله، فالتعليم يتناول غالبية أفراد المجتمع في مختلف جوانب شخصياتهم ولذا يقوم المعلم بدوره التعليمي والتربوي والإرشادي والتوجيهي والعلاجي دونما انتظار لمنفعة شخصية تعود عليه من هذه الأدوار التي تتجاوز دوره التعليمي الرسمي، فإن طبيعة ما يقوم به المعلم ومهامه اللامحدودة، وأدواره المفتوحة والممتدة زمانيا مكانيا إلى خارج مدرسته يحملنا على

الاعتقاد بأن المعلم الجاد والفعال يتجاوز في مهامه وأدواره بكثير حدود ومستويات ما يعود عليه من نفع مادي **.نور الهدي عكيشي (47:2014)**

- **علاقات العمل:**

يعتبر التأثير المتبادل بين سلوك الأفراد والجماعات من خلال عملية الاتصال الدال على التفاعل الاجتماعي أحد أهم الأبعاد السوسيولوجية المؤثرة في الأداء والإشباع والرضا سلبا أو إيجابا. والعلاقات الإنسانية في مجال العمل هي تلك الروابط المعنوية التي تمتد بين جميع الأفراد الذين يعملون معا وتشكل منهم نسيجا حيا ينبض بالحركة والعمل. فالعلاقات الاجتماعية تهدف إلى تحقيق السعادة ليس فقط لإشباع حاجاتهم الضرورية، بل أيضا لإشباع حاجاتهم المعنوية. و من بين هذه العلاقات نذكر مايلي :

- **علاقته مع الإدارة:**

تحتاج المدرسة كمنظمة إلى إدارة وبناء وظيفي يتناسب مع مسؤولياتها ويسعى إلى تحقيق أهدافها ويدير المدرسة ناظر أو مدير وهو موظف إداري يشارك رجال الإدارة العامة مسؤولياتهم وواجباتهم وحقوقهم، ولابد أن يكون على مستوى يتناسب مع هذه المسؤوليات،

ويتصف بالديمقراطية مطلعا على أساليب الإدارة المدرسية مشاركا في البرامج المدرسية ومتسابقا، وأن يسعى على تهيئة جو ومناخ اجتماعي سليم وأن يجعل من المدرسة أسرة متماسكة .

- **الزملاء:**

إ ن طبيعة العلاقة بين المعلم وزملائه لها دور كبير وفعال في تحديد مستوى الأداء والرضا عن العمل لدى المعلم فكلما كانت هذه العلاقة حسنة ويسودها روح التعاون كلما عبرت عن مستوى التفاعل وعكست الاتجاهات الإيجابية نحو العمل والعكس، وكذلك إن توفر بيئة تنظيمية مناسبة للمعلم تخلق ظروف إيجابية للتفاعل بين زملاء العمل من ناحية كما أّنه كلما كان الاتصال والتفاعل إيجابي كان الأداء أفضل.

- **علاقته بالتلاميذ**:

تؤكد الدراسات النفسية والاجتماعية على نوعين من العلاقات بين المعلم والمتعلم:

أولاً : علاقة حب اتجاه المعلم إلى المتعلم ومن المتعلم إلى المتعلم أثناء التفاعل الاجتماعي داخل الأنشطة المدرسية وتنتج عن هذا النوع من العلاقة الموجبة حدوث تفاعل اجتماعي يلقى رغبة ورضا من الطرفين ويؤدي كل من الطرفين وظيفتهم التعليمية التي جاء للمدرسة من أجلها.

ثانيا : علاقة كراهية أو نفور من المتعلم إلى المعلم كنتيجة مباشرة للعقاب البدني من المدرس للتلميذ والذي يترتب عليه عدم انتباه المعلم للأثر النفسي داخل شخصية التلاميذ ويترتب عليه الخوف والخضوع والكراهية وعدم التعاون بين الطرفين.

علاقة المعلم السيئة بالتلاميذ تشكل أحد المصادر الأكثر تأثيرا على صحة المعلم النفسية والاجتماعية وهي ترجع إلى سوء علاقتهم مع التلاميذ المشاغبين في القسم مما يؤثر سلبا على عملية التفاعل الصفي .

- **علاقة المعلم بالمشرف التربوي**:

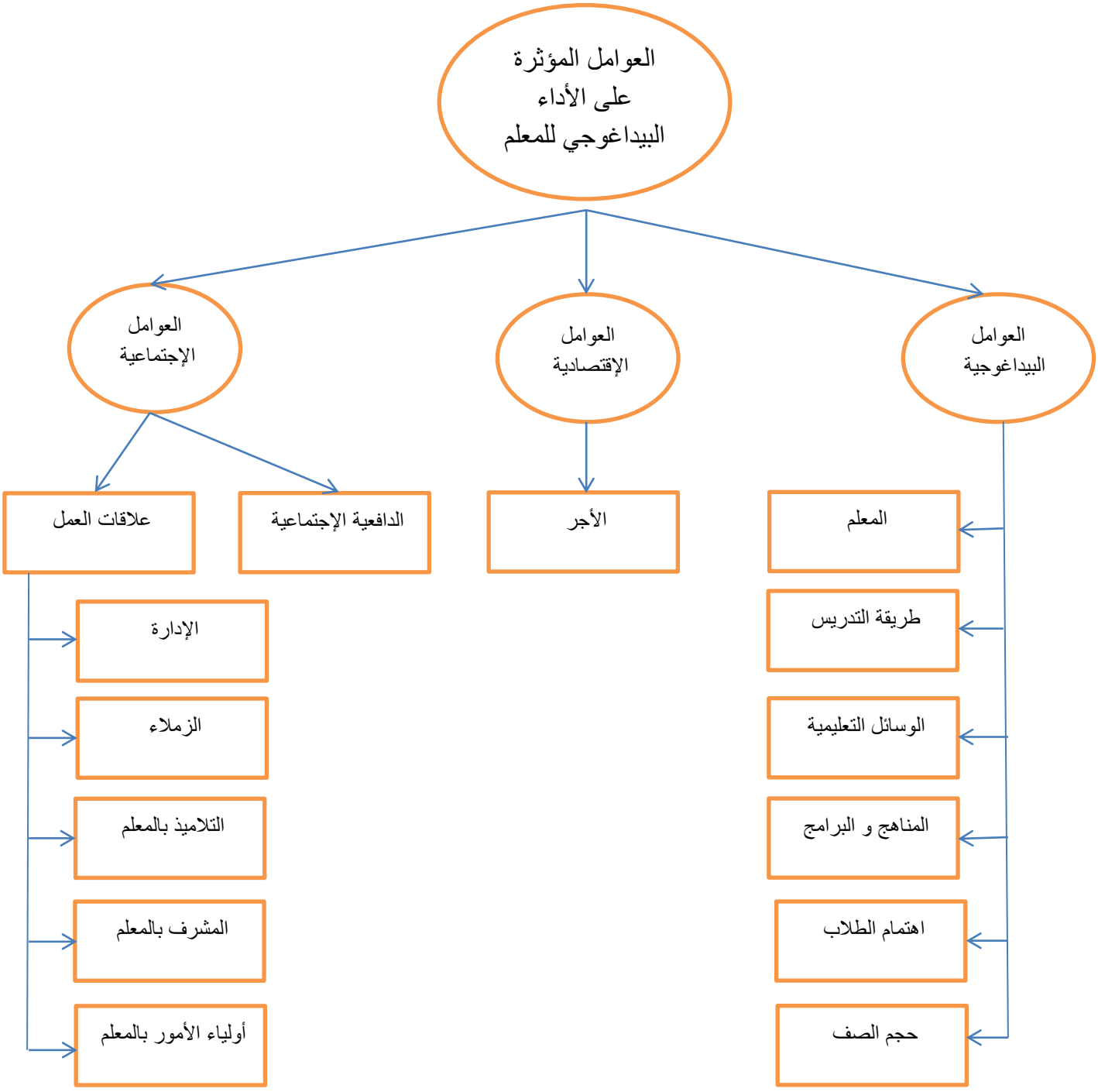
إن المبادئ التي تحكم العلاقة بين المشرف وبين المدرسين وهي التي تحكم علاقة كل قائد ديمقراطي بمن يعملون معه ومنه نذكر أهم المبادئ التي نرى أن الأخذ بها ييسر على المشرف التربوي مهمته ويوطد صلاته بالعاملين معه، ومن ثم يضمن إخلاصهم في عملهم ويحصل منهم على أفضل ما عندهم. المشرف عمله الإرشاد والتوجيه ولهذا يجب أن لا يسيطر ويتعالى عليهم، ويجب أن تكون
العلاقة التي تربطه بهم علاقة زملاء في المهنة .**محمد العتيبي (66: 2007)**

- **علاقة أولياء الأمور بالمعلم**:

إن إقامة علاقة إيجابية جيدة مع أولياء الأمور يمكن أن تسهم إلى حد كبير في نجاح الطلاب وفي نجاح المعلم، إن المعلمين وأولياء الأمور هم في الواقع آباء يهمهم أن يتعلم وينمو أطفالهم تحت رعايتهم ولهذا من المهم أن تطلع أولياء الأمور على فعاليات المدرسة وأعمالها خلال اجتماعات مجالس أو منظمات الآباء والمعلمين في مختلف المناسبات المحلية وفي غيرها من المناسبات الأخرى، ومن أجل أن يتمكن المعلم من التفاهم بشكل جيد مع الآباء يجب أن يكون مدركًا تماما لاحتياجات التلاميذ وتوقعات أولياء أمورهم. يجب عن طريق الاتصـــــال والتفاهم مع الآباء تشجيعهم على الاشتـــــراك في تربية وتعليم أبنائهم لتعزيـــز نتائج وإنجـــازات التلاميذ حتى لا يكون توقعات الأوليـــاء معاكســـة لواقع نتائج أولادهم . **نور الهدي عكيشي (48:2014)**

و من خلال ما سبق يمكن تلخيص العوامل المؤثرة في الأداء البيداغوجي للمعلم في المخطط الآتي :

المخطط رقم (08) يوضح العوامل المؤثرة في الأداء البيداغوجي للمعلم



الخلاصة:

تطرقنا في هذا الفصل إلى الأداء عموما ثم الأداء البيداغوجي مع التركيز أداء المعلم في المؤسسات التربوية .

وفي الأخير نستنتج أن للأداء أهمية كبيرة في أي مؤسسة أو منظمة، فالأداء هو السبيل الوحيد للتفوق والتميز لذلك لابد من متابعته وتقويمه بصفة دائمة ومستمرة لضمان النجاح الدائم للمؤسسة كما نستنتج أن للأستاذ دور كبير ومهم في اعداد النشىء إذ تقع على عاتقه مسؤولية كبيرة ولا يستطيع أيا كان تحملها إلا من له صفات معينة و خاصة به و عليه نقول لابد من الاهتمام بالأستاذ من كل الجوانب لتوفير ظروف و بيئة ملاءمة تسمح له بتطوير مستوة أدائه و الذي ينعكس مباشرة على المتعلمين ..

الفصل الثالث :

الإجراءات المنهجية

تمهيد :

I- الإجراءات المنهجية للد راسة و أدواتها

1 - الدراسة الإستطلاعية

2- أدوات جمع بيانات الدراسة الاستطلاعية

3- مكان و زمان الدراسة الإستطلاعية

4- عينة الدراسة الإستطلاعية و مواصفاتها

5- أداة الدراسة

II- الإجراءات المنهجية للدراسة الأساسية

1- منهج الدراسة الأساسية

2- مكان وزمان الدراسة الأساسية

3- عينة الدراسة الأساسية ومواصفاتها

4- الأساليب الإحصائية المتبعة في تحليل النتائج

الخاتمة

تمهيد :

سنتطرق في هذا الفصل إلى الجانب التطبيقي، والذي نتناول فيه الإجراءات المنهجية المتبعة في الد راسة الميدانية، وذلك في جزئين، حيث يتضمن الجزء الأول الإجراءات المنهجية للد راسة الاستطلاعية، من حيث ذكر الغرض منها والأداة المستخدمة فيها، إضافة إلى مكان وزمان إجرائها ، والعينة التي اشتملتها ومميزاتها من حيث متغيرات الجنس و الخبرة المهنية والمؤهل العلمي، وصولا إلا ما أفرزته من نتائج فيما يخص الخصائص السيكومترية لأداة الدراسة ، أما الجزء الثاني فتضمن الإجراءات المنهجية للد راسة الأساسية بتحديد المنهج الذي اتبعه، ومكان وزمان إجرائها ومدتها، وكيفية القيام بها، وصولا إلى تحديد خصائص المجتمع والعينة التي شملتهما، والأداة المستخدمة في الحصول على النتائج من خلال ذكر كيفية تصحيحها واعطاء الدرجات الخام، والأساليب الإحصائية المتبعة في الدراسة الميدانية .

I- الإجراءات المنهجية للد راسة و أدواتها :

1 - الدراسة الإستطلاعية :

نعتبر هذه المرحلة بمثابة الخطوة الميدانية الأولى، والتي كانت بصدد استطلاع الميدان حول الموضوع، والوقوف على توفر الظروف المساعدة لإجراء البحث و مدى توفر المعطيات المساعدة و المهمة بالإضافة إلى توفر عينة الدراسة ،و توفر المراجع الضرورية، وفق أطر زمانية ومكانية وبشرية محددة . حيث كان الهدف من الدراسة الإستطلاعية التأكد من التصور العام لموضوع البحث و التعرف لمختلف الجوانب التي يمكن التطرق للكشف على الظاهرة المدروسة و مدى تأثيرها في العينة المدروسة حيث قام الباحثان بحضور جانب التكوين يتمثل في الأسبوع التكويني بالإضافة إلى الأيام التكوينية (الندوات) مع أفراد العينة و تسجيل مختلف الملاحظات التي وقف عليها الباحثان .

2- أدوات جمع بيانات الدراسة الاستطلاعية :

- **المقابلة :** تعتبر المقابلة وسيلة هامة لجمع المعلومات حيث تم الاستعانة بها بشكل كبير جدا لجمع أكبر قدر ممكن من المعلومات و كانت ضمن إطار الحضور مع المفتش أثناء الزيارات وحضور الندوات بالاضافة الى الاسبوع التكويني في عطلة الشتاء .
- **الوثائق و السجلات** : و هي كذلك مصدر مهم في جمع المعلومات حيث ساعدت الباحثان في ضبط عينة الدراسة الاستطلاعية حيث قام الباحثان بالرجوع إلى مجموعة من الجداول الإحصائية المتعلقة بتعداد الاساتذة و المتوسطات حيث اطلع الباحثان عليها من طرف مفتش المادة و ذلك لضبط العينة ضبطا دقيقا .

3- مكان و زمان الدراسة الإستطلاعية :

- **الحدود المكانية** : تمت الدراسة الإستطلاعية بعدة متوسطات من ولاية عين الدفلى و بالخصوص متوسطات المقاطعة الوسطى بسبب الصعوبات و العوائق التي واجهتنا في المقاطعتين المتبقيتين باللإضافة إلى التسهيلات التي وفرت لنا من طرف مفتش مادة الرياضيات كونه وفر لنا عدة معلومات عن التكوين و قام بتسهيل مهمة الدراسة في المتوسطات التي هو مسؤول عن توجيهها بالإضافة إلى مرافقتنا عدة مرات .

أجريت هذه الدراسة الاستطلاعية في المتوسطات الآتية في ولاية عين الدفلى .

الجدول (01) يمثل توزيع متوسطات المقاطعة الوسطى

الرقم	البلدية	المؤسسة	عدد الأساتذة	المجموع
1	تاشتة	متوسطة مخطاري محمد تاشتة	6	18
2	تاشتة	متوسطة بوذينة الجيلالي تاشتة	7	
3	تاشتة	متوسطة مصطفاي محمد المدعو سي لخضر تاشتة	5	
4	عين بويحي	متوسطة العقيد لطفي عين بويحي	8	12
5	عين بويحي	متوسطة شرير بوعلام عين بويحي	4	
6	العامرة	متوسطة شاعة أحمد العامرة	7	25
7	العامرة	متوسطة طيبي موسى العامرة	6	
8	العامرة	متوسطة الأمير عبد القادر العامرة	5	
9	العامرة	متوسطة عبد الله مشاليخ العامرة	7	
10	المخاطرية	متوسطة الخوارزمي المخاطرية	5	9
11	المخاطرية	متوسطة لخضاري محمد المخاطرية	4	
12	سيدي لخضر	متوسطة مسعودي أحمد سيدي لخضر	6	20
13	سيدي لخضر	المتوسطة الشهيد صغير أحمد عبد القادر سيدي لخضر	6	
14	سيدي لخضر	متوسطة زانتو عمر سيدي لخضر	4	
15	سيدي لخضر	متوسطة ولاي محمد سيدي لخضر	4	
16	عين الدفلى	متوسطة بلجيلالي بودرنان عين الدفلى	7	7
17	عين الدفلى	متوسطة الشلال الجديدة	3	3
18	الخميس	متوسطة مبدوع بن خدة الخميس	3	36
19	الخميس	متوسطة طالب عبد الرحمان سوفاي الخميس	7	
20	الخميس	متوسطة عبد المؤمن عبد اللطيف الخميس	7	

21	الخميس	متوسطة اسماعيل بن سلطان اسماعيل الخميس	6	
22	الخميس	متوسطة الحروري بن يوسف الخميس	5	
23	الخميس	متوسطة سوفاي الجديدة	3	
24	الخميس	متوسطة ابن باديس الخميس	5	
		المجموع		130

- **الحدود الزمانية** : تمت الدراسة ابتداءا من الفصل الأول بالأخص من شهر ديسمبر من سنة 2020/2019 إلى غاية الفصل الثاني و لم يتم إستكمال الفصل الثالث بسبب الظرف الطارئ على العالم ككل و هو فيروس كورونا و **القرار الرئاسي بتوقيف الدراسة على المستوى الوطني .**

4- عينة الدراسة الإستطلاعية و مواصفاتها :

- **حجم العينة :**

تمثلت عينة الدراسة الإستطلاعية في 51 أستاذ من المقاطعة الوسطى و 17 أستاذ من كامل المقاطعات ممن يزاولون التعليم للمرة الأولى 6 أساتذة منهم يندرجون في العينة الإستطلاعية التابعة للمقاطعة الوسطى و 11 أستاذ من المقاطعتين الباقيتين .

- **مواصفات العينة الإستتطلاعية : كانت مواصفات العينة الإستطلاعية كالآتي :**
  - **حسب الجنس:**

الجدول رقم: (02)يوضح توزيع عينة الدراسة الاستطلاعية حسب الجنس

الجنس	العدد	النسبة المئوية
الذكور	**12**	**%30**
الإناث	**28**	**%70**
المجموع	**40**	**%100**

من الجدول أعلاه نلاحظ أن عدد إناث عينة الدراسة الاستطلاعية(28)أي بنسبة(70%)وهي نسبة كبيرة مقارنة بالذكور(12) أي بنسبة(30 %).

❖ **حسب الأقدمية :**

الجدول رقم (03) يوضح توزيع عينة الدراسة الاستطلاعية حسب الأقدمية

الأقدمية	العدد	النسبة المئوية
من 0 سنة إلى 10سنوات	**32**	**%80**
أكثر من 10 سنوات	**08**	**% 20**
المجموع	**40**	**%100**

من الجدول السابق نلاحظ أن عدد أفراد العينة الاستطلاعية الذين تتروح أقدميتهم من 0 سنة إلى 10 سنوات عددهم (32)أي بنسبة قدرها (80%)وهم أكير نسبة، تليها الفئة التي تتراوح أقدميتهم بأكثر من عشر 10سنوات بعدد (08) و بنسبة قدرها (20%)

5- أداة الدراسة :

- **الَّاستبيان :**هو مجموعة من الأسئلة المرتبة حول موضوع معين يتم وضعها في استمارة ترسل لأشخاص معنيين عن طريق البريد أو يجري تسليمها باليد تمهيدا للحصول على أجوبة الأسئلة الواردة فيها وبواسطتها يمكن التوصل إلى حقائق جديدة عن الموضوع وتأكد من معلومات متعارف عليها لكنها غير مدعمة بحقائق . **(بوحوش و محمود،1995 : 56-57)**

وقد تم استخدام استمارتين بعد عدة مقابلات و حضور ندوات و أيام تكوينة مع أساتذة رياضيات وكانت استمارة للتكوين أثناء الخدمة، واستمارة الأداء البيداغوجي .

* **الصورة الأولية للتكوين أثناء الخدمة** (انظر الملاحق) :

حيث تكونت الاستمارة من(26) فقرة موزعة على أربعة أبعاد، كما تم استعمال سلم ثنائي(نعم، لا)، حيث أعطي البديل نعم درجتين(2) ، والبديل لا درجة واحدة(1)، وفيما يلي عرض الأبعاد:

البعد الأول :خاص بنوع التكوين المستمر أثناء لخدمة ، يتكون من 06 فقرات ، وكان الهدف منه معرفة أنواع التكوين أثناء الخدمة التي يتلقاها الأستاذ .

البعد الثاني : خاص بالمكونين، ويتكون من 07 فقرات وكان الهدف من هذا البعد هو معرفة مدى ملائمة الأشخاص الذين قدموا التكوينات للأساتذة و مدى تمكنهم من تقديم الزيادة في التكوين .

البعد الثالث :خاص بمدة التكوين، ويتكون من 07 فقرات و كان الغرض منه معرفة كم دامت مدة تكوين للأساتذة و هل هي ملائمة لهم .

البعد الرابع :خاص ببرنامج التكوين، ويتكون من 06 فقرات .كان الغرض منه معرفة ماهي الأنشطة التي تم التكوين فيها.

وقد تم عرض الاستمارة على الأستاذ المشرف وكان الغرض من ذلك إبداء رأيه في الأداة من حيث (: ملائمة الفقرة للبعد، صلاحية الفقرة لغويا، مدى وضوح فقرات الاستمارة واعطاء التعديل المقترح.) و تعذر تحكيمها من طرف أساتذة محكمين بسبب الظروف الراهنة من حجر المنزلي و عدم القدرة على التواصل مع الأساتذة المحكمين . حيث تمت الموافقة على جميع الفقرات .

5-1- الخصائص السيكومترية لاستمارة التكوين أثناء الخدمة :

- **الصدق :**

- لم يتم إستعمال **صدق المحكمين** بسبب الظروف التي طرأت على البلاد و تم إعتماد رأي الأستاذ المشرف في الحكم على فقرات الاستمارة حيث تم قبول جميع الفقرات .
- **الصدق التمييزي** : تمثلت العينة الإستطلاعية من 51 استاذ لكن طبقت الأداة على عينة قدرها 40 و هذا بعد استبعاد 11 أستاذ من العينة الاستطلاعية للاسباب التالية :
  - 11 أستاذ لا ينتمون للمقاطعة الوسطى
  - 11 أستاذ شاركت فقط اسبوع تكويني مع افراد العينة الاستطلاعية و لم تشاركم الندوات كونها في مقاطعات مختلفة حيث تخضع لتكوين من طرف مكون أخر وفق شروط تكوين مغايرة ووفق مدة زمنية مختلفة و طرق تكوين مختلفة

و منه لمعرفة الصدق التمييزي للاداة تم إستعمال طريقة المقارنة الطرفية حيث يتم سحب عينتين العليا و الدنيا من طرفي الدرجات للاداة للعينة الاستطلاعية و المتمثلة في 40 حيث يتمثل عدد أفراد العينتين المسحوبيتن هو 10 أستاذ بنسبة قدرها 27 % و تطبيق إختبار " ت " (t test) لعينتين .

و الجدول الموالي يلخص النتائج :

الجدول رقم (04) يبين تقديرات الصدق التميزي لأداة قياس التكوين أثناء الخدمة باستعمال اختبار " ت "

العينة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	قيمة ت	مستوى الدلالة
العينة العليا	41.9	6.7	10.16	القيمة دالة إحصائيا عند α= 0.05
العينة الدنيا	35.8	5.25		

يلاحظ من الجدول أن أداة القياس تتمتع بقدرة جيدة على التمييز بين العينة العليا و العينة الدنيا في مستوى قياس التكوين أثناء الخدمة مما يجعلها مساعدة بمستوى جيد على قياس غرض البحث كونها تتميز بمستوى عالي من الصدق .

- **صدق الإتساق الداخلي** :

قام الباحثان بإستعمال معامل الإرتباط بيرسون و هذا لمعرفة مدى ارتباط درجة كل فقرة من أداة مع الدرجة الكلية للبعد الذي تنتمي إليه .

ثم تم حساب معاملات الارتباط بيرسون بين درجة كل بعد مع الدرجة الكلية للأداة حيث تعتبر الدرجة الكلية للأداة هي مجموع درجات الأبعاد الأربعة . و الجدول الموالي يوضح النتائج المتحصل عليها .

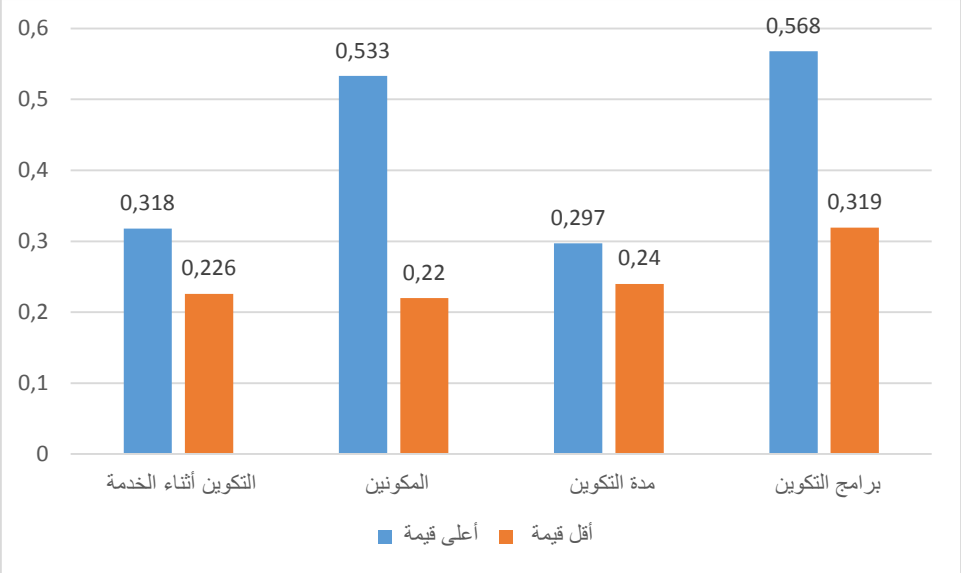
الجدول رقم (05) يبين معاملات ارتباط بيرسون بين كل فقرة و الدرجة الكلية للبعد و يبين معاملات ارتباط بيرسون لكل بعد مع الدرجة الكلية للأداة

البعد	رقم الفقرة	معامل الارتباط	مستوى الدلالة	ارتباط البعد مع الدرجة الكلية للاداة	مستوى الدلالة
التكوين أثناء الخدمة	01	0.318	دال إحصائيا عند مستوى الدلالة α= 0.05	0.320	دال عند α= 0.05
	02	0.245			
	03	0.226			
	04	0.250			
	05	0.305			
	06	0.247			
المكونين	07	0.385	دال عند α= 0.01	0.750	دال عند α= 0.01
	08	0288	دال عند α= 0.05		
	09	0.533	دال عند α= 0.01		
	10	0.355	دال عند α= 0.05		
	11	0.465	دال عند α= 0.01		
	12	0.434	دال عند α= 0.01		
	13	0.220	دال عند α= 0.05		
مدة التكوين	14	0.242	دال عند α= 0.05	0.325	دال عند α= 0.05
	15	0.260	دال عند α= 0.01		
	16	0.240	دال عند α= 0.05		
	17	0.297			
	18	0.242			
	19	0.284			
	20	0.273	دال عند α= 0.05		

برامج التكوين	21	0.435	دال عند α= 0.01	0.888	دال عند α= 0.01
	22	0.360	دال عند α= 0.05		
	23	0.568	دال عند α= 0.01		
	24	0.408	دال عند α= 0.01		
	25	0.520	دال عند α= 0.01		
	26	0.319	دال عند α= 0.05		

من الجدول السابق نلاحظ مايلي :

كل معاملات الارتباط الفقرات ذات قيمة موجبة المتعلقة بالبعد الذي تنتمي إليه و هذا عند مستوى الدلالة α= 0.01 و مستوى الدلالة α= 0.05 و المخطط الموالي يلخص أعلى قيمة و أقل قيمة لمعامل الارتباط لكل بعد .



المخطط رقم (09) يوضح أعلى قيمة و أقل قيمة لمعاملات الإرتباط عند مستوى الدلالة α= 0.01 و α= 0.05

و إنطلاقا من المعطيات السابقة الذكر في الجدول نستنتج أنه تحقق صدق الاتساق الداخلي بين فقرات كل بعد و منه نقول أن الفقرات تميز بين إجابات أفراد العينة المتعلقة بكل بعد من الأبعاد الأربعة للدراسة .

- ❖ و كذلك نستنتج أنه تحقق صدق الإتساق الداخلي بين فقرات الأداة بشكل عام و منه نقول أن الفقرات تميز بين إجابات أفراد العينة .
- ❖ و انطلاق من هذه النتائج ارتحنا بنسبة كبيرة من تحقيق أغراض البحث باستعمال الأداة .

- **الثبات :**

لمعرفة مدى ثبات أداة القياس في قياس غرض البحث قام الباحثان باستخدام طريقة كيودر ريتشاردسون قام الباحثان بحساب الثبات بمعامل الثبات ألفا كرومباخ لمعرفة مدى الاتساق في الاستجابات في جميع البنود الاربعة للأداة . و الجدول الموالي يوضح النتائج المتحصل عليها .

الجدول رقم (06) يبين معامل الثبات لأبعاد أداة قياس التكوين أثناء الخدمة

البعد	التكوين أثناء الخدمة	المكونين	مدة التكوين	برامج التكوين	الدرجة الكلية
معامل الثبات	0.610	0.619	0.7	0.6	0.740
مستوى الدلالة α =0.01	دال احصائيا				
معامل الثبات الكلي للفقرات	0.882				

من الجدول أعلاه نلاحظ أن جميع المعاملات تتمتع بدرجة ثبات جيدة تساهم بصفة ايجابية في دراسة غرض الباحثان

الصورة الأولية لمقياس الأداء البيداغوجي (أنظر الملاحق) :

حيث تكونت الاستمارة في صورتها الأولية من(44)عبارة موزعة على ثلاثة أبعاد ولقد اعتمد الباحثان على التقدير الخماسي لدرجة الأداء اليداغوجي ، حيث أُعطي البديل دائم(5 درجات) ، والبديل أحيانا(04 درجات) ، والبديل غالبا (03 درجات)، والبديل نادرا (02 درجة) ، والبديل أبدا (01درجة) وفيما يلي عرض الأبعاد:

البعد الأول :التخطيط للنشاط، يتكون من1 1 فقرة .وكان الهدف منه معرفة كيفية تخطيط الأستاذ للأنشطة.

البعد الثاني :تنفيذ النشاط، يتكون من 24 فقرة .وكان الهدف منه معرفة كيفية تنفيذ الأستاذ للأنشطة.

البعد الثالث :التقويم، يتكون من 09 فقرة .وكان الهدف منه معرفة كيفية تقويم الأستاذ للتلاميذ

وقد تم عرض الاستمارة على الأستاذ المشرف وكان الغرض من ذلك إبداء رأيه في الأداة من حيث (: ملائمة الفقرة للبعد، صلاحية الفقرة لغويا، مدى وضوح فقرات الاستمارة واعطاء التعديل المقترح.) و تعذر تحكيمها من طرف أساتذة محكمين بسبب الظروف الراهنة من حجر المنزلي و عدم القدرة على التواصل مع الأساتذة المحكمين . حيث تمت الموافقة على جميع الفقرات .

2-5- الخصائص السيكومترية لِّإستمارة الأداء البيداغوجي :

- **الصدق :**

- لم يتم إستعمال **صدق المحكمين** بسبب الظروف التي طرأت على البلاد و تم إعتماد رأي الأستاذ المشرف في الحكم على فقرات الاستمارة حيث تم قبول جميع الفقرات .
- **الصدق التمييزي** : تمثلت العينة الإستطلاعية من 51 استاذ لكن طبقت الأداة على عينة قدرها 40 و هذا بعد استبعاد 11 أستاذ من العينة الاستطلاعية لنفس الأسباب السابقة الذكر في أداة قياس التكوين أثناء الخدمة .

و منه لمعرفة الصدق التمييزي للاداة تم إستعمال طريقة المقارنة الطرفية حيث يتم سحب عينتين العليا و الدنيا من طرفي الدرجات للاداة للعينة الاستطلاعية و المتمثلة في 40 حيث يتمثل عدد أفراد العينتين المسحوبيتن هو 10 أستاذ بنسبة قدرها 27 % و تطبيق إختبار " ت " (t test) لعينتين.

و الجدول الموالي يلخص النتائج :

الجدول رقم (07) يبين تقديرات الصدق التميزي لأداة قياس الأداء البيداغوجي باستعمال اختبار " ت "

العينة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	قيمة ت	مستوى الدلالة
العينة العليا	205.4	11.03	15.88	القيمة دالة إحصائيا عند α= 0.05
العينة الدنيا	187.2	16.10		

يلاحظ من الجدول أن أداة القياس تتمتع بقدرة جيدة على التمييز بين العينة العليا و العينة الدنيا في مستوى الأداء البيداغوجي مما يجعلها مساعدة بمستوى جيد على قياس غرض البحث كونها تتميز بمستوى عالي من الصدق .

- **صدق الإتساق الداخلي :**

قام الباحثان بإستعمال معامل الإرتباط بيرسون و هذا لمعرفة مدى ارتباط درجة كل فقرة من أداة مع الدرجة الكلية للبعد الذي تنتمي إليه .

ثم تم حساب معاملات الارتباط بيرسون بين درجة كل بعد مع الدرجة الكلية للأداة حيث تعتبر الدرجة الكلية للأداة هي مجموع درجات الأبعاد الثلاثة . و الجدول الموالي يوضح النتائج المتحصل عليها .

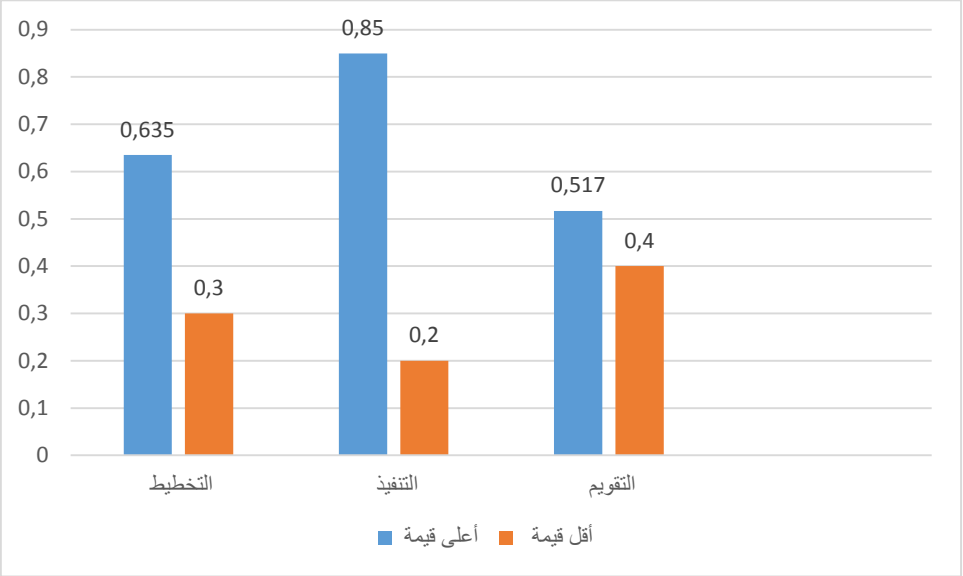
الجدول رقم (08) يبين معاملات ارتباط بيرسون بين كل فقرة و الدرجة الكلية للبعد و يبين معاملات ارتباط بيرسون لكل بعد مع الدرجة الكلية للأداة

البعد	رقم الفقرة	معامل الارتباط	مستوى الدلالة	ارتباط البعد مع الدرجة الكلية للاداة	مستوى الدلالة
التخطيط	01	0.536	دال إحصائيا عند مستوى الدلالة α= 0.01	0.740	دال عند α= 0.01
	02	0.55			
	03	0.522			
	04	0.566			
	05	0.49			
	06	0.3			
	07	0.5			
	08	0.625			
	09	0.53			
	10	0.3			
	11	0.635			
التنفيذ	12	0.66	دال إحصائياعند مستوى الدلالة α= 0.01	0.859	دال عند α= 0.01
	13	0.85			
	14	0.28			
	15	0.665			
	16	0.45			
	17	0.4			
	18	0.5			
	19	0.49			
	20	0.44			

التنفيذ	21	0.45	دال إحصائياعند مستوى الدلالة α= 0.01	0.859	دال عند α= 0.01
	22	0.43			
	23	0.35			
	24	0.34			
	25	0.324			
	26	0.49			
	27	0.41			
	28	0.252			
	29	0.22	دال عند α= 0.05		
	30	0.44	دال عند α= 0.01		
	31	0.2	دال عند α= 0.05		
	32	0.21			
	34	0.26	دال عند α= 0.01		
	35	0.33			
التقويم	36	0.42	دال إحصائيا عند مستوى الدلالة α= 0.01	0.7	دال عند α= 0.01
	37	0.4			
	38	0.427			
	39	0.49			
	40	0.5			
	41	0.410			
	42	0.517			
	43	0.44			
	44	0.499			

من الجدول السابق نلاحظ مايلي :

كل معاملات الارتباط الفقرات ذات قيمة موجبة المتعلقة بالبعد الذي تنتمي إليه و هذا عند مستوى الدلالة α= 0.01 و مستوى الدلالة α= 0.05 و المخطط الموالي يلخص أعلى قيمة و أقل قيمة لمعامل الارتباط لكل بعد .



المخطط رقم (10) يوضح أعلى قيمة و أقل قيمة لمعاملات الإرتباط عند مستوى الدلالة α= 0.01 و α= 0.05

و إنطلاقا من المعطيات السابقة الذكر في الجدول نستنتج أنه تحقق صدق الاتساق الداخلي بين فقرات كل بعد و منه نقول أن الفقرات تميز بين إجابات أفراد العينة المتعلقة بكل بعد من الأبعاد الثلاثة للدراسة .

- ❖ و كذلك نستنتج أنه تحقق صدق الإتساق الداخلي بين فقرات الأداة بشكل عام و منه نقول أن الفقرات تميز بين إجابات أفراد العينة .
- ❖ و انطلاق من هذه النتائج ارتحنا بنسبة كبيرة من تحقيق أغراض البحث باستعمال الأداة

- **الثبات :**

❖ لمعرفة مدى ثبات أداة القياس في قياس غرض البحث قام الباحثان باستخدام طريقة ألفا كرونباخ قام الباحثان بحساب الثبات بمعامل الثبات ألفا كرونباخ لمعرفة مدى الاتساق في الاستجابات (اتساق مابين البنود) في جميع البنود الثلاثة للأداة

الجدول رقم (09) يبين معامل الثبات لأبعاد أداة قياس الأداء البيداغوجي

البعد	التخطيط	التنفيذ	التقويم	الدرجة الكلية
معامل الثبات ألفا كرونباخ	0.7	0.652	0.68	0.881
مستوى الدلالة α =0.01	دال احصائيا			
معامل الثبات الكلي للفقرات	0.877			

من الجدول أعلاه نلاحظ أن جميع المعاملات تتمتع بدرجة ثبات جيدة تساهم بصفة ايجابية في دراسة غرض الباحثان

II- الإجراءات المنهجية للدراسة الأساسية

1- منهج الدراسة الأساسية:

انطلاقا من أهداف الدراسة والبيانات المراد الحصول عليها لتحديد" فعالية التكوين أثناء الخدمة على الأداء الوظيفي لدى أساتذة الرياضيات في التعليم المتوسط " سيتم استخدام المنهج الوصفي الذي يعتمد على دراسة الظاهرة كما توجد في الواقع، ويهتم بوصفها وصفا دقيقا، ويعبر عنها تعبيرا كميا وكيفيا.

ويعرف المنهج الوصفي بأنه : وعليه فإن موضوع طبيعة الدراسة هو" وصفي"، يهدف إلى" :جمع الحقائق الراهنة المتعلقة بالظاهرة المدروسة، مع محا ولة تفسيرها وتحليلها تحليلا دقيقا بغية الوصول إلى تعميمات بشأنها **ليلى عبد الوهاب (1985: 100)**

وبالتالي يرتكز هذا البحث على المنهج الوصفي لكونه يعتمد على وصف فعالية التكوين أثناء الخدمة على الأداء البيداغوجي، بناءا على جمع البيانات الميدانية المتعلقة بمتغيراته المؤثرة فيه وبالحقائق المرتبطة بها، وتفسيرها وتحليلها تحليلا علميا دقيقا، ولتحقيق الهدف العالم للبحث نعتمد على تقنيات مساعدة لتشخيص موضوع الدراسة من جهة، ولتدعيم منهج البحث من جهة أخرى.

2- مكان وزمان الدراسة الأساسية:

- **الحدود المكانية** : أجريت الدراسة الأساسية بعدة متوسطات المقاطعة الوسطى لولاية عين الدفلى حيث تم اختيارهم بطريقة عشوائية حيث شملت 100 أستاذ من المقاطعة .
- **الحدود الزمانية**: أجريت الدراسة الأساسيــة خلال شهر ماي من السنة الدراسية 2019-2020 من 1 ماي إلى غاية 28 ماي 2020

3- عينة الدراسة الأساسية ومواصفاتها:

الجدول رقم (10) يوضح توزيع العينة الأساسية

الرقم	البلدية	المؤسسة	عدد الأساتذة
1	تاشتة	متوسطة مخطاري محمد تاشتة	6
2	تاشتة	متوسطة بوذينة الجيلالي تاشتة	7
3	تاشتة	متوسطة مصطفاي محمد المدعو سي لخضر تاشتة	5
4	عين بويحي	متوسطة العقيد لطفي عين بويحي	8
5	العامرة	متوسطة شاعة أحمد العامرة	7
6	العامرة	متوسطة الأمير عبد القادر العامرة	5
7	العامرة	متوسطة عبد الله مشاليخ العامرة	7
8	المخاطرية	متوسطة الخوارزمي المخاطرية	5
9	المخاطرية	متوسطة لخضاري محمد المخاطرية	4
10	سيدي لخضر	متوسطة مسعودي أحمد سيدي لخضر	6
11	سيدي لخضر	المتوسطة الشهيد صغير أحمد عبد القادر سيدي لخضر	6
12	سيدي لخضر	متوسطة زانتو عمر سيدي لخضر	4

13	سيدي لخضر	متوسطة ولاي محمد سيدي لخضر	4
14	الخميس	متوسطة مبدوع بن خدة الخميس	3
15	الخميس	متوسطة طالب عبد الرحمان سوفاي الخميس	7
16	الخميس	متوسطة اسماعيل بن سلطان اسماعيل الخميس	6
17	الخميس	متوسطة الحروري بن يوسف الخميس	5
18	الخميس	متوسطة ابن باديس الخميس	5
			100

عينة الدراسة الأساسية حسب متغير الجنس : ويوضحها الجدول الآتي :

الجدول رقم (11) يوضح توزيع عينة الدراسة الأساسية حسب متغير الجنس .

الجنس	العدد	النسبة المئوية
الذكور	**35**	**%35**
الإناث	**75**	**%75**
المجموع	**100**	**%100**

يلاحظ من الجدول أعلاه أن عدد الإناث في عينة الدراسة أكبر من عدد الذكور أي (75) بنسبة (75%) للإناث مقارنة ب (35) بنسبة (35%) للذكور .

عينة الدراسة الأساسية حسب متغير الأقدمية و يوضحها الجدول الآتي :

الجدول رقم (12) يوضح توزيع عينة الدراسة الأساسية حسب متغير الأقدمية :

الأقدمية	العدد	النسبة المئوية
من 0 سنة – إلى 10 سنوات	**75**	**%75**
أكثر من 10 سنوات	**25**	**%25**
المجموع	**100**	**%100**

من الجدول السابق نلاحظ أن عدد أفراد العينة الاساسية الذين تتروح أقدميتهم من 0 سنة إلى 10 سنوات عددهم (75)أي بنسبة قدرها (75%)وهم أكبر نسبة، تليها الفئة التي تتراوح أقدميتهم بأكثر من عشر 10سنوات بعدد (25) و بنسبة قدرها (25%) .

4- الأساليب الإحصائية المتبعة في تحليل النتائج:

من أجل إجراء وحساب مختلف العمليات الإحصائية التي إعتمدنا عليها في الدراسة نود أن نذكر أننا استعملنا برنامج spss

و تتمثل هذه الأساليب الإحصائية في :

1- النسب المئوية_ :استخدم الباحثان النسب المئوية للتعبير عن مواصفات العينة من ناحية الجنس و الأقدمية و المؤهل العلمي .

2-معامل الَّارتباط بيرسون : استعمل الباحثان معامل الارتباط بيرسون من أجل إيجاد صدق الاتساق الداخلي لأداتي الدراسة ، وكذا حساب العلاقة بين التكوين أثناء الخدمة و الأداء البيداغوجي للأساتذة .

4- معامل ألفا لكرومباخ :استخدم الباحثان معامل الثبات ألفا لكرومباخ لبيان مدى الاتساق في الاستجابات لجميع فقرات المقياس المطبق في الدراسة الحالية من أجل الحصول على ثباته.

5- اختبار" ت (t test) " : استخدم الباحثان اختبار"ت "من أجل معالجة الصدق التمييزي للمقاييس

6- اختبار تحليل الفروق :استخدم الباحثان اختبار " كا 2 " الاستقلالية لقياس الفروق من أجل معالجة النتائج الخاصة بالفرضيات.

الخاتمة :

تم في هذا الفصل التطرق إلى طريقة إختيار العينة الاستطلاعية و خصائها بالإضافة غلى المقاييس المطبقة على العينة و حساب الخصائص السيكومترية للمقاييس لمعرفة مدى مساعدة المقاييس في حالة تطبيقها على العينة الاساسية و كذلك تم التطرق الى العينة الاساسية التي نطبق عليها المقاييس مع معرفة خصائصها .

الإقتراحات والتوصيات :

من خلال الدراسة الحالية التي تناولت فعالية التكوين على الأداء البيداغوجي لدى أساتذة التعليم المتوسط نضع بين أيديكم بعض الاقتراحات التي نتمنى إن تجد طريق إلى التطبيق لكل من كانت له يد من قريب أو بعيد في عمليات التكوين في قطاع التربية والتعليم

- تصنيف عمليات التكوين أثناء الخدمة إلى مستويات و مراحل و تعزيز مكانة وأهمية التكوين كأداة لتحقيق الاحترافية في ممارسات التعليم .
- يكون التكوين أثناء الخدمة كاستجابة بشكل ملموس لحاجيات أساتذة التعليم المتوسط و ليس برامج لا تنفع .
- الربط بين التكوين التحضيري والتكوين أثناء الخدمة و جعل مخططات التكوين تستند على مرجعية الكفاءات المهنية.
- تطوير التكوين عن بعد وترشيد الموارد. و تقييم مدى نجاعة التكوين الممنوح للأساتذة .
- إبراز أولويات عروض التكوين وتكييفها مع الحاجيات الضرورية للمعلمين.
- استخدام التقنية الحديثة كوسائل تعليمية للانتقال من التعليم التقليدي إلى التعليم الإلكتروني من الاتجاهات الحديثة في إعداد المعلم.
- اعتماد الوسائط التقنية الحديثة، وشبكة الانترنت، والحاسوب لتنفيذ برامج إعداد المعلم .مما ينعكس على أداء المعلم، ويجعل عملية إعداده أكثر سهولة، كما يشجع المعلم على التدريب بطرق وأساليب حديثة باستخدام التقنية مما ينمي لديه القدرة على التعلم الذاتي.
- تدريب المعلم على تصميم وانشاء المواقع على شبكة الانترنت، لنشر المعلومات والاستفادة من مصادر المعرفة المتاحة، ويمكن من خلال المواقع والمنتديات أن يتم التواصل المباشر بين المعلم و الأطراف الأخرى
- خلق ثقافة التطوير في المدرسة من خلال تنمية العلاقات المهنية بين المعلمين، ومن ثم بينهم وبين المجتمع المدرسي، ثم المجتمع المحلي، فالمجتمع الكبير.
- تعويد المعلمين على ممارسة البحث العلمي من أجل تحسين ممارساتهم والتغلب على مشكلاتهم، والوصول إلى معارف مهنية يمكن توظيفها.
- تمكين المعلمين من جمع المعلومات حول تلاميذهم، وتحليلها والربط بين ما يمارسونه من أساليب تعليمية وبين تعلمه، ورصد آثار التغيير على كل منهما(أساليب التعليم ونتائج التعلم)كجزء من ممارسة التقويم الذاتي.

- إعادة تأهيل أساتذة التعليم المتوسط في تخصص علم النفس والتربية الخاصة و خاصة الأساتذة الذين لم يتكونوا في المدارس العليا .
- زيادة عدد ساعات التكوين أثناء الخدمة بما يفي باحتياجات أساتذة التعليم المتوسط و مراعاة الإختصاص.
- دعم استخدام الأرضية الرقمية للتكوين بالضخ فيها موارد بيداغوجية رقمية جديدة و مسايرة التطورات .
- إثراء الأرضية الرقمية للتكوين ببرامج تكوينية موجهة للأساتذة.

الخاتمة :

يتضح من خلال هذه الدراسة في جانبيها النظري والميداني أن من أهم عوامل نجاح المؤسسات التربوية هو إهتمامها بالمعلم ، الذي يعتبر العنصر الأساسي في العملية التربوية و الموجه الرئيسي فيها . و يكون هذا الاهتمام بتحسين مستواهم ليناسب مع المتغيرات الحاصلة في المجال التربوي و هذا عن طريق التكوين. فالتكوين أصبح اليوم يستحوذ على قدر كبير من الأهمية إذ يعتبر أحد اهم المصادر التي تتكفل بتنمية المعارف و تطوير القدرات و المهارات و السلوكات و الاتجاهات الخاصة للمعلمين وبالتالي تحسين في أدائهم البيداغوجي بكل كفاءة وفاعلية مما ينعكس بالإيجاب على أداء المؤسسة التربوية . فالتكوين لم يعد ذلك المفهوم التقليدي الذي يقتصر على تنظيم الدورات التكوينية بل أبح خيار إلزامي في المنظومة ككل . وقد تبين من خلال الدراسة الميدانية أن التكوين ذو فعالية كبيرة في تحسين الأداء البيداغوجي من خلال إمتلاكهم الخبرة وتطوير أساليبهم في العمل. وفي الاخير يمكن إعتبار هذه الدراسة مرحلة تمهيدية لمواضيع بحث مستقبلية لذلك يمكن الإشارة إلى آفاق مكملة لما جاء في هذه الد راسة واشكاليات جديدة تفتح النقاش والبحث حول تحسين فعالية التكوين لزيادة تحسين الأداء .

المراجـــع

الكتب :

1. بوحفص، عبد الكريم ، (2010) ،التكوين الإستراتيجي لتنمية الموارد البشرية، ديوان المطبوعات الجامعية ، الجزائر .
2. بركات، زياد،(2005) ،الدورات التدريبية أثناء الخدمة وعلاقة دلك بفعالية المعلم واتجاهاته نحو مهنة التدريس، جامعة القدس المفتوحة.
3. ليلى عبد الوهاب، إبراهيم ،(1985) ،أسس البحث الاجتماعي، مكتبة النهضة،الشروق، القاهرة.
4. بوحوش، عمارو محمود، (1995) ,مناهج البحث العلمي وطرق إعداد البحوث، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر
5. إبراهيم ، محمد عبد الرزاق ،(2003)، منظومة تكوين المعلم في ضوء معايير الجودة الشاملة، دارالفكر للطباعة والنشر والتوزيع ، الجزائر .
6. علي، السلمي ، (1997) ، إدارة الموارد البشرية ، دار غريب للنشر ، القاهرة ، مصر .
7. أحمد عادل ،راشد ، (1981)، مذكرات في إدارة الأفراد ، دار النهضة العربية ، بيروت ،
8. خيري خليل ،الجميلي ،1998 ،التنمية الإدارية في الخدمة الإجتماعية، المكتب الجامعي الحديث ، مصر.
9. محمد ،عثمان(2005) ، أساليب التقويم التربوي ، دار أسامة للنشر والتوزيع ،عمان ، الأردن
10. محمد، كتش (2001)، فلسفة إعداد المعلم في ضوء التحديات المعاصرة ، الطبعة الأولى ،مركز الكتاب للنشر ، القاهرة.
11. سهيلة محسن كاظم، الفتلاوي(2004) ، تفريد التعليم في إعداد وتأهيل المعلم، الطبعة الأولى ، دار الشروق للنشر والتوزيع ، عمان ، الأردن.
12. عبيدات، سهيل أحمد.(2007)، إعداد المعلمين وتنميتهم، دار عالم الكتب الحديث ،عمان،الأردن.
13. مصطفى عبد السميع، (2005)،إعداد المعلم ،الطبعة الأولى ،دار المناهج للنشر والتوزيع، عمان الأردن.
14. كريم محمد ،أحمد (2003) ، مهنة التعليم وأدوار المعلم فيها، الإسكندرية، شركة الجمهورية الحديثة لتحويل وطباعة الورق، مصر.

15. رشدي أحمد، صعيمة ، (2010) ،الجودة الشاملة في التعليم من مؤشرات التمييز ومعايير الاعتماد الأسس والتطبيقات، الطبعة الثانية، دار المسيرة للنشر والتوزيع والطباعة، عمان، الأردن
16. حسن، رواية محمد ، (1999) ، ادارة الموارد البشرية ، المكتب الجامعي الحديث ، الاسكندرية، مصر .
17. عبد الفتاح، حسين،(1999) ، دور التدريب في تطوير العمل الإداري،الطبعة الأولى ، مطبعة النيل، القاهرة، مصر.
18. صلاح ،عودة سعيد ،(1994)،إدارة الأفراد، الدار الجامعية، طرابلس.
19. محمد فالح، صالح ،(2004) ، ادارة الموارد البشرية ، عرض و تحليل ،دار الحامد للنشر و التوزيع ،عمان .
20. أخضير كاظم، محمود، (2007) ، ادارة الموارد البشرية ، الطبعة الأولى ، دار المسيرة للنشر و التوزيع ، عمان ، الأردن .
21. خالد عبد الرحيم مطر، الهيتي ، (2005)، إدارة الموارد البشرية ،الطبعة الثانية ، دار وائل للنشر و التوزيع ،عمان ، الأردن
22. بشير، معمرية ،(2007)، بحوث و دراسات متخصصة في علم النفس، الجزء الثاني ، منشورات الحبر، جامعة باتنة، الجزائر .
23. جبرائيل، بشارة ،(1986) ، تكوين المعلم العربي،الطبعة الأولى ، لبنان،.
24. محمد الطيب، العلوي ، (1982) ،التربية و الإدارة بالمدرسة الأساسية، الجزء الأول ، الطبعة الأولى ، وزارة التربية الوطنية، الجزائر
25. فارعة حسن، محمد ،(1999)، المناهج و التكنولوجيا التعليم .دار عالم الكتب ، القاهرة
26. مدحت محمد، أبو النصر ،(2008)، غدارة العملية التدريبية ، الطبعة الاولى ، دار الفجر للنشر و التوزيع ، القاهرة ، مصر
27. عبد الباري ابراهيم، درة ،(2008)، ادارة الموارد البشرية في القرن الحادي و العشرين،الطبعة الأولى ، دار وائل للنشر ، عمان ، الاردن .
28. الخطيب، إبراهيم وآخرون، (2003)، الإشراف التربوي فلسفته وأساليبه وتطبيقاته ، دار قنديل للنشر ، الرياض.
29. محافظة، سامح محمد والسامرائي، هاشم جاسم ، (1996) ، أساليب مقترحة لتقويم الأداء التدريسي الجامعي، دراسات العلوم التربوية، المجلد(23) ، العدد الثاني

30. محمد خميس، أبو نمر، ونايف سعادة .(2009) .التربية البدنية وطرق تدريسها، الشركة العربية المتحدة للتسويق والتوريدات، الطبعة الأولى ، القاهرة ، مصر .
31. علي، السلمي، (1975) ، السلوك التنظيمي ، مكتبة غريب ، القاهرة .
32. نشواتي، عبد المجيد ، (1985) ،علم النفس التربوي للمعلمين ، دار الفرقان، بيروت.
33. سهيلة ،عباس محمد ، (2003) ، إدارة الموارد البشرية ، مدخل إستراتيجي ، الطبعة الأولى ،دار وائل للنشر والتوزيع ، عمان .
34. حسن راوية، محمد ، (1999) ، إدارة الموارد البشرية ، المكتب الجامعي الحديث ، الإسكندرية ، مصر .
35. تركي ،رابح ، (1990) ، أصول التربية و التعليم ، الطبعة الاولى ،ديوان الترقية الجامعية ، الجزائر .
36. شلغوم ،عبد الرحمان ، (1994) ، إبراز أهمية الإتصال في العلاقة البيداغوجية ودوره في تدريس التربية البدنية والرياضية ، معهد التربية البدنية والرياضية دالي إبراهيم ، جامعة الجزائر .
37. بن عقيلة ،كمال ، (2000) ، النشاط البدني والرياضي على مستوى الطور الأول والثاني لمرحلة التعليم الأساسي ومدى إنعكاسه على البعد النفسي التربوي ،. معهد التربية البدنية والرياضية ،دالي إبراهيم ، جامعة الجزائر .
38. صقر ،عاشور أحمد،(1983)، إدارة الأفراد ،الطبعة الثانية ، دار النهضة العربية، بيروت.
39. عشوي، مصطفى،(1992)، أسس علم النفس الصناعي والتنظيمي، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر.
40. منصور أحمد ،منصور،(1983) ، المبادئ العامة في إدارة القوى العاملة، وكالة المطبوعات، الكويت.
41. فارعة محمد، حسن ، (1980) ، المعلم وادارة الصف ، مؤسسة الخليج العربي .
42. كامل زكية، إبراهيم .(2002).طرق التدريس في التربية الرياضية – أساسيات في تدريس التربية الرياضية -الجزء الاول ، مكتبة ومطبعة الإشعاع الفنية ، الاسكندرية ، مصر .
43. الفتلاوي سهلية، كاظم، (2004) ، تفريد التعليم في إعداد وتأهيل المعلم، دارالشروق للنشر والتوزيع، رام الله ، فلسطين .
44. دروزه، أفنان ،(2008) ،الجودة والاتساق في عمليات تخطيط التعليم كأداة لتقييم أداء المعلم وتطويره، مجلة جامعة النجاح للأبحاث والعلوم الإنسانية، المجلد الثاني .

45. متولي، مصطفى ،(1983) ، الإشراف الفني في التعليم، دار المطبوعات الجديدة، الإسكندرية ، مصر
46. السيد، مختار عبد الجواد ، (2003) ، المؤشرات التربوية وتقويم أداء معلم التعليم الأساس في مصر في عصر المعلومات، المؤتمر السنوي الحادي عشر، نظم تقويم الأداء المدرس في الوطن العربي، مصر .
47. .عبد السلام مصطفى، عبد السلام ،(2000)، أساليب التدريس والتطوير المهني للمعلم، دار الجامعة الجديدة.
48. كاظم خيضر محمود ،اللوزي، سلامة محمود ،(2008) مبادئ إدارة الأعمال، الطبعة الاولى ، دار ثراء للنشر ، عمان .
49. شاويش ،مصطفى نجيب ، (2004) ، إدارة الموارد البشرية – إدارة الأفراد– الطبعة الثالثة ، دار الشروق للنشر والتوزيع ، عمان، الأردن.
50. عدس ،محمد عبد الرحيم، (1997) ،المعلم الفاعل والتدريس الفعال، الطبعة الأولى ،د ار الفكر لطباعة والنشر والتوزيع، عمان.
51. عدس، محمد عبد الرحيم، (1999) ، فن التدريس، الطبعة الأولى ،،دار الفكر لطباعة والنشر والتوزيع، عمان .
52. العساف، صالح بن محمد، (2003) ، مدخل إلى البحث في العلوم السلوكية، الطبعة الثالثة ،مكتبة العبيكان، الرياض.
53. عقل، خالد زكي ،(2004) ، المعلم بين النظرية والتطبيق، الطبعة الاولى ، دار الثقافة للنشر والتوزيع، عمان.
54. إبراهيم محمد، المحاسنة،(2003)، إدارة وتقييم الأداء الوظيفي بين النظرية والتطبيق، الطبعة الاولى ، دار حرير ، البحرين.
55 .تركي رابح ، (1984)، الشيخ عبد الحميد بن باديس ، المؤسسة الوطنية للكتاب ، الجزائر .
56. جبرائيل، بشارة ، (1983) ، تكوين المعلم العربي، الطبعة الأولى ، لبنان،
57.بن غذفة، شريفة(.2008)، تكوين المعلم بين الخبرات السابقة وحاجات الإصلَاح التربوي .جامعة سطيف، الجزائر .

الرسائل و المذكرات :

1. مصمودي، زين الدين ،(1998)، عوامل التكوين وعلاقتها باتجاهات طلبة المدرسة العليا للأساتذة نحو مهنة التدريس، رسالة دكتوراه ، غير منشورة ،جامعة قسنطينة، الجزائر .

2. طمين، ياقوتة،(1999) ، دور التكوين أثناء الخدمة في تحسين المستوى و تجديد المعارف، مذكرة تخرج في إطار تكوين مديري التعليم الثانوي، المعهد الوطني لتكوين الإطارات التربية، الحراش، رسالة غير منشورة.
3. رضا ،حيرش، (2008)، علاقة الاداء البيداغوجي بالتكفل البيداغوجي لدى الاساتذة المتخصصين في التعليم المهني ،رسالة ماجستير في علوم التربية ،رسالة منشورة ،جامعة الجزائر.
4. محمود، بوقطف ،(2013 -2014)، رسالة ماجستير في علم الإجتماع ، رسالة منشورة ، جامعة خنشلة .
5. العطوي، آسيا ، (2010)، صعوبات تطبيق المقاربة بالكفاءات في المدرسة الجزائرية من وجهة نظر معلمي التعليم الإبتدائي ،رسالة ماجستير ،رسالة غير منشورة ،جامعة سطيف
6. شطيبي ،حنان ،(2009-2010)، الحركة العمالية النقابية في الجامعة الجزائرية دافع أو معرقل للأداء البيداغوجي ؟ ، رسالة ماجستيرفي علم تسيير الموارد البشرية ،رسالة منشورة ، جامعة قسنطينة .
7. حديد ،يوسف ، (2009)،تقويم الأداء التدريسي لأساتذة الرياضيات في التعليم الثانوي في ضوء أسلوب الكفايات الوظيفية ،رسالة دكتوراه ،رسالة غير منشورة ، جامعة قسنطينة .
8. جاد، إيناس ،(2003) ، تقويم معلم الرياضيات لأدائه التدريسي، رسالة ماجستير، كلية التربية ، دمياط ، مصر .
9. الياس، بن سالم ، (2006) ،تأثير الثقافة التنظيمية على أداء الموارد البشرية ، رسالة ماجستير ، كلية العلوم الإقتصادية التسيير و العلوم التجارية ، جامعة المسيلة ، الجزائر .
10. أسعد أحمد محمد، عكاشة، (2008) ، أثر الثقافة التنظيمية على الأداء التنظيمي، رسالة الماجيستير .الجامعة الإسلامية .غزة
11. محمد عبد المحسن ،ضبيبي العتيبي، (2007) ، المناخ المدرسي ومعوقاته ودوره في أداء المعلمين بمراحل التعلم العام، رسالة ماجستير في العلوم الاجتماعية، الرياض، السعودية.
12. نور الهدى عكيشي،(2013-2014)، المكانة الاجتماعية للمعلم ودورها في العملية التربوية، مذكرة ماستر في علم اجتماع التربية، جامعة حمة لخضر، الوادي، الجزائر .

المجلات العلمية

1. بلحسين رحو، آسيا .(2009)، مجلة المعارف البسيكولوجية، مخبر التربية .التكوين و العمل،جامعة الجزائر ،العدد 21

2. صباح، ساعد، نوفمبر(2013) ، مجلة العلوم الانسانية، جامعة محمد خيضر ، بسكرة، العدد 32

3. بن زاف ، جميلة ، (2013) .تأهيل المعلم في ضوء الإصلَاحات التربوية الجديدة في الجزائر ، مجلة العلوم الانسانية والاجتماعية، العدد 13 ، الجزائر

4. نسرين، نذير ، (2017)، مجلة الجامع في الدراسات النفسية والعلـوم التربوية، العدد 05 ، الجزء 1 .

5. خالد ،نصر الدين، أكتوبر،(2014)، المجلة المغربية، مجلة علوم التربية، العدد 21 ، مطبعة النجاح الجديدة، الدار البيضاء

6. مصمودي، زين الدين،(2002)، مشكلَات تكوين أساتذة التعليم الثانوي كما يراها طلبة المدرسة العليا للأساتذة في الجزائر ، مجلة جامعة دمشق، العدد الثاني .

الموسوعات و القواميس :

1. حسن شحاتة و زينب النجار ،(2003) ، معجم المصطلحات التربوية و النفسية ،الطبعة الاولى ، الدار المصرية ، اللبنانية ،مصر
2. درة، ابراهيم عبد الباري ،(2003) ، تكنولوجيا الأداء البشري في المنظمات ، العربية لتنمية الإدارية. عمان .
3. فليه، فاروق عبدو، عبد المجيد ،محمد، (2005) ، السلوك التنظيمي في إدارة المؤسسات التعليمية، دار المسيرة، عمان، الأردن.

المناشير الوزارية :

1. الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية /العدد 14 ، 27 يناير سنة 2008 الموافق ل 19 محرم 1429

الملاحـــق

الملحق رقم 01 استمارة الدراسة الأساسية

جامعة الجيلالي بونعامة – خميس مليانة - كلية العلوم الإنسانية و الإجتماعية

قســـــم العلـــــوم الإجتماعيـــــة

استبيان التكوين أثناء الخدمة لأساتذة الرياضيات في التعليم المتوسط

أخي الأستاذ – أختي الأستاذة

في إطار إعداد رسالة تخرج لنيل شهادة الماستر في تخصص الإرشاد و التوجيه المدرسي ، يسرنا أن نضع بين أيديكم هذه الاستمارة التي تدور حول موضوع **" فعالية التكوين أثناء الخدمة على الأداء البيداغوجي لدى أساتذة الرياضيات في التعليم المتوسط** لذا نرجوا منكم مساعدتنا لإثراء هذه الدراسة بالإجابة عن بنود هذه الاستمارة بكل موضوعية ووضوح في الخانة المناسبة أمام كل عبارة (×) . بوضع علامة. علما: أن إجابتك سرية ولا تستخدم إلا لأغراض البحث العلمي ولذلك فلا داعي لكتابة اسمك على هذه الاستمارة.

***بيانات الشخصية:**

-الجنس.....

-المؤهل العلمي..... المدرسة العليا للأساتذة

.....

-الأقدمية : أقل من 03 سنوات .....

من 03 إلى 10 سنوات .....

أكثر من 10 سنوات .....

إعداد الطالبان : مالك عبد الله تحت إشراف الأستاذ : سيساني رابح

كرارموش عصام نسيم

السنة الجامعية 2020/2019

البعد	الرقم	العبارة	نعم	لا
التكوين أثناء الخدمة	01	اتواصل مع ذوي الخبرة في الرياضيات خلال الخدمة لتحسين تكويني		
	02	اتلقى تكوين مختلف خلال الخدمة في الرياضيات		
	03	اتلقى تكوين مستمر خلال الخدمة في الرياضيات		
	04	تلقيت تكوين خاص بالرياضيات قبل التحاقي بالتدريس		
	05	اتلقى تكون خاص بالرياضيات منذ التحاقي بالتدريس		
	06	تلقيت تكوين خاص بالرياضيات خلال الفصل الاول		
المكونين	07	تلقيت تكوين على يد مفتش متخصص في الرياضيات		
	08	تم تكويني على يد أستاذ ذو خبرة في مجال تدريس الرياضيات		
	09	تلقيت تكوين خاص على يد متخصص في تعليمية الرياضيات		
	10	ألجأ إلى ذوي الخبرة من زملائي لتغطية النقائص التي لدي		
	11	غالبا ما أبحث عن برامج مساعدة في تدريس الرياضيات		
	12	غالبا ما تعطى لي أقراص مضغوطة عوض التكوين		
	13	أحصل بعد كل تكوين على وثائق بيداغوجية		
مدة التكوين	14	أغلب تكويناتي كانت عبارة عن أيام دراسية		
	15	التكوينات التي تلقيتها عبارة عن ندوات تربوية		
	16	تلقيت تكوينات عبارة عن ورشات تطبيقية		
	17	التكوينات التي تلقيتها عبارة عن زيارات من طرف المفتش		
	18	أغلب تكويناتي عبارة عن يوم واحد خلال الاسبوع		
	19	مدة التكوين يوم واحد في الاسبوع		
	20	اغلب التكوين خلال العطل		
برامج التكوين	21	تلقيت تكوين خاص بمادة الرياضيات		
	22	تلقيت تكوين خاص في طرق تدريس الرياضيات		
	23	تلقيت تكوين خاص في المواطنة و كيفية ادراجها في الرياضيات		
	24	تلقيت تكوين خاص في تدريس الرياضيات باللعب		
	25	تلقيت تكوين خاص في التعبير اللغوي و الرياضي		
	26	تلقيت تكوين خاص في تنظيم القسم		

الملحق رقم 02 استمارة الدراسة الأساسية

جامعة الجيلالي بونعامة – خميس مليانة - كلية العلوم الإنسانية و الإجتماعية

قســـــم العلـــــوم الإجتماعيـــــة

استبيان الأداء البيداغوجي لأساتذة الرياضيات في التعليم المتوسط

أخي الأستاذ – أختي الأستاذة

في إطار إعداد رسالة تخرج لنيل شهادة الماستر في تخصص الإرشاد و التوجيه المدرسي ، يسرنا أن نضع بين أيديكم هذه الاستمارة التي تدور حول موضوع **" فعالية التكوين أثناء الخدمة على الأداء البيداغوجي لدى أساتذة الرياضيات في التعليم المتوسط** لذا نرجوا منكم مساعدتنا لإثراء هذه الدراسة بالإجابة عن بنود هذه الاستمارة بكل موضوعية ووضوح في الخانة المناسبة أمام كل عبارة (×) . بوضع علامة. علما: أن إجابتك سرية ولا تستخدم إلا لأغراض البحث العلمي ولذلك فلا داعي لكتابة اسمك على هذه الاستمارة.

البعد	الرقم	العبارة	دائما	أحيانا	غالبا	نادرا	أبدا
التخطيط	01	أقوم بتلخيص الدرس بوضوح					
	02	اقوم بتحديد مؤشرات الكفاءة للدرس					
	03	أقوم بتحديد استراتيجية التدريس					
	04	اقوم بتحديد الوسائل التعليمية المناسبة لالقاء الدرس					
	05	اضبط زمن إلقاء كل حصة					
	06	اخطط لسير الدرس في جدول يضم مراحل الدرس					
	07	أقوم بإنشاء أنشطة على شكل مهمات واقعية					
	08	أحدد دور التلاميذ خلال سير الدرس					
	09	أستخدم الوثيقة المرافقة و المنهاج في اعدا الدروس					
	10	ألزم نفسي بالتحضير اليومي للدروس و الأنشطة					
	11	أقترح حلول مسبقة للصعوبات المتوقعة في الدرس					
التنفيذ	12	أطرح موضوع الدرس في سياق النشاطات					
	13	أنطلق من المعارف القبلية للتلاميذ					
	14	أقوم بإثارة الدافعية للتعلم					
	15	أراعي الفروق الفردية بين التلاميذ					
	16	أستخدم أساليب التعزيز مع التلاميذ					
	17	أوظف المعارف المسبقة للتلاميذ					
	18	أحترم الرموز الرياضية في كتابة القواعد					
	19	أساعد التلاميذ في التعبير الرياضي					
	20	أستخدم الرسومات الهندسية لإيضاح القواعد الرياضية					
	21	أستعمل الوسائل المناسبة لكل نشاط					

	22	أختار الوقت المناسب لعرض طريقة استعمال الوسيلة						
	23	أحسن توظيف السبورة و تقسيمها						
	24	أكتب بخط واضح على السبورة						
	25	أساعد التلاميذ على اكتشاف أخطائهم و تصحيحها						
	26	أستخدم الوسائل الهندسية لرسم الأشكال الهندسية						
	27	أعمل على التحفيز لزيادة عملية التعلم						
	28	انجاز التمارين يكون وفق طريقة حل وضعيات مشكل						
	29	يقوم التلاميذ بإنجاز الرسومات الهندسية						
	30	أساعد التلاميذ على فهم القواعد و النظريات الرياضية						
	31	أشرح النظريات الرياضية و المصطلحات الجديدة						
	32	أنمي السلوكات الايجابية لدى التلاميذ						
	33	أساعد التلاميذ في رسم الاشكال و كذلك على البرهنة						
	34	أساعد التلاميذ في كيفية تطبيق العمليات الرياضية						
	35	أساعد التلاميذ في كيفية استعمال الوسائل الرياضية						
التقويم	36	أجري تقويم قبل بداية الحصة						
	37	أجري تقويم في نهاية كل حصة						
	38	أشخص نقاط الضعف و القوة لدي التلاميذ						
	39	استخدم التغذية الراجعة لمعرفة مستوى زيادة كفاءات التلاميذ						
	40	اعتمد على الموضوعية في التقويم						
	41	أراعي الفروق الفردية في تقويم التلاميذ						
	42	أستعمل عبارت المدح و التحفيز						
	43	أحدد أساليب التقويم في كل مرحلة						
	44	أستعمل التعزيز فرديا مع ذكر الاسم						